

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 今月の実務チェックポイント  
社会保険料の「随時改定(月額変更届)について」
- 助成金情報「高年齢労働者処遇改善促進助成金」
- 助成金情報「人材確保等支援助成金(テレワークコース)の改正」
- 今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### 改正個人情報保護法の全面改正 2022年4月1日施行

2022年4月1日、改正個人情報法が全面施行されます。近時は多くの企業において、個人情報の取扱いについて公表すべき事項の内容を示すためにプライバシーポリシー（個人情報保護方針）が利用されていますが、法改正にあわせて見直しが必要となります。改正法では、本人の請求権の範囲が拡充されています。

現行法下では、利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求権を本人が行使できるのは、一定の法律違反があった場合に限定されています。本人が個人情報の利用を望まない場合に利用停止等の請求ができないことについての不満も多かったことから、改正法では、（1）利用する必要がなくなった場合、（2）重大な漏えい等が発生した場合、（3）本人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも、請求権が行使できることとしました。

この実効性を担保するために、本人が保有個人データに適切に関与することを可能とする前提となる公表等事項として、これまで求められていなかった事業者の住所や、法人の場合における代表者の氏名、事業者が保有個人データについて講じている安全管理措置の内容が加えられています。

改正により公表等事項が追加されることで、多くの企業において、見直しが必要となると考えられます。

## 【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

## 採用試験「面接」についての実態～エン・ジャパン調査から

## News Release

■ No.3318  
 ■ 2022年1月7日発表  
 ■ エン・ジャパン株式会社

## ◆調査の概要

総合求人サイト「エン転職」を運営するエン・ジャパン株式会社が、同サイトを利用するユーザー約7,200人にインターネット上で「面接」についてのアンケートを行いました。その結果の概要は以下のとおりで、採用試験において“受ける”側の声をまとめています。

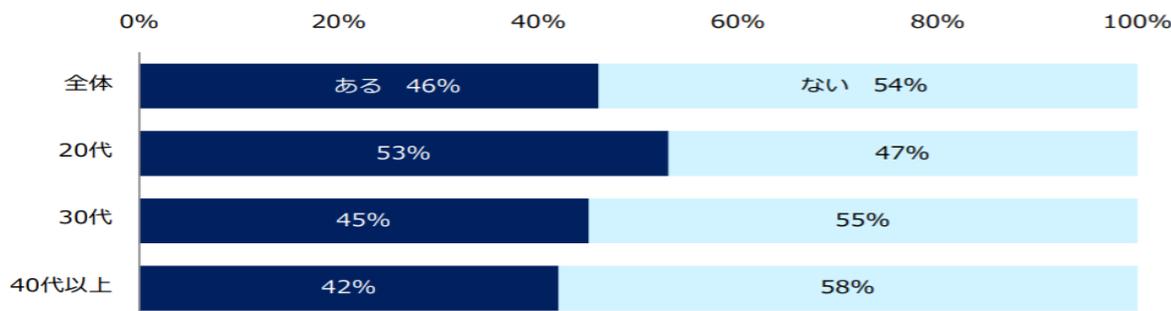
## ◆調査結果の概要

- ★ 面接準備でやっておくべきこと、トップ3は「想定質問への準備」「逆質問の準備」「企業のホームページの確認」。
- ★ 面接で聞かれてもうまく回答できなかった質問、第1位は「逆質問」。20代では「今後のキャリアプラン」がトップに。
- ★ 46%がオンライン面接を経験済み。年齢が若いほど、対面の面接よりもオンライン面接を好む傾向に。
- ★ 対面の面接と比べ良かったこと上位は「交通費がかからない」「スケジュールが調整しやすい」。一方難しかったことは「企業の反応や温度感がわかりづらい」「通信環境の準備」「社風や社員の人柄がわかりづらい」。

—面接で聞かれてうまく回答できなかった質問の第1位は、「何か質問はありますか」という逆質問。20代においては、「今後のキャリアプラン」について、38%がうまく回答できなかったという結果に。

—オンライン面接を受けたことがある割合は、46%。20代の約半数は、対面よりもオンライン面接を好み、40代以上は、オンラインより対面のほうを好む傾向にある。

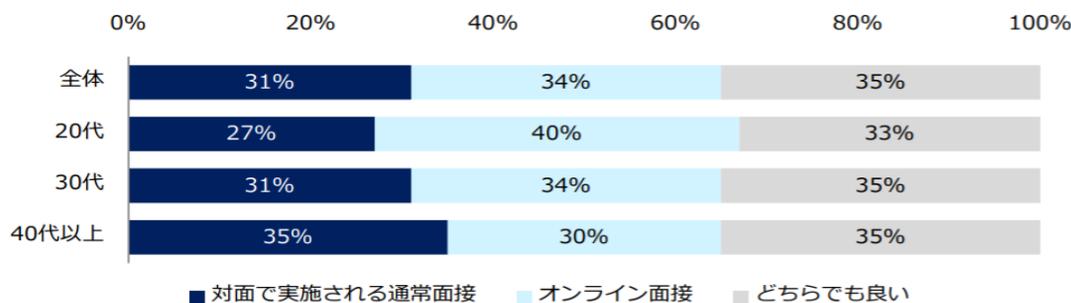
【図4】 オンライン面接を受けたことはありますか？



—対面と比べて良かった点として、「交通費がかからない」が76%で、次いで「スケジュールが調整しやすい」(64%)。

—対面と比べて難しかった点を聞くと、「企業の反応や温度感がわかりづらい」(45%)、「スムーズな通信環境の準備」(37%)、「企業の社風や社員の人柄がわかりづらい」(36%)という結果に。

【図5】 「オンライン面接を受けたことがある」と回答した方に伺います。対面で実施される面接とオンライン面接のどちらが良かったですか？



オンライン面接の普及により、遠方であっても費用と時間をかけずに採用試験面接を受けることができる点は、受験者の8割近くがメリットとしてあげています。一方で、オンライン特有の“わからなさ”も残るため、企業にとっても受験者にとっても、オンライン面接のコツを得ていく必要があるでしょう。

【エン・ジャパン「7,200人が回答！「面接」実態調査」】<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28218.html>

## 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項～厚生労働省

厚生労働省ホームページより 令和4年1月7日

パートやアルバイトを中心に、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態があります。

このような契約には柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で当事者双方にメリットがある一方、労働紛争が発生することもあります。厚生労働省が、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を取りまとめましたので、抜粋してご紹介します。

### ◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

#### ① 始業・終業時刻

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

#### ② 休日

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方を明記する必要があります。

### ◆シフト制労働者を就労させる際の注意点

#### ① 年次有給休暇

所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

#### ② 休業手当

シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です。

そのほかの詳細は、下記をご参照ください。

【厚生労働省「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項(使用者の方向けリーフレット)】<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>



## 5 シフト制労働契約簡易チェックリスト【一部抜粋して掲載】

労働契約を締結する際の留意点		法定事項
1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えてありますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
⇒1 (1) 労働条件の明示		
1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。		<input type="radio"/>
a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。	bに該当する場合、aの方法で明示を行ってください	
b. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。		
シフト制労働者が就労する際の留意点		法定事項
3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
⇒2 (1) 労働時間、休憩		

## 令和3年 障害者雇用状況の集計結果 令和3年12月24日 厚生労働省

## コロナ禍での障害者雇用の状況は？

## ◆雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新

障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合(43.5人以上規模の企業:法定雇用率2.3%)以上の障害者を雇うことを義務付けています。厚生労働省が取りまとめた民間企業や公的機関などにおける、令和3年の「障害者雇用状況」集計結果によれば、雇用障害者数は59万7,786.0人(対前年比3.4%上昇、対前年差1万9,494人増加)、実雇用率2.20%(対前年比0.05ポイント上昇)と、いずれも過去最高となっています。

## ◆精神障害者の伸び率が大きい

雇用者のうち、身体障害者は359,067.5人(対前年比0.8%増)、知的障害者は140,665.0人(同4.8%増)、精神障害者は98,053.5人(同11.4%増)と、いずれも前年より増加しており、特に精神障害者の伸び率が大きくなっています。

精神障害者については障害者雇用義務の対象に加えられたのも遅かったことから、企業としても、雇用への対応を検討するのはまだまだこれからというところでしょう。

## ◆法定雇用率達成企業の割合は47.0%

一方、法定雇用率達成企業の割合は47.0%と、対前年比で1.6ポイント低下しています。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などでは雇用されている障害者の数が昨年より減少していることから、コロナ禍による影響も想像されます。

また、障害者を1人も雇用していない企業は32,644社、未達成企業に占める割合は57.7%となっており、社会全体としては、障害者雇用はまだ十分に進んでいるとはいえない状況といえます。

障害者雇用については「雇用して終わり」ではなく、職場定着の取組みも重視されています。企業としては、広い視野で障害者雇用について関心をもっていきたいところです。

【厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000871748.pdf>

## 子育て理由の転勤拒否 懲戒解雇は有効と判示

転勤拒否を理由とする懲戒解雇を違法と訴えた事案で、大阪地方裁判所は、配転命令は権利濫用に当たらないとして、元従業員の主張を退けました。

裁判で、元従業員は「持病がある子供と高齢の母との3人暮らしで、転居を伴う配転は難しい」と主張しました。入社以降、グループ企業内で10回を超える配転・出向を経験しましたが、就業場所は一貫して関西地区でした。しかし、今回は、会社が関西・西日本オフィスを閉鎖するため、業務集約先である関東地区への配転命令が出されました。

元従業員が拒否し、懲戒解雇されたため、裁判で争ったものです。会社が数回にわたって説得を試みた際、本人は詳細な説明をしませんでしたが、裁判所は「仮に事情が伝わっていたとしても、配転は権利濫用に当たらない」と判断しました。

判決文では「子どもの通院は月1回ほどで、母も要介護状態にないなど、転勤しても対応可能な範囲だった。配転命令に応じない事態を放置すれば、企業秩序維持に支障を来すおそれがあった」と述べ、懲戒解雇も有効としています。

【令和3年11月29日、大阪地裁判決】

## 半数が「悪質クレーム経験」 交通運輸・観光の現業職

交通運輸・観光業などで働く60万人が加盟する全日本交通運輸産業労働組合協議会は、現場で働く組合員が経験した悪質クレーム(カスハラ)に関する調査をまとめました。

対象となった2万人のうち、46.6%が過去2年のうちに被害に遭ったと回答。最も印象に残る迷惑行為は、「暴言」49.7%、「何回も同じ内容のクレーム」14.8%、「威嚇・脅迫」13.1%の順でした。

自社で実施されている対策(3つまで選択)については、「迷惑行為対策への教育」21.0%、「マニュアルの整備」19.9%、「専門部署の設置」11.6%などが上位に上がった一方で、72.0%が「専門的に相談できる人が必要」と回答しています。

# ◆今月の実務チェックポイント

## 社会保険料の「随時改定（月額変更届）について」

昇給などで固定的な賃金に変動があった場合の社会保険の手続きについて説明します。

○社会保険料の見直しを「随時改定（月額変更届）」といいます。

○随時改定は、次の3つの条件を全て満たす場合に行います。

- (1)昇給または降給等により**固定的賃金に変動**があったこと
- (2)変動月からの3カ月間に支給された報酬(残業手当等の非固定的賃金を含む)の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に**2等級以上の差**が生じたこと
- (3)**3カ月とも支払基礎日数が17日**(特定適用事業所に勤務する短時間労働者は11日)**以上**であること

(注1) (1)~(3)のうちの一つでも満たさなければ、随時改定を行う必要はありません。

(注2)「支払基礎日数」とは、賃金の支払いの基礎となった日数です。

○**固定的賃金の変動とは？**

- (1)昇給(ベースアップ)、降給(ベースダウン)
- (2)給与体系の変更(日給から月給への変更等)
- (3)日給や時間給の基礎単価(日当、単価)の変更
- (4)請負給、歩合給等の単価、歩合率の変更
- (5)住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加、支給額の変更

例えば、通勤手当の料金改定は固定的賃金の変動になります。

上記は事例で、これ以外にも該当する場合があります。

○**1等級差でも随時改定を行う場合**

標準報酬月額には上限と下限があるため、大幅に報酬が変動しても2等級差が出ないことがあります。次のような場合は1等級の差でも随時改定が行われることとなりますのでご注意ください。

区分	変動	現在の標準報酬月額	報酬の3カ月平均額	改定後の標準報酬月額
厚生年金保険	昇給	31 等級 620 千円	665 千円以上	32 等級 650 千円
		1 等級 88 千円 報酬月額 83 千円未満	93 千円以上	2 等級 98 千円
	降給	32 等級 650 千円 報酬月額 665 千円以上	635 千円未満	31 等級 620 千円
		2 等級 98 千円	83 千円未満	1 等級 88 千円
健康保険	昇給	49 等級 1,330 千円	1,415 千円以上	50 等級 1,390 千円
		1 等級 58 千円 報酬月額 53 千円未満	63 千円以上	2 等級 68 千円
	降給	50 等級 1,390 千円 報酬月額 1,415 千円以上	1,355 千円未満	49 等級 1,330 千円
		2 等級 68 千円	53 千円	1 等級 58 千円

### 留意事項

- (1)休職による休職給を受けた場合は、固定的賃金の変動がある場合には該当しないため、随時改定の対象とはなりません。
- (2)一時帰休(レイオフ)のため、継続して3カ月を超えて通常の報酬よりも低額の休業手当等が支払われた場合は、固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象となります。  
また、一時帰休が解消され、継続して3カ月を超えて通常の報酬が支払われるようになった場合も随時改定の対象となります。

## 「高年齢労働者処遇改善促進助成金」

60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善のために、賃金の増額改定を行う事業主が受けられる、令和3年度から新設の助成金です。

### 【支給要件】

支給要件は、次の①～⑤をすべて満たすことです。

- ① 以下のAとBを算出・比較し、AからBへの減少率が95%以上であること。
  - A 賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月前6カ月間に、事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者（以下、算定対象労働者）が受給した、増額改定前の賃金の額をベースに算定した高年齢雇用継続基本給付金の総額
  - B 賃金規定等を増額改定後、本件助成金の各支給対象期（増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の6カ月間を支給対象期の第1期とし、以後6カ月ごとに第2期、第3期、第4期という）において、当該算定対象労働者が受給した増額改定後の賃金の額で算定した高年齢雇用継続基本給付金の総額
- ② 原則として賃金改定予定日の前日までに、「賃金規定等改定計画書」について管轄労働局長の認定を受けること。
- ③ 増額改定前の賃金規定等を6カ月以上運用していたこと。
- ④ 就業規則や労働協約で定めるところにより、賃金規定等を増額改定し、増額改定後の賃金規定等を6カ月以上運用していること。
- ⑤ 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用していること。

### 【対象労働者】

- ・「賃金規定等改定計画書」に「算定対象労働者」として記載されている者
- ・支給申請日において、継続して支給対象事業主に雇用されている者
- ・増額改定された賃金規定等を適用されている者

### 【手続】

「賃金規定等改定計画書」の作成



管轄の労働局への提出・労働局長の認定



賃金の増額改定



改定後賃金の初回支払日の属する月から6カ月ごとの各支給対象期の後、所定の期間内に必要書類を添えて管轄労働局に申請（最大4回2年間まで）

### 【支給額】

支給要件の項目で示したA、Bを基にして計算します。適用した年度により助成率は異なります。

令和3年度または令和4年度  $(A - B) \times 4/5$ （中小企業以外2/3）

令和5年度または令和6年度  $(A - B) \times 2/3$ （中小企業以外1/2）

※詳細は厚生労働省のHP等をご参照ください。

## 人材確保等支援助成金(テレワークコース)のご案内

良質なテレワークを制度として導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主(※)を支援します！

New!

※ テレワーク勤務を、新規に導入する事業主のほか、**試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主も対象となります！**

支給要件及び支給額は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

## ① 機器等導入助成

## 支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、**助成対象となる取組**を1つ以上行うこと。
- 評価期間(機器等導入助成)における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
  - ✓ 評価期間(機器等導入助成)に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
  - ✓ 評価期間(機器等導入助成)に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

## 支給額

支給対象経費の**30%**

- ※以下のいずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
  - ・20万円×対象労働者数

## ② 目標達成助成

## 支給要件

- 評価期間後12か月間の離職率が、計画提出前12か月間の離職率以下であること。
- 評価期間後12か月間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間(目標達成助成)に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間(機器等導入助成)初日から12か月を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

## 支給額

支給対象経費の**20% (35%)**

- ※以下いずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
  - ・20万円×対象労働者数

※( )内は生産性要件を満たした場合に適用

## 助成対象となる取組

- ① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ② 外部専門家によるコンサルティング
- ③ テレワーク用通信機器等(※)の導入・運用
  - ※ 以下の**テレワーク用サービス利用料**も助成対象となります！
    - リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
    - 仮想デスクトップサービス
    - クラウドPBXサービス
    - web会議等に用いるコミュニケーションサービス
    - ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修

New!

出典:厚生労働省「テレワークコース リーフレット」

詳細は厚生労働省ホームページでご確認下さい



# ◆顧問契約先様への情報提供サービス

## 「育児介護休業規程」改定支援セミナー

### 改正育児介護休業法の概要

#### 【1】令和4年4月1日施行

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備
- ②個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- ③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

#### 【2】令和4年10月1日施行

- ④「産後パパ育休」(出生育児休業)の創設
- ⑤育児休業の分割取得

#### 【3】令和5年4月1日施行

- ⑥育児休業の取得の状況の公表の義務付け

### 規程の改正ポイント

#### 【4】育児介護休業規程の解説

- ⑦「育児介護休業規程(厚労省モデル)の新旧比較表(NSR作成)」の解説
- ⑧2段階改正に対応するポイント解説

上記セミナーは既に終了していますが、顧問契約先には資料のご提供がございますので、必要な場合は担当者へお申し付け下さい。

### ワクチン接種証明書がスマートフォンアプリで取得できるようになりました

2021年12月20日から政府公式の「新型コロナワクチン接種証明書アプリ」(以下、「接種証明書アプリ」という)の運用が開始されました。接種証明書アプリから接種証明書を取得するには、マイナンバーカードが必要(海外用の接種証明書の場合はパスポートも必要)です。また、マイナンバーカードを受け取った際に設定した4桁の暗証番号の入力も必要です。3回間違えるとロックされるのでご注意ください。

マイナンバーカードに旧姓併記がある方やパスポートに旧姓・別姓・別名の併記がある方は、現時点では接種証明書アプリからの接種証明書の取得はできないため、注意が必要です。

【デジタル庁:新型コロナワクチン接種証明書アプリ】<https://www.digital.go.jp/policies/posts/vaccinecert>

## ◆今月の業務スケジュール

### 2月の手続 [提出先・納付先]

【10日まで】

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

【16日から】

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>[税務署]
- ※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

【28日まで】

- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

#### 【総務・人事担当者へのコメント】

○1年間で行事の少ない時期です。普段できない事務作業をするチャンスです。