

NSR通信

2023年2月号

■最新・行政の動き

■ニュース

■実務チェックポイント

「標準報酬月額の時給決定及び
随時改定の事務取扱いに関する
事例集」

■助成金

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済
対策」に係る雇用関係助成金の拡充等

■事務担当者一口メモ

「採用選考時のQ&A」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

労働政策審議会の部会は、今年4月から失業等給付分の雇用保険料率を0.2%引き上げ、法律上の原則どおり0.8%にすることを了承しました。**引上げ後の雇用保険料率は1.55%となります。**

雇用保険財政はコロナ禍前までゆとりがあったため、料率は法律で定める原則よりも引き下げていました。財政がひっ迫するなか、令和4年度はそれまで労使折半で0.2%だった失業等給付分の引上げを決定。激変緩和措置として9月まで0.2%を維持し、10月以降も0.4%引上げの0.6%に抑えていました。

同措置は今年3月で終了し、4月以降は、失業等給付分を原則どおり0.8%とします。労使で折半する育児休業給付分の0.4%と、事業主が負担する雇用保険2事業分の0.35%は据え置きます。全体の保険料率は1.55%で、うち使用者負担は0.95%、労働者負担は0.6%。

昨年12月16日の部会で使用者委員は、「失業等給付や2事業分の残高が枯渇している状況などを考えれば、保険料の原則復帰はやむを得ない」と理解を示す一方、「使用者の負担増加は賃上げマインドを低下させる懸念がある」と指摘。雇用保険財政の安定化に向けて、一般会計からのさらなる組入れを求めました。

【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

割増賃金率の引き上げについて

2023年4月1日から適用される時間外労働の割増賃金率の引き上げについて

○時間外労働の割増賃金とは

労働基準法では、労働者を、1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならないと規定しています。これを法律で定められている時間ということで「法定労働時間」といいます。しかし、繁忙期等においては「法定労働時間」を超えて労働させる必要性が生じる場合があり、このような場合は、時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出ることによって「法定労働時間」を超えて労働させることや休日に労働さ

せることが可能となります（※あらかじめ就業規則等で時間外労働や休日労働をさせる旨規定しておく必要があります）。「法定労働時間」を超える労働を「時間外労働」といい、労働基準法において、通常の労働時間の賃金の計算額ではなく、政令で定める割増率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないと定めています。

○割増賃金率とは

時間外労働の割増賃金率は、大企業と中小企業、月の時間外労働が60時間以内であるか60時間を超えているかによって次の表のように定められています。

（2023年3月31日まで）

企業規模	月の時間外労働	
	60時間以内	60時間超
大企業	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	25%以上

大企業については変更ありませんが、中小企業の割増賃金率に変更となります。具体的には、2023年4月1日から中小企業の月60時間超の割増賃金率が「50%以上」に引き上げられることとなります。

大企業は2010年から50%以上に引き上げられ、既に適用されており、中小企業への適用は猶予されていましたが、この猶予期間が終了するということになります。したがって、**企業規模関係なく2023年4月からは、月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%以上となります。**

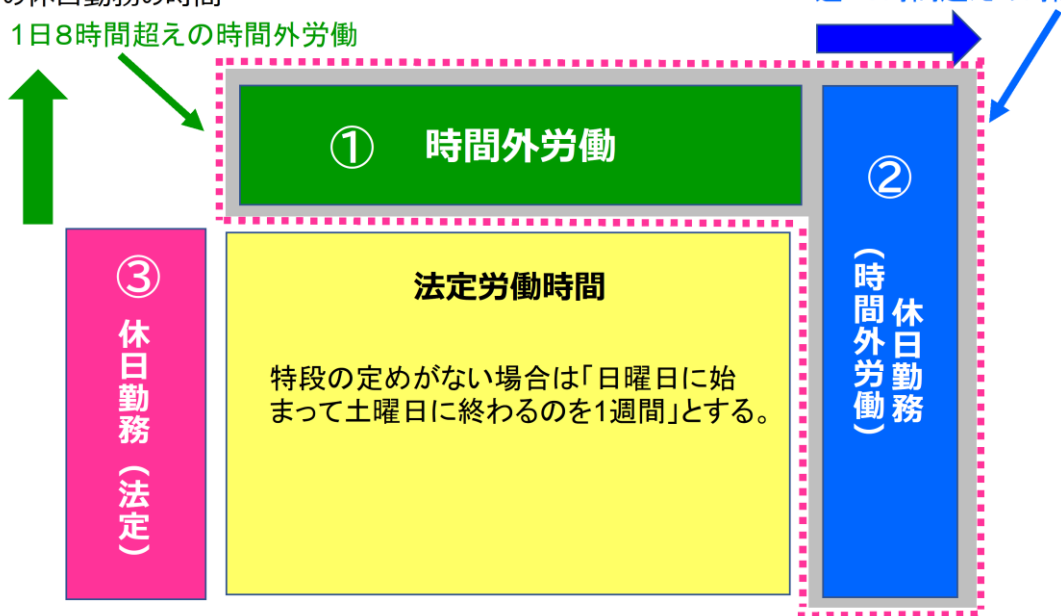
時間外労働60時間のカウント ①+②=60時間超

①平日の時間外労働の時間

②法定休日以外の休日勤務の時間

1日8時間超えの時間外労働

週40時間超えの時間外労働



1か月60時間の算定には、法定休日に労働した時間数は含まれませんが、**法定外の休日に行った労働における時間外労働の時間数は含まれます。**

月60時間超の割増賃金率を「50%以上」とする就業規則等の改定も必要となります。

無期転換ルール・省令案 労働条件の明示強化 更新上限回数など追加

厚生労働省は、有期契約労働者の無期転換ルールに関連し、申込機会の確保に向けた労働基準法施行規則などの改正省令案を明らかにした。無期転換申込権が発生する労働契約更新時に行う労働条件明示事項として、申込機会があることと、転換後の労働条件を追加する。さらに、雇止めを巡る紛争を防止するため、契約締結・更新時の明示事項に、通算契約期間と更新上限回数を加えるとした。施行予定日は令和6年4月1日。

省令改正は、昨年3月に取りまとめられた「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書と、労働政策審議会の分科会での検討結果を受けて実施するもの。無期転換ルールの内容を知らない有期契約労働者が少なくないため、転換を希望する労働者の申込機会の確保などを目的に、**労働基準法第15条に基づく労働条件明示の項目を追加する**。



具体的には、無期転換申込権が発生する契約更新時において、無期転換の申込機会と、転換後の労働条件について明示するよう義務付ける。就業場所や従事する業務内容のほか、賃金決定方法・支払い時期、始業・終業時刻など、法令上書面による明示が求められている事

項については、転換後の労働条件を明示する際においても同様に書面交付で行うこととした。

雇止めや無期転換を巡る紛争を未然に防止するため、**初めて労働契約を締結するときや、契約を更新するときの労働条件の明示事項も追加**する。新たに、通算契約期間または労働契約の更新回数の上限を明示するよう求めていく。

このほか、無期転換後に勤務地限定などで働く「多様な正社員」を含め、すべての労働者の労働契約関係を明確にするため、**労働条件の明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加**するとした。

厚生労働省は、労働基準法施行規則のほか、有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準（告示）も改正する方針だ。

使用者は、有期労働契約の締結後に、通算契約期間や更新回数の上限を新たに定めたり短縮したりする場合は、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないこととする。

無期転換後の労働条件明示に当たっては、労働契約法第3条の「均衡考慮の原則」を踏まえ、条件を決定するうえで考慮した事項について、労働者に説明するよう努めなければならないものとする。改正告示の適用は、改正労働基準法施行規則の施行と同じ令和6年4月1日を予定している。出典：2023.01.26【労働新聞 ニュース】

勤務地限定正社員や職務限定正社員、労働時間限定正社員の現状

無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されている、勤務地限定正社員や職務限定正社員、労働時間限定正社員のいわゆる「多様な正社員」。

労働政策研究・研修機構が、企業側、労働者側それぞれについて調査を行った結果（2021年実施）が公表されています。企業調査として従業員規模30人以上の全国の民間企業等が5,700社あまり、労働者調査として20歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員が2万人回答しています。

◆多様な正社員がいる企業は18.3%

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・労働時間限定）がいる企業は、全体の18.3%となっています。

◆採用方法

企業が多様な正社員を採用する方法は、「中途・通年採用」の割合が最も高くなっています。「有期契約労働者からの転換」や「無期転換社員からの転換」によっている企

業の割合も約2割あります（複数回答）。

◆トラブル

限定された労働条件の変更について、限定内容に反することや限定区分の変更による配慮などに関してトラブルが生じているようです。内容は、**企業側からの区分変更の申入れが拒否された、労働者側からは会社都合で限定内容が変更された**、という原因がそれぞれ最も高くなっています。

調査では、限定内容の説明をしていなかったり、限定内容について規定していなかったりした企業で、よりトラブルが多く発生していると報告されています。働き方の多様化への対応のためには、目を通しておいたほうがよい資料です。

なお、無期転換については、労働条件の明示事項の追加等が検討されていますので、今後の動向に注意しておきましょう。

【労働政策研究・研修機構「多様化する労働契約の在り方に関する調査」】
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/224.html>

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」等が3月で終了します

厚生労働省は、新型コロナウイルス対策として、休業手当を受け取れなかった人を対象に導入した「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の受付を、令和5年3月末までの休業をもって終了すると明らかにしました。

また、休業手当の一部を補助する企業向けの「緊急雇用安定助成金」の受付も、令和5年3月末までの休業をもって終了します。

雇用情勢が回復し、コロナ禍前と同様に人手不足感が強まっていることなどを踏まえ、制度の打ち切りを決めました。利用されている方はご注意ください。

◆新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請対象期間および申請期限

令和4年10月～令和4年11月に休業した場合の申請期限は令和5年2月28日まで、令和4年12月～令和5年1月に休業した場合の申請期限は令和5年3月31日まで、令和5年2月～令和5年3月に休業した場合の申請期限は令和5年5月31日までです。

和5年1月に休業した場合の申請期限は令和5年3月31日まで、令和5年2月～令和5年3月に休業した場合の申請期限は令和5年5月31日までです。

◆緊急雇用安定助成金の申請期限

支給対象期間（1～3の連続する判定基礎期間）の末日の翌日から起算して2か月以内です。申請期限を過ぎた場合は、申請を受け付けることができません。郵送またはオンライン申請による場合は、上記の日までに支給申請書等が労働局・ハローワークに到達していなければなりませんので、ご注意ください。なお、令和5年3月31日を含む判定基礎期間の申請期限は、令和5年5月31日まで（必着）です。

詳しくは、下記厚生労働省のホームページをご覧ください。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金受付終了のお知らせ」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001032016.pdf>

申請対象期間及び申請期限

休業した期間	申請期限
令和4年10月 ～ 令和4年11月	令和5年2月28日（火）
令和4年12月 ～ 令和5年1月	令和5年3月31日（金）
令和5年2月 ～ 令和5年3月	令和5年5月31日（水）

高齢者就業確保措置の実施状況

～厚生労働省「高齢者雇用状況等報告」の集計結果

◆令和3年4月から努力義務となっている高齢者就業確保措置

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」により、65歳までの高齢者雇用確保措置が義務付けられていますが、令和3年4月からは70歳までを対象に、「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」（創業支援等措置）など、雇用によらない措置（高齢者就業確保措置）を講じることが努力義務とされています。

人手不足の状況が続く中、高齢者の活用は企業にとって喫緊の課題となっているといえますが、企業の高齢者就業確保措置の実施状況についてはどのようになっているのでしょうか。

◆70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は3割弱

厚生労働省が公表した令和4年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）によると、70歳までの高

齢者就業確保措置を実施済みの企業は65,782社（27.9%）〔前年比2.3ポイント増〕となっています。また、中小企業では28.5%〔同2.3ポイント増〕、大企業では20.4%〔同2.6ポイント増〕となっており、中小企業のほうが取組みが進んでいることがわかります。

◆継続雇用制度の導入が最多

また、70歳までの就業確保措置を実施済みの企業の内訳を見ると、「継続雇用制度の導入」が51,426社（21.8%）〔同2.1ポイント増〕で最も多く、次いで「定年制の廃止」9,248社（3.9%）〔同0.1ポイント減〕、「定年の引上げ」4,995社（2.1%）〔同0.2ポイント増〕、「創業支援等措置の導入」113社（0.1%）〔変動なし〕と続いています。

新しく設けられた創業支援等措置の導入などはまだこれからという状況のようです。今後は、人手不足等の状況も踏まえて、他社に先んじた取組みの検討が必要になるでしょう。

【厚生労働省「令和4年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果」】
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2022/224.html>

コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査結果（連合）

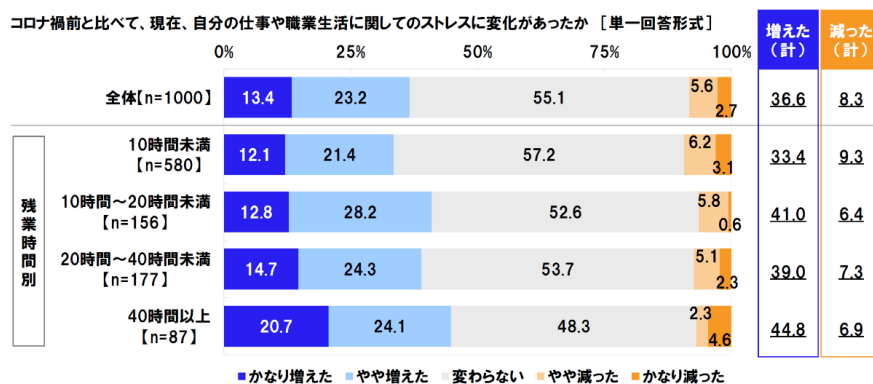
◆コロナ禍で仕事のストレスはどう変わった？

日本労働組合総連合会（連合）は、コロナ禍における職業生活に関する意識や実態、ストレスの状況を把握するために、「コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査2022」を行い、その結果を公表しました（18～65歳の被雇用者1,000名の回答を集計）。

調査では、「コロナ禍前と比べて、仕事や職業生活に関してのストレスが増えた」と答えた方が36.6%いました。働き方や仕事の進め方などが変わったことにより、人間関係や仕事量の変化などのストレス要因が増えたためと見られます。一方で、「変わらない」が55.1%、「減った」が8.3%と、変化にうまく適応できた方も多かったことがうかがえます。

【コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査 2022（連合）】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20221208.pdf?1151>



◆ストレスを感じている人は74.3%

現在、自分の仕事や職業生活に関して、「強い不安、悩み、ストレス」となっていると感じるものは何か聞いたところ、「職場の人間関係」（30.9%）が最も高くなり、「仕事の量」（22.8%）、「地位・待遇」（19.9%）と続き、何らかのストレスを感じている人の割合は74.3%にのびました。労働者のパフォーマンスを上げるためにも、企業はこうしたストレスを軽減させる努力をしたいものです。

◆適正な人員配置・組織体制を目指そう

働くうえでストレスをなくすために、企業における施策として希望するものを聞いたところ、「適正な人員配置・組織体制などの見直し」（39.1%）が最も高くなりました。次いで、「仕事の進め方の改善、業務配分の見直し」（32.0%）でした。現場の声に耳を傾けながら、バランスのとれた組織づくりを目指しましょう。

障害者雇用のキーワード「ニューロダイバーシティ」

◆注目が集まる「ニューロダイバーシティ」

「ニューロダイバーシティ」という言葉をご存じですか？

これは、Neuro（脳・神経）とDiversity（多様性）を組み合わせて造られた言葉（Neurodiversity、神経多様性／脳の多様性）です。脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重しようとする考え方をいい、例えばA S D（自閉スペクトラム症）やA D H D（注意欠陥多動性障害）、L D（学習障害）などの発達障害も、脳や神経の「個性」であると位置づけます。そして、この個性を強みとして最大限発揮できる雇用環境を創出する動きが欧米の企業を中心に活発化しており、日本においても近時、障害者雇用と企業の成長戦略を考える上で注目を集めているのです。

◆ニューロダイバーシティの目指すところ

発達障害がある方は、特にコミュニケーションや対人関係を苦手とする場合が多く、それが就労を難しくしています。しかし反面、一部の人は非常に高い集中力を持ち、興味のあるジャンルについては高い専門性や知識を備えていることもまた、よく知られているところです。

現在、日本では、少子高齢化により生産年齢人口が減少する一方で、障害者の法定雇用率は半分の企業が満たしていません。このような状況にあって、これまで埋もれていた発達障害者が積極的に採用されて活躍できるようになることが望まれています。例えば採用プロセスの工夫や、職場での理解の醸成、強みを生かすことのできる仕事やポジションの提供などにより、多くの方が能力を発揮して働く職場をつくることができれば、それは企業の競争力の強化にもつながります。

◆戦略的に目を向けよう！

現在、実際にI T企業において、発達障害のある方のデジタル分野での高い業務特性を生かして収益化等に成功した事例も生まれ始めています。国も、特に人材確保が喫緊の課題となっているデジタル部門にフォーカスして、企業がニューロダイバーシティを取り入れる意義とその方法論を取りまとめるなど、取組みを始めました。企業の成長戦略の1つとして、ニューロダイバーシティに目を向けてみませんか。

【（経済産業省）ニューロダイバーシティの推進について】

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html>

令和4年9月5日「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正について（抄）

○報酬・賞与の範囲について

問1 「報酬」・「賞与」にはどのようなものが含まれるか。

（答）「報酬」及び「賞与」（以下「報酬等」という。）は、健康保険法第3条第5項及び第6項（厚生年金保険法第3条第1項第3号及び第4号）において「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」と規定されており、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを包含するものである（『健康保険法の解釈と運用』（法研）より）。

具体的事例

① 現実に提供された労働に対する対価に加え、給与規程等に基づいて使用者が経常的（定期的）に被用者に支払うものは、「報酬等」に該当する。労働の提供と対償の支払が時間的に一致する必要はなく、将来の労働に対するものや、病気欠勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬等」に該当する。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合（現物給与）も「報酬等」に含まれる。

【例】賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、管理職手当、勤務地手当、休職手当、休業手当、待命手当

② 労働の対償として受けるものでないものは、「報酬等」に該当しない。

【例】傷病手当金、労働者災害補償保険法に基づく休業補償、解雇予告手当、退職手当、内職収入、財産収入、適用事業所以外から受ける収入（注）退職手当は、毎月の給与と賞与に上乗せして前払いされる場合、被保険者の通常の生計に充てられる経常収入と扱うことが妥当であり、「報酬等」に該当する。

③ 事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬等」に該当しない。

【例】出張旅費、赴任旅費

④ 事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬等」に該当しない。

【例】見舞金、結婚祝い金、餞別金

⑤ 恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬等」に該当する。

【例】傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金

⑥ 労働の対償として支給されるものであっても、被保険者が常態として受ける報酬以外のものは、「報酬等」に含まれない（支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではないものは、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないため）。ただし、これに該当するものは極めて限定的である。

【例】大入袋

※ ここで挙げた【例】は一般的な場合を想定しており、その名称だけでなく、実態に合わせて「報酬等」に該当するかどうか判断を行うものとする。

※ 在宅勤務・テレワークにおける交通費等の取扱いについては後述。

○在宅勤務・テレワークにおける交通費及び在宅勤務手当の取扱いについて

問1 在宅勤務・テレワークを導入し、被保険者が一時的に出社する際に要する交通費を事業主が負担する場合、当該交通費は「報酬等」に含まれるのか。

（答）基本的に、当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所かに応じて、それぞれ以下のように取扱う。

① 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合

労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、「報酬等」には含まれない。

② 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所とされている場合

当該労働日は事業所での勤務となっていることから、自宅から当該事業所に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれる。

なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となる。

（参考）

当該日における労働契約上の労務の提供地	「自宅－事業所」間の移動に要する費用の取扱い	保険料の算定基礎
自宅	業務として一時的に出社する場合は実費弁償（「報酬等」に該当しない）	非対象
事業所	通勤手当（「報酬等」に該当する）	対象

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」に係る雇用関係助成金の拡充等

今般、令和4年10月28日に閣議決定されました「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」を受けた各種雇用関係助成金のコースの新設や助成額の拡充等の内容を含めた補正予算が令和4年12月2日に成立したところです。

○「キャリアアップ助成金」を活用して従業員を正社員化しませんか？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

○「キャリアアップ助成金」を活用して従業員の賃金アップを図りませんか？

有期雇用労働者等※1の基本給を定める賃金規定等※2を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

※1 いわゆる「非正規雇用労働者（有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む）」が対象となります。事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別の区分に基づき、一部の労働者を対象として改定、昇給させた場合も、助成対象となります。

※2 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

○労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方を、早期に雇い入れた事業主に対して助成します。さらに、より高い賃金（雇入れ前賃金比5%以上）で雇い入れた事業主には加算して助成します。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805.html>

○中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「中途採用等支援助成金」は、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る事業主に対して助成するものです。助成対象となる「中途採用の拡大」とそれぞれの助成額は以下の通りです。

また、下記に加えて常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、法定の中途採用率を公表していることも助成対象の要件です。※「下記」につきましては、ホームページでご確認下さい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737_00001.html

○特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ

就職が困難な方（未経験職種への転職を希望する方）を「採用」し「訓練」を行い「賃金引上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。※60歳以上の方・身体障害者・知的障害者・精神障害者・母子家庭の母等・父子家庭の父・ウクライナ避難民など

（「訓練」や「賃金引上げ」が行われない場合は、通常のコースの助成金が支給されます）

助成額特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tokutei_seichou_00008.html

○人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の経費助成率及び助成限度額を引き上げます！

企業内における人材育成を支援する「人材開発支援助成金」では、令和4年4月から、国民の方からのご提案を踏まえて創設した「人への投資促進コース」を実施しています。本コースについて、今般閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化するため、企業による労働者のリスキリング支援を強化していくこととされたことを踏まえ、サブスク型の研修サービスを活用した「定額制訓練」及び労働者が自発的に受講する「自発的職業能力開発訓練」の助成率の引き上げなどを行うこととしました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

○人材開発支援助成金に事業展開等リスキリング支援コースを創設しました

人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成

② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成

に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

○在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。

労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、出向元事業主に対しての助成金が支給されます。積極的にご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html

【不合格の理由教えて!? 職安法は規定なさそう】

(問) 中途採用の選考を進めていたところ、書類選考で不合格になった人からなぜ自分が不合格なのかという問合せを受けました。募集等に関して職安法をみても規定はなさそうですが、法的に何か示されているのでしょうか。

(答) 採用試験の評価ポイントや性格検査の結果を開示している企業はあるようですがそれはともかく、職安法5条の5は、求職者等の個人情報収集、保管、使用する場合に関して規定しています。個人情報の開示義務については規定しておらず、同条は情報開示・説明義務の法的根拠とはなり得ないとした事案（東京地判令4・5・12）もあります。

次に、個人情報保護法33条は、情報の開示に関する条文です。業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合については、全部または一部を開示しないことができるとしています。個人情報保護委員会のガイドライン（通則編）は、例として、試験実施機関において、採点情報のすべてを開示することにより、試験制度の維持に著しい支障を及ぼすおそれがある場合を挙げています。

前掲判決では、「選考過程における自由な議論を委縮させ、採用の自由を損なう」などとして開示しないことができるとしています。

(問) 性別欄が任意記載になるなど履歴書の内容が過去変更されましたが、こうした事項も社内で確認する必要性は一定程度あるように思います。把握するためには、募集採用に関する職安法の関係をどのように考えればいいのでしょうか。

(答) 把握する必要性を説明 通勤時間は終業に影響も

厚生労働省が示した履歴書の様式はあくまで例であり、これと異なるものを用いることも可能です。例では性別欄が廃止されましたが、厚労省「公正な採用選考をめざして」において、面接等で適切な方法により確認することは可能としています。必要な理由を説明し、応募者本人の十分な納得のうえで確認することや性別の回答を強要しないよう求めています。ここでいう必要な理由とはどのようなものが考えられるのでしょうか。例えば、均等法8条は、男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置（ポジティブ・アクション）を講じることを認めています。また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、男女の賃金の差異について把握、公表が求められる可能性があります（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令）。その他、性自認に応じた対応が必要になる場合も考えられますが、いずれにしてもこうした必要性を丁寧に説明することが求められるでしょう。

その他、履歴書には通勤時間、扶養家族数等の項目がない形となっています。それぞれ把握しないことの問題点が考えられますが、このうち通勤時間に関しては、住所欄で一定程度推測は可能です。ただ、正確な時間を知ることができないときには、時間外労働が長時間に及ぶような場合の配慮といった点に影響を及ぼす可能性は否定できません。事業主は、女性労働者を深夜業に従事させる場合、通勤および業務の遂行の際において安全確保に必要な措置を講ずるよう努める必要があります（均等法13条）。指針（平10・3・13労告21号）では講ずべき措置として、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定を挙げています。出典：2023.01.12【労働新聞 ニュース】

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]

【15日まで】

○所得税の確定申告受付開始<2月16日～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】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○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]