

## 1. 助成金

## 雇用調整助成金の最近の動向



厚生労働省は雇用調整助成金の特例措置を令和3年2月末まで延長すると発表しました。新型コロナウイルスの感染拡大により雇用情勢が悪化することを懸念し、予防措置を講じた形となります。今回は、雇用調整助成金をとりまく最近の状況についてご案内いたします。

## 1. 不正な申請が疑われる案件

立ち食いそばチェーンを運営する会社が、転籍しグループ内の別の運営会社の店舗で働いている従業員を特別休暇扱いとして、その間の休業手当について雇用調整助成金を申請していたことが判明しました。

## &lt;経過&gt;

- ① 新型コロナウイルスの影響で、都内の店舗の売上げが減少したため、人員削減として従業員を退職させ、グループ内の別の運営会社が管理する店舗に転籍させる
- ② 転籍先の店舗で就労を開始するも、直ちに退職扱いせず、年次有給休暇が消化される9月下旬まで在籍扱いとし、消化した年次有給休暇を助成金の対象となる「特別休暇」として処理する
- ③ 従業員には転籍先の給与に加え、休業手当が支払われる

雇用調整助成金は事業縮小で休業させた従業員への休業手当を主な助成対象としており、賃金を支払う年次有給休暇はその対象としていません。

労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、退職中、同盟罷業中又は有給休暇中等の場合は休業に該当しない。

(厚生労働省「雇用調整助成金支給要領」)

また、当然のことながら転籍先の関連会社で勤務している従業員を、元の会社が休業扱いにすることも認められないため、助成対象にはならないという指摘もされています。このような事例について不正受給が認められた場合には、不正受給を行った事業主などに対しては次のように厳しいペナルティが課されることになります。

- ① 不正受給に係る助成金については不支給とするか又は支給を取り消し、既に支給した助成金については管轄労働局長が不正受給により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年 3 分（支給申請が行われた日が令和 2 年 3 月 31 日以前の場合は年 5 分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の 2 割に相当する額の合計額の請求の手續きを行う。
- ② 不正受給に係る助成金について不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して 5 年間助成金を支給しない。
- ③ 不正受給が特に重大又は悪質なものであると認められる場合、管轄労働局長は事業主の名称や不正の内容などを、記者発表などで原則として公表する。

(厚生労働省 助成金「共通要領」より抜粋)

## 2. 在籍型出向について

今回の事案では従業員に対し、出向元と雇用関係が一旦終了する転籍（出向）を命じていますが、雇用関係を維持したまま別の企業で働いてもらう在籍型の出向（雇用シェア）は、一定要件を満たす場合には雇用調整助成金の助成対象とされています。

また、第三次補正予算案によれば、雇用調整助成金の財源として 1 兆 4,679 億円が計上されるとともに、「在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図る事業主及び当該労働者を受け入れる事業主を支援するために、出向元及び出向先への助成を一体とした助成金を創設」することも含め、56 億円が計上されています。在籍型出向は、今後雇用を守る上での一手法として活用が進むことでしょう。

## 3. おわりに

仕事が減った業界から、人手不足の業界への働き手の在籍型出向を後押しするため、無料のマツチングサービス（公益財団法人 産業雇用安定センター）も行われており、こちらも第三次補正予算により増員による体制強化が見込まれております。感染の第 3 波の到来と言われる昨今、雇用の調整が迫られた際には、雇用調整助成金と併せて、在籍型出向も一つの選択肢として活用を検討すると良いでしょう。



【南天】



【千両】

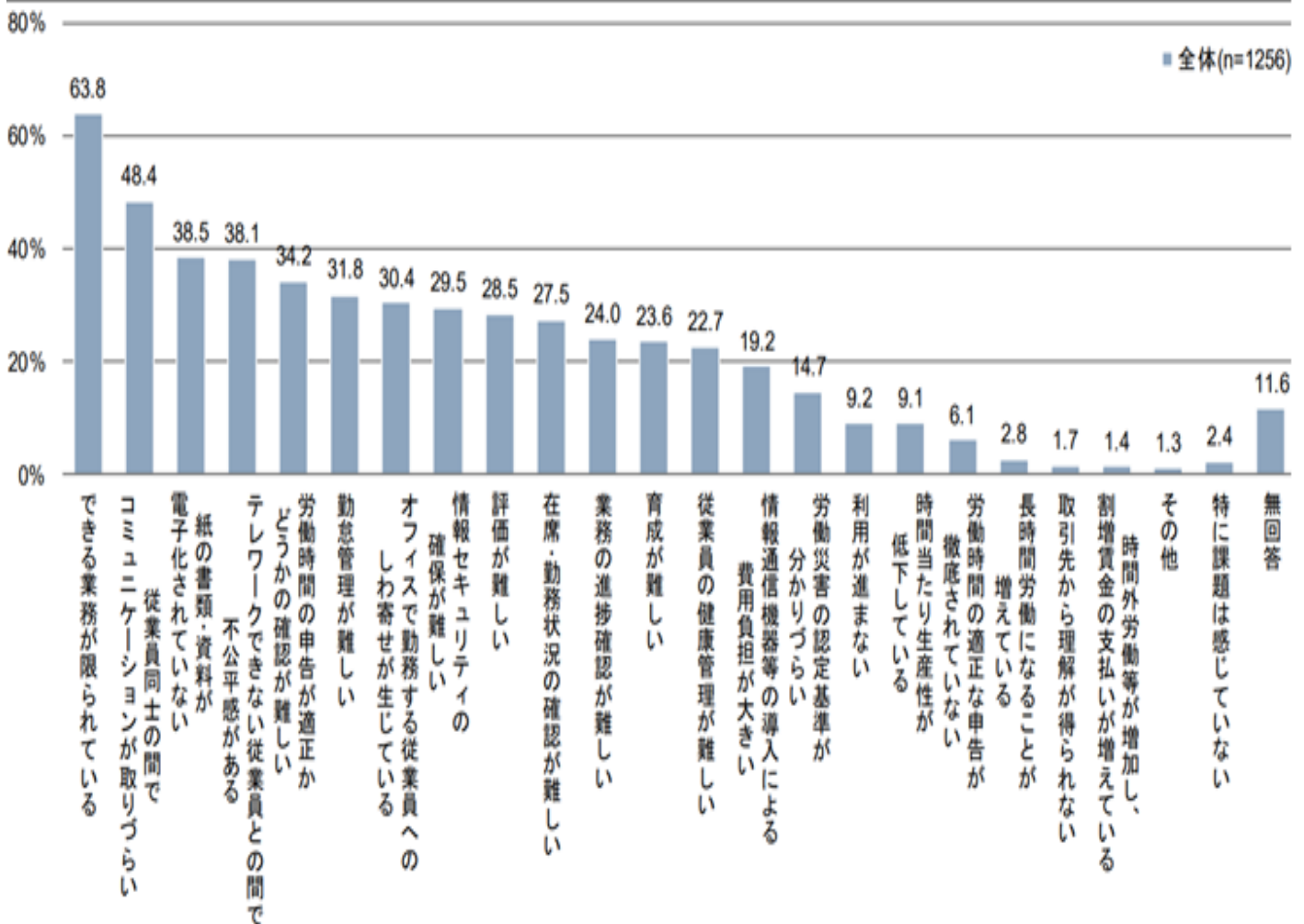
新型コロナウイルスの感染拡大に伴う政府の緊急事態宣言を受け、テレワークを導入する企業が増えました。そして、いまだ感染状況が収まらないなかで、制度を恒常化する企業もまた増えています。テレワークは、通勤がなくなるといった負担軽減、育児・介護支援などが可能になるといったワーク・ライフ・バランスの向上などの側面がクローズアップされていますが、他方、実際に運用した結果、労働時間管理の難しさや社内のコミュニケーション不足、人事評価等の難しさが課題として挙げられています。

本稿では、テレワークに関して挙げられている課題も見ながら、対応として期待されているジョブ型雇用の考え方とその留意点を概説いたします。

### 1. テレワークの課題

厚生労働省の検討会資料「テレワークの労務管理等に関する実態調査（速報版）」によると、「できる業務が限られている」「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」ということが課題として挙げられている中で、3分の1弱の企業が「評価が難しい」ということを課題としています。

【企業調査】Q26(4)①.テレワーク（在宅勤務）で感じた課題/MA



※（三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「テレワークの労務管理などに関する実態調査（速報版）」）

評価が難しいことの要因としては、「テレワークは非対面の働き方であることから、業務遂行状況を把握しにくい」「業務状況の把握のしづらさから、業務遂行中に発揮される理解力や調整能力、取り組む姿勢などを含めた評価が困難になる」といったことが考えられます。このような課題に対して、

雇用形態	定義
メンバーシップ型	<p style="text-align: center;"><b>「人に仕事をつける働き方」</b></p> <p>これまでに多くの日本企業が採用してきた雇用形態で、メンバーの能力や意欲、人柄を評価して雇用する形</p>
ジョブ型	<p style="text-align: center;"><b>「仕事に人をつける働き方」</b></p> <p>事前に職務の内容や権限の範囲、報酬などの労働条件を細かく定めた「職務記述書」を示し、雇用する形</p>

従来のメンバーシップ型からジョブ型へ雇用形態の移行を検討する企業が出てきているようです。

## 2. メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

この2つの雇用形態については、一般的に次のように説明されています。

ジョブ型雇用は、職務の範囲が厳密に決まっており、社員の年齢や勤続年数に関係なく、職務に対するスキルや能力、成果を重要視するため、テレワークという非対面的な働き方でも適切に評価できる雇用形態として、注目されています。

## 3. ジョブ型雇用移行の主な留意点

ジョブ型雇用に移行する際、まずやるべきことは「職務の明確化」になります。この明確にする職務は給与と直結することから、すべての職務を分解し、定義し、人へ当てこむには相応の時間と丁寧さが要求されます。また実態と乖離しないよう、組織や仕事の変化に応じ、職務の定義はこまめにメンテナンスしなければなりません。また、職務が予め定められているため、異動や転勤が制限され、さらには移行の際には「任せられる職務のない従業員」に対する処遇も検討する必要があることなど、人事の面で難しい判断を迫られることも想定されます。

## 4. おわりに

テレワークにおける人事評価等については、ジョブ型雇用が向いている面が多いのは確かです。ただ、一方で留意点にあげたような課題が存在することも事実です。また、メンバーシップ型雇用も長らく日本企業で運用されてきた仕組みだけに、日本の雇用の強みであるとの見方もあります。検討する際には、現状の雇用形態とジョブ型雇用のメリット・デメリットをよく比較して、一般論ではなく自社に合う制度かどうかを、しっかりと判断することが大切と言えるでしょう。

ご意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は2021年01月31日に配信いたします。(石田久男)