

群馬労働局の取組 トピックス

(雇調金の特例措置、テレワーク、フリーランス)

発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 5月以降の雇用調整助成金等の特例措置等

○5月以降の雇用調整助成金等の特例措置等について

以下のとおり、5月・6月の2ヶ月間、原則的な措置を縮減するとともに、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける予定です。

その上で、7月以降については、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な特例措置等をそれぞれ更に縮減する予定です。

また、5月・6月の休業等については、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に係る特例の対象となるものに対し、引き続き、令和3年1月8日以降の解雇等の有無により、適用する助成率を判断することとする予定です。(上記に該当しない企業については、令和2年1月24日以降の解雇等の有無により、適用する助成率を判断します)

5月・6月の雇用調整助成金等・休業支援金等

別紙

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)

		～4月末	5月・6月
中小企業	原則的な措置【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例(※1)	—	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2)【全国】	—	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置【全国】	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円
	地域特例(※1)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2)【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

休業支援金等

		～4月末	5月・6月
中小企業	原則的な措置【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※4)	—	8割 11,000円
大企業(※3)	原則的な措置【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※4)	—	8割 11,000円

(※1)～4月末：緊急事態措置実施地域、まん延防止等重点措置実施地域において、知事による、新型インフルエンザ対策等特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(大企業のみ)

5月・6月：まん延防止等重点措置実施地域において、知事による、新型インフルエンザ対策等特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主

(まん延防止等重点措置実施地域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。まん延防止等重点措置の解除月の翌月末まで適用。)

(※2)生産指標が最近3か月の月平均で前(々)年同期比30%以上減少の全国の事業主

(※3)大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※4)休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。

(例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)



② テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

○平成30年2月に策定いたしました「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定しました。

○これは、テレワークの推進を図るためのガイドラインということを示すためです。

詳細は、以下のURLをご覧ください。

○https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

テレワークガイドラインの改定 主な概要	
○	テレワークの推進を図るためのガイドラインであることを明示的に示す観点から、ガイドラインのタイトルを「 テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン 」に改定。
テレワークの導入に際しての留意点	
○	テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
○	テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
○	テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。
テレワークの対象業務	
○	一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
○	オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。
テレワークの対象者等	
○	テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
○	在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
○	特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。
導入に当たっての望ましい取組	
○	unnecessaryな押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方を見直しに取り組むことが望ましい。
○	働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。
○	企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

③ フリーランス・トラブル110番

○令和3年3月26日「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が策定されました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17629.html

○本ガイドラインに係る内容のうち、発注者等との契約等のトラブルなどは、「フリーランス・トラブル110番」をご活用ください。

フリーランス・個人事業主の方へ!
(スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

弁護士に無料相談できます!
フリーランス・トラブル110番

こんな**トラブル**で悩んでいませんか?

- あいまいな契約**
報酬が明示されない状態で作業遂行、口頭でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- ハラスメント**
精神的な攻撃や契約のない作業の強要、一方的な契約の解消などのハラスメント行為、セクハラ行為。
- 報酬の未払い**
報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、書信不達。

弁護士による**和解あっせん手続**で**ワンストップ**で解決することができます!
 弁護士が対応 秘密厳守 匿名相談可 対面・Web相談可 和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします!

フリーランス・トラブル110番
 運営事務局: 第二東京弁護士会
 運営に当たっては、フリーランスに関する法律家等の協力を得て、発注者等や労働者・個人事業主・中小企業等に配慮しています。

0120-532-110
 受付時間: 受付時間 11:30~19:30 (土曜日も可)
 help@freelance110.jp

フリーランス・トラブル110番は、厚生労働省より第二東京弁護士会が発注して運営しています。

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね!

