

【2021 年 3 月 25 日発行】

---

---

■ 厚労省人事労務マガジン／特集第 183 号 ■

---

---

---

▽▼厚労省人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

---

国民の皆さま、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防ぐため、日々ご協力いただき、ありがとうございます。皆さまご自身を守るため、そして、大切な人を守るため、引き続き、こまめな手洗いやマスクの着用、3密（密集、密閉、密接）を避ける行動へのご協力をお願いします。

政府の対策、国内の発生状況、予防方法・相談窓口、働く人や経営者への支援、よくあるご質問などの最新情報は、厚生労働省の特設ページに掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)

【目次】

1. 事業主の皆さま、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の申請にご協力ください
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」を策定しました～テレワークにおける労務管理の留意点の確認に～
3. 「就職祝い金」などの名目で求職者に金銭などを提供して、求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止します  
～4月1日から職業安定法に基づく指針を一部改正～
4. 「労使関係セミナー」の講演などの動画を公開しています（視聴無料）
5. トラック運転者の長時間労働改善のため、「着荷主」の皆さまに向けた動画を作成しました  
～動画「今こそ始めてみませんか？トラック運転者のために、『着荷主』ができること。」を公開！（視聴無料）～
6. 「産業雇用安定助成金」を創設しました  
～在籍型出向を活用して労働者の雇用を守る事業主の皆さまを支援～【再掲】
7. 「トライアル雇用助成金」に新たなコースを創設しました  
～新型コロナウイルスの影響による離職者を雇用する事業主の皆さまを支援～  
【再掲】
8. 「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました

【再掲】

9. 「36 協定届」の届け出が4月から「はんこレス」で可能になります  
～届け出・申請に便利な電子申請を利用しましょう～【再掲】

---

【トピック 1】事業主の皆さま、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の申請にご協力ください

---

事業主の皆さま、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」（以下、「休業支援金」）の申請にあたり、休業の事実について確認するための書類の作成などでご協力をお願いします。

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の影響により休業などを余儀なくされた場合、事業主の皆さまが雇用調整助成金を活用して、従業員の休業手当を支払うなど、雇用の維持に努めていただくことをお願いしています。一方、雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いも困難な状況にある企業があることを踏まえ、休業手当を受け取ることができない中小企業の従業員に対して「休業支援金」を支給しています。さらに、今年の2月26日から「休業支援金」について、一部の大企業の非正規雇用労働者についても対象としました。

「休業支援金」の支給に当たっては、労使協力して書類を作成し、休業の事実などを証明いただく必要があります。下記の厚生労働省ホームページで、改めて事業主の皆さま向けにご協力をお願いするリーフレットを作成しました。雇用調整助成金を活用し休業手当を支払うことが困難な場合は、該当する従業員へ周知いただくとともに、従業員から申請の相談があった場合は、リーフレットをご確認の上、ご協力をお願いします。

【リーフレットや制度の詳細はこちら】

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html#onlineshinsei>

※リーフレットは、ホームページの「～事業主及び労働者の皆様へ 休業支援金・給付金について、まずは以下をご覧ください。～」に掲載しています。

【お問い合わせ】

ご不明点は下記のコールセンターへご連絡ください。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター

電話 0120 (221) 276 ※月～金 8:30～20:00、土日・祝日 8:30～17:15

---

【トピック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」を策定しました～テレワークにおける労務管理の留意点の確認に～

---

厚生労働省は、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であり、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方でもある「テレワーク」のさらなる導入・定着を図っていくため、「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（※）」を策定しました。ガイドラインは、下記のウェブサイトに掲載しています。

※ 平成30年2月に策定した「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ためのガイドライン」を改定したものです

このガイドラインでは、事業主や人事労務担当者が、適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進していけるよう、労務管理を中心に労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組みなどについて掲載しています。テレワークを導入する際の参考となるよう、ガイドラインの内容についてまとめたパンフレットも掲載していますので、ぜひご確認ください。

【詳細はこちら】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)

---

【トピック3】「就職祝い金」などの名目で求職者に金銭などを提供して、求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止します  
～4月1日から職業安定法に基づく指針を一部改正～

---

厚生労働省は、職業安定法に基づく指針を改正し、今年の4月1日から、職業紹介事業者が「祝い金」その他これに類する名目で、求職者に金銭などを提供して、求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止します。

職業紹介事業者の皆さまは、求職の申し込みの勧奨に当たっては、金銭などの提供ではなく、職業紹介事業の質を向上させることでPRをしてください。

【職業紹介事業者の皆さま向けのリーフレットはこちら】

「就職祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止しました

<https://www.mhlw.go.jp/content/000747063.pdf>

---

【トピック４】「労使関係セミナー」の講演などの動画を公開しています（視聴無料）

---

中央労働委員会は、企業の人事労務担当者や労働組合の役職者などを対象に「労使関係セミナー」を開催しています。令和２年度の基調講演などの動画を中央労働委員会ホームページで公開しています。ぜひご視聴ください。【視聴無料】

このセミナーは、裁判例や労働法制に関する情報を広く発信することで、労働紛争の未然防止や労働紛争の早期解決を図り、紛争の解決をサポートする労働委員会について、皆さまの理解を深めてもらうことを目的としています。

下記、中央労働委員会ホームページの「お知らせ」に掲載のほか、「労使関係セミナー開催状況」には、セミナーの動画と併せてレジュメを掲載していますので、ご確認ください。

[現在掲載中の動画]

基調講演

- ・実務に活かす！「同一労働同一賃金」最高裁判決から考える  
講師 原委員 （開催地区 関東）
- ・「同一労働同一賃金」と均衡待遇の問題 ～立法のいきさつ、判例解説～  
講師 皆川委員 （開催地区 関東 in 千葉）
- ・中央労働委員会における労働事件について ～審査経験から～  
講師 畠山委員 （開催地区 四国）
- ・賃金に関する基本問題  
～最新の法改正や新型コロナウイルス感染症への対応を交えて～  
講師 原委員 （開催地区 北海道）

パネルディスカッション

- ・テーマ：公益・労働者・使用者委員による紛争解決事例の検討  
（開催地区 四国）

※令和3年度のセミナーは、準備でき次第、中央労働委員会ホームページに掲載する予定です。

【詳細はこちら】（中央労働委員会ホームページ）

お知らせ

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/>

労使関係セミナー開催状況

<https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/index.html>

【お問い合わせ】

中央労働委員会事務局 調整第一課（加藤、大和久）

電話 03（5403）2124、2260

---

【トピック5】トラック運転者の長時間労働改善のため、「着荷主」の皆さまに向けた動画を作成しました

～動画「今こそ始めてみませんか？トラック運転者のために、『着荷主』ができること。」を公開！（視聴無料）～

---

厚生労働省は、荷主企業がトラック運送事業者と「どのようにトラック運転者の労働時間短縮に取り組むのか」について参考としてもらうため、ドラマ形式（アニメーション）で、両者の具体的なやり取りなどを再現した動画「今こそ始めてみませんか？トラック運転者のために、『着荷主』ができること。」を作成し、「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」に公開しました。

【視聴無料】

長時間労働が問題となっているトラック運転者の労働時間短縮のため、荷主企業が、いざ、何かをやろうとしても、なかなか簡単には取り組めないこともあります。着荷主の皆さま、トラック運転者の労働時間短縮のためにできることを、今こそ始めてみませんか？

【視聴はこちらから】

今こそ始めてみませんか？トラック運転者のために、「着荷主」ができること。

<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/company/shipper.html>

---

## 【トピック6】「産業雇用安定助成金」を創設しました

～在籍型出向を活用して労働者の雇用を守る事業主の皆さまを支援～【再掲】

---

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の影響で一時的な事業縮小を行う事業主が、在籍型出向を活用して労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主を助成する「産業雇用安定助成金」を創設しました。今年1月1日以降の出向が対象です。

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しています。具体的な出向事例や必要な準備事項など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」を掲載していますので、ぜひご覧ください。

また、各地域で独自に実施している出向支援のサイト案内なども順次掲載予定です。

### 【助成金についてはこちら】

産業雇用安定助成金

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html)

### 【在籍型出向支援についてはこちら】

在籍型出向支援

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page06\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html)

### 【参考情報】（プレスリリース）

「産業雇用安定助成金」の創設について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/sankokin0122\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/sankokin0122_00003.html)

---

## 【トピック7】「トライアル雇用助成金」に新たなコースを創設しました

～新型コロナウイルスの影響による離職者を雇用する事業主の皆さまを支援～

【再掲】

---

厚生労働省は、「トライアル雇用助成金」に、「新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース」、「新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース」を創設しました。新型コロナウイルス感染症の影響で離職（シフトの減少も含む）

し、離職期間が3か月を超え、これまで経験のない職業に就くことを希望する求職者を、ハローワークなどの紹介により、原則3か月間試行雇用する事業主を助成するものです。労働者の適性を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができます。

助成金の支給額は、対象者の1週間の所定労働時間が30時間以上の場合は4万円、20時間以上30時間未満の場合は2万5千円となります（いずれも1人あたり月額）。

助成金の受給には、各種要件があるほか、事前にトライアル雇用求人を出さなければならないので、まずは最寄りのハローワークまたは労働局へご相談の上、ぜひご利用ください。

#### 【詳細はこちら】

新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/newpage\\_16286.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html)

---

#### 【トピック8】「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました【再掲】

---

厚生労働省は、企業が円滑に無期転換ルールに対応できるよう、演習を交えながら必要な取り組みについて解説した「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました。

このワークブックでは、無期転換ルールへの対応手順を8つのステップに分けて解説しています。企業で社内制度を検討する際に、付属のワークシートを用いて、実際に演習することができます。無期転換ルールに対応した社内制度の整備にぜひご利用ください。

#### 【「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の詳細はこちら】

事業主・人事労務担当者向け導入支援策

<https://muki.mhlw.go.jp/business/policy/#workbook>

※上記サイトの「導入支援策」の「2」に掲載しています

---

【トピック 9】「36 協定届」の届け出が4月から「はんこレス」で可能になります  
～届け出・申請に便利な電子申請を利用しましょう～【再掲】

---

「36（サブロク）協定届」の届け出はお済みでしょうか。厚生労働省は、時間外・休日労働に関する協定届「36 協定届」の様式をこの4月から新しくして、事業主の押印および署名を不要にします。また、協定の当事者である労働者代表が適格に選出されているかについて、チェックボックスへのチェックが新たに必要になりますのでご注意ください。届け出・申請には、便利な電子申請を利用しましょう。

労働基準法では1日8時間、週40時間以内を法定労働時間と定めています。これを超えて、会社が従業員に時間外労働（残業）や休日労働をさせる場合、労使間で36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

電子申請は、4月から「e-Gov」でアカウントを登録し、フォーマットに必要事項を入力するだけで届け出・申請ができるようになるなど、ますます便利になります。電子申請を積極的にご利用ください。

また、36協定を本社一括で届け出るときには、これまでは、全ての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ届け出ができましたが、3月29日から電子申請に限り、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、本社一括届け出ができるようになります。

詳しくは、以下のサイトからそれぞれご参照ください。

【改正内容や新しい「36 協定届」の記載例はこちら】

労働基準法施行規則等の一部を改正する省令について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00041.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00041.html)

【「36 協定届」作成支援ツールについてはこちら】

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

※ウェブ上の入力フォームに必要事項を入力して印刷すると、そのまま届け出が可能な「36 協定届」を作成できる無料ツールです。

※新様式の「36 協定届」は3月末以降作成可能となる予定です。



【「36 協定届」の電子申請についてはこちら】

労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000609355.pdf>

- 
- ★配信停止の手続き [https://mhlw.lisaplusk.jp/stop\\_form.php](https://mhlw.lisaplusk.jp/stop_form.php)
  - ★バックナンバー <https://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
  - ★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplusk.jp/contact.php>
  - ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/getmail>
  - ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用しています。
  - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
  - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
  - 携帯メールなどには対応していません。
  - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
  - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-