

トピックス

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度認定マーク決定愛称は「もにす」

障害者雇用促進法の改正により「障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度」が設けられ、令和2年4月1日から施行されています。

この制度は、常時雇用する労働者の数が300人以下の中小事業主について、一定の基準を満たす場合には、申請により、厚生労働大臣から認定を受けることができるものです。この認定制度について、認定マークのデザイン・愛称が決定されました。この制度のメリットとともに確認しておきましょう。

その1 障害者雇用優良中小事業主認定マーク（愛称：もにす）が使用できます

障害者雇用優良中小事業主（もにす認定事業主）は、以下の商品等に

「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」*を付することができます。

*愛称は「もにす」。

共に進む（ともにすすむ）という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けられました（公募により決定）。

その2 日本政策金融公庫の低利融資対象となります

その3 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

その4 公共調達等における加点評価を受けられる場合があります

〈認定マーク:もにす〉



【認定マークを表示できる商品等】

- ・商品
- ・役務の提供の用に供する物
- ・商品、役務又は事業主の広告
- ・商品又は役務の取引に用いる書類等
- ・事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ・労働者の募集の用に供する広告又は文書

◆認定事業主になるには？

障害者雇用に関する優良な中小企業への認定制度は、ポイント制で実施され、下記の要件を満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）が優良な事業主として認定されます。

- ① 障害者雇用への取組みなどの認定基準（※）に基づき、50点中20点以上であること
- ② 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること
- ③ 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を1名以上雇用していること
- ④ 障害者雇用促進法および同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないことなど

※認定基準は、厚生労働省ホームページに掲載されている「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度申請マニュアル（事業主向け）」をご確認ください。

また、認定事業主になるための手続きや様式、必要書類は、厚生労働省ホームページに掲載されています。

【障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu_00001.html



七十二候の暦（こよみ）

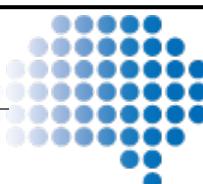
8月2日～8月6日頃



大雨時行（たいうときどきにふる）

夕立や台風などの夏の雨が激しく降る頃。

きれいな青空に湧き上がる入道雲は、夕立を教えてくれます。雲の頭が坊主頭に見えることから、入道雲と呼ばれています。これからも大雨には気をつけてください。

 **BraINStar**
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>

複数就業者への保険給付が変わります 労災保険法の改正

重要改正 9/1 施行

複数就業者への労災保険の保険給付が変わります。「雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）」の労災保険法関係部分が、令和2年9月1日から施行されることになりました。

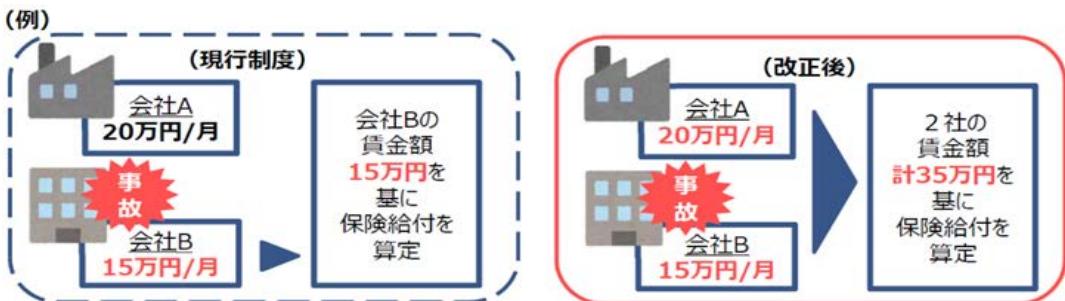
この改正により、複数の会社等に雇用されている労働者の方々（複数就業者）への労災保険給付が変わります。改正のポイントを確認しておきましょう。

1. 賃金額を合算して保険給付額等を決定することに！

現 行：災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

改正後：すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

（補足）対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付など
＜イメージ図（厚労省資料）＞



2. 負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価することに！

現 行：それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後：それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

（注）これらの改正後の規定は、施行日（令和2年9月1日）以後に発生した負傷、疾病、障害又は死亡に対する労災保険の保険給付について適用されます。

★令和2年9月1日以降に、複数の会社で勤務している社員が、業務災害や通勤災害により労災保険の保険給付を受けることになった場合、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎として給付額を決定するなど、すべての勤務先の情報を加味して給付が行われることになります。どのような書類や手続が必要となるのかは、まだ明確になっていませんが、今後は、社員の副業・兼業に関する情報を把握することが重要になっていきそうです。

成長戦略実行計画案を提示 兼業・副業の環境整備の方向性を示す

令和2年7月、政府は「成長戦略実行計画案」を提示しました。

その中で、「兼業・副業の環境整備」の方向性が示されたことが話題になっています。

ウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代の働き方としても、兼業・副業、フリーランスなどの多様な働き方への期待が高いことなどから、環境整備が必要とされました。

成長戦略実行計画案／兼業・副業の環境整備のポイント【時間管理とルール整備】

1. 労働者の自己申告制について

兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、その手続及び様式を定める。この際、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないこととする。

2. 簡便な労働時間管理の方法について

本業の企業（A社）が兼業を認める際、以下①、②の条件を付しておくことで、A社が兼業先（B社）の影響を受けない形で、従来通りの労働時間管理で足りることとなる。

① 兼業を希望する労働者について、A社における所定の労働時間を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、B社での労働時間を設定すること。

② 上記の場合、A社において所定の労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、あらかじめ労働者に連絡することにより、労働者を通じて必要に応じて（規制の範囲内におさまるよう）B社での労働時間を短縮させることができるものとすること。これによりA社については従来通り自社における所定外労働時間についてのみ割増賃金を支払えば足りることとなる。



契約に当たり押印をしなくても契約の効力に影響は生じない

民間における押印慣行は、テレワークの推進の障害の一つとされていますが、その見直しに向けた自律的な取組が進むよう、内閣府、法務省及び経済産業省がQ & Aを作成し、公表しました。

そのポイントを確認しておきましょう。



●冒頭の問が話題に！（問 1）

問 契約書に押印をしなくとも、法律違反にならないか。

答・私法上、契約は当事者の意思の合致により、成立するものであり、書面の作成及びその書面への押印は、特段の定めがある場合を除き、必要な要件とはされていない。

・特段の定めがある場合を除き、契約に当たり押印をしなくても、契約の効力に影響は生じない。

●また、他のQ&Aから要点を拾うと、次のようなことが書かれています。

・民訴法第 228 条第 4 項には、「私文書は、本人〔中略〕の署名又は押印があるときは、真正に成立したものと推定する。」という規定がある。この規定により、契約書等の私文書の中に本人の押印（本人の意思に基づく押印と解釈されている。）があれば、その私文書は本人が作成したものであることが推定される。

・形式的証拠力を確保するという面からは、本人による押印があったとしても万全というわけではない。そのため、テレワーク推進の観点からは、必ずしも本人による押印を得ることにこだわらず、不要な押印を省略したり、「重要な文書だからハンコが必要」と考える場合であっても、押印以外の手段で代替したりすることが有意義であると考えられる。

●最後に、次のような問が紹介されています。（問 6）

問 文書の成立の真正を証明する手段を確保するためにどのようなものが考えられるか。

答・次のような様々な立証手段を確保しておき、それを利用することが考えられる。

①継続的な取引関係がある場合

→取引先とのメールのメールアドレス・本文及び日時等、送受信記録の保存

②新規に取引関係に入る場合

→契約締結前段階での本人確認情報（氏名・住所等及びその根拠資料としての運転免許証など）の記録・保存

→本人確認情報の入手過程（郵送受付やメールでの PDF 送付）の記録・保存

→文書や契約の成立過程（メールや SNS 上のやり取り）の保存

③電子署名や電子認証サービス活用（利用時のログイン ID・日時や認証結果などを記録
・保存できるサービス含む）



★行政手続ではハンコが必要となることがまだ多いですが、民間同士の契約においては必須ではないということが明確にされています。もちろん相手があつての契約ですから取引先などとの取り決めが必要となることもあるでしょうが、脱ハンコに動く企業が増えてくると予想されます。

なお、政府は行政手続における脱ハンコの議論も進めていますので、動きがあればお伝えします。

中途採用における「オンライン選考」の実態～エン・ジャパン調査より

新型コロナウイルスによる感染が拡大する中、採用においても WEB を利用したオンライン選考が進んでいます。その実態について、エン・ジャパン株式会社の運営する転職サイト「ミドルの転職」上でサイトを利用した転職コンサルタントからのアンケートを基にした調査結果が発表されました。その概要は次のとおりです。

◆採用企業がオンライン選考を導入するメリット

9割の転職コンサルタントがオンライン選考のメリットとして挙げたのは「面接地から遠隔にいる人とも面接ができる」という点です。「時間的にも効率的で、日本全国や世界規模で良い人材を見つける」「地方企業や大手地方拠点にとってオンライン面接の恩恵は絶大」といった声が寄せられました。

◆オンライン面接実施の割合

「最終面接まですべてオンライン面接を実施している企業は何割程度か」という問い合わせには、15%が「8割以上」、17%が「7割～5割」と回答しました。「半数以上の企業が最終面接までオンライン面接を実施している」との回答は32%となりました。また、最終面接以外をオンラインで実施している企業については 60%（8割以上：27%、7～5割：32%）、一次面接のみオンラインで実施している企業については 65%（同：30%、35%）の転職コンサルタントが「半数以上実施している」と回答しました。

◆採用企業がオンライン選考をしない理由

採用企業がオンライン選考を導入しない理由として上位に挙げられたのは「直接会ってみたら印象が違ったという事例があった」（61%）、「非言語情報がオンラインでは判断し辛い」（59%）でした。その他と回答した方からは「セキュリティに関する社内方針から」「求職者側にネット環境が整っていない場合があるため」「役員クラスは対面を希望する人が多く、その風習がある」といった声が寄せられました。

◆オンライン選考で気を付けるべきこと

採用担当者側では「ネットワークトラブル時の対応について求職者に事前に指示を出す」（58%）、「面接案内文に利用するツールの準備について明記をする」（52%）が上位に挙げられました。「接続が上手くいかず、開始予定時刻が大幅に遅れ、求職者も動揺を招いてしまったこと」「利用するツールの案内が遅く、面接時間に求職者側で準備が間に合わなかったケースがある」といったコメントが寄せられました。面接をスムーズに実施できるよう、情報を事前に周知しておくことが大事だと言えそうです。