

人見亜希子社会保険労務士事務所

〒541-0047 大阪市中央区淡路町 1-4-10 森井ビル6階
TEL : 06-6226-8744 FAX : 06-6226-8745
MAIL : akiko.hitomi@sunny.ocn.ne.jp
URL : <http://www.hitomi-sr.jp/>



事務所だより

●7月のお仕事カレンダー

10日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>⇒ **8月31日まで延長されました。** [労働基準監督署]
- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合]
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所]<前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署]<休業4日未満、4月～6月分>
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第2期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

●TOPICS

[1] 雇用調整助成金の特例措置の拡充

助成額の上限が 8,330 円から 15,000 円に引き上げられるなど、さらなる拡充が行われました。

■参考リンク:厚生労働省「雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)」

⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

[2] 小学校休業等対応助成金の対象期間延長

助成額の上限が 8,330 円から 15,000 円に引き上げられ、また対象期間が 9 月 30 日まで延長されました。

■参考リンク:厚生労働省「小学校等の臨時休業に伴う保護者の休暇取得支援のための

新たな助成金を創設しました」

⇒https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

●7月のアクション

[1] 社会保険随時改定・定時決定

4月から6月の間に休業手当を支給した場合の定時決定の取扱いは、7月1日時点で休業が終わっている(休業手当を支給しておらず、その後も休業手当を支給する予定がない状況)か否かにより、取扱いが異なります。基本的な考え方は、休業が終わっている場合は通常の給与を支給した月を対象として定時決定を行い、休業が終わっていない場合は通常の給与を支給した月と休業手当を支給した月の両方を対象にして定時決定を行います。ただし、休業が終わっているものの、4月から6月のいずれの月も休業手当が支給されている等の様々なケースが想定されます。

[2] 熱中症対策

今夏は、これまでとは異なる生活環境下であることから、十分な感染対策を行いながら、熱中症予防対策をこれまで以上に心がける必要があります。「新しい生活様式」における熱中症予防行動について環境省と厚生労働省よりリーフレットが発行されていますので参考にして対策を行いましょ。

●休業手当を支給したときの定時決定(算定基礎)の方法

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響から、従業員を休業させ、通常の給与より低額の休業手当を支給することがあります。この休業手当が、4月から6月の間に支給された場合には、社会保険の定時決定の取扱いにおいて注意が必要となります。以下ではそのポイントを確認しておきましょう。

◆社会保険の定時決定

社会保険の標準報酬月額、会社が実際に従業員に支給する給与と、標準報酬月額との間に大きな差が生じないようにするため、7月1日に在籍している従業員について、4月から6月の間に支給した給与の額を届け出ることで見直しが行われます。これを社会保険の定時決定(算定基礎)と呼びます。

定時決定で見直された標準報酬額は、原則としてその年の9月から翌年の8月まで適用されます。

なお、6月1日から7月1日までに被保険者の資格を取得した従業員等、一部の従業員は、この届出の対象から除外されます。

◆休業手当を支給した場合の取扱い

社会保険の標準報酬月額を決定する元となる給与には、基本給をはじめ家族手当や役職手当、通勤手当等の各種手当も含まれ、また、会社都合の休業により支給された休業手当も含まれます。休業手当を支給した日は、定時決定における支払基礎日数に含めることになっています。

◆休業手当の支給と定時決定

4月から6月の間に休業手当を支給した場合の定時決定の取扱いは、7月1日時点で休業が終わっている(休業手当を支給しておらず、その後も休業手当を支給する予定がない状況)か否かにより、取扱いが異なります。

基本的な考え方は、休業が終わっている場合は通常の給与を支給した月を対象として定時決定を行い、休業が終わっていない場合は通常の給与を支給した月と休業手当を支給した月の両方を対象にして定時決定を行います。

ただし、休業が終わっているものの、4月から6月のいずれの月も休業手当が支給されている等の様々なケースが想定されます。詳しくは日本年金機構のホームページに掲載されている例を参考にすのほか、管轄の年金事務所に確認するか、当事務所にお問い合わせください。

いずれにしても7月1日時点の状況が、定時決定を行う上での判断基準になり、算定基礎届の内容も大きく変わるため、7月1日以降の休業の予定は早めに見極める必要があります。

日本年金機構では、算定基礎届の提出にあたり、記入に係る基本的な事項から具体的事例、提出方法等についての説明動画を作成し、ホームページ上で公開しています。会社都合による休業により、休業手当を支給した場合の対応は「一時帰休による休業手当が支給されているとき」という項目で説明されているので、併せて確認するとよいでしょう。

●新型コロナに感染の疑いがあり休む場合の傷病手当金の申請

新型コロナウイルス感染症(以下、「新型コロナ」という)の感染拡大に伴う緊急事態宣言が、全国で解除されました。これからは新しい生活様式を取り入れた生活が求められ、例えば、従業員に発熱症状があったときには会社を休むような行動が重要になります。そこで新型コロナへの感染が疑われるために、会社を休んだ場合の傷病手当金の取扱いについて確認しておきましょう。

◆傷病手当金とは

病気やけがにより労務の提供ができず、会社を休むときで、以下の4つの要件を満たすときには、傷病手当金が支給されます。

- ① 業務外の事由による病気やケガの療養のために休業すること
- ② 仕事に就くことができないこと
- ③ 連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと
- ④ 休業した期間について給与が支給されないこと

②については通常、傷病手当金支給申請書に、医師の「労務の提供ができないこと」(労務不能)という意見を受けて申請します。

◆感染が疑われる場合の休業に対する補償

新型コロナに感染したときは当然に傷病手当金の対象になりますが、従業員が発熱などの自覚症状があるため自宅療養を行うときの傷病手当金の考え方について、厚生労働省から、協会けんぽおよび健康保険組合(以下、まとめて「保険者」という)宛に、以下の内容が含まれた通達が発出されています。

【通達】新型コロナについて、以下のような相談・受診の目安として示されている。

- ・息苦しさ(呼吸困難)、強いだるさ(倦怠感)、高熱等の強い症状のいずれかがある場合
- ・重症化しやすい人で発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合
- ・これら以外の人で、発熱や咳など比較的軽い風邪の症状が続く場合

発熱などの症状があり、新型コロナに罹患していることが疑われるため従業員が自宅療養を行っていた期間は、療養のため労務に服することができなかった期間に該当することとなる。

なお、やむを得ない理由により医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、従業員が療養のため労務に服できなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとする。

以上のように申請には、医師の意見が必ず必要とは言えないため、最終的な判断は保険者が行うことになるものの、会社は医師の意見がないことから傷病手当金を申請できないと判断しないように注意しましょう。

傷病手当金はあくまでも社会保険(健康保険・厚生年金保険)の被保険者となっている従業員について支給されるものであり、所定労働時間が短いこと等により社会保険に加入していない従業員は対象になりません。従業員も誤解しやすいため注意しましょう。

●ひとり親控除、寡婦(夫)控除の見直しは令和2年分の年末調整から

令和2年度税制改正により、未婚のひとり親と、婚姻歴のあるひとり親との間にある税制上の格差が解消され、また、寡婦(夫)控除における男女差が見直されました。ひとり親であれば、未婚・離婚・死別、性別にかかわらず、「ひとり親控除」が適用されます。この改正は、令和2年分以後の年末調整および確定申告において適用されます。また、月々の源泉徴収においては、令和3年1月1日以後に支払うべき給与等および公的年金等について適用されます。個人住民税については、令和3年度分以後について適用されます。

◆改正の概要

① 未婚のひとり親に対する税制上の措置

イ 居住者がひとり親(現に婚姻をしていない者または配偶者の生死の明らかでない一定の者のうち、次に掲げる要件を満たすものをいう。)である場合には、ひとり親控除として、その者のその年分の総所得金額、退職所得金額または山林所得金額から35万円(住民税は30万円)を控除することとされました。

- a その者と生計を一にする一定の子を有すること。
- b 合計所得金額が500万円以下であること。
- c その者と事実上婚姻関係と同様の事情にあると認められる一定の者がいないこと。

ロ 上記イのひとり親控除は、給与等および公的年金等の源泉徴収の際に適用できることとされました。

② 寡婦(夫)控除の見直し

寡婦の要件について次の見直しを行った上で、寡婦(夫)控除をひとり親に該当しない寡婦に係る寡婦控除に改組することとされました(控除額は所得税27万円、住民税26万円)。

- イ 扶養親族を有する寡婦についても、上記①イbの要件が追加されました。
- ロ 上記①イcの要件が追加されました。

また、寡婦控除の特例(いわゆる「特別の寡婦」に該当する場合の寡婦控除の特別加算)を廃止することとされました。

◆改正後の「寡婦」

「寡婦」とは、次に掲げる者でひとり親に該当しないものをいいます。

- ① 夫と離婚した後婚姻をしていない者のうち、次に掲げる要件を満たすもの
 - イ 扶養親族を有すること。
 - ロ 合計所得金額が 500 万円以下であること。
 - ハ その者と事実上婚姻関係と同様の事情にあると認められる者がいないこと
- ② 夫と死別した後婚姻をしていない者または夫の生死の明らかでない一定の者のうち、次に掲げる要件を満たすもの
 - イ 合計所得金額が 500 万円以下であること。
 - ロ その者と事実上婚姻関係と同様の事情にあると認められる者がいないこと。

●テレワークの流れを止めない ー今後企業が重視すること

◆流れを読めていますか？

職種柄、どうしても実際に職場に出てくる必要がある仕事というものもありますが、テレワークやウェブ環境を通じた働き方は、今後もより一層浸透していくことでしょう。

しかし、今回のコロナ禍を機にテレワークを導入し始めた企業では、緊急事態宣言の解除とともに、何となく(あるいはそそくさと)旧来の働き方に戻ろうとの空気が漂い始めているのではないのでしょうか。

そのような新しい流れに対応できない企業は、人材採用の面でも「テレワークすらとり組めていない企業なんて……」と、就職先の候補から外されてしまうことも起こるはずです。

◆テレワークのメリット？

テレワークに、会社に対する直接的なメリットを求める企業もあるようですが、それは少し認識がずれている可能性があります。

人生 100 年時代、70 歳までの雇用確保等に向けて世の中が動き始めています。年齢・性別にかかわらず活躍してもらわなければ企業が生き残っていけない時代に、すでに差しかかっています。(独)労働政策研究・研修機構が行った「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」を見ても、日本企業の雇用管理と長期勤続化の課題として、働きやすい職場の実現に対する配慮を重視されています。

つまり、「ワーク・ライフ・バランスの向上」、「育児・介護や病氣治療と仕事の両立」、「社員のストレスの削減」等が重視される時代なのです。

いろいろな社員が活躍できるようにすることが、回りまわって企業のメリットとなるのです。今後の社会において、社員の働きがいと考えられない企業は生き残れるでしょうか？

また、BCP対策や企業イメージの向上につながるテレワークは、会社として重要なメリットであるはずですが。

◆試行錯誤してこそ

現在、多くの企業が試行錯誤しながらテレワークの活用を模索しているところです。労働時間や業績の管理、評価方法、通勤手当の見直し、在宅勤務手当の検討、ツールの使い方といった試行錯誤を経験してこそ、仕事の効率化・スキルの向上や新しい事業の創造につながるのですから、そこに背を向けることは企業の自殺行為に等しいことでしょう。

何事につけ、「どうしたらうまく活用できるか」を自律的に考えられる場や雰囲気社内を作り出すことが、企業には求められているでしょう。

【労働政策研究・研修機構「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」PDF】

⇒ <https://www.jil.go.jp/press/documents/20200529.pdf>

<編集後記> 6月10日頃、自宅にやっと「アベノマスク」が届きました。思えば4月1日のエイプリルフル、突然の全世界マスク配布宣言から2カ月強。手に入りにくかったマスクは今やどこでも買える状況になりました。そして、先週なんと事務所にも届いてびっくり！やはり、小さい。日差しが強くなってきましたのでこの形には日焼けしたくないなと思い、ありがたく未使用で保管しています。特定社会保険労務士 人見 亜希子