

ブレイス FP 社会保険労務士事務所

事務所便り

連絡先 〒207-0002
東京都東大和市湖畔 2-1044-134
電話 042-566-5456 FAX:042-566-5456
E-mail bracefpsr@ozzio.jp
H P <https://bracefpsr.com/>



雇用調整助成金の緊急対応 ——緊急事態宣言解除の翌月末までに延長

◇厚生労働省は1月22日、緊急事態宣言下のもと、2月末までとしていた雇用調整助成金・休業対応支援金・給付金の特例措置について、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長する予定であると発表しました。緊急事態が2月末までに全国で終了する場合には3月末まで、3月にまたがる場合には4月末まで延長される予定です。

◇特に業況が厳しい大企業への雇用調整助成金等の助成率を上げる方針も示されました。

今般の緊急事態宣言に伴い、緊急事態宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等に対しては、雇用調整助成金等に係る大企業の助成率を【最大10/10】に引き上げることとしています。加えて、生産指標(売上等)が前年又は前々年同期と比べ、最近3カ月の月平均値で30%以上減少した全国の大企業に関して、当該宣言が全国で解除された月の翌月末まで、雇用調整助成金等の助成率を以下のとおり【最大10/10】とする予定です。

- 解雇等を行わない場合の助成率【10/10】(現特例措置の助成率3/4)
- 解雇等を行っている場合の助成率【4/5】(現特例措置の助成率2/3)

緊急事態宣言終了の翌々月から 特例の見直し予定

◇緊急事態宣言が全国で解除された月の翌々月から、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置を段階的に縮減としています。

また、宣言解除翌々月から2カ月間の措置として、以下の特例が想定されています。

① 原則的な措置

- 雇用調整助成金等の1人1日あたりの助成額の上限:13,500円(現行15,000円)
- 事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率:9/10(現行10/10)
- 休業支援金等の1人1日あたりの助成額の上限:9,900円(現行11,000円)

② 感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業への特例を措置

休業対応支援金・給付金の申請期限 3月末まで延長

◇1月29日、田村厚生労働大臣は記者会見で、1月末までとしていた昨年4月から9月までの標記申請期間を3月末まで延長するとししました。休業対応支援金については、日々雇用や登録型派遣、シフトが入らなくなったアルバイトらも支援対象になりますが、『事情を知らない事業主の協力を得られない』など、申請が進んでいない状況が指摘されていました。

◇休業前に6カ月以上にわたって月4日以上
の勤務が確認でき、新型コロナの影響が
なければ同様の勤務を続けさせていたと
会社が認めていた場合や、労働条件通知書
に週あたりの勤務日数が書かれている場合
は支給対象です。これまで不支給とされた人
も再度申請できます。詳しくは厚労省HP
でご確認ください。

3月1日から 障害者雇用率は2.3%へ引き上げ

◇障害に関係なく、希望や能力に応じて、
誰もが職業を通じた社会参加のできる「共
生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促
進法(障害者の雇用の促進等に関する法律)
において、事業主には、障害者雇用率以上
の割合で対象障害者を雇用する義務が課さ
れています。

この法定の障害者雇用率が、令和3年3
月1日から0.1%引き上げられることにな
りました。平成30年4月1日施行の改正で、
法令上は、2.0%から「2.3%」に引き上
げられていましたが、経過措置として、3
年を限度として当分の間は、「2.2%」と
することとしていました。

同経過措置の廃止の期日が「令和3年3
月1日」とされたことから、本則の「2.
3%」が適用されることになったものです。

これにより、3月1日から44人以上雇
用する事業主は1人以上の対象障害者*を
雇用する義務が生じるようになります。

◇一般事業主(国および地方公共団体を除
く)は、その雇用する対象障害者*である
労働者の数が、その雇用する労働者の数
に障害者雇用率を乗じて得た数(1人未
満の端数切り捨て)以上であるようにしな
ければなりません(障害者雇用促進法43
条1項)。

※ 対象障害者とは、身体障害者、知的障害
者または精神障害者(精神保健および精
神障害者福祉に関する法律の規定により
精神障害者保健福祉手帳の交付を受けて
いるものに限る)をいいます(障害者雇
用促進法37条2項)。

◇該当事業主には対象障害者の雇用義務の
ほか、次の義務・努力義務が課せられます。

- 毎年、6月1日現在における対象障害
者である労働者の雇用に関する状況を、
翌月15日までに、管轄公共職業
安定所長に報告する義務(障害者雇用
促進法43条7項)
- 障害者雇用推進者を選任する努力義
務(障害者雇用促進法78条)

傷病手当金・育休の保険料免除等の 見直しで議論を整理

◇社会保障審議会医療保険部会で、いく
つかの課題について、議論が進められて
います。70歳以上の高齢者の窓口負担
の引き上げは大きく報道されました。
ここでは、それ以外の実務に関わる課
題について、紹介します。

- **傷病手当金の支給期間の通算**
傷病手当金の支給上限期間は1年6
カ月です。期間の途中で就労可能とな
り、支給が中断しても、上限が延びる
ことはありません。「治療と仕事の
両立」の観点から、断続的な労務不
能期間を「通算」して上限を適用す
る形に改めるとしています。
- **育児休業期間中の保険料免除に
関して**
現行は休業が月をまたぐ場合のみ免
除の対象としていますが、2週間以
上休業も対象とします。また、連続
して1カ月超の育休取得者に限り、
賞与の保険料を免除することなどとし
ています。
- **任意継続被保険者**
任意継続被保険者は、原則として「
2年経過」するか「保険料未納付」以
外の脱退は認められていませんが、
本人の選択により任意脱退も認め
る規定に改正する方針です。

労災保険率の改定見送り ——特別加入制度は拡充へ

◇労災保険率は「3年ごとの改定」を
原則とし、本来、令和3年度が次の改
正年度でしたが、据え置くこととしま
した。

一方で、労災保険の特別加入制度に関しては、新たに「芸能従事者」「アニメーション制作従事者」「柔道整復師」を対象に追加する方針が示されています。

労災現場と日付を虚偽報告 土木工事業者を送検

◇北大阪労働基準監督署は、虚偽の労働者死傷病報告を提出したとして、土木工事業を営む「和建」の個人事業主（大阪府四条畷市）を労働安全衛生法第100条（報告等）違反の疑いで、令和2年12月23日大阪地検に書類送検しました。労働者が転倒して肉離れを起こし、2週間以上休業しています。

災害は令和元年7月31日、京都府南丹市で山奥の電波アンテナ解体工事現場に向かうため、労働者はふもとで車を降りた。KY活動後に現場に向かおうとしたところ、つまずいて転倒したものです。

同事業主は、令和元年8月29日に大阪府四条畷市で災害が発生したとする虚偽の死傷病報告を提出した疑い。

【出所：労働新聞電子版】

在宅勤務手当は、実費相当額を清算 する場合には非課税に

◇国税庁は、在宅勤務にかかる日用負担などに関するFAQ（源泉所得税関係）を明らかにしました。企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合、一定条件を満たせば従業員の給与として課税する必要はないなどとしています。

在宅勤務に通常必要な費用について、実費相当額を精算する方法により、企業が従業員に対して支給する一定の金銭については、従業員に対する給与として課税する必要はない。

従業員が負担した通信費に関し在宅勤務に要した部分を支給する場合の計算は、通話明細書などに基づき行う。その金額を従業員に支給する場合には、従業員に対する給与として課税しない。業務による通信を

頻繁に行う際の具体的な計算例も示しています。電気料金も一定の算式により算出した金銭を従業員に支給した場合には、給与として課税しない。使用した部屋の床面積や在宅勤務日数に基づいて算出します。

一方、毎月定額円を「渡切り」で支給するなど、従業員が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも企業に返還する必要がないときは、従業員に対する給与として課税するとしていますので注意が必要です。

その他事務用品は、貸与すれば非課税、支給は現物給与扱いとされています。

FAQを本号に添付いたしますので、詳しくはそちらをお読みください。

当事務所から一言

助成金・給付金の受給は正しく

[01] 雇用調整助成金について、社会保険労務士から、『——おたくなら〇千万はいける。書類は作れる。バレないから大丈夫』などと営業を受けたが・・・どうなのか？との相談がありました。休業の実態の有無にかかわらず、「〇千万いける」ことはありませんし、「バレないから」などと勧めるのは、自ら違法行為を認識していると言っているようにも聞こえます。

また、『助成金が受けられる』と聞いて手付金を払ったが、連絡が取れなくなったという相談もありました。

被害に遭ったり、知らずに不正受給に加担することにならないよう、怪しい話と感じたら、ひとまずハローワークなど役所や、弊所でも構いませんのでご相談ください。

[02] 助成金を受けるため、とりあえず就業規則を作る場合や、業者が用意した就業規則を名前だけ変えて使用してそのままになっているケースが少なくないように感じます。

実情に沿わない就業規則はリスクの温床になりかねません。点検をお勧めいたします。

[03] 持続化給付金がらみの相談も複数ありました。『会社に勧められ、持続化給付金の申請をして給付を受けた。』『従業員が外注扱いにしてほしいと言うので、理由をよく聞くと、持続化給付金を申請できると勧誘を受けていた』など、事業性のない労働者・学生に関する、不正受給が強く疑われる内容でした。いずれもご本人は名前を貸すだけで、実務は話を持ち掛けた業者等が行い、高額な「手数料」を吸い上げるものです。

安易に承諾して犯罪者にならないためには、周囲の配慮も必要と考えます。

◇既報のとおり、雇用保険関係の申請書類は、金融機関確認を要するものなど一部を除いて、押印は不要となっています。雇用調整助成金についても、押印欄は廃止され、労働者代表の確認したことを示すためのチェックボックスが設けられています。

● 労使トラブルを防ぐ ～出向～

本号から、トラブルとなりやすい問題について、法的な考え方やトラブル防止の方策などについて記事にしていきます。

◇先月号で、政府は「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設する予定であるとご紹介しました。政府はかねてより、成長産業への労働移動を政策に掲げており、コロナ離職を防ぎつつ労働移動を進める手立てとして、助成金を新設したものです。

今後、出向を人事異動の日常的な手段にする会社も増えると考えられます。

出向について、労働契約法は、一定の要件を満たさない場合は、権利の濫用として無効としていますのでご注意ください。

(出向)

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。【労働契約法】

有効な出向であるためには

- 就業規則に出向について明確な定めがあること。（同意条項がある場合には、同意も要件になります。）
- 業務上、出向させる必要性があること。
- 対象労働者の選定が妥当であること。（人事基準が合理的か、基準の適用が妥当か。）
- 不当な動機・目的によるものでないこと。（不利益の有無や程度、手続きの妥当性など。）
出向により労働条件が著しく低下する場合には、出向規定自体が合理性を欠いたものとして、出向命令権自体を否定される場合もあります。また、特定の人物の排除や労働組合対策が目的と認められる場合にも無効となります。
- その他の事情に照らして、権利を濫用したものと認められる事情がないこと。

例えば、信義則上十分な時間的余裕、出向内容等についての説明や情報提供が求められます。また、介護や育児などの事情を抱える労働者への配慮が欠落していないか、不利益の緩和・代替手段を検討しているかも問題となりえます。

事前にこうした条件を整えたうえで、従業員が出向先でその能力を発揮するための環境整備や動機付けが必要といえます。

◇残業代の計算（7）…端数処理

① 残業代は日ごとに1分単位で集計します。時折「15分未満は切り捨て」などの処理をしている事業所が見受けられますが、労基法24条（賃金全額払い）違反の不適切な例となります。仮に15分としても、時間外単価2,000円の人なら500円となり、月1万円、年間12万円ほどの不払いとなります。割増賃金の額について1円未満の端数が生じた場合は四捨五入します。

② 月単位の賃金に100円未満の端数が生じた場合は50円未満の端数を切り捨て、50円以上の端数を100円に切り上げて支払うことができます。また、1,000円未満の端数がある場合に、その端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことが可能です。

なお、月単位で上記の端数処理を行う場合には、その旨を就業規則（賃金規定）に定める必要があります。（次号に続く）