



旬の人事労務情報をお届けする

マーガレット通信

2020年10月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

10
2020



2020年度の最低賃金
40県で1円～3円の引上げに

短縮される雇用保険の
基本手当の給付制限期間

厚生年金保険の標準報酬月額
の上限の改定

深夜業に従事する従業員に
実施が必要な健康診断

マーガレット社会保険労務士事務所
東京都中央区京橋1-3-2モリイビル4階401室
TEL : 03-3516-3620 / FAX : 03-3516-3621



2020年度の最低賃金 40県で1円～3円の引上げに

1.最低賃金の種類と改定タイミング

賃金は都道府県ごとに最低額（最低賃金）が定められており、企業はその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があります。このうち「地域別最低賃金」は毎年10月頃に改定されることになっており、2020年度についても全都道府県の各地方最低賃金審議会でも調査・審議が終了し、「地域別最低賃金」の改定額が決定しました。

2.今年度の地域別最低賃金と発効日

2020年度の地域別最低賃金と発効日は、下表のとおりとなっています。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、大幅な引上げはされず、40県で1円～3円の引上げ、7都道府県で据え置きとなりました。

パートタイマー・アルバイト等の時給者の賃金が最低賃金を下回っていないかを確認するとともに、月給者についても1時間あたりの賃金額を算出し、最低賃金を下回っていないかを確認するようにしましょう。

表 2020年度の地域別最低賃金（単位：円）

都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効日	都道府県名	最低賃金時間額		引上額	発効日
	改定前	改定後				改定前	改定後		
北海道	861	861	-	-	滋賀	866	868	2	2020年10月1日
青森	790	793	3	2020年10月3日	京都	909	909	-	-
岩手	790	793	3	2020年10月3日	大阪	964	964	-	-
宮城	824	825	1	2020年10月1日	兵庫	899	900	1	2020年10月1日
秋田	790	792	2	2020年10月1日	奈良	837	838	1	2020年10月1日
山形	790	793	3	2020年10月3日	和歌山	830	831	1	2020年10月1日
福島	798	800	2	2020年10月2日	鳥取	790	792	2	2020年10月2日
茨城	849	851	2	2020年10月1日	島根	790	792	2	2020年10月1日
栃木	853	854	1	2020年10月1日	岡山	833	834	1	2020年10月3日
群馬	835	837	2	2020年10月3日	広島	871	871	-	-
埼玉	926	928	2	2020年10月1日	山口	829	829	-	-
千葉	923	925	2	2020年10月1日	徳島	793	796	3	2020年10月4日
東京	1,013	1,013	-	-	香川	818	820	2	2020年10月1日
神奈川	1,011	1,012	1	2020年10月1日	愛媛	790	793	3	2020年10月3日
新潟	830	831	1	2020年10月1日	高知	790	792	2	2020年10月3日
富山	848	849	1	2020年10月1日	福岡	841	842	1	2020年10月1日
石川	832	833	1	2020年10月7日	佐賀	790	792	2	2020年10月2日
福井	829	830	1	2020年10月2日	長崎	790	793	3	2020年10月3日
山梨	837	838	1	2020年10月9日	熊本	790	793	3	2020年10月1日
長野	848	849	1	2020年10月1日	大分	790	792	2	2020年10月1日
岐阜	851	852	1	2020年10月1日	宮崎	790	793	3	2020年10月3日
静岡	885	885	-	-	鹿児島	790	793	3	2020年10月3日
愛知	926	927	1	2020年10月1日	沖縄	790	792	2	2020年10月3日
三重	873	874	1	2020年10月1日					



短縮される雇用保険の 基本手当の給付制限期間



会社を退職し転職活動をするような場合には、雇用保険の基本手当を受給するケースが多いかと思えます。基本手当は就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、職業に就くことができない状態にある場合に支給されるものですが、離職理由によっては一定の期間、基本手当を受け取れない期間が設けられています。今回、この取扱いが変更されることとなりました。

1. 待期期間と給付制限期間

雇用保険の基本手当は、会社がハローワーク（公共職業安定所）で手続きをした雇用保険被保険者離職票を、従業員が退職後にその住所地のハローワークに持参し、受給手続きをすることにより支給されます。

受給手続きを行った後には7日間の待期期間があり、待期期間後に原則として4週間に1回失業していることの認定を受けて、基本手当が支給されます。

ただし、自己の責に帰すべき重大な理由で退職した場合（以下「懲戒解雇による退職」という）と、正当な理由のない自己都合により退職した場合（以下「自己都合による退職」という）には待期期間後、一定期間基本手当が支給されない給付制限期間が設けられています。

2. 短縮される給付制限期間

給付制限期間は3ヶ月間となっていますが、2020年10月1日以降の自己都合による退職の場合、この給付制限期間が2ヶ月間に短縮されます。短縮される退職は5年間のうち2回までであり、3回目の退職以降の給付制限期間は3ヶ月間となります。

なお、懲戒解雇による退職の給付制限期間は、これまでどおり3ヶ月間のままです。

3. 正当な理由のある自己都合退職

給付制限期間が設けられるのは、1. で示したとおり正当な理由のない自己都合による退職ですが、退職理由には「正当な理由のある自己都合退職」もあります。例えば結婚に伴う住所の変更や、会社が通勤困難な場所へ移転したこと等がこれに該当します。正当な理由のある自己都合退職の場合には、給付制限期間は設けられていません。

給付制限期間は従業員が退職した後のことになるため、会社に直接関係はしませんが、自己都合による退職の場合であっても、給付制限期間なく基本手当を受け取りたいという従業員は多くいるものです。離職理由についてはトラブルになりやすいため、退職時にしっかりと確認するとともに、給付制限期間のルールも押さえておきましょう。



厚生年金保険の標準報酬月額の上限の改定

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。



社労士

健康保険・厚生年金保険では、会社や被保険者が負担する保険料額の決定や、傷病手当金等の給付額の決定、老齢年金額の計算等に標準報酬月額が用いられますが、2020年9月分から厚生年金保険の標準報酬月額の上限が改定されました。



総務部長

少し前に日本年金機構から届いた案内で見たような覚えがありますが、どのように変更されたのでしょうか。



1等級から31等級までであったものに、新等級である32等級（標準報酬月額650千円）が追加されました。31等級に該当するのは報酬月額が60万5,000円以上63万5,000円未満の場合となり、32等級に該当するのは報酬月額が63万5,000円以上の場合となっています。



なるほど。当社でも取締役クラスで数名の被保険者が該当しそうですね。ところで、なぜ上限が改定されたのでしょうか。



標準報酬月額の上限は、厚生年金保険法で年度末（3月31日）の状態により見直すとして規定されています。具体的には、年度末における全厚生年金被保険者の平均報酬月額の概ね2倍が上限額を超え、その状態が継続するときには、その年の9月1日から上限を改定することになっています。



そうですか。てっきり厚生年金保険の保険料収入が不足しているのでは、上限を改定するのかなと思ってしまいました。



確かにそのように感じられるかもしれませんね。厚生労働省が公表している資料を確認すると、2016年3月末から先ほど説明した平均額の概ね2倍を超えていたようです。



ちなみに今回の上限の改定に伴って、会社で何か手続きすることはあるのでしょうか。



改定された上限である32等級に該当する被保険者がいる場合には、日本年金機構で自動的に変更され、9月下旬に会社へ通知が届くようです。そのため、手続きは必要ありません。ただし、厚生年金保険料は当然変更になるため、給与から控除している厚生年金保険料は変更してくださいね。



承知しました。それでは日本年金機構からの通知を待ちたいと思います。

【ワンポイントアドバイス】

1. 2020年9月1日より厚生年金保険の標準報酬月額の上限が改定されて32等級（標準報酬月額650千円）が追加された。
2. 新等級に該当する被保険者がいた場合でも届け出は不要であり、日本年金機構から通知が届く。
3. 新等級に該当する被保険者がいた場合には、給与から控除する厚生年金保険料を変更しなければならない。



深夜業に従事する従業員に 実施が必要な健康診断

企業が実施すべき主な健康診断には、雇入れ時の健康診断と定期健康診断があります。そのほかに深夜業などの特定の業務に常時従事する従業員（以下、「特定業務従事者」という）に対する健康診断があり、配置替えの際と6ヶ月に1回、実施する必要があります。今回は、この特定業務従事者の健康診断をとり上げます。



1. 深夜業を含む業務とは

特定業務従事者の健康診断の対象となる人は、例えば多量の高熱物体を取り扱う業務および著しく暑熱な場所における業務や、深夜業を含む業務などに従事する人で、労働安全衛生規則に定められています。

このうち深夜業を含む業務は、常態として深夜業（午後10時から午前5時まで）を1週間1回以上または1ヶ月に4回以上行う業務と通達されています。工場で交替制勤務により深夜業を行っているような場合が該当しますが、これ以外にも、所定労働時間の一部が午後10時から午前5時までの時間帯に及ぶ場合も該当します。

2. パートタイマーの健康診断

短時間労働者（いわゆるパートタイマー）についても、以下の①と②の両方を満たす場合は、雇入れ時の健康診断と定期健康診断を実施する必要があります。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される人であること（※）。
- ② 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

※期間の定めのある労働契約により使用されるパートタイマーの場合は、契約期間が1年以上である場合や契約更新により1年以上使用されることが予定されている場合、および1年以上引き続き使用されている場合（特定業務従事者健診の対象となる人については、1年以上を6ヶ月以上に読み替え）。

3. パートタイマーで 特定業務従事者の場合

2.についてはあくまでも雇入れ時の健康診断と定期健康診断について指しているものです。2の①および②に該当しないパートタイマーが特定業務従事者に該当するときには、雇入れ時の健康診断や定期健康診断の実施が不要な場合であっても、特定業務従事者の健康診断を実施しなければなりません。

例えば週3日、午後5時から午後11時まで勤務をする場合、特定業務従事者の健康診断の実施が必要です。

法令改正により、健康診断個人票等に対する医師等の押印と、定期健康診断結果報告書等の産業医の押印が不要になりました。この背景には、健康診断に関する情報を活用するために電子化を進める狙いがあるようです。



産業・規模別の労働生産性比較



企業の成長には労働生産性を高めることが重要です。ここでは、現状を確認するために、中小企業庁の2020年版中小企業白書から、産業・規模別の労働生産性※をみていきます。

小規模企業の平均は223万円

上記白書から、産業・規模別の労働生産性をまとめると、下グラフのとおりです。

小規模企業は平均で223万円となりました。建設業が300万円を超えましたが、宿泊業、飲食サービス業と生活関連サービス業、娯楽業、小売業は100万円台と低い状況です。全体では200万円台の産業が多くなっています。

中規模企業の平均は386万円

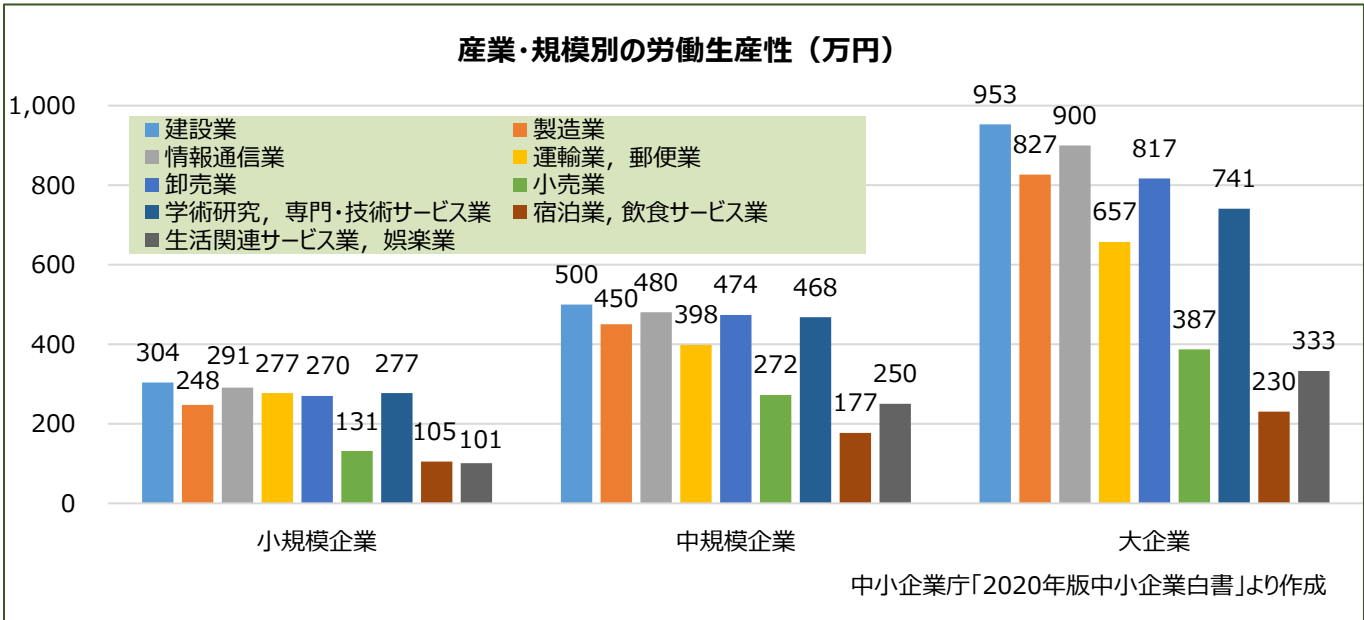
中規模企業の平均は386万円で、400万円台の産業が多くなりました。小規模企業と同様に、建設業が最も高く500万円となっていま

す。一方で宿泊業、飲食サービス業は200万円を下回りました。

大企業の平均は649万円

大企業の平均は649万円で、小規模企業の3倍弱です。産業別では建設業が953万円で最も高く、情報通信業も900万円となりました。一方で中規模企業と同じく、宿泊業、飲食サービス業が230万円で最も低い状況です。

規模に関わらず建設業の労働生産性が最も高く、情報通信業が2番目に高いという結果が出ています。貴社の労働生産性と比べてみてはいかがでしょうか。



※中小企業庁「2020年版中小企業白書」掲載の平成28年経済センサス活動調査結果によるもので、値は中央値です。労働生産性（付加価値額）は次の値となります。付加価値額＝売上高－費用総額＋給与総額＋租税公課、費用総額＝売上原価＋販売費及び一般管理費

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2020/PDF/2020_pdf_mokujityuu.htm

ここでの中規模企業とは、中小企業基本法上の中小企業のうち、同法上の小規模企業に当てはまらない企業をいいます。大企業は小規模、中規模以外の企業となります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.htm#q1



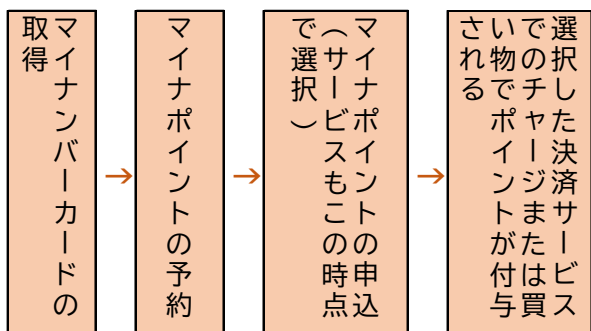
9月から来年3月まで実施 マイナポイント制度の概要



キャッシュレスポイント還元事業が今年6月で終了しました。9月から来年3月末までの期間は、消費の活性化、マイナンバーカードの普及促進などを目的とするマイナポイント制度が実施されます。ここではマイナポイント制度の概要をご紹介します。

マイナポイント制度とは

マイナポイント制度は、マイナンバーカードを使って予約・申込を行い、選択したキャッシュレス決済サービス（以下、サービス）※で2020年9月1日から2021年3月31日までの期間中にチャージや買い物をすると、そのサービスで利用金額の25%分のポイント（1人当たりの上限は5,000円分）がもらえるというものです。



予約と申込

この制度はマイナンバーカードを持っていないと利用できませんが、マイナンバーカードの取得には2020年8月時点で、申請から1ヶ月以上かかるということです。

また、マイナポイント事務局によると、マイナポイントの予約者数が予算の上限に達した場合には、マイナポイントの予約を締め切る可能性があるとのこと。興味のある方

は早めに予約・申込を行いましょう。

マイナポイントの予約・申込は、24時間対応のオンラインはもちろん、

郵便局、auショップ、ドコモショップ、ソフトバンクショップ

をはじめとしたマイナポイント手続スポットでも可能です。また、マイナポイントのサービスには、QRコード決済では、

PayPayやLINE Pay、d払いなど

が、電子マネーでは、

nanacoやPASMO、ICOCAなど

があります。サービスによっては独自のポイントを付与するケースもあることから、比較検討されるとよいでしょう。

マイナンバーカード普及の一助に

総務省によると、2020年8月1日現在の全国の人口に対するマイナンバーカードの交付率は18.2%です。来年3月からはマイナンバーカードを健康保険証として利用できるサービスが始まります。このサービスも申込が必要ですが、マイナンバーカードの用途も徐々に広がってきましたので、まだ取得していない方は、マイナポイント制度が始まったこの機会に、マイナンバーカードを取得してはいかがでしょうか。

※マイナポイント事業に登録したキャッシュレス決済事業者が提供する電子マネー、プリペイドカード、QRコード決済、クレジットカード、デビットカードの中から、サービスを選ぶことになります。2020年8月17日時点で100を超えるサービスが対象となっています。なお、申込み後に別のサービスに変更することはできません。マイナポイントの詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://mynumbercard.point.soumu.go.jp/>

年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。年末を前に資金繰りを計画しましょう。特に未収債権の回収促進に努めましょう。

2020年10月
お仕事備忘録

1. 年末にかけての資金繰り計画
2. 年末調整の電子化
3. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）
4. 労働者死傷病（軽度）報告提出
5. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除
6. 地域別最低賃金額の確認
7. 年次有給休暇の付与

1. 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけて、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りに窮しないよう、計画をたてましょう。資金繰りでは売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。未収債権を把握し、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促しましょう。

2. 年末調整の電子化

今年から年末調整の電子化が一步前進し、従業員が生命保険料等の控除証明書を電子データで勤務先に提出できるようになりました。これを行うためには、国が提供する専用システム（年調ソフト）の利用が必要なため、10月以降に予定されているシステムの公開後、早めに従業員への説明を行うようにしましょう。

3. 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

4. 労働者死傷病（軽度）報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。なお、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

5. 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

6. 地域別最低賃金額の確認

今月より多くの地域で地域別最低賃金額が変わります。都道府県によって適用となる月日が異なりますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。

7. 年次有給休暇の付与

4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。