



旬の人事労務情報をお届けする

# マーガレット通信

2020年7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。

7

2020



休業手当を支給したときの  
定時決定(算定基礎)の方法

新型コロナに感染の疑いがあり  
休む場合の傷病手当金の申請

2020年5月25日に廃止された  
マイナンバーの通知カード

妊娠中の従業員等に対し実施が  
求められる母性健康管理措置

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



# 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。



## 1.社会保険の定時決定

社会保険の標準報酬月額は、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月額は、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。

## 2.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。

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。

## 3.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るほか、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。



# 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。



## 1. 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。

## 2. 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。

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。

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さ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。



# 2020年5月25日に廃止されたマイナンバーの通知カード



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

従業員を採用したとき等には、従業員やその家族の個人番号（マイナンバー）の確認が必要になりますが、実は5月25日にマイナンバーの通知カードが廃止されました。



総務部長

えっ!?すでに通知カードが廃止されているのですか?

はい。以前から行政手続きを原則、電子申請としていく動きがあります。この行政手続きの電子化には、マイナンバーカードの活用が不可欠であるものの、マイナンバーカードの普及率は16.4%（2020年5月1日現在）となっていることから、その普及のために、通知カードが廃止されました。



なるほど。確かにこれまでマイナンバーの確認でマイナンバーカードを提示してきた従業員はほとんどいませんでした。普及していないという想像はしていましたが、かなり低迷しているのですね。



そうですね。一方、マイナンバーカードの活用は徐々に進んでおり、身分証明書になったり、コンビニで各種証明書を取ることができたり、また、スマートフォンやパソコンを使って、オンラインで確定申告や子育てに関する行政手続きができるようになっていきます。更に2021年3月からは、マイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになる予定です。



今回、通知カードが廃止されたということですが、今後、従業員に子どもが生まれたような場合には、どのようにマイナンバーが通知されるのでしょうか。また、すでに交付されている通知カードを引き続き使ってもよいのでしょうか。



今後は通知カードの代わりに個人番号通知書が送付されます。これにはマイナンバー、氏名、生年月日、個人番号通知書の発行日等が記載されていますが、マイナンバーを証明する書類として利用はできません。なお、すでに交付されている通知カードを使うことは問題ありません。その際、通知カードに記載された氏名、住所等が記載されている事項と一致している場合にのみ使用できるということに注意が必要です。



5月25日以降に引越をし、住所が変更となった場合は、通知カードは使えないということですね。この場合、どのようにすればよいのでしょうか。



マイナンバーカードを発行することが一番ですが、マイナンバーが記載された住民票の写しまたは住民票記載事項証明書を取得することも考えられます。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 2020年5月25日にマイナンバーの通知カードが廃止された。
2. 新たに付番される人には個人番号通知書が送付される。
3. 通知カードに記載された氏名、住所等が住民票に記載されている事項と一致しているときは、引き続き通知カードをマイナンバーを証明する書類として使用できる。



# 妊娠中の従業員等に対し実施が求められる母性健康管理措置

妊娠をした従業員から、つわりがひどいため勤務時間を短縮して欲しいといった相談が会社に寄せられることがあります。妊娠や出産は病気ではないものの、企業には一定の母性健康管理措置が求められます。そこで以下ではこの措置の内容に関して確認しておきましょう。



## 1.母性健康管理措置

男女雇用機会均等法では、妊娠中および出産後1年以内の女性従業員が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師（以下、「主治医等」という）から指導を受け、会社に申し出た場合、その指導事項を守るために必要な措置を講じることを会社に義務付けています。

この指導事項を守るために必要な措置としては、以下の3つが挙げられます。

- ① 妊娠中の通勤緩和  
例：時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更
- ② 妊娠中の休憩に関する措置  
例：休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更
- ③ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置  
例：作業の制限、勤務時間の短縮、休業、作業環境の変更

主治医等から指導を受けた内容を会社に伝えるために、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用が勧められており、このカードで会社はいつまでの期間、どのような措置が求められるのかを把握することができます。

実際の措置として勤務時間を短縮した場合、給与の取扱いについて対応に困ることがあります。就業規則に特別な記載がない場合の基本的な考え方は、ノーワークノーペイに基づき、短縮した部分については給与を支払う義務はありません。会社の方針を決めた上で、定めをしておくとい良いでしょう。

## 2.新型コロナウイルス感染症に関する措置

新型コロナウイルス感染症への感染には緊急事態宣言が解除された後にも留意が必要とされますが、職場の作業内容等によっては、新型コロナウイルス感染症への感染について、妊娠中の女性従業員が不安やストレスを抱えるケースが出てきています。そのため、母性健康管理が適切に図られるように新たな措置が追加されました。

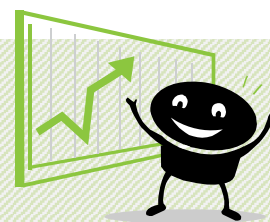
追加された内容は、妊娠中の女性従業員が、保健指導・健康診査に基づき、その作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、主治医等から指導を受けた場合で、それを女性従業員が会社に申し出たときには、会社はこの指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務または休業）等の必要な措置を講じなければならないというものです。

今後、主治医等からこのような指導があった場合、まずは母性健康管理指導事項連絡カードを会社に提出してもらったうえで、実情に合わせた対応を検討することが求められます。

なお、この措置の対象期間は、2020年5月7日から2021年1月31日までとなります。



## 2019年の業種別夏季賞与 1人平均支給額



新型コロナウイルスの影響で、厳しい経営状況の企業が増える中、夏季賞与支給の季節を迎えようとしています。ここでは厚生労働省の調査結果※から、業種別に昨年（2019年）の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをご紹介します。

### 調査産業計は前年比マイナスに

上記調査結果から、事業所規模別に2019年の1人平均支給額などをまとめると、下表のとおりです。調査産業計は5～29人が前年比1.4%減少の約26万円となりました。30～99

人は同じく1.9%減少の約33万円でした。きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらも1ヶ月程度ですが、支給事業所数割合は30～99人が89.4%なのに対して、5～29人は64.2%にとどまっています。

2019年業種・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など (1)

業種	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合 (%)	
	5～29人	前年比	30～99人	前年比	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
<b>調査産業計</b>	<b>261,268</b>	<b>-1.4</b>	<b>331,267</b>	<b>-1.9</b>	<b>0.94</b>	<b>1.10</b>	<b>64.2</b>	<b>89.4</b>
建設業	334,993	-2.8	599,177	-0.0	0.93	1.61	63.7	85.7
総合工事業	309,364	-12.1	568,934	-10.2	0.86	1.63	62.9	87.0
職別工事業	287,330	8.9	293,619	44.7	0.87	0.87	57.7	80.0
設備工事業	421,057	8.2	785,526	13.1	1.08	1.99	71.0	86.7
製造業	244,990	-10.4	346,190	-1.4	0.86	1.13	67.2	90.3
消費関連製造業	151,862	-19.7	259,632	-5.3	0.64	0.97	54.5	85.8
素材関連製造業	283,879	1.3	400,087	-4.6	0.94	1.27	75.4	94.8
機械関連製造業	277,129	-21.9	355,080	4.9	0.93	1.10	70.5	89.2
食料品・たばこ	133,983	-33.5	277,015	-1.2	0.67	1.07	50.6	89.3
繊維工業	147,397	-0.2	165,798	-21.9	0.59	0.75	53.5	71.5
木材・木製品	127,210	-21.3	265,011	2.7	0.63	0.90	70.2	100.0
家具・装備品	153,538	-42.2	262,094	-2.0	0.60	0.92	62.1	90.2
パルプ・紙	194,338	41.2	394,517	-6.6	0.75	1.28	74.2	98.1
印刷・同関連業	191,787	27.2	258,375	-10.4	0.60	0.85	61.3	88.2
化学・石油・石炭	616,833	20.9	551,701	-5.8	1.61	1.50	76.6	93.5
プラスチック製品	230,969	-25.9	335,605	12.8	0.97	1.19	69.1	93.2
ゴム製品	143,674	-25.2	353,492	-7.3	0.65	1.37	77.2	88.1
窯業・土石製品	286,067	12.4	328,715	-1.9	0.87	1.13	75.4	91.4
鉄鋼業	426,097	41.5	472,917	-12.4	1.21	1.49	80.4	97.1
非鉄金属製造業	304,738	36.9	420,332	-6.6	0.82	1.31	79.2	95.3
金属製品製造業	256,676	-11.4	402,643	-7.5	0.93	1.27	78.0	95.6
はん用機械器具	312,245	-21.7	386,903	-9.4	0.97	1.15	72.7	97.7
生産用機械器具	315,304	-25.5	386,384	17.1	0.94	1.11	79.3	91.7
業務用機械器具	262,308	-3.7	372,956	-11.3	1.07	1.22	63.8	91.1
電子・デバイス	153,745	-59.0	275,380	0.2	0.53	0.94	49.2	82.1
電気機械器具	245,155	-25.3	290,725	-1.4	0.98	1.03	63.2	87.1
情報通信機械器具	359,517	19.0	388,454	4.2	1.13	1.15	51.6	87.6
輸送用機械器具	247,083	12.0	385,338	12.5	0.87	1.13	72.3	87.8
その他の製造業	172,221	-16.1	287,616	-3.1	0.69	0.92	56.0	83.3
電気・ガス・熱供給等	580,231	9.1	689,654	3.9	1.70	1.71	87.5	91.0
情報通信業	377,863	5.3	510,228	-4.2	1.16	1.33	61.5	87.4
情報サービス業	401,785	5.0	511,490	-5.6	1.29	1.29	59.3	88.1
映像音声文字情報	436,660	-21.8	549,566	3.2	1.15	1.53	53.2	72.7

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成



2019年業種・事業所規模別 夏季賞与支給労働者1人平均支給額など(2)

業種	支給労働者1人平均支給額 (円、%)				きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給事業所数割合 (%)	
	5~29人	前年比	30~99人	前年比	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人
運輸業, 郵便業	278,807	-8.5	314,986	4.0	0.96	0.99	63.8	90.7
道路旅客運送業	148,304	-23.5	108,056	-27.2	0.60	0.45	36.0	88.5
道路貨物運送業	230,420	13.5	243,744	12.7	0.80	0.86	57.6	90.9
卸売業, 小売業	289,913	4.8	292,056	-2.3	1.00	0.98	64.6	87.6
卸売業	460,381	8.5	543,921	-1.5	1.33	1.50	75.3	90.7
繊維・衣服等卸売業	236,702	-12.2	302,132	-33.1	0.93	0.89	58.4	100.0
飲食料品卸売業	299,213	-6.9	319,308	7.3	0.95	0.88	65.8	79.5
機械器具卸売業	507,545	1.1	657,656	-10.8	1.45	1.69	78.9	95.1
小売業	199,138	6.2	124,958	-12.1	0.82	0.61	59.9	85.4
各種商品小売業	139,244	45.6	85,302	-3.0	0.68	0.56	43.4	100.0
織物等小売業	153,840	39.8	324,580	-4.6	0.76	0.78	65.2	41.7
飲食料品小売業	75,750	22.9	87,396	-16.3	0.51	0.51	34.3	87.3
機械器具小売業	417,222	1.5	418,800	-17.0	1.21	1.16	80.0	97.5
金融業, 保険業	493,816	5.4	517,204	-5.4	1.54	1.49	89.8	93.4
不動産業, 物品賃貸業	349,951	19.8	446,578	0.4	1.17	1.24	71.0	94.2
不動産業	425,295	18.2	455,790	-5.5	1.29	1.28	72.0	93.5
物品賃貸業	200,946	-3.4	430,812	12.8	0.90	1.18	68.8	95.3
学術研究等	455,158	20.1	599,622	8.6	1.21	1.58	71.2	96.2
専門サービス業	412,364	17.9	784,889	46.8	1.16	1.83	79.2	100.0
広告業	183,405	-61.9	260,951	28.9	0.57	0.89	47.5	90.0
技術サービス業	493,259	36.5	533,660	1.1	1.28	1.54	67.0	97.5
飲食サービス業等	46,281	-11.8	53,825	5.2	0.37	0.34	42.8	79.5
宿泊業	138,590	15.4	96,934	19.3	0.72	0.55	39.6	70.9
飲食店	30,034	-8.3	36,563	-3.6	0.29	0.28	42.6	80.6
持ち帰り・配達飲食	83,363	-22.9	119,232	30.3	0.51	0.52	45.3	83.6
生活関連サービス業等	142,707	9.9	112,325	-16.4	0.62	0.57	46.3	91.8
娯楽業	111,107	8.0	109,472	-15.8	0.54	0.62	67.8	90.7
教育, 学習支援業	369,164	-4.3	514,328	-6.5	1.21	1.61	71.5	99.0
学校教育	459,790	-5.8	553,937	-2.0	1.53	1.74	90.5	98.8
他教育, 学習支援	184,248	-7.5	279,328	-39.2	0.82	0.92	56.5	100.0
その他のサービス業	283,072	-14.5	232,331	-17.1	1.01	0.98	70.8	79.9
廃棄物処理業	327,947	-8.5	392,556	-1.0	1.10	1.09	71.4	94.9
自動車整備等	381,599	1.8	515,443	-19.0	1.13	1.37	69.2	100.0
職業紹介・派遣業	199,775	-25.7	238,425	33.8	0.90	0.81	63.7	58.4
他の事業サービス	230,083	-4.9	133,979	-39.3	0.83	0.83	73.9	79.1

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

## 前年比30%以上減少の業種も

5~29人、30~99人ともに、1人平均支給額が前年比マイナスの業種が多くなりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、2ヶ月分になる業種はありません。支給事業所数割合は30~99人では100%の業種がある

一方、5~29人では最高で90.5%です。

今年の夏季賞与は、1人平均支給額はもちろん支給事業所数割合なども、昨年以上に厳しい数字になる業種が増えることが予想されます。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約190万事業所から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&year=20190&month=0&tclass1=000001015911&tclass2=000001040061&result\\_back=1](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&year=20190&month=0&tclass1=000001015911&tclass2=000001040061&result_back=1)

新型コロナウイルスの影響により、社会保険料・税金の納付猶予や、労働保険の年度更新の提出期限延長等の措置が講じられています。ご注意ください。

2020年7月

## お仕事備忘録

1. **新型コロナウイルスの影響による各種特例措置**
2. **休業手当を支払った場合の社会保険の各種取扱い**
3. **所得税の予定納税額の減額申請**
4. **労働者死傷病（軽度）報告の提出**
5. **健康保険・厚生年金保険の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出**

### 1. 新型コロナウイルスの影響による各種特例措置

新たな施策や取扱い等、最新情報は官公庁のホームページでご確認ください。

#### 【労働保険料】

労働保険の申告・納付（年度更新）の期限が、7月10日から8月31日に延長されました。また、新型コロナウイルスの影響により、事業に係る収入に相当の減少があった場合、労働局へ申請をすることで、労働保険料の納付を、1年間猶予することができます。

#### 【社会保険料】

新型コロナウイルスの影響により、事業に係る収入に相当の減少があった場合、年金事務所へ申請をすることで、社会保険料の納付を、1年間猶予することができます。

#### 【所得税・住民税】

新型コロナウイルスの影響により、事業に係る収入に相当の減少があった場合、税務署（住民税の場合は自治体）へ申請をすることで、納付を1年間猶予することができます。

### 2. 休業手当を支払った場合の社会保険の各種取扱い

新型コロナウイルスの影響により、休業を実施した場合には、以下の手続きもご確認ください。

#### 【社会保険随時改定・定時決定】

休業手当が継続して3ヶ月を超えて支払われた場合、あるいは、休業（一時帰休）が解消され通常の報酬が継続して3ヶ月を超えて支払われた場合は、固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象となります。

なお、定時決定については、7月1日現在で休業（一時帰休）が解消されているかどうかによって取扱いが異なります。

### 3. 所得税の予定納税額の減額申請

7月は所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税額の納付月となりますが、予定納税の義務のある人で、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額に係る承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいい、予定納税基準額が15万円以上になる場合に、予定納税が必要となります。この予定納税基準額は、所得税及び復興特別所得税の合計額で計算されています。

### 4. 労働者死傷病（軽度）報告の提出

従業員が業務上の事故・疾病で1～3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。7月末までに4月から6月分の報告を行いますが、休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

### 5. 健康保険・厚生年金保険の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4～6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。提出期間は、7月1日から7月10日までです。