



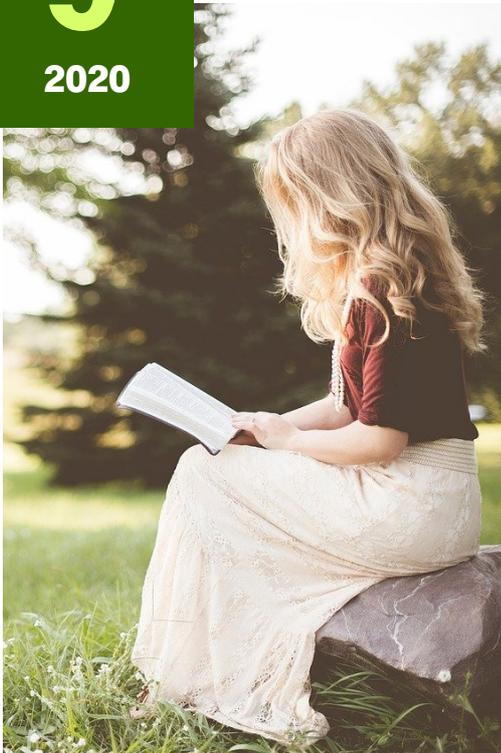
旬の人事労務情報をお届けする

マーガレット通信

2020年9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。

9

2020



新型コロナウイルス
感染症に伴う
月額変更の特例

新型コロナで休業手当が
支払われなかった人に支給される
新型コロナ支援金

2020年9月より変わる
複数就業者の労災保険給付の取扱い

改めて確認したい
休憩時間の基礎知識

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



新型コロナウイルス感染症に伴う 月額変更の特例

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の影響で休業し賃金が著しく下がったときには、会社から日本年金機構等へ届け出ることによって健康保険料・厚生年金保険料の標準報酬月額を、翌月から改定できる特例（以下、「特例改定」という）が設けられました。



1. 月額変更の原則

社会保険では標準報酬月額を用いて保険料額等を決定しています。この標準報酬月額は、1年に1度、定時決定（算定基礎）で見直される他、昇給や降給等の固定的賃金の変動に伴い、賃金の額が大幅に変わったときに行う月額変更により見直しが行われます。

月額変更では固定的賃金の変動した月から3ヶ月間に支払われた賃金の平均額が大きく変動している場合に、4ヶ月目より標準報酬月額を改定しますが、今回の特例改定では、休業により賃金の額が大幅に変わった月1ヶ月で判定し、翌月より標準報酬月額を改定することができます。

2. 特例改定の条件

特例改定は、以下の3つの条件をすべて満たす場合に行うことができ、また通常の月額変更と異なり任意の届出とされています。

- ①新型コロナの影響による休業（時間単位を含む）により、急減月（2020年4月から7までの間の1ヶ月であって、休業により賃金が著しく下がった月として会社が届け出た月）が生じている

特例改定には細かな留意点があり、また、休業が複数の月に亘っている場合には、どの月を急減月として届け出るかにより社会保険料の負担額が異なってきます。特例改定は、同一の従業員について複数回申請を行うことはできませんので、急減月の候補が複数あるときには慎重に判断しましょう。なお、届出期限は2021年1月末（※）となっています。

※2021年1月31日は休日のため、厳密には2021年2月1日までに受け付けられたものが対象。

- ②急減月に支払われた賃金の総額（1ヶ月分）に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて、2等級以上下がっている
※固定的賃金の変動がない場合も対象

- ③特例により標準報酬月額を改定することについて、従業員が書面により同意している

特例改定を行うことで、社会保険料の負担は減りますが、同時に将来受給できる年金や傷病手当金、出産手当金が減少する可能性があるため、③のように従業員の十分な理解に基づく事前の同意を前提としています。

3. 特例改定を利用する際の手続き

特例改定を利用するときには、日本年金機構等のホームページで公開されている専用の様式と申立書により届け出ます。

従業員の同意は書面で行う必要がありますが、届出の必要はなく、届出日から2年間保管する必要があります。なお、同意書は任意の様式となっていますが、日本年金機構のホームページで参考様式が公開されています。



新型コロナで休業手当が 支払われなかった人に支給される 新型コロナ支援金

従業員を所定労働日に休業させ、その理由が会社の責に帰すべきものであったときには、会社は従業員に休業手当を支給しなければなりません。新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止措置の影響により多くの企業が休業をしていますが、休業手当を支給されなかった従業員が発生したことに伴い、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下、「新型コロナ支援金」という）の制度が設けられました。



1. 新型コロナ支援金の概要と申請

新型コロナ支援金は、2020年4月1日から9月30日までの間に会社の指示により休業したにも関わらず、その休業に対する休業手当が支給されなかった中小企業の従業員に、休業する前の賃金の8割（1日あたりの上限11,000円）が、休業した日数に応じて国から直接支給されるものです。

初回の申請は「支給申請書」および「支給要件確認書」に、①申請者本人であることが確認できる書類として運転免許証等のコピー、②振込先口座を確認できる書類の写しとして通帳等のコピー、③休業前および休業中の賃金額が確認できる書類の写しとして給与明細等のコピーの3点を添付して、指定先へ郵送します。

申請は従業員が行う方法と、会社経由で行う方法がありますが、いずれも申請する従業員の休業に関する事項を会社が証明する必要があります。会社がこの証明を行わず従業員が申請したときは、後日、会社は労働局から報告を求められます。

2. 休業手当との関係

新型コロナ支援金は、会社の指示により休業したにも関わらず、休業手当が受けられない従業員の生活の安定および保護を図ることを目的として創設されました。

一方で労働基準法では、会社の責に帰すべき事由により休業する場合に、休業手当として平均賃金の6割以上の支払いを義務付けています。新型コロナ支援金の支給対象となる休業が会社の責に帰すべき事由であったときには、従業員に新型コロナ支援金が支払われたとしても休業手当を支払う義務が免除されるものではないため、新型コロナ支援金は矛盾した制度という指摘があります。

そのため、厚生労働省では、まずは会社が休業手当を支払うこと等で受給できる雇用調整助成金の活用を検討するよう周知しています。

なお、従業員が新型コロナ支援金を受け取った後に、休業手当を受け取ったときは、新型コロナ支援金を返還する仕組みとなっており、新型コロナ支援金と休業手当を二重では受け取れません。

複数事業所の休業について申請する場合、複数事業所分の情報をまとめて申請する必要があります。1つの事業所分の申請をした期間については、その申請以外すべて無効になります。休業手当を支払っていないときには、従業員から証明を求められる可能性がありますので適切に対処するようにしましょう。



2020年9月より変わる 複数就業者の労災保険給付の 取扱い

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

働き方改革の一つとして兼業・副業が推進されていますが、それに関連して、9月より複数就業者の労災保険給付の取扱いが変わります。



総務部長

実は、ある従業員から副業したいという相談があったところです。どのように変わるのでしょ



うでしょうか？
労災事故が発生した場合、これまでは発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等が決定されてい

ました。これが、9月より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等が決定されることになりま



すね。
当社で25万円、副業先で5万円の賃金が支払われている場合、当社で災害に遭った場合には25万円、副業先の場合には5万円が基礎となり労災給付がなされたものが、9月からはどこで被災したとしても合算した30万円が基礎となるということですね。
その通りです。労災事故が発生した場合のセーフティネットを強化するために今回の改正が行われています。脳・心臓疾患や精神障害に関する労災認定についても、勤務先ごとに労働時間やストレス等の負荷を個別に評価して、労災認定の判断をし、それぞれの評価で労災認定されない場合は、すべての勤務先の労働時間やストレス等の負荷を総合的に評価して労災認定の判断が行われます。



なるほど。当社では残業がほとんどなく、労働時間やストレス等の負荷がないと判断されても、副業先での労働時間やストレス等の負荷を加味して、労災認定が判断されるということですね。今後、当社で副業を認めていく方針となった場合、どのようなことに注意が必要でしょうか？



やはり過重労働とならないように注意が必要です。例えば副業先で働くことができる時間数を設定し、その範囲で働いてもらうといった対応が考えられます。その他、副業を始めた後には、定期的に面談を行い、本来の業務に支障が出ていないか、過重労働となっていないか、状況を確認した方がよいでしょう。



確かに、継続的に管理していくことは重要ですね。ただ、実際に副業先も含めた労働時間の管理や把握をすることは難しく、副業を認めることに対して慎重になりますね。



そうですね。2020年7月に行われた未来投資会議の成長戦略実行計画案の中では、兼業・副業の普及に向けて、労働時間の管理方法が議論されていました。今後の動きに注目しましょう。

【ワンポイントアドバイス】

1. 2020年9月より、労働災害が発生した場合、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が決定される。
2. 労働時間やストレス等の負荷についても、勤務先ごとに評価して労災認定できない場合は、総合的に評価して労災認定の判断が行われる。



改めて確認したい 休憩時間の基礎知識

労働時間管理では時間外労働に注目が行きがちですが、意外な落とし穴となるのが休憩時間です。休憩時間に業務をしていれば労働時間として扱う必要があり、賃金の不払いの問題につながります。労働基準法の規定を知り、従業員に休憩時間を確実に確保してもらうことも重要となることから、ここでは休憩時間の与え方と確保についてとり上げます。



1. 休憩時間の与え方

休憩は、労働時間が6時間を超え8時間以下の場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分を与えなければならないと、労働基準法で規定されています。

この休憩時間は、労働時間の途中で与えなければなりません。その休憩時間数について、一括して与えなければならないという定めはありません。そのため、例えば60分の休憩を15分と45分に分けたり、午前10分、お昼に40分、午後10分といったように3回与えることでも差し支えありません。

一方で、休憩時間は食事の時間や疲労の回復を目的としているため、過度に細かく分断するとその目的を達成することが難しくなります。どのようなタイミングで、どのくらいの時間数を設定するのが良いのか、確実に休憩時間を確保するためにはどのようにするとよいのかについて検討する必要があります。

2. 生産性向上のための活用法

所定労働時間が6時間で、時間外労働が発生しないときには、労働基準法で定める休憩時間を与える必要はありませんが、6時間を

継続して勤務することで、疲労が蓄積したり、空腹になり生産性が低下したりすることが想像されます。

また、午前9時始業、正午から1時間の休憩を挟んで、午後6時終業という8時間労働の会社が多くあります。

こちら法的には何の問題もありませんが、午後の勤務時間を見ると、途中休憩もなく、5時間の勤務となっています。一般的に、人の集中力が持続する時間は長くても2時間と言われています。午後の5時間連続勤務の場合には、集中力がとぎれた状態で仕事を続けることにもなりかねません。

こうした場合には例えば昼休憩を45分とし、午後3時から15分間に休憩を設けることで、集中力の低下を防止し、午後の勤務の生産性を向上させることもできます。

製造現場や建設業では、事故等を防止するため午前と午後にそれぞれ10分の休憩が設定されていることがよくありますが、ホワイトカラーなどでも同様の休憩の設定を検討し、生産性の向上を目指すとい良いでしょう。

労働基準監督署が事業所の調査を行うときには、労働基準法で定める休憩時間を与えているかの確認が行われ、与えていないときは是正勧告が行われることがあります。この機会に休憩時間が確保されているか点検し、問題があればその改善に向けて取組みを行いましょう。



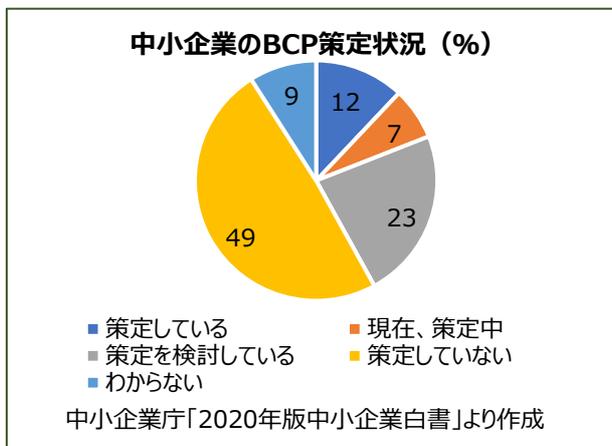
BCP（事業継続計画）策定による効果



企業には突然の災害や感染症など、事業の継続を脅かす事態に備えることが求められます。その対策としてBCP（事業継続計画）の策定があります。

BCP策定割合が低い中小企業

2020年版中小企業白書（以下、白書）※によると、2019年に行われた調査における中小企業のBCP策定状況は下グラフのとおりです。



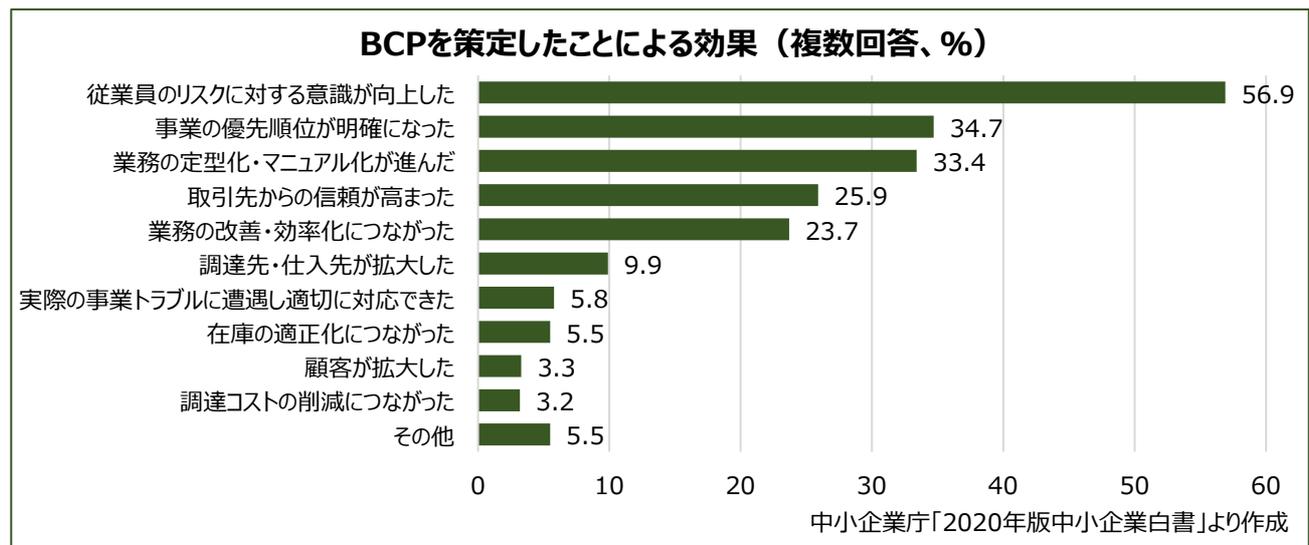
策定している割合は12%です。ちなみに、大企業の策定割合は29%でした。

BCP策定による効果

中小企業の策定割合が低いBCPですが、白書からBCPを策定した中小企業における効果をまとめると、下グラフのとおりです。

従業員のリスクに対する意識の向上が、50%を超えました。その他、業務の優先順位の明確化や業務の定型化・マニュアル化の進展、取引先からの信頼向上など、いろいろな面で効果がでていようようです。

中小企業庁では、中小企業のBCP策定を支援するページ「中小企業BCP策定運用指針」(<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/>)を用意しています。BCPに取り組んだことのない企業は、こうしたページなども参考にしながら、BCPの策定に取り組んではいかがでしょうか。



※中小企業庁「2020年版中小企業白書」

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

BCPは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことをいいます。

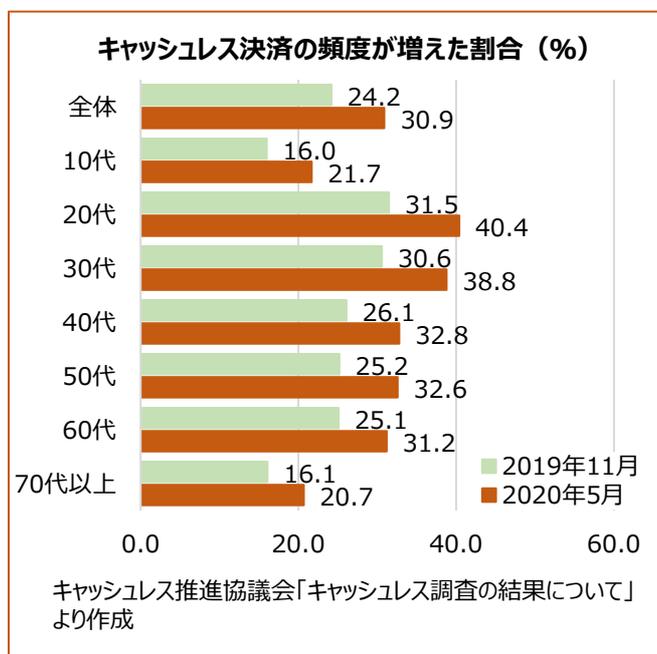
IT情報

還元事業実施による
キャッシュレス決済の
利用状況

昨年10月から始まったキャッシュレス・ポイント還元事業（以下、還元事業）が6月30日で終了しました。ここでは経済産業省が発表した調査結果※から、還元事業実施による消費者のキャッシュレス決済の利用状況をみていきます。

すべての年代で利用頻度が増加

上記調査結果から、還元事業実施によって、キャッシュレス決済の頻度が増えた割合をまとめると、下グラフのとおりです。



全体では5月時点で30.9%と、11月時点よりも6.7ポイント増加しました。

1週間に1回以上利用している割合 (%)

| | 全体 | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 70代以上 |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| クレジットカード | 34.1 | 6.8 | 31.3 | 38.8 | 34.3 | 35.9 | 38.3 | 31.1 |
| デビットカード | 2.5 | 2.6 | 4.6 | 3.4 | 2.5 | 2.2 | 1.6 | 1.5 |
| 交通系電子マネー | 5.0 | 6.7 | 8.1 | 7.8 | 5.3 | 4.4 | 3.4 | 1.8 |
| 交通系以外電子マネー | 18.2 | 8.1 | 15.0 | 19.7 | 21.8 | 23.7 | 21.5 | 13.9 |
| QR/バーコード決済 | 17.4 | 12.2 | 24.2 | 26.8 | 21.2 | 19.4 | 14.7 | 6.7 |

※交通系電子マネーは買い物等での利用割合

キャッシュレス推進協議会「キャッシュレス調査の結果について」より作成

進むクレジットカード以外の利用

2020年5月時点で、1週間に1回以上キャッシュレス決済を利用している割合を、種類別にまとめると下表のとおりです。

10代以外は、クレジットカードの利用割合が最も高い状況です。その他、交通系以外電子マネーが40～60代で、QR/バーコード決済は20～40代で20%を超えるなど、クレジットカード以外の利用も進んでいることがうかがえます。

8割が今後も利用したいと回答

キャッシュレス決済の今後の利用については、利用している消費者の80%が還元事業終了後も利用したいとしています。

還元事業によって、消費者のキャッシュレス決済利用が進みました。事業者側もキャッシュレス対応を進めることが、顧客の利便性を高め、顧客獲得にも役立つでしょう。

※2020年6月30日の経済産業省ニュースリリース「キャッシュレス・ポイント還元事業に関する消費者及び店舗向けアンケートの調査結果を公表しました」に掲載の「キャッシュレス調査の結果について」。この調査は一般財団法人キャッシュレス推進協議会が3回にわたり実施したもので、各回、消費者約2万7,000人、事業者7,000社程度が回答しています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.meti.go.jp/press/2020/06/20200630003/20200630003.html>

今月は4連休があります。取引先の休業状況も確認しておきましょう。また台風シーズンですので、防災や安全対策の見直しを図り、万が一に備えておくことも大切です。

2020年9月

お仕事備忘録

1. 社会保険料 定時決定結果の反映 (9月より)

2. 厚生年金保険の標準報酬月額最高等級引き上げ

3. 地域別最低賃金の改定額の公示

4. 各種助成金の延長期間

5. 複数就業者の労災保険給付の取扱い変更

6. 障害者雇用支援月間

7. 防災や安全対策の見直し

1. 社会保険料 定時決定結果の反映 (9月より)

7月に提出された算定基礎届などに基づいて、9月からは新たに定時決定された標準報酬月額を使用することになります。新しい標準報酬月額に基づいた保険料は、9月分(10月末納付)からです。従業員の給与からの社会保険料控除(翌月控除、当月控除)については各々の取扱いをご確認ください。

2. 厚生年金保険の標準報酬月額最高等級引き上げ

現在、厚生年金保険の標準報酬月額は、最高等級が31等級(62万円)となっていますが、2020年9月1日から新たに32等級(65万円)が追加されます。これにより、報酬月額が63万5千円以上であれば32等級となり、保険料が増えることとなります。

3. 地域別最低賃金の改定額の公示

10月1日以降に発効される2020年度の地域別最低賃金が公示されます。都道府県ごとに改定額と発効年月日が異なるため、確認の上、自社の従業員について最低賃金を下回る設定になっていないかどうか調べるようにしましょう。

4. 各種助成金の延長期間

助成率及び上限金額の引き上げが行われた雇用調整助成金の緊急対応期間と、小学校休業等対応助成金の対象期間は、いずれも9月30日までです。(7月30日時点の情報です)

5. 複数就業者の労災保険給付の取扱い変更

労働者災害補償保険法の改正により、2020年9月1日以降、複数の会社で就業している人が労働災害にあった場合、労災保険の給付額は、すべての勤務先の賃金額を合算した金額をもとに決定されるようになります。

6. 障害者雇用支援月間

9月は障害者雇用支援月間です。現在、民間企業における障害者の法定雇用率は2.2%となっていますが、2021年4月までに2.3%への引き上げが予定されています。そのため法定雇用率を満たしていない企業では、障害者雇用に向けて採用活動を強化していきましょう。

7. 防災や安全対策の見直し

[防災対策]

9月1日は防災の日です。折りしも台風シーズンで、風水害が多発する季節でもあります。防災対策の見直し機会と捉えて、再点検しましょう。

[交通安全運動]

秋の全国交通安全運動が9月21日から9月30日にかけて行われます。最近では自動車に限らず、自転車の交通安全に関する取り組みも進められています。自転車による事故であっても、加害者が高額な損害賠償を負うケースがあり、一部の地方自治体では自転車損害賠償保険の加入義務化を条例で定めています。業務や通勤で自転車を利用する場合は、この機会に安全運転の徹底と保険加入状況の確認をしておくようにしましょう。