

SPC JINJIKEN NEWS



雇調金特例を「緊急事態宣言解除の翌月末」まで延長 大企業支援も拡充（1月22日）

政府は、雇用調整助成金の特例措置について、現行の水準を維持したまま「緊急事態宣言解

除の翌月末」まで延長すると発表した。翌々月からは雇用情勢が大幅に悪化していないことを前提に段階的に削減する。さらに支援対象も拡大し、緊急事態宣言地域の飲食業以外の大企業についても、直近3か月間の月平均の売上高が前年か前々年よりも3割以上減った場合などの助成率を最大100%に拡充する。

「初期費用15万円を助成」 在籍出向助成金について、分科会が大筋了承（1月22日）

労働政策審議会の分科会は、在籍出向を支援するために新設する産業雇用安定助成金について、厚生労働省が示した具体案を大筋で了承した。出向前研修や出向先のパソコン等の準備などに係る初期費用について、出向元・出向先それぞれに最大15万円助成。また、賃金などは、合計日額1万2,000円を上限に、中小企業は最大10分の9、大企業は同4分の3を助成する。

外国人の働き手が8年連続で最多（1月30日）

29日の厚生労働省の発表によると、日本で働く外国人は昨年10月末時点で172万4,328人と、1年前より約6万5,000人増えて8年連続で過去最多を更新したことがわかった。ただ、増加率は4.0%で、新型コロナウイルスの影響

で前年の13.6%より大きく減った。国籍別ではベトナムが44万3,998人で、初めて最も多くなった。技能実習は40万2,356人で、前年より4.8%増えた。

緊急事態宣言下の11都府県の出勤率は65%減（1月30日）

経団連が29日、緊急事態宣言が出ている11都府県では出勤が65%減ったという調査結果を発表した。回答が得られた505社、計135万人の従業員のうち87万人が出勤を控えていた。政府が要請してきた7割に近い水準だが、小規模事業所ほど対応が進んでいない実態もわかった。テレワークは9割の企業が実施していると答えたが、出勤削減率は従業員1万人以上の事業所では73%だったのに対し、5,000～1万人未満は59%、1,000人未満は50%だった。7割以上の出勤削減を達成したのは全体の37%の185社にとどまり、今回の調査対象ではない中小事業所ではより対応がすすんでいないとみられる。

昨年の求人倍率が45年ぶりの下落幅（1月29日）

厚生労働省が29日に公表した2020年の年平均の有効求人倍率は1.18倍で、前年より0.42ポイント低下したことがわかった。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、オイルショック後の1975年(前年比0.59ポイント低下)以来、45年ぶりの下落幅となった。一方、総務省が29日に公表した労働力調査によると、2020年平均の完全失業率は2.8%で、前年より0.4ポイント上昇した。完全失業者数は11年

ぶりの増加で、前年比 29 万人増の 191 万人だった。

コロナ禍による業績悪化で給与総額減 (2月9日)

厚生労働省が9日に発表した2020年の毎月勤労統計調査によれば、2020年12月の労働者1人当たりの現金給与総額は前年同月比3.2%減の54万6,607円、月平均では前年比1.2%減の31万8,299円となった。新型コロナウイルス禍による業績悪化によるもので、リーマン・ショック翌年の09年以来の下げ幅となった。

パートタイム労働者比率 31.14%、初の低下 (2月10日)

2020年のパートタイム労働者の比率が31.14% (前年比0.39ポイント低下) となり、調査を始めた1990年以来、初めて低下したことが、厚生労働省の毎月勤労統計調査でわかった。20年の非正規社員数は2,090万人で75万人減。新型コロナウイルス禍で外食産業などがパートタイム労働者の雇用を一気に減らしたことが影響した。

大企業の非正規における休業支援を昨年春分から適用へ (2月11日)

コロナ禍で休業を余儀なくされたり、勤務シフトが減ったのに会社から休業手当をもらえない人が受けられる休業支援金制度について、厚労省は、今までは中小企業の働き手に限っていたのを大企業の非正規雇用の働き手にも対象を広げると発表した。当初は、今年の1月8日以降の休業からを対象としていたが、前回の緊急事態宣言が出た昨年4月以降の期間も含める方向で最終調整に入った。

雇用調整助成金の特例を6月末まで延長 (2月12日)

政府は、経営が厳しい企業とコロナ感染が拡大している地域の外食業などを対象に、雇用調整助成金の特例水準を6月末まで維持する方向性を示した。特例を一律で適用するのは4月末までとし、5月以降は企業の経営状態と地域の感染状況で差をつける。

デジタル給与支払 銀行口座を併用 (2月16日)

今春の解禁を目指して議論されている給与のデジタル払いについて、厚生労働省は、銀行口座との併用を前提として制度設計とする方針。100万円を超える多額の給与については銀行口座への入金が見込みとする。デジタル払いの場合でも原則として銀行口座との併用を企業に求める。また、労使の合意が前提で、希望する従業員に限定して利用するものとする方針。

出向を後押し 官民協議会設置 (2月18日)

出向を促進するための官民協議会「全国在籍型出向等支援協議会」が、17日に発足し、会議で労使の出向を積極的に進める意向を表明した。厚生労働省や経済産業省、経団連・日商・全銀協・連合などが参加する。厚生労働省が産業雇用安定助成金を創設するなど、政府は助成金や減税で出向を積極的に後押しする。

介護施設に看護師を日雇いで派遣、4月から可能に (2月19日)

厚生労働省は、介護施設や障害者施設へ看護師を日雇いで派遣できるよう政令を改正し、4月から適用する。規制緩和後は、派遣会社と受入れ先の施設に対し、看護師の業務を事前に明示して労務管理を適切に実施することを求める。



重要改正 確定

令和3年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分（4月納付分^{（補足）}）から適用される保険料率の見直しを行います。令和3年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。（補足）企業が納付する健康保険の保険料の納付期限は翌月末日であるため、3月分は4月納付分

.....**令和3年3月分からの協会けんぽの保険料率**.....

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕 _____は変更あり（富山県以外は変更あり）

北海道	10.45%	石川県	10.11%	岡山県	10.18%
青森県	9.96%	福井県	9.98%	広島県	10.04%
岩手県	9.74%	山梨県	9.79%	山口県	10.22%
宮城県	10.01%	長野県	9.71%	徳島県	10.29%
秋田県	10.16%	岐阜県	9.83%	香川県	10.28%
山形県	10.03%	静岡県	9.72%	愛媛県	10.22%
福島県	9.64%	愛知県	9.91%	高知県	10.17%
茨城県	9.74%	三重県	9.81%	福岡県	10.22%
栃木県	9.87%	滋賀県	9.78%	佐賀県	10.68%
群馬県	9.66%	京都府	10.06%	長崎県	10.26%
埼玉県	9.80%	大阪府	10.29%	熊本県	10.29%
千葉県	9.79%	兵庫県	10.24%	大分県	10.30%
東京都	9.84%	奈良県	10.00%	宮崎県	9.83%
神奈川県	9.99%	和歌山県	10.11%	鹿児島県	10.36%
新潟県	9.50%	鳥取県	9.97%	沖縄県	9.95%
富山県	9.59%	島根県	10.03%	—	—



2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.80% （1.79%から変更）
------	--------------------------

⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★今回の見直しに対応した各都道府県における「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」も公表されています。必要であれば、貴社に適用される保険料額表のダウンロードページをご案内いたします（紙でご用意することも可能です）。給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意しましょう。確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

集計結果

66歳以上働ける制度のある企業が約3分の1（令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果）

厚生労働省から、「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果（6月1日現在）」が公表されました。毎年恒例の集計結果の公表ですが、今回の集計結果は、高齢者雇用安定法に基づき雇用状況を報告した従業員31人以上の企業164,151社の状況をまとめたものです。集計結果の主なポイントは、次のとおりです。

.....**令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果のポイント**.....

●65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業の状況

- 1 高齢者雇用確保措置の実施状況
65歳までの雇用確保措置のある企業の割合は「99.9%（0.1ポイント増加）」
- 2 65歳定年企業の状況
65歳定年企業の割合は「18.4%（1.2ポイント増加）」



●66歳以上働ける企業の状況

- 1 66歳以上働ける制度のある企業の状況
66歳以上働ける制度のある企業の割合は「33.4% (2.6ポイント増)」
 - ・中小企業における割合は「34.0% (2.6ポイント増加)」
 - ・大企業における割合は「28.2% (2.9ポイント増加)」
- 2 70歳以上働ける制度のある企業の状況
70歳以上働ける制度のある企業の割合は「31.5% (2.6ポイント増)」
 - ・中小企業における割合は「32.1% (2.5ポイント増)」
 - ・大企業における割合は「26.1% (2.8ポイント増)」

★令和3年4月1日からは、高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされます。これが施行されると、66歳以上働ける制度のある企業等がさらに増加することになりそうです。

この改正の施行により、企業の皆様は、これまでの65歳までの雇用の確保から、もう一段階取り組みを

進めて、高齢社員の強みを活かした人事管理制度を整えていく必要があるといえるでしょう。70歳までの就業機会の確保について、不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

要確認

在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)を公表(国税庁)

国税庁から、「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」が公表されました。

テレワークのうち在宅勤務では、費用負担についてトラブルが生じやすいとされていますが、このFAQでは、在宅勤務に係る費用負担等について、税制上の取扱いで質問が多い事項などを取りまとめたものとなっています。いくつか抜粋してお伝えします。

……………在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)のポイント……………

〔問〕企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要がありますか。

〔答〕在宅勤務に通常必要な費用について、その費用の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ありません。

なお、企業が従業員に在宅勤務手当(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、その金銭を企業に返還する必要がないもの(例えば、企業が従業員に対して毎月5,000円を渡切りで支給するもの))を支給した場合は、従業員に対する給与として課税する必要があります。

〔問〕在宅勤務を開始するに当たって、企業が従業員に事務用品等(パソコン等)を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要がありますか。

〔答〕企業が所有する事務用品等を従業員に貸与する場合には、従業員に対する給与として課税する必要はありませんが、企業が従業員に事務用品等を支給した場合(事務用品等の所有権が従業員に移転する場合)には、従業員に対する現物給与として課税する必要があります。

上記の「貸与」については、例えば、企業が従業員に専ら業務に使用する目的で事務用品等を「支給」という形で配付し、その配付を受けた事務用品等を従業員が自由に処分できず、業務に使用しなくなったときは返却を要する場合も、「貸与」とみて差し支えありません。

★在宅勤務に通常必要な費用について、実費精算の形で従業員に支給する金銭は給与に該当せず税金は発生しません。一方、定額の在宅勤務手当は給与に該当し税金が発生するというのが基本です。このFAQでは、このような前提となる取扱いを説明したうえで、「通信費に係る業務使用部分の計算方法」、「電気料金に係る業務使用部分の計算方法」なども取り上げています。