



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# B's 事務所通信

発行: 社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.138



**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<sup>(補足)</sup>)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)
------	-------------------

⑧ 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)」
- 《続きは最後のページへ》



## 新型コロナウイルス感染症に係る メンタルヘルス ～厚生労働省調査より

厚生労働省から、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴うストレスなど、国民の心理面への影響を把握する調査の結果が公表されました。

### ◆不安の対象

- 性別年代別の特徴としては、以下のとおりです。
- ・全体的に、50歳未満の女性の不安に対する割合が高かった。
  - ・30歳～49歳の男性や20歳～49歳女性では、「自分や家族の仕事や収入に関する不安」の割合が高かった。
  - ・女性の方が男性より「生活用品などの不足への不安」の割合が高かった。
  - ・15歳～19歳の方は「自分や家族の勉強や進学に関する不安」の割合が高かった。

また、産業別の特徴としては、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」の方は、「自分や家族の仕事や収入に関する不安」の割合が高くなりました。

就業形態別の特徴としては、自営業主（内職者含む）や家族従業者、パート・アルバイト、派遣社員・契約社員・嘱託、無職（新型コロナウイルス感染拡大の影響による失職・離職）の方は、「自分や家族の仕事や収入に関する不安」の割合が高くなりました。

### ◆困ったこと・ストレスに感じたこと

- 以下の内容を挙げた人が多くなりました。
- ・感染や感染症の情報に関すること……「自分や家族が感染するかもしれないこと」（75.5%）
  - ・生活に関すること……「医療用品・衛生用品（マスクなど）が入手困難なこと」（57.6%）「旅行やレジャーができないこと」（50.4%）
  - ・医療・福祉、仕事に関すること……「医療機関を受診しづらいなど医療サービスを受けづらくなったこと」（43.1%）
  - ・家族などに関すること……「家族・親戚・友人などに会えないこと」（47.9%）

### ◆日常生活における変化（新型コロナウイルス感染症の感染拡大前と比べて）

「睡眠時間」や「飲酒量」の変化については、増加した人と減少した人はほぼ同程度でした。「運動量」が減少した人が約4割、「ゲームをする時間」が増加した人が約2割いました。

厚生労働省では、特設サイト「こころの耳」の中で、新型コロナウイルス感染症に関連した不安やストレスと上手に付き合う方法について、専門家からのアドバイスや相談窓口などを紹介しています。従業員の皆様のメンタルヘルス対策にお役立てください。

【厚生労働省「こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト～新型コロナウイルス感染症対策（こころのケア）」】

[https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus\\_info/](https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/coronavirus_info/)

## テレワーク推進のための対応 ～経団連「緊急事態宣言下における テレワーク等の実施状況調査」も踏まえて

### ◆二度目の緊急事態宣言

1月に11の都府県に緊急事態宣言が発令され、今なおその多くの地域で期限が延長されています。そのような中、政府は出勤者の7割減を目指して、企業にテレワークの徹底を求めています。

昨年春の緊急事態宣言発令を機に、これまで取組みが進んでいなかった企業でも、広くテレワークが導入されるようになりました。一方で、緊急事態宣言後にテレワークをやめてしまったという企業も多く、テレワークの実施については様々な問題点も指摘されているところです。

### ◆テレワークの推進のために実施した対応

一般社団法人日本経済団体連合会は、1月15日～22日に緊急事態宣言下におけるテレワーク等の実施状況の調査（回答数505社（/1,468社））を実施しています。調査によれば、大企業を中心に構成されているということもあり、9割の企業が原則テレワークを実施という結果になっています。

その中で、「昨年4月の緊急事態宣言以降、テレワークの推進のために実施した対応」に関する回答としては、①情報機器や通信環境の整備（95%）、②業務内容やプロセスの見直し（87%）、③人事制度や勤務体系の改定（66%）、④研修の実施（30%）が挙がっています。

その他回答として以下のようなものが挙がっており、参考になります。

社長名での社内通達／オンライン会議の推進／オンライン朝礼の実施による従業員の健康状態等把握／リモートワーク手当の創設／リモートハラスメント研修の実施／賃金保障の上での時短勤務／社外有識者へのヒアリング／採用・研修のオンライン化

### ◆1つずつ問題点を検討したうえで対策を

テレワークは企業規模が大きいほど導入率が高いという傾向があります。中小企業では様々な理由から、対応に苦慮しているところも多いでしょう。資料が電子化に対応していないこと、情報セキュリティ対策の難しさ、コミュニケーションの取りづらさ、そもそもIT環境が未整備であること（コスト増への対応）など、課題は多く挙げられます。

一方で、今後様々な手続業務について電子化が推進され、多くの企業でオンラインのやり取りが一般的な流れとなっていく中、テレワーク対応も不十分なままでは、今後の企業経営に影響が出ることは容易に想像できるところです。

現在、厚生労働省は、緊急事態宣言の発出を受けて、「テレワーク相談センター」の機能充実を図るため、オンラインでのコンサルティングの案内も行っています。労務管理のオンラインコンサルティングを5回まで無料で受けられるそうです。自社独自の課題に対応するために、専門家の支援も得ながら、具体的な対策を検討していきたいところです。

## 世代別ハラスメントへの認識ギャップに注意 ～ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社の調査より～

### ◆ハラスメントへの世代間での認識ギャップ

テレワークを行っている会社員を対象に、ハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました(ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社)。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うかという質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代では31.3%に留まりました。

また、「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し、50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。

全体的に、若い世代のほうがハラスメントに対して敏感に感じ取る傾向があることがわかります。

### ◆ギャップを認識することが重要

こんなことをハラスメントと感じるのか、と驚かれた方もいるでしょう。重要なのは、実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあるということを認識し、対応していくことです。これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。かつての当たり前が、これからもそうであるとは限りません。働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートさせていくことが欠かせないでしょう。

【ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社「世代間におけるハラスメントに対する感じ方/認識の実態調査」】  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000003.000058857.html>

## 厚生労働省による在籍型出向の支援制度

### ◆在籍型出向の支援制度

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小などを行う企業が、従業員の雇用維持を図るために、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」(雇用シェア、従業員シェアなどと呼ばれることもありま

す)を活用する取組みが行われています。

厚生労働省においても、こうしたコロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組みを支援する策を打ち出していますので、以下で紹介します。

### ◆在籍型出向とは何か？

いわゆる出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら、出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することをいい、このうち、在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものをいいます。

### ◆産業雇用安定助成金

厚生労働省による支援策の1つに、出向元事業主・出向先事業主に対する助成制度があります。

「産業雇用安定助成金」がそれで、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、「出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するというものです。令和3年2月5日に新設された助成金です。

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など出向中に要する経費の一部が助成されます(出向運営経費)。また、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成されます(出向初期経費)。

雇用維持を図るための助成金ですので、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提となる点に留意してください。

### ◆マッチング制度

その他の支援策として、公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング制度があります。同センターでは、新型コロナウイルスの影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足などの企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています(全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業からの相談に応じています)。



《最初のページからの続きです》

●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ポイント増加)」

- ・中小企業における割合は「32.1% (2.5ポイント増加)」
- ・大企業における割合は「26.1% (2.8ポイント増加)」

★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、企業の皆様が、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。詳細につきましては、気軽にお尋ねください。

お仕事  
カレンダー  
3月



3/10

● 2021年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

● 2020年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限 ※4/15まで延長

3/31

- 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 1月決算法人の確定申告と納税・2021年7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告 ※4/15まで延長

◆あとがき◆ いよいよ春ですね。愛知では緊急事態宣言も解除されましたが、引き続き密は避け、予防対策を取っていきましょうと思います。浮かれすぎてGWお出かけ禁止令が出てもつまりませんので。