human tech ヒューマンテック経営研究所
HR Consulting & Outsourcing

ヒューマンテック通信

2021年 5月号

今月のテーマ

「在宅勤務・テレワーク時の交通費および在宅勤務手当の社会保険の取扱い」が示されました

在宅勤務・テレワーク（以下「テレワーク」という）の普及に伴い、「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」が改正され、テレワークにおける交通費および在宅勤務手当の健康保険・厚生年金保険における取扱いが示されました。
【事例集の主な変更点（抜粋・一部要約）】

【問】テレワークをする被保険者が一時的に出社する際に要する交通費を支給した場合、「報酬等」に含まれるか。
【答】当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所かに応じて、以下のように取り扱う。
① 労務提供地が自宅の場合、業務命令により事業所等に一時的に出社することから、当該費用は原則として実費弁償と認められ、報酬等には含まれない。
② 労務提供地が事業所の場合、当該労働日は事業所での勤務となっていることから、当該費用は、原則として通勤手当にあたるため、報酬等に含まれる。
また、テレワークの導入に伴い、通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となる。

【問】在宅勤務手当を支給する場合、「報酬等」に含まれるか。
【答】在宅勤務手当は、その支給要件や支給実態などを踏まえて個別に判断する必要がある。基本的な考え方は以下のとおり。
① 在宅勤務手当が、在宅勤務に必要な費用として使用しなかった場合でも当該手当を事業主に返還する必要がない場合、労働の対価として支払われるものであるため、報酬等に含まれる。
② 在宅勤務手当が、業務に使用するパソコンの購入や通信に要する費用を事業主が被保険者に支払うようなものの場合、実費弁償にあたるものとして、報酬等に含まれない。
【問】テレワークの実施に際し在宅勤務手当が支給される場合の、随時改定の取扱いはどうなるか。
【答】テレワークの導入に伴い、新たに実費弁償に当たらない在宅勤務手当を支給する場合、固定的賃金の変動に該当し、随時改定の対象となる。

また、通勤手当の支給停止と在宅勤務手当の支給開始等、同時に複数の手当が増減となった場合の取扱い等も示されています。
●「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正について
https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210405T0110.pdf

2021年5月・6月の雇用調整助成金の特例措置等について

雇用調整助成金の特例措置の期限が2021年6月30日まで延長されることが、厚生労働省より公表されました。また、特例措置の原則的な措置は助成率・上限額ともに縮減されますが、業況特例（特に業況が厳しい全国の事業主）と地域に係る特例（緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の対象区域）については、5・6月については中小企業まで対象が拡大されることが公表されました。
【特例措置の内容】

判定基礎期間初日	～2021年4月末	2021年5・6月
原則的な措置	【大企業】 2/3（3/4） 15,000円 【中小企業】 4/5（10/10） 15,000円	【大企業】 2/3（3/4） 13,500円 【中小企業】 4/5（9/10） 13,500円
・業況特例 ・地域に係る特例	【大企業のみ】 4/5（10/10） 15,000円	【大企業・中小企業】 4/5（10/10） 15,000円

※金額は１人１日あたりの上限額、（ ）内の助成率は解雇等を行わない場合

●令和３年５・６月の雇用調整助成金の特例措置等について
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000777851.pdf

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルールに関する検討会がスタート

厚生労働省において「多様化する労働契約のルールに関する検討会」がスタートしました。本検討会は、労働契約法第18条に基づく無期転換ルールの見直しと、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」の雇用ルールの明確化等について検討することを目的としており、以下の論点について議論されることが予定されています。

１．無期転換ルール関係
・無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
・無期転換前の雇止め
・通算契約期間およびクーリング期間
・無期転換後の労働条件
・有期雇用特別措置法の活用状況　等

２．多様な正社員関係
・雇用ルールの明確化　等

検討会では、秋以降に報告書が取りまとめられる予定です。本紙では、今後も随時情報をとり上げていきます。

社会保険の標準報酬月額の特例改定が再延長されました（2021年7月まで）

昨年より実施されている新型コロナウィルス感染症の影響に伴う休業により報酬が著しく下がった場合の社会保険の標準報酬月額の随時改定（特例改定）について、さらに2021年7月まで延長されることになりました。
【通常の随時改定】
通常の随時改定は、固定的賃金の変動月から３ヵ月間の報酬平均をもって変動月から４ヵ月目に標準報酬月額の改定を行う制度。
【特例改定】
特例改定は、報酬が下がった月の１ヵ月のみの報酬により、固定的賃金の変動がなくてもその翌月（２ヵ月目）から改定を行うことができる制度。
＜適用要件＞※下記①～③のすべてに該当する方が対象となります。
①新型コロナウイルス感染症の影響による休業があったことにより、報酬が著しく下がった月が生じた。
②著しく報酬が下がった月に支払われた報酬の総額が、既に設定されている標準報酬月額と比べて「2等級以上」下がった。
③改定内容について本人が書面により同意している。

詳しくは、弊所の担当者にお尋ねください。
● 日本年金機構「標準報酬月額の特例改定の延長等のご案内」
https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0930.html

【ウェビナー】「一般事業主行動計画策定と『えるぼし認定』申請の実務」開催のお知らせ

改正女性活躍推進法により、2022年４月１日以降101人以上300人以下の規模の事業主に対し、女性の活躍を推進するための一般事業主行動計画の策定・届出等が新たに義務付けられます（現行法では300人以下：努力義務、301人以上：義務）。そこで、一般事業主行動計画の策定の実務対応や、近年関心が高まっている『えるぼし認定』の申請について、当研究所主催のセミナーを開催することといたします。

＜テーマ＞　2022年４月１日施行-改正女性活躍推進法対応！
一般事業主行動計画策定と『えるぼし認定』申請の実務
＜日時＞　2021年6月10日（木）　13：30～15：30
＜開催方式＞　ウェビナー（オンラインによるセミナー）
＜講師＞　当研究所 役員　島 麻衣子（特定社会保険労務士）
＜申込方法＞後日あらためてご案内させていただきます

ウェビナー開催後もオンデマンドにて１週間程度ご視聴可能とする予定ですので、当日ご都合のつかない方も是非お申込みいただき、今後のご検討の参考にしていただければと存じます。