

ヒューマンテック通信

速報！改正育児・介護休業法が6月3日成立！
(詳細は、ヒューマンテック通信3月号参照)

今月のテーマ

コロナ禍における算定基礎届の留意点 ～特例改定、休業手当、在宅勤務手当等の取扱い～

社会保険の定時決定(算定基礎届提出)の時期が近付いており、日本年金機構より社会保険「算定基礎届の記入・提出ガイドブック」が公開されました。今年の算定基礎届の提出期間と変更点は以下のとおりです。

【提出期間】7月1日(木)～7月12日(月)
【変更点】「被保険者報酬月額算定基礎届総括表」の廃止(健保組合は、一部存続)

●算定基礎届の記入・提出ガイドブック

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.files/guide.pdf>

また、今年は新型コロナウイルス感染症の影響により、標準報酬月額の特例改定や、一時帰休等による休業手当、在宅勤務時の交通費や在宅勤務手当における報酬の取扱いなど、例年とは異なる取扱いが想定されます。算定基礎届作成にあたって、あらためて留意点を確認しておきましょう。

7月以降の雇用調整助成金の特例措置等について公表されました

先月号でお伝えしたとおり、雇用調整助成金の特例措置について、5・6月は原則的な措置が助成率・上限額ともに縮減される一方、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、中小企業まで対象が拡大されることになっていましたが、今回の緊急事態宣言の延長等を踏まえ、7月も助成内容が継続されることが厚生労働省より公表されました。

【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・7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

なお、8月以降の助成内容については、雇用情勢を踏まえながら検討され、6月中に改めて公表される予定となっています。

夫婦共働きの場合の被扶養者の認定基準について通達が発出されました

年収がほぼ同額の共働き夫婦が共同扶養する被扶養者の認定にあたって、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間に被扶養者が無保険状態とならないよう、認定基準が変更され、8月1日から適用されます。

変更後の認定基準の主なポイントは以下のとおりです。

○夫婦とも被用者保険の被保険者の場合

被保険者の年間収入は、過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだもので比較し、多い方の被扶養者とする。

○主として生計を維持する者が育児休業等を取得した場合

当該休業期間中は特例的に被扶養者を異動しない。

○年間収入の逆転に伴い被扶養者認定を削除する場合

年間収入が多くなった被保険者の方の保険者等が認定することを確認してから削除を行う。

●厚生労働省「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210512S0010.pdf>

①標準報酬月額の特例改定の取扱い

新型コロナウイルス感染症の影響により報酬が著しく下がったことにより特例改定の届出をしている場合でも、算定基礎届の届出が必要となります。ただし、2021年6月または7月を急減月として、7月または8月に特例改定を行った場合、通常の随時改定と同様に算定基礎届の対象外となります。

②一時帰休による休業手当が報酬等に含まれるか

・7月1日時点で一時帰休が解消されていないときは、休業手当等が支払われた月を算定の対象とし報酬に含めます。
・7月1日時点で一時帰休が解消されているときは、休業手当等が支払われた月は算定の対象となりません。

③在宅勤務時の交通費や在宅勤務手当が報酬等に含まれるか

在宅勤務時に一時出社する際の交通費は、当該労働日における労働契約上の労務の提供地によって判断され、自宅であれば実費弁償として報酬等には含まれず、事業所であれば通勤手当として報酬等に含まれます。また、在宅勤務手当については、毎月定額を渡し切りで支給するような場合は報酬等に含まれますが、実費弁償に当たる場合は報酬等に含まれません(詳細は先月号参照)。

厚生労働省からワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱いについて示されました

新型コロナウイルスのワクチン接種時の休暇や労働時間の取扱いに関するQ&Aが厚生労働省より示されました。概要は、次のとおりです。

【望ましい対応例】

- ① ワクチン接種や接種後に副反応が発生した場合に活用可能な休暇制度の新設や、既存の積立休暇制度等をこれらの場面にも利用できるような見直すこと
 - ② 特段のペナルティなく労働者の中抜け(その時間分の終業時刻の繰下げ)や出勤みなし(労働から離れることを認めた上で、その時間は労働したものとすること)を認めること
- 【就業規則の変更を伴う場合】
上記のような取扱いは、一般的には労働者に不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、就業規則の変更を伴う場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生すると考えられること(ただし、就業規則の変更手続きは別途必要)

●新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)問4-20
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-20

厚生労働省より性別等が削除された新たな履歴書の様式が公開されました

厚生労働省が使用を推奨してきたJIS規格の履歴書の様式例が、日本規格協会の様式例から削除されたため、厚生労働省から2021年4月に新たな様式例が公開されました。公正な採用選考を確保する観点から、以下の変更が加えられています。

1. 性別欄を【男・女】の選択から任意記載欄に変更

面接等で適切な方法による確認は可能とされるが、回答を強要しないよう配慮すること、また性別欄の記載内容や未記載であることを理由として採否を決定しないこと(性別の確認が必要な場合の具体例は、下記URL参照)

2. 通勤時間、扶養家族数、配偶者、配偶者の扶養義務欄を削除

超過勤務・休日出勤、緊急対応、転勤等の関係から上記の4項目の情報を把握する必要がある場合は、公正な採用選考に留意した上、厚生労働省が示す質問例を参考に面接時等に確認すること。

各企業において独自の履歴書やエントリーシートを活用することも可能ですが、公正な選考の確保に留意することが重要です。

●新たな履歴書の様式例の作成について
<https://kousetsaiyou.mhlw.go.jp/pdf/09.pdf>