サトー事務所だより

2020年8月号 (No.127)

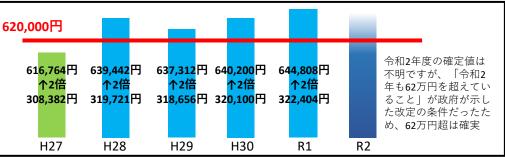
【9月から】厚生年金の標準報酬月額の上限引き上げ

令和2年9月1日より厚生年金の標準報酬月額の上限が改定されます。(**健康保 険の標準報酬月額は変更なし**)

31等級620,000円 → 32等級650,000円

厚生年金の標準報酬月額の上限は、3月末時点の全厚生年金被保険者の標準報酬月額の平均額の概ね2倍となるように設定されています。平成28年の3月末より、平均額の2倍の金額が標準報酬月額の最高等級である62万円を超える状態が継続しており、上限の引き上げに至りました。





変更	平成元年12月~	平成6年11月~	平成12年10月~	
追加等級	27等級(500,000) 28等級(530,000)	29等級(560,000) 30等級(590,000)	31等級(620,000)	

前回の厚生年金の標準報酬月額の改定はH12年10月に行われており、約20年ぶりの改定となりました。

健康保険 (広島県)※介護保険料なしの場合			標準報酬	厚生年金				
等級	全額 (10.01%)	折半額	月額	等級	全額 (18.300%)	折半額		
1	5,805.8	2,902.9	58,000					
~	~	~	~					
4	8,808.8	4,404.4	88,000	1	16,104	8,052		
~	~	~	~	~	~	~		
3 4	62,062.0	31,031.0	620,000	3 1	113,460	56,730		
3 5	65,065.0	32,532.5	<mark>650,000</mark>	3 2	118,950	<mark>59,475</mark>		
~	~	~	~			1 92 11		
5 0	139,139.0	69,569.5	1,390,000		•			

報酬が概ね635,000円以上の人は標準報酬月額の等級が65万円に 当てはまり、令和2年9月(10月納付分)からは本人負担・事業主負担としてそれぞれ2,745円の厚生年金保険料が増加することになります。



おしながき

- ▶厚生年金の標準報酬月額の 上限引き上げ
 - … P 1
- ▶失業等給付の被保険者期間の 算定方法の変更
 - ...P 2
- ▶ユースエール認定
- ...₽3
- ▶新型コロナウイルスの 第2波に備えて
 - て …P4
- ▶新しい生活様式における 熱中症予防対策
 - ...₽4

8月・9月の労務/税務

8月11日

- ●源泉徴収額・住民税特別徴 収税額の納付
- ●雇用保険被保険者資格届の 提出

8月31日

- ●社会保険料の納付
- ●外国人雇用状況の届出
- ●個人事業税の納付
- ●労働保険の年度更新 (※コロナの影響で延長)

9月10日

- ●源泉徴収額・住民税特別徴 収税額の納付
- ●雇用保険被保険者資格届の 提出

9月30日

- ●社会保険料の納付
- ●外国人雇用状況の届出
- ●個人の都道府県税・市民税 の納付



【8月から】失業等給付の「被保険者期間」の算定方法の変更(雇用保険)

失業等給付とは

失業等給付は、労働者が失業した場合及び雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、必要な給付(失業 者の失業中の生活を補償し、求職活動を容易にする「求職者給付」など)を行うとともに、その生活及び雇用 の安定を図るための給付です。失業等給付の支給を受けるためには、以下の要件が必要となります。

離職をした日以前の2年間に「被保険者期間」が通算して12ヶ月以上

(特定受給資格者又は特定理由離職者は、離職した日以前の1年間に「被保険者期間」が通算して6ヶ月以上)

|被保険者期間| の算定方法の変更

現行(離職日が7月31日以前)

離職日から1ヶ月ごとに区切っていた期間に

賃金支払の基礎となる 日数が11日以上ある月



雇用保険の加入要件(※)を満 たしていても、賃金支払の基礎 となる日数が11日に満たない 場合があるため、労働時間によ る基準を設定することに



離職日が8月1日以降

離職日から1ヶ月ごとに区切っていた期間に

賃金支払の基礎となる 日数が11日以上ある月

又は

賃金支払の基礎となる 労働時間が80時間以上ある月

(※) 週の所定労働時間が20時間以上、かつ、雇用見込み期間が31日以上

離職証明書の記載方法の変更

上記の改正により、離職日が8月1日以降となる 方に関する離職証明書の作成においては、以下の 点に注意しましょう。

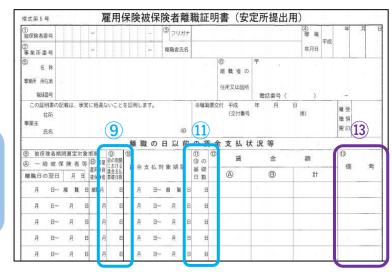
「⑧の期間における賃金支払基礎日数 |

11欄「⑩の基礎日数|

に記載する賃金支払の基礎日数が10日以下の期間

③欄に当該期間における賃金支払の基礎となった 労働時間数を記載

(現在、離職証明書の様式変更は予定されていません)



10月には「給付制限期間」が2ヶ月に短縮されます

現在、自己都合による退職の場合は、**給付制限期間として3ヶ月間は失業等給付**を受けることはできません が、10月1日以降の離職については、5年間につき2回まで給付制限期間が2ヶ月となります。



助成金額も増額!?今注目のユースエール認定



ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、

若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業

(常時雇用する労働者が300人以下)



認 記 記 の 2.i

1.ハローワーク等で重点的PRの実施

認定企業はハローワーク等で積極的にPRされ、若者からの応募増加が期待できる。

2.認定企業限定の就職面接会等への参加

各都道府県労働局・ハローワークが主催する就職面接会に参加でき、積極的に人材採用できる。

3.若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算

- ①キャリアアップ助成金(正社員化コース)
 - → 35歳未満の労働者を転換等した場合に、転換措置内容に基づき47,500円~12万円加算
- ②人材開発支援助成金(特定訓練コース)
 - → 経費助成率を15%加算
- ③トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)
 - → トライアル雇用開始時に35歳未満の場合は月額5万円支給(通常は4万円)

4.その他にも、日本政策金融公庫による低利融資・公共調達における加点評価あり

認定基準(一部抜粋)

以下の他にも所定外労働の時間数要件などあり。詳しくは厚生労働省**Web**ページへ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html

- ●学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること (少なくとも卒業3年以内の既卒者が求人に応募可能であることが必要)
- ●「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
- ●直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
- ●青少年雇用情報について公表

(直近3事業年度の採用・離職者数、男女採用者数、平均継続勤続年数。研修内容、自己啓発支援など)

- ●過去3年間に、認定取り消し・認定辞退・新卒者の採用内定取消しを行っていないこと
- ●過去1年間に、事業主都合による解雇又は退職勧奨を行っていないこと
- ●その他、暴力団関係・風俗営業関係・法令違反がないこと

認定を受けた企業は、ハローワーク等で「**企業の情報発信の後押し**」「**企業が求める人材の円滑採用の支援**」を受けることができるため、求職中の若者とのマッチング向上を図ることができます。企業にとっては認定に基づく認定マークの使用によって自社の取組を社外にアピールできるなど、多数のメリットを享受することができる制度です。ぜひ認定企業登録を目指してみてはいかがでしょうか?

新たな認定マーク「もにす認定」の創設



もにす認定は、**障害者雇用に関する優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下) に対する認定制度**です。障害者雇用に関して、「取組内容・取組の成果・それらの情報開示」について一定の評価を得る等の要件を満たすことで認定を受けることができます。

もにすとは、「**共に進む**(と<u>もにす</u>すむ)」という言葉と、企業と障害者が共に明るい 未来や社会に進んでいくことを期待して名付けられています。ユースエール同様に認定 マークの使用により、自社の取組を社外にアピールすることができます。

新型コロナウイルスの第2波に備えて

7月末時点では、日本全国での1日の感染者数が1000人を超える日が続くようになってきています。医療関係 の専門家の予想では今後はさらなる感染拡大が予想されています。既に第1波を超える感染者数となっている ため、緊急事態宣言の発出の可能性も想定され、今後の社会的な影響は計り知れません。

出勤前の検温・手洗い・うがい・アルコール消毒といった感染拡大防止措置の徹底はもちろん、「もし感染 の疑いがあったら|「もし濃厚接触者になったら」といった際の対応策の基本を押さえておきましょう。

新型コロナウイルス感染対応

感染の疑いがある場合 (発熱・咳・倦怠感など)

「出勤しない、させない」が大原則

- ・症状について「いつ頃から」「どんな症状」かをヒアリング又は報告させ、 行動履歴や同居の家族の症状などを記録させる
- ・基本的には病気欠勤に該当するが、一定の症状のみをもって一律に休業させ る際には、休業手当の支払(平均賃金の60%以上)が必要な場合も

濃厚接触者となった場合

基本的には保健所等の行政機関の指示に従う(一般的には14日間の経過観察)

- ・有給休暇の取得推奨や、可能な場合は在宅勤務に切り替える
- ・会社判断による出社制限を行う場合は、休業手当の支払が必要

感染者となった場合

医療機関及び保健所等の行政機関の指示に従う

- ・感染前の行動履歴を報告させ、社内での濃厚接触者の特定や消毒を行い、行 動履歴に基づいて取引先等に当該従業員が感染した旨を報告する
- ・4日以上の休業で傷病手当金の対象となる(休業手当不要)
- ・再陽性の可能性もあるため、治癒後も一定期間は在宅勤務などに切り替える といった対応も考えられる
- ※医療機関の業務負担となるため、治癒証明は求めないこと

従業員のプライベートでの行動は制限できるの??

GoToトラベルでお得に旅行できるとなっても、現在の感染拡大状況にあっては、感染リスクを考える と「従業員には旅行に行ってほしくない」というのが企業の本音ではないでしょうか?

しかし、使用者が労働者の私生活に介入し、特定の行為を禁止することは法的な根拠がないため、・ <mark>般的には認められません</mark>。ただし、感染者の多い地域へ旅行した従業員に対して、出勤停止や在宅勤務 等の措置を明示することは、他の従業員への安全配慮義務の履行のためにも認められます。

プライベートに介入できる法的根拠はありませんが、適切なコミュニケーションによって、旅行や会 食・飲み会の自粛を依頼・要請すること自体は可能です。

新しい生活様式における熱中症予防対策

気温・湿度が高い状態でのマスクの着用は、 暑さを避け、適宜マスクをはずしましょう。 熱中症のリスクが高くなるおそれがあります。



新しい生活様式における熱中症予防行動のポイント(環境省・厚生労働省作成より一部抜粋)

- 感染症予防のため、エアコンを使用していても窓を開ける等により換気は確保しつ つ、エアコンの温度設定をこまめに調節
- 屋外で人との十分な距離(2m以上)を確保できる場合は、マスクを外して作業 **(2**)
- マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、のどが渇いていなく **(3**) てもこまめに水分補給
- 周囲の人との十分な距離(2m以上)をとった上で、適宜マスクをはずして休憩 **(4**)
- 熱中症になりやすい高齢者、子供、障害者への目配り・声がけを行う

社会保険労務士法人サトー 730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F 月~金 9:00~18:00(12:00~13:00除く)

電話:082(546)2080 FAX:082(546)2081

