

June  
2020

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

# 事務所通信

6月より大企業を対象にパワーハラスメント対策が義務化されます。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 2020年6月号

### 拡充された雇用調整助成金の 特例措置

ハローワーク等での求人不受理

65歳への引上げが予定される  
公務員の定年

青色事業専従者の1人当たり  
平均給与額（2018年分）

社会保険労務士佐藤秀樹事務所

香川県木田郡三木町氷上3929-2

TEL：087-812-0868 / FAX：087-812-0877

## 拡充された雇用調整助成金の特例措置

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、雇用調整助成金の特例措置の拡充が行われていましたが、2020年4月1日から6月30日までは「緊急対応期間」として特に手厚い助成内容となっています。そこで今回は、主な特例措置の内容をみておきましょう。

### 1.生産指標の要件緩和 [4月1日から適用]

雇用調整助成金の前提には、事業活動の縮小があり、生産指標（生産量、売上高等）が、計画届の提出があった月の前月と、対前年同月比（※）で10%以上減少していることが要件とされていました。これについて、緊急対応期間は基準が緩和され、5%以上減少していることで認められることになりました。

※生産指標の確認期間は従来3ヶ月であったものが1ヶ月に短縮されています。

### 2.休業等規模要件の緩和 [1月24日から適用]

1.の生産指標の要件の他に、休業等の日数に関する要件（休業等規模要件）があり、休業等の規模が一定以上でない場合は、助成金を活用できません。

この休業等の規模は中小企業の場合、休業等の延日数が対象労働者の所定労働日数の1/20以上、大企業の場合1/15以上とされていましたが、休業等の初日が1月24日以降のものに遡って、中小企業の場合1/40以上、大企業の場合1/30以上に緩和されました。

これにより、例えば3月に休業を行ったものの、休業等規模要件を満たさず、助成金を活用できないと判断していたものが、遡って要件を満たすことができ、助成金を活用できる状態になっているかもしれません。

### 3.助成率の引上げおよび上乘せ [4月1日から適用]

雇用調整助成金の支給額は、原則として事業所ごとに算出される基準賃金額に助成率を乗じて計算されます。この助成率は、中小企業が3分の2、大企業2分の1となっていたことが、緊急対応期間は、中小企業が5分の4、大企業が3分の2へと引き上げられています。

また、さらなる上乘せもあり、解雇等をしていない等の要件を満たした場合の助成率は、中小企業が10分の9、大企業が4分の3となります。

### 4.支給日数の上限の引上げ [4月1日から適用]

雇用調整助成金が支給される日数（支給限度日数）は1年間で100日までとされています。この日数について、緊急対応期間に実施した休業は別枠でカウントされることとなり、上限はありません。

### 5.教育訓練実施時の加算額引上げ [4月1日から適用]

雇用調整助成金は、従業員を休業させるほか、教育訓練を実施したときにも、その賃金相当額に対し助成が行われます。

また、訓練費として助成金が加算されますが、緊急対応期間については、その加算額が教育訓練を実施した日について1日、1人当たり1,200円から、中小企業は2,400円、大企業は1,800円に引き上げられています。

### 6.雇用保険未加入者への対象拡大 [4月1日から適用]

雇用調整助成金は、一定の要件を満たした雇用保険の被保険者に対して、休業等させたときに支給対象になります。したがって、雇用保険に加入していない1週間に20時間未満の労働者（以下、「未加入者」という）については、休業手当を支払った場合でも助成金の支給対象にはなりませんでした。

これについて、4月1日より未加入者が休業した場合も対象とし、助成金が支給される仕組みが創設されました。

なお、未加入者に支給される助成金は、「緊急雇用安定助成金」として、雇用調整助成金とは別に支給されることになっており、助成額の算出方法も、申請する様式も異なっています。

### 7.短時間休業の要件緩和 [1月24日から適用]

雇用調整助成金は、1日単位での休業のみではなく、短時間休業として1時間以上の休業を行う場合にも支給対象として認められています。ただし、この場合、対象労働者全員が一斉に休業することが要件とされていました。

今回、この要件が緩和され、労使協定により実施されるものであり部署・部門や職種、勤務体制、シフト等に基づく短時間休業も支給対象となりました。なお、無規定に行われるものについては、短時間休業として認められません。

特例措置には1月24日まで遡って適用されるものと、4月1日から適用されるものがあるため、内容を確認しておきましょう。また、上記に挙げた拡充とともに手続きの簡素化も行われています。様式に記載すべき事項が減っていたり、添付書類も削減されていたりします。今後も制度や様式の見直しが予想されますので、申請をする際には最新の情報を確認し、誤らないようご注意ください。

### 8.残業相殺制度の当面停止 [1月24日から適用]

残業相殺とは、休業等させる一方で、残業や休日出勤をさせた場合、助成金額を算出する際に、残業や休日出勤させた分を控除する仕組みです。今回、この仕組みが1月24日以降の休業について遡って当面停止されることとなりました。

そのため、ある部署は休業しているが、別の部署では残業しているようなケース、休業しつつも、出勤した日にどうしても残業をせざるをえないケース、やむをえず休日出勤するケース等があっても、その残業や休日出勤分は助成金額から控除されないことになりました。

### 9.計画届の事後提出 [1月24日から適用]

雇用調整助成金は、休業等を実施する前に計画届を提出し、休業等が終了した後に支給申請を行うことになっています。ただし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響は急激であったことも踏まえ、計画届を休業等の実施前ではなく、事後に提出することも認められています。この事後提出の期間についても5月31日までとされていましたが、6月30日まで延長されました。

2020年4月28日時点の情報です。

## ハローワーク等での求人不受理

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。



社労士

2020年3月30日より施行されているハローワークや職業紹介事業者（以下、「ハローワーク等」という）での求人不受理の取扱いについて説明します。実は、ハローワーク等での求人を行う際、法令違反のあった企業からの求人を受理しないという取扱いができるようになりました。



総務部長

えっ!? 法令違反があると、求人が受け付けてもらえなくなるのですか。



法令違反といっても労働基準法をはじめとする法令違反で、具体的に対象となる法令と条項が決められています。また、是正指導を受けたり、違反により送検され、公表された場合が対象となります。この求人不受理は、2018年3月より先行してハローワークで「新卒者向け求人」を対象に開始されています。

すでに、新卒者向けが行われていたのですよね。対象となる法令と条項が決められているということですが、実務上、どのようなことに注意しておけばよいのでしょうか？



実務上、法令違反として労働基準監督署から是正勧告を受けやすいものとして、労働基準法第32条や第36条第6項（第2号および第3号の部分のみ）があります。前者は時間外労働・休日労働に関する協定届（いわゆる36協定届）で定めた時間数を超えて労働させた場合、後者は時間外労働の上限規制で定められた時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、時間外労働と休日労働の合計が2ヶ月から6ヶ月を平均して1月当たり80時間以下に収まらず、労働させた場合が該当します。



なるほど。これについては労働時間管理が重要ですね。1回法令違反をしてしまうと、今後、二度と求人の申し込みを受け付けてもらえなくなるのでしょうか？



ここでの法令違反は、1年間に2回以上、同一の対象条項の違反により是正勧告を受けた場合です。また、求人が受け付けてもらえない期間は、法令違反の是正後、6ヶ月を経過するまでとされています。



この他に、注意しておくことはありますか？



転職サイトなどに求人を出す場合、職業紹介事業者から労働基準法などの法令違反をしていないかの自己申告が求められます。申告の際に事実と相違する報告をすると、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性があるため、正しい内容の申告が必要です。



### 【ワンポイントアドバイス】

1. 2020年3月30日より、労働基準法をはじめとする法令違反があると、ハローワーク等へ提出する求人の不受理の取扱いが始まっている。
2. 労働時間に関する内容は法令違反に該当しやすいことから、その管理が重要になる。
3. 求人の申し込みの際に職業紹介事業者から求められる自己申告では、正しい内容を申告する必要がある。

# 65歳への引上げが予定される 公務員の定年

今国会で成立した改正高年齢者雇用安定法では、民間企業等に対して70歳までの就業機会の確保を努力義務としていますが、公務員に関しては、現在、一部を除き60歳となっている定年を65歳まで引き上げる法改正が検討されています。民間企業に先行する動きと考えられることから、その方向性を確認しておきましょう。

## 1. 定年の段階的引上げ

公務員の定年の引上げは、下表のとおり、2022年度から段階的に2年おきに引き上げて、2030年度に65歳とすることが予定されています。

2022年度～	2024年度～	2026年度～	2028年度～	2030年度～
61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

現状は、60歳の定年退職者について再任用制度を設け、再雇用（継続雇用）していますが、引上げ後についてはその制度は廃止される見込みです。

## 2. 役職定年制の導入

組織活性化等を目的とし、一定の年齢になったところで役職を外れるいわゆる「役職定年制」を設けている企業がありますが、公務員についても定年の引上げと並行して導入されることが予定されています。

具体的には、管理監督職（指定職及び俸給の特別調整額適用官職等）の職員は、一部の特例を除き、60歳（事務次官等は62歳）の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に管理監督職以外の官職に異動となるものです。

## 3. 60歳に達した職員の給与

定年の引上げの際に課題となる給与額の設定は、人事院が2018年8月10日に国会と内閣に対して行った「意見の申出」に基づき、当分の間、60歳に前の7割水準に設定されることとなっています。

※法改正後には昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、2030年3月31日までに所要の措置を順次講ずるといった対応がとられる予定です。

## 4. 多様な職業生活設計の支援

定年が引上げられる一方で、60歳以降の働き方に多様性を認めており、以下のような対応が認められる方向となっています。

- ①60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
- ②60歳に達した日以後、定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の職員として65歳まで勤務することができる制度を設ける。

法改正の施行日は定年の引上げ開始となる2022年4月1日が予定されていますが、現時点（2020年5月7日）では、法改正の成立に向けて国会審議が行われているところです。民間企業でも技能の伝承や人材の確保といった観点から、定年の延長を検討する企業が増えると思われる。このような公務員の事例も参考にしながら、自社の高年齢者の活用について検討するとよいでしょう。

# 青色事業専従者の1人当たり平均給与額(2018年分)

2020年（令和2年）3月末に発表された国税庁の統計資料※から、事業所得者の青色事業専従者1人当たり平均給与額をまとめました。

## 1人平均給与額は223.2万円

2018年分の事業所得者の青色事業専従者1人当たり平均給与額（以下、平均給与額）を所得階級別にまとめると、下表のとおりです。合計は223.2万円となりました。2017年分と比較すると0.3%の減少です。

所得階級別にみると、事業所得が600万円以下の階級で平均給与額が200万円を超えました。300万円を超えるのが1,200万円以下の階級で、500万円を超えるのが3,000万円以下の階級になっています。100万円以下から2億円以下の階級までは、階級が高くなるにつれて、平均給与額も高くなっています。

2017年より減少したのは、400万円以下と10億円以下、50億円以下の3階級のみで、その他は増加しました。

## 専従者がある割合は40%程度

なお、事業所得者のうち、専従者のある申告納税者の割合は、合計で40.3%でした。700万円以下～2億円以下の階級で、専従者のある割合が50%を超えています。

なおこの金額は、実際に報告された専従者数と専従者給与総額から、1人当たりの平均額を求めたものであり、「相当」かどうかは判断できませんのでご了承ください。

2018年分事業所得者の所得階級別青色事業専従者1人当たり平均給与額

所得階級	専従者1人 当たり平均 給与額	2017年から の増減	専従者のある 者の割合	所得階級	専従者1人 当たり平均 給与額	2017年から の増減	専従者のある 者の割合
	千円				%		
合計	2,232	-0.3	40.3	1,200万円以下	3,199	1.7	58.3
70万円以下	1,274	0.3	16.7	1,500万円以下	3,658	1.6	58.3
100万円以下	1,149	1.4	25.1	2,000万円以下	4,422	0.5	59.3
150万円以下	1,274	0.1	30.0	3,000万円以下	5,579	1.6	64.5
200万円以下	1,414	1.6	33.4	5,000万円以下	6,950	2.3	66.2
250万円以下	1,534	1.2	35.6	1億円以下	8,432	1.2	64.4
300万円以下	1,623	1.1	37.5	2億円以下	10,500	3.7	53.9
400万円以下	1,759	-8.2	39.8	5億円以下	9,680	6.7	34.7
500万円以下	1,938	0.6	44.0	10億円以下	8,500	-29.8	32.0
600万円以下	2,136	0.7	47.7	20億円以下	64,000	92.5	20.0
700万円以下	2,317	1.2	51.4	50億円以下	1,000	-95.2	33.3
800万円以下	2,518	1.6	53.3	100億円以下	36,000	-	100.0
1,000万円以下	2,762	1.2	55.5				

※国税庁「平成30年分申告所得税標本調査 調査結果報告（税務統計から見た申告所得税の実態）」

2018年（平成30年）分の申告所得税について2019年3月31日現在において申告納税額がある者を対象とした標本調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/shinkokuhuyohon2018/hyuhon.htm>

# 新型コロナウイルス感染症対策で 行われた在宅勤務の実態

ここでは、これからテレワークを導入する企業等への参考情報として、新型コロナウイルス感染症対策（以下、感染症対策）として今年3月に実施されたテレワーク（在宅勤務）（以下、在宅勤務）の実態に関する調査結果※をみていきます。

## □ 感染症対策としての実施は12.6%

上記調査結果から、感染症対策として在宅勤務を実施した割合を合計すると、12.6%でした。詳細は表1のとおりです。

【表1】在宅勤務実施の有無（%）

元々実施してきており、（今回特別という訳でなく）通常通り実施した（A）	2.9
元々実施したことはあったが、今回、対策の一環として（あらためて）実施した（B）	4.5
元々実施したことはなかったが、今回、対策の一環として（はじめて）実施した（C）	5.2
実施したかったができなかった	15.6
実施するつもりはなく、実施しなかった	71.9

国土交通省「平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査－調査結果の概要－」

対策の一環として初めて実施した割合は5.2%でした。調査日が3月9日と10日で、その前1ヶ月程度の期間での在宅勤務の実施状況ということもあり、実施割合は低調です。

【表2】在宅勤務を実施してみて問題があったこと（%）

	(A)	(B)	(C)	全体
営業・取引先等との連絡・意思疎通に苦労した	7.3	10.2	9.4	9.2
同僚や上司などの連絡・意思疎通に苦労した	4.8	12.2	10.3	9.7
会社でないと閲覧・参照できない資料やデータなどがあつた	13.7	30.1	31.3	26.8
自宅に仕事に専念できる物理的環境（個室・間仕切りによるスペースや机・椅子など）がなく、仕事に集中できなかった	2.4	9.2	7.6	7.0
自宅で仕事に専念できる状況になく（家事や育児を優先）、仕事に集中できなかった	7.3	4.6	3.6	4.8
会社のテレワーク制度が明確ではない（自己判断による実施）ため、やりづらかった	4.0	6.1	15.6	9.6
セキュリティ対策に不安があつた	1.6	4.1	3.1	3.1
その他の問題があつた	0.8	2.6	2.2	2.0
特に問題はなかった	58.1	20.9	17.0	27.8

国土交通省「平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査－調査結果の概要－」

## □ 最大の問題はデータ等へのアクセス

次に表1の（A）から（C）の別に、在宅勤務を実施してみて問題があつたことをまとめると、表2のとおりです。

全体の70%以上で問題があつたとしています。最も回答割合が高かつたのは、会社でないと閲覧・参照できない資料やデータなどがあつたで、全体で26.8%です。

国土交通省では、緊急時のテレワーク実施に当たっては、以下の点の重要さが改めて確認されたとしています。

- 平時からの準備（テレワークに関する社内規程などの制度整備やペーパーレス化・クラウド化など仕事に必要な資料へのアクセス手段の確保等）
- 日頃からのテレワーク実施

在宅勤務を実施する際は注意しましょう。

※国土交通省「平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査－調査結果の概要－」

対象は民間会社、官公庁等の正社員・職員、及び派遣社員、契約社員等を本業としていると回答した人35,807人、回答数は4,532人です。表の合計は四捨五入の関係で100にならない場合があります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。[http://www.mlit.go.jp/report/press/toshi03\\_hh\\_000055.html](http://www.mlit.go.jp/report/press/toshi03_hh_000055.html)

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めにご手続きしておきましょう。

2020年6月

## お仕事備忘録

1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）
2. 個人住民税の納期の特例
3. 労働保険の年度更新
4. 賞与支払届の提出
5. 小学校休業等対応助成金の申請（対象期間が延長されています）
6. パワーハラスメント対策が大企業で義務化
7. 障害者、高齢者雇用状況の確認

### 1. 個人住民税の特別徴収（新年度がスタート）

住民税の徴収方法が特別徴収の事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

### 2. 個人住民税の納期の特例

給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です。

新型コロナウイルスの影響により納税が困難な場合は、市町村の担当課にお問い合わせください。

### 3. 労働保険の年度更新

7月10日までに労働保険の年度更新手続きが必要となります。なお、2020年4月以降に始まる事業年度より、資本金が1億円超の特定法人については、労働保険申告書を電子申請で提出することが義務化されます。

### 4. 賞与支払届の提出

賞与を支給した場合には、従業員から社会保険料を徴収し納付する義務があります。支給日より5日以内に所轄の年金事務所（健康保険組合に加入している場合は健康保険組合）に賞与支払届を届け出ることになっています。

なお、賞与支払届についても、労働保険の年度更新と同様、電子申請義務化の対象となっています（健康保険組合については、2020年11月以降に対象となります）。

### 5. 小学校休業等対応助成金の申請（対象期間が延長されています）

小学校等の休業により子どもの世話が必要になった保護者に対し、法定の年次有給休暇とは別に有給休暇を取得させた場合に利用できる、小学校休業等対応助成金の対象期間が、6月30日まで延長されました。

### 6. パワーハラスメント対策が大企業で義務化

2020年6月1日より、大企業において職場におけるパワーハラスメント対策が義務化されます。これにより、就業規則にパワハラ防止規定を定める、相談窓口を設置することが求められます。中小企業は2022年4月1日から義務化されます。

### 7. 障害者、高齢者雇用状況の確認

障害者及び高齢者の雇用状況報告書（6月1日現在）を提出します。提出期限は7月15日までとなっていますが、管轄のハローワークでご確認ください。