

トピックス

令和3年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

重要改正 確定

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^{（補足）}）から適用される保険料率の見直しを行います。

（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月納付分重要な内容ですので、確認しておきましょう。

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）
------	------------------

⑨ 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。

◆花粉シーズン到来！

コロナ禍での花粉症との付き合い方について考えてみましょう

東京都内では、この2月6日スギ花粉の飛散が始まりました。今年もいよいよ花粉症のシーズンが始まります。

日本気象協会によると、2020年と比較して、2021年春の花粉飛散は多く、全国平均で160%程度と

なると予想されています。ひどい症状に悩まされる方も多くなると考えられます。

くしゃみや鼻水といった症状で新型コロナウイルス感染と恐れられたり・・・

花粉症

のシール活用も。

花粉症です



◆事業場でも例年以上の花粉症対策を！

これまでも仕事の能率低下対策の一環として、事業場で花粉症対策を行ってきた企業は多くありました。

特に今年は、症状がひどくなることが懸念されることからプレゼンティーズム（疾病就業）対策、

また新型コロナウイルス感染拡大防止対策として花粉症への対策が例年以上に求められます。

換気や密を回避しながらの花粉症対策として、換気をする一方でカーテンや網戸を設置して花粉が室内に入らないようにする、空気清浄機・加湿器を活用する、早期の花粉症治療も選択肢に入れる、などによりこのシーズンを乗り切りましょう！

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、個人事業税の確定申告期限

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

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。

.....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)」

●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が、『ちょっと待った！人も足りないから我が社も65歳定年、70歳まで再雇用にしよう！』と安易に考えると大変です。

制度の見直しを行わないと予想以上の人件費の上昇により、企業経営を圧迫してしまうこともあります。当法人では定年延長に伴う賃金シミュレーション他、制度の見直しも行っていますので是非ご相談ください。

勤続年数の長期化を見すえた人事制度をご提案いたします！

◆人生100年時代

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」には、勤続年数の長期化を見すえた対応を行う際に参考になるポイントが掲載されています。

◆管理職への昇進が見込めなくなった場合の処遇

管理職への昇進が見込めなくなった正社員の処遇については、「昇進・昇格がないまま勤続」との割合が77.9%と最も高くなっています。次いで管理職相当の専門職として処遇する(34.4%)、管理職相当の社員格付けとする(30.5%)と続いています。以上は中小企業での割合ですが、大企業でも同じような傾向です。

◆キャリア形成のための人事制度とその効果

目標管理制度やキャリア面談等の人事制度について、39歳までの若年層では「メンター制度」が特に効果的なようです。(知識や経験の豊かな先輩社員(メンターmentor)が後輩社員(メンティ mentee)に、キャリア形成上のサポートを行う制度のことです。)

高齢層では「社会貢献参加」の制度については効果がありそうです。

ボランティアなどの「社会貢献参加」活動の人材育成効果は、社会の価値観に触れる機会(69.5%)、社外ネットワークの拡大(48.6%)、新しい視点の獲得(37.0%)などが多くなっています。

◆改正高齢者雇用安定法の施行

改正高齢者雇用安定法が4月1日に施行されます。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。努力義務となってはいますが、計画的に対応を準備しておきましょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」PDF】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200529.pdf>

七十二候の暦(こよみ)

3月10日~3月14日頃

桃始笑(ももはじめてさく)

昔は花が咲くことを「笑う」としていました。雛祭りに飾られる花として知られている桃の花ですが、もともとは中国原産で、弥生時代に日本にやってきたそうです。



代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:<http://brainstar.jp>

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。

◆従業員が負担した通信費の計算方法

○電話料金

「通話料」と「基本使用料」について示しており通話料に関しては明細書等で確認できるため、その部分の企業の負担は非課税扱いです。

基本使用料については、次のような【算式】で算出したものについては非課税となっています。

○インターネット接続にかかる通信料

「基本使用料」や「データ通信料」などについて、業務で使用した部分を合理的に計算する必要があり、次のような【算式】により算出したものについては非課税となっています。

【算式】

業務のために使用した基本使用料や通信料等

＝従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料等×その従業員の1か月の在宅勤務日数／該当月の日数×1/2

【例】従業員が9月に在宅勤務を20日行い、1か月の基本使用料や通信料を

1万円負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法

10,000円×20日（在宅勤務日数）／30日（9月の日数）×1/2

＝3,334円（1円未満切上げ）

このほか、電話料金に係る行う使用部分の計算方法や、レンタルオフィス等の利用に関する取扱いについても示しています。

【国税庁ホームページ】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>



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 歳の人には「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」の人は、「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）の人は、「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/

緊急事態宣言対象地域における雇用調整助成金の雇用維持要件が緩和されます

◆雇用調整助成金の特例措置はいつまで？

現在、東京、千葉、神奈川、埼玉、大阪、京都、兵庫、愛知、岐阜、福岡が3月7日まで緊急事態宣言対象地域とされています。この緊急事態宣言を受け、雇用調整助成金（以下、「雇調金」という）の助成率引上げ等の特例措置は、同宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長されることが決定しています（令和3年2月8日厚生労働省令第28号）。

◆緊急事態宣言対象地域における雇調金の雇用維持要件緩和とは？

厚生労働省のプレスリリース（令和3年2月5日）で、雇調金の助成率決定の要件となっている解雇等を行っていないこと等とする雇用維持要件について、緩和する予定であることが公表されました。

具体的には、現行は令和2年1月24日以降の解雇等の有無により判断されているところ、令和3年1月8日以降緊急事態宣言解除月の翌月末までの休業等については、令和3年1月8日以降の解雇等の有無により、適用する助成率が判断されることとなる見通しです。

◆雇用維持要件を満たした場合の助成率は？

解雇等を行っていない中小企業は10/10、大企業は3/4が適用されます。

なお、緊急事態宣言対応特例として全国の大企業の、

(1)営業時間の短縮等に協力する事業主、

(2)特に業況が悪い事業主（いずれの事業主要件にも当てはまる場合は(2)として申請）に対して、解雇等を行わなかった場合は10/10、解雇等を行った場合は4/5とする措置が講じられています。

上記(1)は、緊急事態宣言対象地域において宣言が解除された月の翌月末までの休業等が、また(2)は全国で宣言が解除された月の翌月末までの休業等（いずれも短時間休業を含む）が対象となります。

◆新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

- ・給付金の対象も拡大予定

シフト制、日々雇用、登録型派遣などの働き方で、労働契約上、労働日が明確でない人向けの休業支援金・給付金は、中小企業に雇用される人を対象としてきましたが、1月からの緊急事態宣言を受け、大企業に雇用される人も対象とされる予定です。

2月中下旬頃受付開始予定で、申請方法等の詳細は、改めて公表される予定です。

