

T-NEWS

5

【 Vol.048 】



土屋 敬の「つれづれ雑記」

令和2年4月より65歳以上の被保険者から雇用保険料徴収
使いやすく「ものづくり補助金」が通年公募へ

「所得税法等・地方税法等の一部改正法律案」が成立

「新型コロナで休業したら…」休業手当の基本事項

学生・求職者に向けて職場情報総合サイトで企業PRをしよう

新型コロナウイルス感染症により 影響を受けられたお客様に対する特別取扱について

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆様および関係者の皆様に、心よりお見舞い申し上げます。一日も早い収束と、皆様のご健康を心からお祈り申し上げます。

当社では、このたびの新型コロナウイルス感染症が拡大する状況下において、影響を受けられた皆様に支援するため、以下のお取り扱いを行っております。

1. 保険料払込猶予期間の延長
2. 保険金・給付金の請求手続の簡素化
3. 保険契約の更新手続の遡及対応
4. 新規契約者貸付に対する特別金利の適用（利息の減免）
5. 保険契約の失効に関する特別措置

※2020年5月12日現在、新型コロナウイルス感染症の影響により、ご連絡等の対応について、通常よりお時間をいただく場合がございます。
※記載された取扱内容は、2020年5月12日現在の情報となります。詳しくは、当社HPをご確認ください。

お役に立てることがございましたら、いつでもご連絡ください。



土屋 敬のつれづれ雑記 『自分を変革する』

「おれは落胆するよりも次の策を考えるほうの人間だ」。
「時勢に応じて自分を変革しろ」。
「暗ければ民はついて来ぬ」。

最近、坂本龍馬のことを想う時間が多くなっております。

坂本龍馬について詳しい訳ではないのですが、今の日本には、坂本龍馬が必要なのだと思います。

鈴木北海道知事や吉村大阪府知事。
孫正義さんや三木谷浩史さん。

今回の新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、全世界の人々の価値観は大きく変わると思います。特に、日本人の様々なジャンルでの価値観は、大きく、大きく変わることでしょう。

維新とは、いろいろなことが改革されて、みな新しくなること。まさに、コロナ維新となるように思います。

苦しい状況でも、知恵を振り絞れば光は見える。

いまこそ【正しい対策】を練るとき。
いまこそ【正しい情報】を得るとき。
いまこそ【正しい人脈】を頼るとき。

今日も明日も、自分のやれることを目一杯やりきる！
声かけ合って、励まし合って、気合い入れて参りましょう！



令和2年4月より65歳以上の被保険者から雇用保険料徴収

平成29年1月1日より、65歳以上の労働者についても雇用保険の適用対象となりましたが、経過措置として、令和2年3月31日までの間は、保険料は免除されていました。この免除期間が終了の時期を迎え、令和2年4月1日からは、すべての被保険者から雇用保険料を徴収する必要があります。今回は、給与計算における注意点と、65歳以上の被保険者に関する雇用保険制度についてまとめてみました。

<雇用保険料の徴収>

雇用保険料徴収開始のタイミングは、賃金締切日で判断します。例えば、賃金締切日が毎月末日、支給日が翌月20日の場合は、4月末日締切の5月20日に支給する給与から徴収開始となります。また、賃金締切日が20日、支給日が当月末日の場合は、4月20日締切の4月末日に支給する給与から徴収開始となります。

<雇用保険の適用となる労働者>

雇用保険の適用となる労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること（社会保険の適用条件とは異なりますので、注意が必要です）。65歳以上の労働者が雇用保険の加入要件を満たしているにもかかわらず、未加入が発覚した場合は6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられますので、適用対象となる場合は、手続漏れのないよう十分な注意が必要です。

<高年齢被保険者と高年齢求職者給付金>

65歳以上の労働者は、上記の条件を満たせば「高年齢被保険者」として雇用保険が適用されます。失業した際には失業手当にあたる高年齢求職者給付金が受給できます。高年齢求職者給付金とは、64歳未満の雇用保険加入者に支給される基本手当に変わる失業手当です。また、規定された受給要件を満たせば、年金との併給が可能であり、何度でも受け取れます。高年齢求職者給付金は一時金として一括支給され、給付日数は雇用保険の加入期間によって、異なります。加入期間が6カ月以上1年未満の場合は30日分、1年以上の場合は50日分の基本手当日額が支給されます。基本手当日額は現在受給している給与の5割～8割程度になるため、賃金日額に対して、給付率を掛けた金額が基本手当日額を算出します。また、高年齢被保険者も条件を満たせば、育児休業給付金、介護休業給付金、教育訓練給付金を受給することができます。

<65歳超雇用推進助成金>

生涯現役社会の実現に向けて、65歳を超えて働くことは決して珍しいことではなくなっています。現在、定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、①定年の引上、②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止のいずれかを、65歳までの高年齢者雇用確保措置として講じることになっていますが、これを、A. 65歳以上への定年引上、B. 定年の定め廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかを導入した事業主に対して65歳超雇用推進助成金が支給されることがありますので、この機会に、高年齢者の雇用環境の整備を検討する事業主も増えていきます。

参照：（雇用保険制度：厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index_00003.html

（「65歳超雇用推進助成金」のご案内）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497460.pdf#search=%2765%E6%AD%B3%E8%B6%85%27>

（沖田真紀 特定社会保険労務士）

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonymlife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

（支社・営業所） 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

（氏名） ライフプランナー 土屋 敬

（住所） 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

（電話） 022-296-5472 （FAX） 022-296-5474 （携帯） 090-9538-2463

（E-mail） takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

使いやすく「ものづくり補助金」が通年公募へ

■ 令和元年度「ものづくり補助金」公募要領が公表

令和元年度「ものづくり・商業・サービス補助金(以下、ものづくり補助金)」の公募要領が3月10日に公表された。

ものづくり補助金とは、中小企業が経営革新のための設備投資等に使える補助金で、補助額は最大1,000万円(補助率は1/2、小規模事業者なら2/3)となる。事業計画の作成にあたって、次の要件をすべて満たす3~5年の事業計画を作成し、従業員に表明する必要がある。

- ・事業者全体の付加価値額を年率平均3%以上増加
- ・給与支給総額を年率平均1.5%以上増加
- ・事業場内最低賃金を地域別最低賃金+30円以上の水準にすること
毎年少しずつ社会情勢に合わせて変更されている補助金だが、今回から劇的に変化した。

■ 劇的変化10のポイント

【1.通年公募】

通年で公募され、3ヵ月おきの締め切り(5月、8月、11月、2月)となる。

【2.事業実施期間が倍増】

これまでの事業実施期間は、交付決定日から基本5ヵ月だったが、10ヵ月(ただし、採択発表日から12ヵ月後の日まで)に延長された。この期間内に、発注・納入・検収・支払等のすべての手続が完了する必要がある。

【3.必要な添付書類が半分】

最大16点(必須6点)が最大8点(必須3点)と半分になった。

【4.公募要領の厚みが1/4】

前回まで86ページもあった公募要領が20ページに大幅に減った。

【5.100%電子化(電子申請のみ)】

郵送ではなく電子申請のみとなった。

【6.対象経費を明確化】

中古設備等について一定要件をクリアすれば対象になった。

【7.賃上要件の追加】

付加価値向上の成果を従業員に還元する必要がある。つまり、具体的に「従業員への賃金引上計画の表明書」に明記し、従業員代表の証明をもらい、実際に還元できなかった場合には補助金の一部返還が盛り込まれた。

【8.初心者マーク優遇】

過去3年間に交付決定を受けた者を減点とする。

【9.新型コロナウイルスの影響に対応】

新型コロナウイルスの影響を受けた事業者について、加点措置、申請要件緩和、事前着手可能という特例措置が設けられた。

【10.収益納付を免除】

補助事業終了後5年間で対象事業において収益が発生した場合には収益納付が必要だが、十分な賃上げをした場合等は収益納付が免除される制度が設けられた。

申請者が記入するボリュームが以前に比べ大幅に減少しているため、記入すべき事項を簡潔に明確に記す必要がある。さらに加点項目についても、自社に合わせて取っていききたい。中小企業へのお勧めは「事業継続力強化計画」の認定と「賃上げ」である。

また、本補助金の申請にはGビズIDプライムアカウントの取得が必要であり、アカウントの取得には2週間程度を要する。未取得の方は、お早めに利用登録を行っていただきたい。

参照: 全国中小企業中央会「令和元年度補正 ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 公募要領〔一般型〕(1次締切分)」

https://www.chuokai.or.jp/hotinfo/reiwakoubo_0310.pdf

GビズID

<https://gbiz-id.go.jp/>

(今村京子 マネーコンシェルジュ税理士法人)

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

「所得税法等・地方税法等の一部改正法律案」が成立

■未婚のひとり親に対する税制上の措置等を見直し

令和2年度税制改正法案について国税関係の改正を規定した「所得税法等の一部を改正する法律案」及び「地方税法等の一部を改正する法律案」が3月27日に国会で成立した。

国税関係では、持続的な経済成長の実現に向け、オープンイノベーションの促進に係る税制上の措置や連結納税制度の抜本的な見直し、経済社会の構造変化を踏まえ、全てのひとり親家庭の子どもに対する公平な税制の実現やNISA制度の見直しなどがある。

個人所得課税では、未婚のひとり親に対する税制上の措置及び寡婦(寡夫)控除を見直し、婚姻歴の有無や性別にかかわらず、生計を一にする子(総所得金額等が48万円以下)を有する単身者について、同一の控除(控除額35万円)を適用する。また、NISA制度の見直し・延長では、つみたてNISAを5年延長し、一般NISAは、積立・分散投資を促進する観点から見直しを行った上で、5年延長する。

■連結納税制度はグループ通算制度に移行

法人課税では、(1)オープンイノベーションの促進に係る税制の創設、(2)大企業の研究開発税制等の租税特別措置の不適用措置等の見直し(設備投資要件の引上げ)、(3)5G導入促進税制を創設し、全国5G基地局の前倒し整備及びローカル5Gの整備に係る一定の設備投資に対する税額控除又は特別償却、(4)連結納税制度について、企業グループ内の各法人を納税単位としつつ、損益通算等の調整を行う仕組み(グループ通算制度)に移行する。

消費課税では、たばこ税を見直し、軽量な葉巻たばこ(1本1グラム未満)について、最低税率を設定(本数課税への見直し)し、たばこ税率の引上げにあわせて段階的に引き上げる。納税環境整備では、消費税の申告期限を延長する特例の創設や、国外財産調書制度等を見直す(加算税の特例等の見直し)。そのほか、住宅用家屋の所有権保存登記等に係る登録免許税の軽減措置の延長(2年)など、期限切れ租税特別措置の延長がある。

■所有者不明土地等に係る固定資産税の課題へ対応

地方税関係では、未婚のひとり親について寡婦(夫)控除を適用する(控除額30万円)ほか、所有者不明土地等に係る固定資産税の課題へ対応する。後者では、現に所有している者(相続人等)の申告の制度化と使用者を所有者とみなす制度を拡大する。調査を尽くしてもなお固定資産の所有者が一人も明らかとならない場合、使用者を所有者とみなして、固定資産課税台帳に登録し、固定資産税を課することができることとする。

(浅野宗玄、税金ジャーナリスト、株式会社タックス・コム代表)

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

「新型コロナで休業したら…」休業手当の基本事項

■新型コロナウイルス対応に必須

新型コロナウイルス感染症の影響により仕事をしてもらえなくなり、企業が従業員を休ませているケースが発生している。その際に企業は休業手当を支給することを検討しなければならないが、そもそも休業手当とはどのようなものなのかわかっていない方もいるので、今回は休業手当の基本事項及び関連事項についてまとめておきたい。

休業手当は、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならない」と労働基準法に定められている。

例えば従業員が体調不良で会社を休んだ場合、ノーワークノーペイの原則から賃金は発生しないわけだが、一方で使用者の都合により従業員を休ませた場合、従業員も生活に困ってしまうのでその際には最低部分の補填をするように法律で規定し、従業員を保護しているわけである。

■使用者の責に帰すべき事由とは？

使用者の責(せめ)に帰すべき事由による休業に該当するものとして、不況等による工場閉鎖や部品調達の遅れで工場が稼働できなくなった時などがある。また、新規学卒採用内定者を自宅待機させる場合も同様である。

一方で、コロナウイルスに感染した従業員の出社を拒むのは、都道府県知事が行う就業制限に該当するので、それは使用者の責に帰すべき事由とはされないことになっている。

不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はない。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること、の2つの要件を満たすものでなければならない。

例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させる(テレワークなど)ことが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するため、休業手当を支払わねばならなくなるので注意が必要である。

過去には、地震や台風で公共交通機関がストップして従業員が出勤することができないようなこともあったが、これは事業主の責任ではないので休業手当の支給の必要はない。

■企業が考えておくべきこと

新型コロナウイルス感染症の影響による休業で賃金を支給し所定の要件を満たしている場合、雇用調整助成金の支給対象になるので、この点は理解しておきたい。

休業手当の支給は、従業員が最低6割しかもらえないので、年次有給休暇を取得したいという申し出が従業員からあった場合には、それを会社は受けることになる。会社側から強制的に年次有給休暇を取得させることはできない。雇用調整助成金の利用も考えて、普段なかなかできない教育訓練などもこの機会に検討したい。その場合は集合研修は避けて、パソコン上で業務に必要な動画(セミナーや業務マニュアルなど)を視聴してもらいたい。

中小企業では在宅勤務制度を導入している企業は少ないが、それでもこのような状況下では今後を見据えてシステムやパソコンなどの設備投資にも力を入れていきたい。とにかく企業も従業員も環境の変化に柔軟に対応できることが求められるので、国の方針や法律などの基本的事項を押さえながら的確な判断をして実務を進めていくことが望ましい。

参照:厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-1
庄司英尚(株式会社アイウェーブ 代表取締役、アイウェーブ社労士事務所 代表、社会保険労務士)

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

学生・求職者に向けて職場情報総合サイトで企業PRをしよう

■「しよくばらぼ」とは？

「しよくばらぼ」は、厚生労働省が平成30年9月にスタートさせた委託事業で、若者・女性・高齢者・障害者などさまざまなニーズのある働き手が、職場改善に積極的な企業の平均残業時間や有給休暇取得率、女性労働者の割合などの職場情報を横断的に検索・比較できる職場情報総合サイトだ。「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」の3サイトに掲載されている各企業の職場情報と、「くるみん認定」など国の各種認定・表彰の取得情報が集約されて一覧となっているので、求職者側にとっては検索しやすいのが特長である。

したがって、企業側としてはこのサイトを上手に活用して企業PRすることができれば、優秀な人材の採用につながるかもしれない。

今後ハローワークのインターネットサービスが充実してくれば、さらにその効果は出るであろう。現時点では厚労省「ハローワーク インターネットサービス」のサイトにある各企業の求人情報詳細ページから、「しよくばらぼ」の該当企業の企業詳細ページにリンクされているので、ハローワークのインターネットサービスの利用者に、自社の情報を知ってもらうことができるという大きなメリットがある。

なお、「しよくばらぼ」に掲載される企業は、上記3サイトのいずれかに掲載されている企業であることが要件となるので、まずはいずれかのサイトに登録をすところから始めたい。働き方改革が進み、多様な人材を採用していくなかでは企業側も情報発信が求められる。厚労省が関連しているサイトで信用力もあるので、企業の採用担当者には有効活用されることを勧めたい。

■入社後のミスマッチ解消に

退職の理由はさまざまだが、本人の個人的事情以外としては、勤務先の職場環境や労働条件などが良くなかった、あるいは年次有給休暇の取得率が低い（休みが取りにくい）、育児休業の実績がないため申請がしづらい……などから決断せざるを得なかったという人もかなりいる。しかし、入社前に「しよくばらぼ」でそのあたりの情報をチェックできれば応募を回避でき、将来、別の企業に転職しなくても済むだろう。一方、企業側としても職場情報を掲載して働きやすい職場等をアピールできれば他社との差別化を図ることが可能だ。

「しよくばらぼ」に掲載される職場情報の一例を挙げると、平均残業時間や有給休暇取得率、労働者に占める女性労働者の割合、新卒者等の採用と定着状況（男女別）など多岐にわたる。また、他社との差別化を図るうえでポイントとなるのが自由PR欄（文字数500字まで）だ。中小企業であれば、求職者側が興味関心を持つような情報、その他社風なども記載できればよい。

いずれにしても、このようなサイトでは複数の企業が横並びで比較検討されることになるので数値的な部分で差をつけることはなかなか難しいが、社内の雰囲気など今から取り組めることは改善していきたいところだ。最後に、企業側としての大きなメリットは、より詳しい職場情報を提供することにより、入社後のミスマッチ解消が期待できる。今後、採用を強化したい企業は早急に取り組んでほしいところである。

参照：職場情報総合サイト「しよくばらぼ」

<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>

庄司英尚(株式会社アイウェブ 代表取締役、アイウェブ社労士事務所 代表、社会保険労務士)

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonymlife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp