



# ニュースレター

2021年6月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



株式会社ルミ エールコンサルティング

大阪府大阪市中央区久太郎町4丁目2-12  
本町TDビル5階  
TEL: 06-4256-1275/FAX: 06-4256-1276



## 5月から変更された 雇用調整助成金の特例措置等

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大により、雇用調整助成金に特例措置が設けられ、これまで多くの申請が行われてきました。現状でも一部地域で緊急事態宣言が発出されるなど、未だ新型コロナの感染拡大が収束する見通しは立ちませんが、5月からは雇用調整助成金の原則的な措置の縮減が行われる一方、感染が拡大している地域、特に業況が厳しい企業等についての特例が設けられました。



### 1. 助成額と助成率の見直し

新型コロナの影響に伴う雇用調整助成金の特例は、2021年5月および6月について、①全国の原則的な措置、②地域特例（まん延防止等重点措置対象地域の知事による基本的対処方針に沿った要請を受けて、一定の営業時間の短縮等に協力する飲食店等の事業所）の措置、③業況特例（生産指標が前年または前々年の同期と比べ、最近3ヶ月の月平均値で30%以上減少した全国の事業所）の措置、の3つに分かれます。②③については2021年4月までの特例が、2021年5月および6月にも適用されることとなりますが、①については、雇用調整助成金等の1人1日あたりの助成額の上限が13,500円に、事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率が9/10に引き下げられました（右表参照）。

なお、緊急事態宣言が発令された地域では、厚生労働省令の改正等が行われ、特例措置が設けられる予定です。

### 2. 対象者と支給上限日数の見直し

1. のほか、支給対象者と支給上限日数について、以下の見直しが行われました。

2021年3月25日の厚生労働省の発表によると、7月以降については雇用情勢が大きく悪化しない限り、1. の措置についても、それぞれさらに縮減される予定です。新型コロナの感染状況とともに、雇用調整助成金の情報についても確認することが求められます。（2021年5月6日現在の情報に基づき作成しています。）

- ・ 継続して雇用された期間が6ヶ月未満の雇用保険被保険者についても助成の対象者とすること等について、雇用調整助成金の対象期間の初日が2020年1月24日から2021年6月30日までの間にある場合に変更する。
- ・ 新型コロナの影響による休業等について、雇用調整助成金に係る支給上限日数に加えて支給を受けることができること等とする期間を、2020年4月1日から2021年6月30日までに変更する。

表 5月・6月の雇用調整助成金の内容

		5月・6月
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5 (9/10) 13,500円
	地域特例	4/5 (10/10) 15,000円
	業況特例	4/5 (10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3 (3/4) 13,500円
	地域特例	4/5 (10/10) 15,000円
	業況特例	4/5 (10/10) 15,000円

※上段 助成率、下段 上限額  
カッコ書きは解雇等を行わない場合の助成率

## (補足事項)



7月以降の雇用調整助成金の特例措置等の予定 June 2021

# 7月についても、5月・6月の助成内容を 継続する予定であることが発表されました。

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置は、5月・6月は特に業況が厳しい事業主等に対し特例を設けつつ、原則的な措置の水準は一定程度抑えられる内容となりました。

7月以降の助成内容については通常制度に向けて更に見直しが進められる予定になっていましたが、緊急事態宣言が延長されたこと等により、7月についても、5月・6月の助成内容を継続する予定であることが発表されました。

この内容は、政府の方針の発表であり、具体的な取り扱いは、厚生労働省令の改正等が行われる必要があります。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し、6月中に改めて周知される予定とのことです。

### ■ 参考リンク

厚生労働省「[7月以降の雇用調整助成金の特例措置等について](#)」

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容						別紙
雇用調整助成金等			休業支援金等			
(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)						
		～4月末	5月・6月・7月		～4月末	5月・6月・7月
中小企業	原則的な措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円	中小企業	原則的な措置	8割 11,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	—	4/5(10/10) 15,000円		地域特例(※5)	—
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円	大企業(※4)	原則的な措置	8割 11,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円		地域特例(※5)	—

(※1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(～4月末は大企業のみ)。  
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。  
※各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置終了月の翌月は、当該翌月に存在する地域特例が適用され、翌々月は原則的な措置が適用される。

(※2) 生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主  
(※3) 原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断  
地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。  
(※5) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。  
(例) 5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置  
→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象





# 新型コロナの小学校休業に係る 休暇・妊婦の母性健康管理の 休暇に対する助成金

昨年、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大により設けられた小学校等の休業等に対応する助成金と、妊娠中の女性従業員の母性保護に対応する助成金は、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりのための「両立支援等助成金」として、再度整理されました。以下でその内容を確認します。



## 1. 小学校等の臨時休業等に対応する助成金

小学校等が臨時休業等になることで、子どもの世話のために会社を休まざるを得ない従業員がいます。これに係る助成金は、育児休業等支援コースの中で「新型コロナウイルス感染症対応特例」として設けられました。

主な要件は、以下のとおりであり、対象従業員1人あたり5万円で、1事業主あたり10人まで支給されます。

① 次のいずれも実施していること

- 小学校等が臨時休業等になり、それに伴い子どもの世話を行う必要がある従業員が取得できる特別有給休暇制度（賃金が全額支払われるもの）を、就業規則等に規定している
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組み（※）を社内に周知している

※テレワーク勤務／短時間勤務制度／フレックスタイムの制度／始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）／ベビーシッター費用補助制度等のいずれか

② 従業員1人につき、特別有給休暇を4時間以上取得させていること

## 2. 妊婦の休暇取得支援のための助成金

妊娠中の女性従業員に対し、新型コロナに関する母性健康管理措置として休暇を取得させるときは、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース」に基づき助成金が支給されます。

具体的には以下の①～③のすべての条件を満たした事業主が支給対象となります。

- ① 新型コロナに関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性従業員が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度を年次有給休暇とは別に整備していること
- ② ①の有給休暇制度を新型コロナに関する母性健康管理措置の内容とあわせて従業員に周知していること
- ③ 2020年5月7日から2022年1月31日までの間に①の有給休暇を合計して20日以上取得させたこと

支給額は対象従業員1人当たり28.5万円で、1事業所（雇用保険の適用事業所）当たり5人までとされています。

更に、2.に関連する助成金として、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」が設けられています。これは2.と同様の母性健康管理措置として有給休暇制度の整備等を行い、2021年4月1日から2022年1月31日までの間に合計して5日以上休暇を取得させた場合に対象となります。支給額は1事業場（労災保険の適用事業場）につき1回限り15万円であり、2.と併給することが可能です。



## 従業員から無期転換の 申込があった場合の対応

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

先日、パートさんの1人から期間の定めのない契約に変更して欲しいという希望がありました。変更しなければならないのでしょうか。



総務部長

そのパートタイマーの方との契約はどのようになっていますか。



1年ごとの契約にしており、確か10年位、働いてもらっています。



なるほど。すでに長く雇用されており、今回、無期転換の申込をしてきたのですね。無期転換の概要を説明すると、①有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、②従業員が申込むことにより、③無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換できるというものです。今回申込があったパートタイマーの方は、いずれの要件にも該当していると思いますので、労働契約を無期にする必要があります。



そうなのですね。契約更新の時期は毎年4月ですが、いますぐ無期契約に変更する必要があるのでしょうか。



いいえ。いまの有期労働契約は有効ですので、その内容を変更する必要はありません。次の労働契約から無期労働契約に変更することになります。



それでは来年4月の契約時に無期契約に変更すればよいのですね。ちなみに、パートさんからの申込は口頭だったのですが、書面を提出してもらう必要がありますか。



従業員からの申込や会社の通知を書面で行う義務はありません。ただし厚生労働省は、トラブル防止のためにも「無期労働契約転換申込書」や「無期労働契約転換申込み受理通知書」のひな型を公開し、書面でやり取りすることが望ましいとしています。



なるほど。今後、申込が増える可能性もあるので、書面を準備することにします。その他、何か注意点はありますか。



無期転換した従業員に適用する就業規則の整備が必要になります。パートタイマー就業規則は有期労働契約のパートタイマーの方にのみ適用となっていることもあるので、そのようなときは無期転換したパートタイマーの方に適用する就業規則を定めるとともに、特に定年の定め部分をしっかり確認する必要があります。



ありがとうございます。一度、確認してみます。

### 【ワンポイントアドバイス】

1. 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、従業員からの申込により、無期労働契約に転換する。
2. 無期労働契約への変更は、申込時点の有期労働契約が満了した日の翌日から行われる。
3. 無期転換の申込や受理の通知は書面で行うことが望ましい。



## 改定された テレワークガイドライン

新型コロナウイルス感染症対策のため、テレワークを導入する企業が急増し、更なる感染拡大により、今後も導入を予定する企業は多いのではないかと思います。厚生労働省では、新たな日常・生活様式に対応する一層良質なテレワークの導入・運用を推進することを目的としてテレワークに関するガイドラインを改定し、2021年3月に公開しました。このテレワークガイドラインでとり上げられている労務管理上の留意点の中から、テレワークにおける人事評価制度とテレワークに要する費用負担の取扱いについて紹介します。



### 1.テレワークにおける人事評価制度

テレワークは非対面の働き方であるため、個々の従業員の業務遂行状況や、成果を生み出す過程で発揮される能力を把握しづらい側面があるとの指摘があります。そのため、企業が従業員に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から人事評価を実施することが基本となります。

具体的には、上司が部下に期待する役割やその達成水準等をあらかじめ具体的に示し、必要に応じてその達成状況について上司と部下が共通の認識を持つための機会を設けるなど、非対面の働き方において適正な評価を実施できるように、人事評価者訓練を実施する等の工夫が考えられます。

### 2.テレワークに要する費用負担の取扱い

テレワークを行うことによって、通信費や電気料金などの面で、従業員に過度の負担が

生じることは望ましくありません。企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等によって費用負担の取扱いは様々であり、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等で規定しておくことが望まれます。

また、従業員自身が契約した電話回線等を用いて業務を行わせ、通話料、インターネット利用料などの通信費が増加する場合や、従業員の自宅の電気料金等が増加する場合、実際の費用のうち業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられます。これに関連して、費用負担等に関する源泉所得税の課税関係については、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）」が出ています。

日本年金機構の「標準報酬月額の時定決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」が変更され、在宅勤務・テレワーク時の交通費や在宅勤務手当の社会保険の取扱いが示されました。この事例集によると、テレワークを実施するために必要となる費用を従業員に支払う場合には、社会保険の対象となる報酬等には含まないものの、在宅勤務手当として、例えば毎月5,000円を渡し切りで支給する場合には報酬等に含むとしています。支給方法によって取扱いが変わるなど複雑な内容となっていますので、不明点等は、弊所までお問い合わせください。

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手続きしておきましょう。

2021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. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

### 6. 雇用調整助成金の受給期間

#### 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。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

#### 3. 労働保険の年度更新

労働保険の年度更新時期です。7月12日までの間に手続きをとります。スムーズに進むよう段取りを確認しておきましょう。

なお、特定法人（資本金が1億円超の会社等）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ています。

#### 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、特定法人は電子申請義務化の対象となっています。

#### 5. 障害者、高年齢者雇用状況の確認

障害者及び高年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。

#### 6. 雇用調整助成金の受給期間

雇用調整助成金は、通常、1年の期間（対象期間）内に実施した休業等について受給することができますが、新型コロナウイルス感染症に係る特例措置の延長に伴い、1年を超えて引き続き受給することができます。この措置の期間は2021年6月30日までとなっています（4月30日時点の情報）。これ以降も受給を継続する際は、初回申請に必要な書類を提出する必要があります。





労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等の他、お中元や暑中見舞いの準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	火	赤口	●労働保険の年度更新（～7月12日） ●高卒者の求人票受付開始 ●2022年3月大卒予定者の採用選考活動解禁日
2	水	先勝	
3	木	友引	
4	金	先負	
5	土	仏滅 芒種	
6	日	大安	
7	月	赤口	
8	火	先勝	
9	水	友引	
10	木	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（5月分）
11	金	赤口	
12	土	先勝	
13	日	友引	
14	月	先負	
15	火	仏滅	
16	水	大安	
17	木	赤口	
18	金	先勝	
19	土	友引	
20	日	先負	
21	月	仏滅 夏至	
22	火	大安	
23	水	赤口	
24	木	先勝	
25	金	友引	
26	土	先負	
27	日	仏滅	
28	月	大安	
29	火	赤口	
30	水	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払（5月分）