

労務関連ニュースレター

Issue 54, August 31, 2020

In brief

1. 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により休業となった中小企業の労働者のうち、休業手当を受けることができなかった方に対する給付金制度の申請受付が開始されています。
2. 複数の会社等に雇用されている労働者への労災保険給付が変わります。
3. 新型コロナウイルス感染症の影響による休業により報酬が著しく下がった場合に、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、特例により翌月から改定できるようになりました。
4. 2020年9月から厚生年金保険の標準報酬月額の上限が変更になります。

In detail

1. 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について

(1) 内容

新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止のための措置の影響により、休業となったにもかかわらず、さまざまな事情で事業主から休業手当を受けることができなかった中小企業の労働者を保護するために創設された給付制度です。

項目	内容
対象者	2020年4月1日から9月30日までの間に事業主の指示を受けて休業したにもかかわらず、休業手当の支払いを受けなかった中小企業(※)の労働者 (雇用保険に加入していない労働者も対象)
支援金額	休業前の1日当たり平均賃金×80%×(各月の日数(30日または31日)-就労した日数または労働者の事情で休んだ日数) (1日当たり支給額 11,000円が上限)
手続き	労働者本人から申請する。(事業主を通じてまとめて申請も可。) 支援金・給付金も労働者個人に支給される。 申請の際は、当該労働者を休業させており、休業手当の支払いを行っていないことを事業主が証明する。(「支給要件確認書」に記載) 事業主の協力が得られない場合は、証明がなくても申請できる。(その場合労働局から事業主に確認の連絡がある。)

(2) 労働基準法に基づく休業手当との関係

使用者は、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合には、労働基準法 26 条に基づき、休業期間中の休業手当(平均賃金の 100 分の 60 以上)を労働者に支払う義務があります。この休業手当の支払義務は、本制度の支援金・給付金の支払いによって免除されるものではありません。事業主は、本制度を労働者に利用させる前に、雇用調整助成金(前回のニュースレターで詳細をご紹介しています。)を活用し休業手当の支払いを検討すべきものとされています。

なお、労働者が新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請を行うには、原則として、事業主が「支給要件確認書」において「休業手当を支払っていない」と回答する必要があります。厚生労働省の「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 Q&A」によると、この回答により事業主がただちに労働基準法 26 条違反となることはなく、その休業が使用者の責に帰すべき事由による休業に当たるか否かは、個別の事案ごとに、休業の原因や、使用者の休業回避努力の状況等を総合的に勘案し判断されるものであることが示されています。

(※)中小企業の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000648770.pdf> (英語版)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000646901.pdf> (Q&A)

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」「雇用調整助成金」の詳細については Issue.52 (2020 年 4 月発行)および Issue.53(2020 年 6 月発行)でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol52.html>

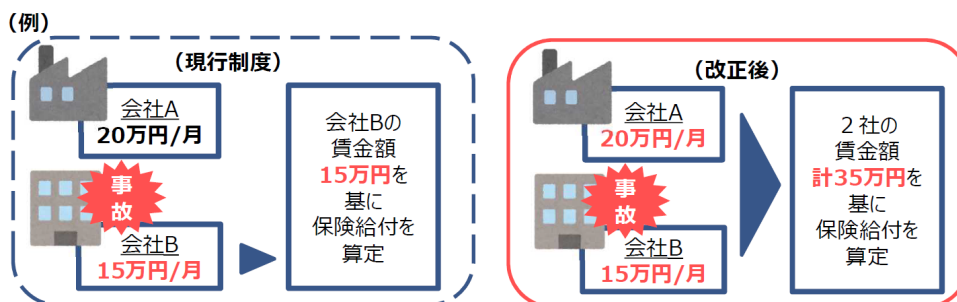
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol53.html>

2. 複数の会社等で働く労働者についての労災保険給付の変更について(労働者災害補償保険法)

(1) 内容

① 保険給付額について

労働者災害補償保険法が改正され、複数の勤務先で働く労働者が施行日以降にけが、病気等により労災保険給付を受ける場合、けが等の災害が発生した勤務先の賃金額のみではなく、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に労災保険給付額が決定されることになりました。改正前の制度では、複数の会社等で勤務していたとしても、災害が発生した勤務先の賃金のみで給付額が計算されていたため、労働者が十分な補償を受けることができないという問題がありました。



厚生労働省リーフレット「複数の会社等に雇用されている労働者の方々への労災保険給付が変わります」より転載

② 仕事での負荷の総合的な評価について

脳・心臓疾患や精神障害について、改正前の制度では、複数の会社等で雇用されている場合でもそれぞれの会社等の負荷(労働時間やストレス等)を個別に評価し、労災認定の判断をしていました。今回の改正により、上記の方法で個別に評価しても労災認定とならない場合は、雇用されているすべての勤務先における仕事の負荷を総合的に評価して労災認定の判断ができるようになります。

(2) 施行日

2020年9月1日

「労働者災害補償保険法の改正について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/rousaihukugyou.html

3. 厚生年金保険料等の標準報酬月額の特例改定について

新型コロナウイルス感染症の影響により休業したことにより、報酬が著しく下がった方について、一定の条件に該当する場合は、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額を、通常の随時改定(4カ月目に改定)によらず、特例により翌月から改定可能となりました。(事業主からの届出が必要です。)

「厚生年金保険料等の標準報酬月額の特例改定」の詳細は、以下厚生労働省および日本年金機構のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12100.html

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/tokureikaitei.html>

4. 厚生年金保険における標準報酬月額の上限の改定について

2020年9月より、厚生年金保険の標準報酬月額の上限が引き上げられます。従前の標準報酬月額の上限等級(31級・62万円)の上に1等級(32等級・65万円)が追加されます。本改定については、事業主からの届出は不要となり、新等級に該当する被保険者の方がいる事業主に対しては、9月下旬以降に日本年金機構より改定通知書が送付されます。なお健康保険の標準報酬月額の最高等級については変更ありません。

「厚生年金保険における標準報酬月額の上限の改定」の詳細は、以下日本年金機構のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2020/202007/072002.html>

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表
岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 157 カ国に及ぶグローバルネットワークに 276,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2020 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.