Brainstar News

Nov. 2020

トピックス

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました③

重要!要確認

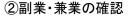
厚生労働省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定していますが、令和2年9月1日に このガイドラインが改定されました。今回は、労働時間の管理(原則的な取扱いの部分)を紹介します。

<労働時間の管理>

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法 38 条 1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要である。

①労働時間の通算が必要となる場合

- 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時 間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・法定労働時間、時間外労働の上限規制について、労働時間を通算して適用される。



- ・使用者は、**労働者からの申告等**により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

③労働時間の通算

- ・労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することに よって行う。
- ・副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分が ある場合には、その部分は**後から契約した会社の時間外労働**となる。
- ・副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間を、所 **定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分**がある場合には、その部分が**時間外労働**となる。 4時間外労働の割増賃金の取扱い
- ・上記③の労働時間の通算によって**時間外労働**となる部分のうち、**自社で労働させた時間**について、**時間外労働の** 割増賃金を支払う必要がある。
- ★労働時間の通算や時間外労働の割増賃金の取扱いは複雑ですね。その点も考慮してか、改定後のガイドラインで は、簡便な労働時間管理の方法(「管理モデル」)も示されています。次号で、この管理モデルを紹介します。

「副業」実態調査~ ◆副業希望者

「現在、副業を希望していますか?」と伺ったところ、49%が「希望している」(非常に希望している:24%、やや 希望している: 25%)と、昨年より8ポイントアップしました。「現在お勤めの会社では、副業は認められています か?」と伺うと、27%が「認められている」と回答。約半数が副業を希望する一方、容認していない企業が多いこ とがうかがえます。

◆副業の希望理由

副業希望者に、希望する理由を伺ったところ、昨年の本調査と同様に「収入を増やしたい」(88%)が最多でした。 「失業したときの保険」は22%と、昨年より8ポイント増加。新型コロナウイルス感染拡大以降、将来の仕事に 不安を抱く方が多いことがうかがえます。

お仕事 カレンダー11月

11/10 ● 10 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

11/16

● 所得税予定納税額の減額申請期限(第2期分のみ)

11/30

- 10 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 9月決算法人の確定申告と納税·2021年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 12月・翌年3月・6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 所得税予定納税額の納付(第2期分)





トピックス 規制改革の当面の審議事項 書面規制、押印、対面規制の見直しの早期実現を

令和2年9月中旬、菅内閣が発足しました。菅総理は、「行政の縦割りを打破し、大胆に規制改革を断行する」とし、その突破口として「デジタル庁」を創設することも明言しています。10 月上旬に開催された「第1回 規制改革推進会議 議長・座長会合」では、規制改革における当面の審議事項について議論されています。そのポイントを紹介します。

規制改革推進会議においては、国民目線での規制・制度改革を進め、規制改革

・行政改革ホットライン(縦割り 110 番)に寄せられた提案を規制・制度の見直しに直結させる取組を強化する。

当面の審議事項としては、

- •新型コロナウイルス感染症拡大防止及び新たな生活様式に向けた規制改革
- デジタル時代に向けた、規制全般のデジタルトランスフォーメーション
- ・地方を含めた経済活性化・成長路線への回復に向けた規制改革

の3つの柱の下で規制改革に取り組むが、これら以外についても、民間活力を引き出し、国民生活の向上に資する規制・制度改革の審議を大胆に進めていく。

- ★特に注目を集めているのは、「書面規制、押印、対面規制の見直し」です。
 次のような方向性が示されています。
 - ① 行政手続における書面規制・押印、対面規制の抜本的な見直し
 - ・全ての行政手続を対象として、書面・押印・対面の必要性を厳しく検証し、年内に省令・告示等の改正、 年明けに一連の法改正を行う。
 - ② 民間における書面規制・押印、対面規制の見直し
 - ・民間事業者間の手続についても、法令で書面・押印・対面を求めている規制の必要性を検証し、見直しを行う。

★その他、「テレワーク推進の観点から、時間や場所にとらわれない働き方の推進」として、労働時間管理や労働環境などの労働関係の規制・制度について、テレワーク推進の観点からガイドラインで制度の取扱いや運用の明確化、柔軟化等を行うといった方向性も示されています。やはり、企業実務に直結する内容が注目を集めているようです。早期実現を目指すこととしていますが、どこまで規制・制度改革を進められるのか? 動向に注目です。

2020年度の地域別最低賃金が改定、発効しました

◆全国の最低賃金の状況は?

今年度の地域別最低賃金は、7都道府県(北海道、東京都、静岡県、京都府、大阪府、広島県、山口県) が改定をせずに「据え置き」となり、その他の地域も1円から3円の引上げにとどまりました。

全国加重平均は902円で前年度より1円の引上げとなりました。

また、最低賃金が最も高い東京都(1,013円)と最も低い地域(秋田県、鳥取県、島根県、高知県、佐賀県、大分県、沖縄県の7県(792円))の金額差は221円(昨年度は223円)でした。 地域間格差は若干縮まりましたが、依然として深刻な問題となっています。

◆「早期の全国加重平均1,000円」を掲げていたが…

日本の最低賃金は他の先進国よりも低く、安倍内閣では年3%の引上げを明言し、昨年度は初めて 1,000 円を超す都県が誕生しました。また、早期の全国加重平均 1,000 円への引上げを目標に掲げていましたが、新型コロナウイルスの感染拡大によって雇用が落ち込み、引上げにブレーキがかかってしまいました。コロナショックが続く中、菅内閣に政権が変わり今後の最低賃金の引上げにどのように対応するかが注目されます。

【厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

七十二候の暦(こよみ)

11月7日~11月11日頃

山茶始開(つばきはじめてひらく)
よみは「つばき」ですが、山茶花「さざんか」が咲き始める頃。冬枯れの景色の中で、大輪の山茶花の花はよりいっそう目立ちながら、綺麗に咲きほこります。 〒862-6 その昔、葉の部分をお茶として飲んでい TEL:090 たことに由来するそうです。 URI: htt:



〒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

令和2年分の年末調整 改正事項に注意

重要! 要確認 令和2年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。 令和2年分の所得税については改正事項が多く、年末調整においてもその対応をしなければなりません。 国税庁からも「令和2年の年末調整は改正事項が多いため、控除誤りなどにご注意ください」と、 下記のページで目立つように掲載されています。

【お知らせ】

【国税庁の「年末調整がよくわかるページ」のトップ画面】

年末調整のしかた

(動画を見る)

※準備中※

給与所得者向け

○ 令和2年の年末調整は<u>改正事項</u>が多いため、控除誤りなどにご注意ください。

年末調整のしかた (冊子を見る)

(年末調整の自動計算機能)

各種申告書・記載例 (扶養控除等申告書など)

年末調整に関するQ&A

<u>昨年から変わった点</u> 給与所得控除・基礎控除・所得金額調整控除・合計所得金額要件

寡婦・ひとり親控除

※ 上記の項目部分をクリックすると、該当ページにジャンプします。

- ◆令和2年の年末調整に影響する主な改正点は 次のとおりです。
- ① 給与所得控除、基礎控除の見直し、 所得金額調整控除の創設、 扶養親族等の合計所得金額要件等の見直し
- ② 寡婦(夫)控除の見直し (「寡婦控除」と「ひとり親控除」に変更)
- ③ 年末調整の電子化(年末調整の自動計算機能) なお、①と②の改正に伴い、

年末調整書類も見直されています。

◆年末調整の電子化に向けた取組み

企業と従業員双方の事務処理の負担軽減を目的とした年末調整手続きの電子化に向けた取組みにより、令和2年 分の年末調整から、生命保険料控除、地震保険料控除および住宅借入金等特別控除に係る控除証明書等について、 勤務先への電子データによる提出が可能になりました。そして令和2年 10 月、従業員が年末調整の書類をインタ ーネット上で作成するためのソフトウェア**「年調ソフト**」の提供が開始されました。

(国税庁ホームページからダウンロード可能)電子化に対応している企業については、従業員へこれを周知し、電 子化にともなって変更となる手続き等を確認し、来るべき年末調整に備えましょう。

また、今年は対応しなかったという企業についても、従業員からの問合せが増えることが考えられます。 来年以降の対応も含め、自社の対応をあらためて確認しておきましょう。

◆電子化のメリットと注意点

電子化が進むと、従業員は「マイナポータル」を利用して簡単に申請書の作成ができるようになり、控除証明書 等の紛失や計算ミスなどが減ります。企業は、これまで多くの労力をかけていた検算・付け合わせ等の確認作業が 大幅に削減できるようになります。また、提出された控除申告書は7年間保存する必要があり、保管コストが発生 していましたが、電子データでの保管が可能となるためこれを削減できます。

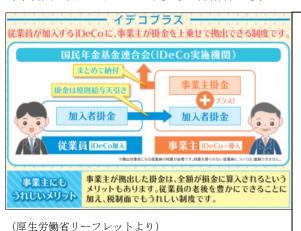
一方で、情報漏洩を防ぐためのセキュリティの強化や、自社が使用する給与システムを対応させる場合の改修費が 必要となる可能性もあり、注意が必要です。なお、電子化にあたっては、従業員に対する周知や給与システム等の 改修のほかに、従業員から申告書に記載すべき事項を電子データにより提供を受けることについて、あらかじめ 所轄税務署に承認申請書を提出する必要があります。

【「年末調整手続の電子化に向けた取組について(令和2年分以降)」(国税庁)】

https://www.nta.go.jp/users/gensen/nenmatsu/nencho.htm

令和2年10月1日からイデコプラスの対象範囲が拡大されています

令和2年の年金制度改正により、個人型の確定拠出年金における中小企業向け制度である「イデコプラス (iDeCo+)」の 対象範囲が拡大されています。厚生労働省でも、リーフレットを公表するなどして周知を図っています。



<事業主要件と拠出対象者>

を実施していない事業主であって、従業員(第1号厚生年金 事業主 被保険者。以下同じ。)が300人以下^億の事業主。 ただし、同じ事業主が複数の事業所を経営している場合、 要件 全事業所の従業員の合計が 300 人以下®であることが必要 です。 iDeCo (個人型の確定拠出年金) に加入している従業員のう 拠出対 ち、事業主掛金を拠出されることに同意した加入者。 ※拠出対象者に一定の資格(職種、勤続年数)を設けること 象者 も可能です。 (注) 「100人以下」とされていたところ、令和2年10月からは「300人

企業型確定拠出年金、確定給付企業年金及び厚生年金基金

以下」に拡大!

準備は進めていますか?

来年1月1日より子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得ができるようになります。

◆「子の看護休暇」制度とは?

育児介護休業法により、小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日) を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

なお、取得できる労働者として、日々雇い入れられる労働者が除かれるほか、 一定の労働者を労使協定で対象外とすることができます。

◆「介護休暇」制度とは?

育児介護休業法により、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日(その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)を限度として、介護休暇を取得することができます。

取得できる労働者の要件は、子の看護休暇と同じです。

◆何が変わる?

子の看護休暇・介護休暇の取得単位は、1日単位または半日単位(1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日)とされていますが、**令和3年1月1日より、**

1時間単位での取得が可能となります。

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には、半日単位での取得をさせなくてもよいこととされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得ができることとなります。

◆何が必要?

育児介護休業規程の見直しが必要となります。さらに、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得は、原則 始業時間もしくは終業時間に連続するかたちで取得させればよいこととされていますが、厚生労働省では法 を上回る措置として、いわゆる「中抜け」を認める制度とすることを求めています。

規程の見直しにあたっては、中抜けを認めることとするかどうかの検討が必要です。

また、時間単位取得が困難な業務がある場合は、労使協定により、その業務に従事する労働者を対象労働者から除外することができるため、**該当する業務がある場合は、労使協定の締結も必要となります。**

コロナ禍で増える自転車通勤…



◆コロナ禍で自転車通勤が増えている

コロナ禍の影響で、電車などの公共交通機関の利用を避ける観点から、自転車通勤が増えています。

政府も、「環境問題や災害対応から推進する」と後押しする構えです。 従来、自転車通勤は、事故等への懸念から禁止する企業も多くありました。

実際、2019年の統計によると、全国で発生している自転車関連事故数は年間8万件以上。一日平均200件以上の事故が起きている計算です。自転車通勤の要請が高まっている現状と、事故の多さを踏まえて、企業としては、改めて自転車通勤について検討し、対策を講じる必要があります。

◆条例への目配りも必要

自転車が関わる事故が多発していることを背景に、2020年4月、東京都は条例で、都民に自転車保険への加入を義務付けました。こうした動きは都に限ったものではなく、条例による保険の加入義務化は 2015年 10月に兵庫県で初めて導入されて以降広がっており、現在、15都府県・8政令都市が同趣旨の義務付けを行っています。加えて、11道県・2政令都市が努力義務としています。

これらの条例では、自転車利用者に損害保険への加入を義務付けるだけでなく、事業者の責務として、自転車の業務使用時の損害保険への加入、従業員安全教育などを定めています。また、たとえば東京都では、事業者に対し、自転車通勤をする従業者に対する自転車損害賠償保険等への加入の有無の確認、確認ができないときの自転車損害賠償保険等への加入に関する情報提供も努力義務化されるなど、自転車利用を許可するに際しては条例への目配りも欠かすことができません。これらの内容を盛り込んだ自転車通勤規程を定めるなどして、管理を行うことが望まれます。

◆保険加入の確認時の注意点

なお、自転車事故に適用可能な保険として、個人賠償責任保険があり、自動車保険・火災保険・傷害保険などに特約として付帯することができますが、これは日常生活に起因する事故が対象であり、業務中の事故には適用がないことに注意が必要です。業務使用時の事故による賠償責任をカバーするには、企業賠償責任保険(施設賠償責任保険)や自転車の車体に付帯した<u>TSマーク付帯保険に加入する必要</u>がありますので、この点も確認しておきましょう。