いいの事務所　ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant Corporation　2020/04/10　VOL.99

● *労働社会保険関連で４月１日から変わったこと*

制度	3 月 31 日まで	4 月 1 日以降	具体的な対応
【雇用保険】 65 歳以上の雇用保険被保険者の保険料徴収開始	4 月 1 日時点で「満 64 歳以上」となっている雇用保険の被保険者については、雇用保険料が免除。（被保険者・事業主分ともに）	保険料の免除が廃止。	雇用保険料の徴収。 対象者： 2020 年 4 月 1 日時点で、満 65 歳以上の雇用保険被保険者（昭和 30 年 4 月 1 日以前生まれ）
【健康保険】 被扶養者　国内居住要件が追加	健康保険組合が被扶養者認定をすれば、海外在住の被扶養者も認定されていた。	被扶養者の認定要件に「国内居住要件」が追加。	国内居住要件に該当しない被扶養者は、被扶養者として認められなくなるため、扶養の削除の手続きが必要。 （各、健康保険組合に確認が必要）
【健康保険 介護保険】 健康保険料、介護保険料率の改定	【協会けんぽ東京支部】 健康保険料率　９．９０％ 介護保険料率　１．７３％	【協会けんぽ東京支部】 健康保険料率　９．８７％ 介護保険料率　１．７９％	3 月分保険料（4 月支給分給与）より控除する保険料を変更。 （各、健康保険組合に確認が必要）
【労働基準法】 時間外労働の上限規制が中小企業にも適用	特別条項付きの 36 協定を締結し、労働基準監督署へ届出をすれば、基準時間を超えても労働をされられた。 基準時間（月 45 時間、年 360 時間）は法律でなく大臣告示。	時間外労働の上限が「月 45 時間、年 360 時間」と法制化、罰則付きに。 特別条項が 時間外労働→年 720 時間 時間外+休日労働→月 100 未満 かつ　2~6 ヵ月平均 80 時間以内へ	36 協定の書式が変更。

制度	3 月 31 日まで	4 月 1 日以降	具体的な対応
【ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑ・有期雇用労働法】 同一労働・同一賃金が施行 （中小企業は 2021 年 4 月から）		正社員とﾊﾟｰﾄやｱﾙﾊﾞｲﾄ（いわゆる「非正規社員」）との間の基本給、賞与その他の待遇について ①「業務の内容・責任の度合い」と ②「職務内容・配置の変更の範囲」の ２つの要素を比較して『全く同じ』である場合には、『差別的取り扱いの禁止（均等待遇）』、 いずれか一方に相違がある場合には、『不合理な待遇差の禁止（均衡待遇）』が求められます。	「同一労働」かどうかの確認 待遇差の検証 説明に耐えられる制度の構築
		事業主に対して「非正規社員の待遇」に関する説明義務が強化されます。	
子ども子育て拠出金の改正	1000 分の 3.4	1000 分の 3.6	4 月分（6 月 1 日納期限分）から改正

●*新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金*

雇用調整助成金とは、**「経済上の理由」**により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」とは、行政から営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小したこと、市民活動が自粛されたことにより、客数が減ったこと、風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、客数が減ったなどが例として挙げられています。

4 月 1 日から 6 月 30 日までについては、売上高が**前年同月比 5%以上減少**していることなどが主な支給要件となっています。助成率は、 4/5（中小企業）2/3（大企業）ただし、解雇を行わない場合は 9/10（中小企業）3/4（大企業）です。

本来、休業に関する『計画書（休業の規模、従業員に保証する休業手当の率等）』を提出しなければならなかったのですが、特例により事後での提出（6 月 30 日まで）が認められております。しかし、実際に休業を行う場合には、最低限以下の内容を決めてスタートする必要があるでしょう。

・休業シフトの確定

・休業手当の支給率を（平均賃金 60％以上は支給義務有）決定する

・賃金支払い時には、賃金（働いた分）と休業手当（休んだ分）を明確に区分して支給する