

コロナ収束へ少しずつ前進していますが、体調に
お気をつけてお過ごし下さい。

<5日芒種、10日入梅、21日父の日・夏至、
23日沖縄慰霊の日>

1. June ご案内・改正情報



愛知県茶臼山の芝桜の丘

① 今月は、給与計算にて**住民税の特別徴収金
額設定変更**があります。

② 今月・来月は賞与支払の時期です。社会保険の「**賞与支払届**」提出します(不支給の場合でも、「不支給」としての提出)。また、支給後に月末までに退職する場合(月末日を除く)には被保険者でなかったとして保険料を徴収いたしません、ご注意ください。

③ 本年度の**労働保険の年度更新期間**は、コロナウィルス感染症の影響を踏まえて、6月1日から7月4日
母8月31日までとなりました。(事務組合愛知中央SR経営労務センター加入の事業所様は、納入通知書
をご案内致しますが、第1回の口座振替は6月29日→7月15日となりました)労働保険の精算は平成
31(令和元)年度の賃金(パート・アルバイトを含む全員)を元に計算します。雇用保険の免除者(H31.4.1
現在64歳以上)についての計算にご注意ください。免除は今年度から廃止となっています。

④ 雇用調整助成金の申請手続きをさらに簡素化(5月19日)

(1) 小規模事業主(おおむね従業員数20人以下)の申請手続き簡略化

「従業員1人当たりの平均賃金額」に基づく助成額の算定を改め、「実際に支払った休業手当額」から簡易に助成額を算定できるよう変更。※助成額=「実際に支払った休業手当額」×「助成率」

(2) 小規模事業主以外の事業主についても、支給申請に用いる「平均賃金額」や「所定労働日数」の算定方法を下記のとおり簡略化。・「1人当たり平均賃金額」について、労働保険確定保険料申告書だけでなく、「源泉所得税」の納付書を用いて算定できるように変更・休業等実施前の任意の1カ月を基に「年間所定労働日数」を算定できるように変更するほか、「所定労働日数」の計算方法を簡略化

(3) 「休業等計画届」の提出を不要とする

助成金の支給に当たり、本来事前提出が必要となる「休業等計画届」をこれまで特例として事後提出可能(6月30日まで、2回目以降の提出は不要)としていた取り扱いを、初回から休業等計画届の提出は不要(支給申請の手続きのみとする)とすることに変更。

※(労働者分保険料率)健康保険 **49.5→49.4**(愛知)/1000、介護保険 **8.65→8.95**/1000
厚生年金保険 **91.5**/1000 雇用保険 **3**/1000(建設業**4**/1000)

2. 名言名句

「野球ば(を)頑張っている人のラジオを聴いて頑張れる人がいる。

頑張ることは、つながること」

NHK TV朝ドラ「エール」の5月21日放送で、早稲田大学応援団長田中氏が主人公へ語った言葉

3. 法改正等ワンポイント

パワハラ防止法(大企業対象)6月1日施行。中小企業の場合は2022年3月31日までの努力義務期間を設けたうえで、2022年4月1日から施行。厚生労働省が告示した「職場におけるハラスメント関係指針」には、具体的なパワハラ防止措置として次の3つが記されています。

- ・企業の「職場におけるパワハラに関する方針」を明確化し、**労働者への周知、啓発**を行うこと
- ・労働者からの**苦情を含む相談**に応じ、**適切な対策**を講じるために必要な体制を整備すること
- ・職場におけるパワハラ相談を受けた場合、**事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処**を行うこと

指針で示されたパワハラの6類型		
該当する		該当しない
①身体的攻撃	物を投げつける	誤ってぶつかる
②精神的攻撃	人格を否定するような言動	遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して強く注意をすること
③人間関係	同僚が集団で無視する	新規採用者を短期間集中的に別室で教育する
④過大な要求	私的な雑用の処理を強制する	繁忙期に通常より多い業務を任せる
⑤過小な要求	管理職を退職させるため、誰にでもできる業務をさせる	能力に応じて一定程度の業務量を軽減する
⑥個の侵害	本人の了解を得ずに性的指向・性自認を暴露する	了解を得た上で個人情報人事部門に伝える

4.統計・情報

① 厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う休業者に月額賃金の8割程度を直接給付する新たな制度を創設する方針を固めた。雇用保険の特例制度として、**雇用調整助成金を申請していない中小企業の従業員（非正規労働者も含む）を対象に、月33万円程度を上限に給付を行う。**法案を今国会に提出成立次第、給付を開始する。（5月14日）

② 厚生労働省は、「**新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金**」を拡充することを公表。正規雇用・非正規雇用を問わず、保護者が取得した休暇中の賃金相当額全額を助成する制度で、1日当たり8330円としている上限額を**1万5000円に引き上げる。**また、フリーランスなど委託を受けて個人で仕事をする人向けでは、1日4100円の定額支給が7500円に引き上げられる。これら引き上げ後の額の適用は、**4月1日以降に取得した休暇等が対象となり、その取得期間も9月30日まで延長される。**（5月26日）

③ **パートなど短時間労働者への厚生年金の適用拡大**を柱とする年金改革関連法案が、衆院本会議で可決された。現在、「従業員数501人以上」の規模の企業に厚生年金加入義務があるが、これを段階的に引き下げ、**2022年10月に「同101人以上」、24年10月に「同51人以上」に拡大する。**参院での審議を経て、今国会で成立する見通し。同法案には、このほか、在職者年齢年金制度について減額基準を引き上げるなど、高齢期就労を後押しする内容も盛り込まれている。（5月12日）

④ 賃金の伸びに物価の変動を反映した実質賃金が前年同月と比べ0.3%減となり、3か月ぶりにマイナスとなったことが、厚生労働省が発表した3月の勤労統計調査（速報）でわかった。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、**残業等の所定外労働時間が同7.4%減となるなどにより、所定外給与が大きく減少したことが原因。**（5月8日）

⑤ 総務省は、**文書が改ざんされていないと証明する「タイムスタンプ」**の事業者認定の運用開始を当初予定の2021年度から20年内に早める。**電子的な社印「eシール」**は22年度から1年の前倒しを目指す。在宅勤務などが広がる中で、押印のためだけに出社するといった例もあるため、それぞれ大幅に前倒して、遅れていた**「脱ハンコ」の環境づくりを急ぐ。**（5月21日）



コロナ感染拡大の影響に対応支援する助成金について随時ご案内しておりますが、**逐次更新変更**されています。ついてゆくのが大変ですが、それが事業所・労働者に有利になれば良いです。特に日額上限の引上げは良かったです。ただ、統計情報①で掲載した「雇用調整助成金を申請していない中小企業の従業員自らが給付申請を行える」というのは、事業主からすれば「では、休業手当出さなくてもいいの？」というような混乱をまねくのでは？事務手続き的にもうまくゆかかと心配しております。

緊急事態宣言が解除された事は良いことですが、まだしばらくは油断できない状況と思われれます。そんな中、「**プロ野球は6月19日開幕決定**」で、スポーツ界として、また経済界としても明るいニュースだとは思いますが。ここで思うのは、プロ野球が開催するのなら、**既に決定している「夏の甲子園は中止」を撤回していいのでは？**各都道府県大会では、既に開催中止決定している県、実施の方向の県があるようですが、このまま甲子園中止が変わらないとしても、なんとか地方大会は実施して欲しいと願います。せめて**「1試合だけでもやって3年生は終わりたい」**と思っているはずだから。(S)