

コロナ収束へ少しずつ前進していますが、マスク着用時の脱水にお気をつけてお過ごし下さい。

7日 小暑、七夕, 22日 大暑 22日 海の日, 23日 スポーツの日

## 1. July ご案内・改正情報

① 算定基礎届は、7月10日が提出期限。4月～6月（支払ベースで見ます）の3か月の給与と平均額の結果、9月に改定されます（保険料変更は、通常翌月10月支払い給与から）。固定的賃金の変動が4月にあり、標準報酬月額に2等級以上差がある場合には7月改定（月額変更届）となります（※固定的賃金がアップしたが、標準報酬はダウンの場合は該当しない、その逆も）。休業手当の支給があった場合で100%支給であればそのまま対象となりますが、一部変則の扱いがありますのでお尋ねください。

★今回、新型コロナウイルス感染症の影響により休業した被保険者で、休業により給与が著しく下がった被保険者について、一定の条件に該当する場合は、通常の随時改定（4ヶ月目に変更）ではなく、特例により給与が下がった翌月から変更できる特例が設けられました。→[法律ワンポイント参照](#)



②賞与支払の時期です。不支給の場合でも、社会保険の「賞与支払届」の提出を致します。また、支給後に月末までに（月末日を除く）退職する場合には、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 令和2年度の労働保険料の口座振替による納付日（全期および延納の第1期）が9月7日（月）から10月13日（火）に変更されました。延納の場合の第2期（令和2年11月16日）、第3期（令和3年2月15日）の口座振替納付日について変更はありません。

※（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

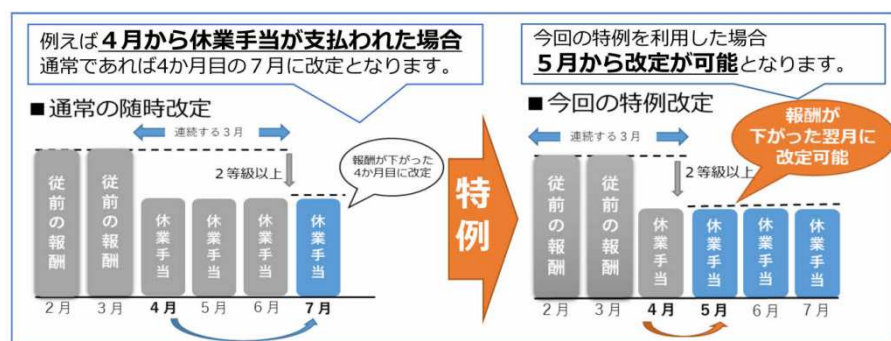
『Life is a series of choices. 人生は選択の連続である』 シェイクスピア「ハムレット」から

今の自分は、過去の決断の結晶であり、目の前の選択（決断）が未来となる

人生は、様々な分岐点において選択を迫られ、その選択肢から選ぶことの連続。つくづくそう思います。先月再放送されたTVドラマ「選Taxi（センタクシー）」では、実にユニークに表現されていました。

## 3. 法改正等ワンポイント

### (1) コロナ特例による月額変更届



対象となる被保険者とは、以下のすべてに該当する場合。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間単位を含む）があったことにより、2020年4月から7月までの間に、給与が著しく低下した月が生じている
- ② 著しく給与が低下した月に支払われた給与の総額 1ヶ月

分) が、既に設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上下がっている

※固定的賃金（基本給、日給等単価等）の変動がない場合も対象。

③ この特例措置による改定内容に被保険者本人が書面により同意している

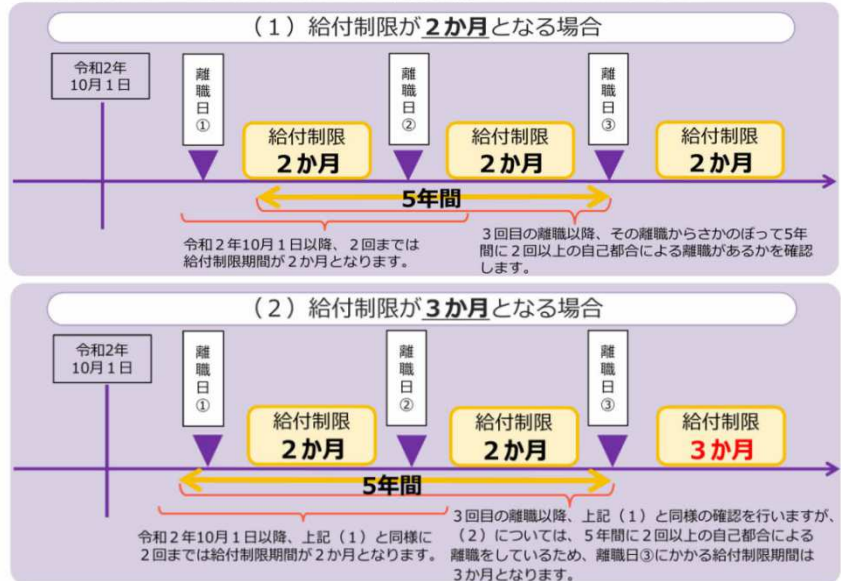
※被保険者本人の十分な理解に基

づく事前の同意が必要。(改定後の標準報酬月額に基づき、傷病手当金、出産手当金及び年金の額が算出されることへの同意を含む。) ※本特例措置は、同一の被保険者について複数回申請を行うことはできない。

## (2) 雇用保険 基本手当の給付制限 2 ヶ月に短縮

2020年10月1日以降に離職した人は、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が2ヶ月になるとしています。また、自己の責めに帰すべき重大な理由で退職した人の給付制限期間はこれまでどおり3ヶ月になります。

※ 令和2年9月30日までに正当な理由がない自己都合により退職された方は、給付制限期間が3か月となります  
 ※ 自己の責めに帰すべき重大な理由で退職された方の給付制限期間はこれまでどおり3か月となります



## 4. 統計・情報

① 厚生労働省は、「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助成金」を創設しました。助成金制度は、感染症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な妊娠中の女性労働者が取得できる有給休暇制度を整備し、当該制度の内容を労働者に周知のうえ、当該労働者が休暇を合計5日以上取得した場合、事業主

に対して、対象労働者1人当たり25万円(有給休暇計5日以上20日未満)を助成するもの。申請受付は6月15日から。同様に、両立支援等助成金に「新型コロナウイルス感染症対応特例」を創設。感染症への対応として、育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、介護のための有給の休暇制度を設け、家族の介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に対して、労働者1人当たり取得休暇日数が合計5日以上10日未満の場合は20万円、取得休暇日数が合計10日以上の場合、35万円支給するもの。1企業当たり5人分まで申請可能。来年3月31日までの間に取得した休暇が対象。

② 企業の不正を内部告発した従業員らの保護を強化する「改正公益通報者保護法」が6月8日、参院本会議で可決、成立した。内部通報に関する窓口の設置や調査、是正措置などの体制整備を従業員300人超の企業に義務付ける(300人以下は努力義務)。また、内部通報の保護対象を、役員や1年以内の退職者にも拡大することや、内部調査などの担当者らに罰則付きの守秘義務を課すことなどが決まった。2022年6月までに施行される。(6月9日)

③ 厚生労働省が4月の毎月勤労統計(速報)を発表し、所定外給与(残業代等)が前年同月比12.2%減の1万7,984円となったことがわかった。所定外の労働時間は同18.9%減の9時間だった。所定内給与は前年と同水準で、労働者1人当たりの平均賃金を表す現金給与総額(名目賃金)は、同0.6%減の27万5,022円となった。物価変動の影響を除く実質賃金は0.7%減となった。(6月9日)

④ 厚生労働の2月からの集計によると、新型コロナウイルス関連の解雇や雇止めにあった働き手が2万540人となったことがわかった。集計は各地の労働局が把握できたもののみであり、実際にはさらに多いとみられる。(6月6日)

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

全国の緊急事態宣言が解除され、県外移動の自粛も解除。しかし、東京都は連日23ヶ所で200人前後(7/14追記)の新規感染者が発生していることを考えますと、県外移動解除は当然ながらリスクは高まります。経済活動を低下させない事も重要ですし、その考えに賛同はしたいですが、その中で最大限のリスク管理ということになるでしょう。新生活様式としてマスクは必須で、夏にするのは初めてですがこれもやむをえません。当職は自粛により、体が完全になまってしまっていますので、今月を「体力気力強化月間」にしてゆくつもりです。

プロ野球が6月19日開幕しました。143試合から120試合へ縮小され、ルールとして試合延長10回までの短縮などがあり、ある意味短期決戦なのかもしれません。7月10日から観客を入れてゆくとということで、どんな盛り上がりになるのか楽しみです。

やはり活気が戻る事、そして好きな旅が自然にできるようになることを願います。暫くは我慢が続くと思いますが、旅の楽しみ方も考えてゆこうと思っています。(S)