しおざわ労働法務事務所

月刊　人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所
所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84
イースト所沢ビル302
電　話：04-2992-5113　ＦＡＸ：050-3588-4582
メール：info@shiozawtoshiya.com

職場の新型コロナウイルス感染症対策「業種・業態別マニュアル」の公開（日本産業衛生学会）

連休を前に首都圏でも変異株の感染が拡大しており、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が発出されています。

公益社団法人日本産業衛生学会では4/23、同学会ホームページで新たに「職場における新型コロナウイルス感染症対策のための業種・業態別マニュアル」を公開しています。

同マニュアルは、下記の６つの業種・業態別に作成されていて、近い業種・業態のマニュアルを使用することとされています。

１　オフィス業務　：事務所、コールセンター等
２　製造業　：工場等の製造現場
３　建設業　：建設、工事等
４　接客業務（対面サービス）：小売店、飲食店、ホテル、金融機関、理美容店、学習塾等
５　運輸業（旅客運輸）：鉄道、バス、ハイヤー・タクシー等
６　運送・配送サービス業　：宅配業務等

いずれも同学会ホームページからＰＤＦファイルをダウンロードして利用できます。

新型コロナ対策の再確認等に、ご活用なさってみてください。

利用方法としては、①まずマニュアル巻末の「チェックリスト」で職場の現状をチェックし、「△＝改善が必要」「×＝できていない」に該当した項目について、マニュアルの対応する部分の解説や事例を参考に改善を検討する方法や、②まずマニュアルの目次から関心のある項目を読んで確認し、できるところから取り組んでいく方法が紹介されています。

このほか同学会では、昨年２月に一般社団法人日本渡航医学会と共同文書として「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」を作成し、両学会のホームページで公開しています。

同ガイドは最新の知見、関係省庁の対応をもとに随時更新されており、本事務所ニュース１１月号でも概要をご紹介させていただきました。

最新の第４版は昨年12月15日に更新されています。こちらもマニュアル同様、見やすく、文面も明解です。

テレワークの交通費と在宅勤務手当～社会保険料等の算定時の取扱い～（厚労省）

首都圏では第４派の到来にともない、東京都等から在宅勤務等のテレワークの実施が奨励されています。

厚生労働省は4/1、在宅勤務時の交通費や在宅勤務手当の社会保険料決定時の取扱いについて、「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部を改訂し、「算定基礎届」や「月額変更届」等での対応を示しています。

同事例集の別紙で労働保険料を含めた取扱いのＱ＆Ａが掲載されていますので、当事務所で一部再編集しました。

Ｑ１　テレワークを導入した際の交通費は社会保険料、労働保険料の算定基礎に含まれるのか。

Ａ１　基本的にその勤務日の契約上の勤務地が自宅か事業所かに応じて次のように取扱う。

①　その勤務日の契約上の勤務場所が「自宅」とされていて、業務命令により一時的に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担するときは原則として「実費弁償」と認められ、社会保険料、労働保険料の算定基礎に含まれない。

②　その勤務日の契約上の勤務場所が「事業所」とされていて、出社するために要した費用を事業主が負担する場合、その費用は原則として「通勤手当」として社会保険料、労働保険料の算定基礎に含まれる。

※　在宅勤務等テレワークの導入より、支給されていた通勤手当が不支給となる、支払方法が月額から日額に変更される等、固定的賃金の変動があった場合、随時改定（月額変更）の対象となる。

©　しおざわ労働法務事務所　2021

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所
月刊　人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所　所在地:359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302
電話: 04-2992-5113　ＦＡＸ: 050-3588-4582　メール：info@shiozawatoshiya.com
ホームページ：　https://shiozawatoshiya.com　（バックナンバーPDFを公開中です。）

Ｑ２　在宅勤務・テレワークを導入し、在宅勤務手当が支払われる場合、その交通費は社会保険料、労働保険料の算定基礎に含まれるのか。

Ａ２　支給要件や支給実態を踏まえて個別に判断する。基本的な考え方は次のとおり。

①　在宅勤務手当が実費弁償にあたらず、労働の対象として支払われる場合は社会保険料、労働保険料の算定基礎に含まれる。
　被保険者が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を事業主に返還する必要がないもの等。

②　在宅勤務手当が実費弁償にあたるものである様な場合は、社会保険料、労働保険料の算定基礎に含まれない。
　テレワークの実施にあたって、パソコンの購入や通信費用を事業主が被保険者支払うような場合、その手当が業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、実費弁償にあたるものとして算定基礎に含まれない。

※　在宅勤務等テレワークの導入より、新たに実費弁償にあたらない在宅勤務手当が支給されることとなった場合、固定的賃金の変動にあたり、随時改定（月額変更）の対象となる。

Ｑ３ 在宅勤務手当のうち実費弁償にあたるようなものとは、どのようなものが該当するのか

Ａ３　次のようなものが考えられる。

①　労働者へ貸与する事務用品当等の購入については、「会社が費用を仮払いし、労働者が購入後、超過額を会社に返還する場合」「労働者が立替払いで購入し、購入費用を会社から受領する場合」等。

②　通信費・電気料金については、①と同様に「会社が仮払いし、労働者が超過分を返還する場合」「労働者が立替払いし、会社から費用を受領する場合」
　業務に要した費用と生活に要した費用が一括で請求される費用の実費弁償分の計算方法は、国税庁における「在宅勤務に係る費用負担等に関するＦＡＱ（源泉所得税関係）」で示されている計算方法等が考えられる。

③　レンタルオフィスについては、会社が業務上必要と認め勤務時間内に利用した場合、①労働者が在宅勤務に通常必要な費用としてレンタルオフィス代等を立替払いし、かつ②業務のために利用したものとして領収証等を会社の提出して代金を精算されているものは社会保険料・労働保険料の算定基礎に含まれない。（会社が仮払いし、後日精算した場合も同様とする。）

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬月額が下がった場合の標準報酬月額の特例改定の延長について（厚労省）

「令和２年４月から令和３年３月までの間」に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被保険者について、事業主から届出ることで、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特例措置が講じられていました。
今般、この特例の対象となる期間が「令和３年７月」まで延長されました。
これまでと同様、特例措置による改定に本人が書面で同意していることなどの要件があります。

【要件：次のア～ウのすべてに該当すること】
ア　新型コロナウイルス感染症の影響による休業があったことにより、令和３年１月から７月までの間　※　に報酬が著しく下がった月が生じた方
イ　著しく報酬が下がった月に支払われた報酬の総額が従来の標準報酬月額に比べて２等級以上下がった方（固定的賃金の変動がない場合を含む）
ウ　本特例措置による改定内容に本人が書面同意している

※令和２年12月以前分の届出期間は今年３月１日で終了

今回の事務所ニュースは以上のとおりです。記事内容など、詳細はお問い合わせください。　（塩澤）

お問い合わせ先
04-2992-5113
しおざわ労働法務事務所

©　しおざわ労働法務事務所　2021