

### 今月のトピック

1. 新型コロナウイルスの影響  
～「雇用調整助成金」について～
2. 子ども・子育て拠出金の料率変更について
3. 兼業・副業、そして複業へ

### 1. 新型コロナウイルスの影響 ～「雇用調整助成金」について～

世界中に感染が拡大し、依然収束のめどが立たない新型コロナウイルス感染症ですが、厚生労働省は、新型コロナウイルスの影響で日中間の人の往来が急減し、事業活動が急激に縮小した事業所に対し、「雇用調整助成金」の特例を適用することを決定しました。

「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、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

今回影響を受ける事業主の例としては、中国人観光客の宿泊がなくなった旅館・ホテル、中国からのツアーがキャンセルとなった観光バス会社、中国向けツアーの取り扱いができなくなった旅行会社等が挙げられています。

#### □適用条件

- ①新型コロナウイルス感染症に伴う日中間の人の往来の急減により影響を受ける事業主であること。
- ②前年度又は直近1年間の中国（人）関係の売上高等が総売上高の一定割合（10%）以上であること。

適用条件を満たす場合、下記の通り、「雇用調整助成金」の特例が適用されます。

（1）生産指標の確認対象期間は3ヶ月でしたが、直近1ヶ月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標（生産指標）が、

前年同期に比べ10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たすことになりました。

（2）通常、雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者の雇用量を示す雇用指標の最近3ヶ月の平均値が、前年同期比で一定程度増加している場合は助成対象となりませんが、その要件が撤廃されます。

（3）事業所設置後1年未満の事業主についても対象とし、2020年1月24日時点で事業所設置後1年未満の事業主については生産指標を2019年12月の指標と比較し、中国（人）関係売上高等の割合は、事業所設置から初回の計画届前月までの実績で確認されます。

（4）通常、助成対象となる休業等を行うにあたり、事前に計画届の提出が必要ですが、2020年1月24日以降に初回の休業等がある計画届については、2020年3月31日までに提出すれば、休業等の前に提出されたものと見做されることになりました。

#### □特例対象期間

休業等の初日が2020年1月24日から2020年7月23日までのケースに適用されます。

このほかにも、雇用保険適用事業所の事業主であることや、必要な書類等の整備・保管や管轄労働局等の実地調査受け入れなど、支給のための審査に協力することといった支給要件がありますが、改めて新型コロナウイルスの影響の大きさを実感させられる出来事でありです。

### 2. 子ども・子育て拠出金の料率変更について

子ども・子育て拠出金の料率が例年通り変更される予定です。

子ども・子育て拠出金（旧児童手当拠出金）は、すべての子ども・子育て家庭を対象に、市区町村が実施主体となり、幼児期の学校教育、保育、地域の子ども・子育て支援の量的拡充及び質の向上を図るために、2012年度から導入されました。

「新しい経済政策パッケージ」（2017年12月8日閣議

決定）において、子ども・子育て支援法に定める拠出金率の上限が0.25%から0.45%に変更され、2020年度の料率は現行の0.34%から0.36%に引き上げることが予定されています。

健康保険料、厚生年金保険料の会社負担分と比較すると少額ではありますが、多少とも会社経営に影響を及ぼすものですので、新しい料率、料率変更に伴う会社負担金額の概算の増加金額は把握しておいたほうがよさそうです。

### 3. 兼業・副業、そして複業へ

No.141で紹介しました兼業・副業・複業について、実際に導入する場合の注意点について解説していきます。

前提として、各種改正法案の施行や厚生労働省によるモデル就業規則の改定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定を削除し、兼業・副業・複業についての規定を新設しました。）、ガイドラインで「裁判例を踏まえれば、原則、副業や兼業を認める方向とすることが適当である。」と明記するなど、政府は断固として推進していくという強い意志を感じます。

働き方改革を推進するのに、課題として捉えられているのが、「正規、非正規の不合理な処遇の差」、「長時間労働」、「単線型の日本のキャリアパス」の3つです。「単線型の日本のキャリアパス」とは、会社に入ると、より自分にあった仕事の仕方を選択することが難しくなることを指し、その解消策として、兼業・副業・複業というキーワードが出てきたのです。

それでは、兼業・副業・複業導入の従業員から見たメリット、デメリット、会社としての留意点をそれぞれ見ていきます。

#### □従業員のメリット

- ①現状とは別のスキル、経験の獲得
- ②主体的なキャリアの形成が可能
- ③自己実現の追求
- ④所得の増加

#### □従業員のデメリット

- ①長時間労働に陥る危険性
- ②就業時間管理、健康管理の自己責任

#### □従業員として留意すべき事項

##### ・社会保険に加入できない就業パターンがあること

複数社で勤務する場合、すべての会社で一週間の勤務時間が30時間未満（社会保険適用拡大対象会社の場合は20時間未満）で雇用契約を結んだ場合、どの会社でも社会保険に加入できなくなります。

逆に勤務するすべての会社で社会保険が適用になる場合がありますが、この場合は所謂『二以上事業所勤務者』となり、社会保険料は給与金額に応じて按分されます。

##### ・労働災害発生時の給付が極端に少なくなる可能性

A社8時間勤務後、B社2時間勤務のケースで、A社からB社への移動中にケガをした場合、労災保険の給付は、移動先であるB社で支払われている給与分のみで算定基礎が計算されてしまうため、非常に低額な休業給付となる可能性があります。

#### □会社として留意すべき事項

##### ・割増賃金の支払い

A社8時間勤務後、B社2時間勤務のケースでは、B社に割増賃金支払いの義務が生じます。

A社で4時間勤務後、B社で4時間勤務のケースで、A社で2時間残業した場合、A社に割増賃金支払いの義務が生じます。

つまり、従業員が副業先でどのようなシフトで何時間勤務しているのかを把握しないと正確な給与計算ができないことになります。

「兼業・副業・複業」は後戻りできない流れかもしれませんが、導入には慎重に、十分な事前準備をする必要があるようです。



（発行元）SATO社会保険労務士法人東京オフィス

〒170-0005

東京都豊島区南大塚3丁目32番1号

TEL:03-6831-3310

