



ことのは ニュース

梅の香りただよう春暖のみぎり、ますますご活躍のこととお慶び申し上げます。
2021年3月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人ことのは

神奈川県横浜市中区海岸通4丁目23マリンビル3階309

TEL : 045-264-8970 / FAX : 045-264-8971

ホームページ : <http://www.sr-kotonoha.or.jp/>



マイナンバーカードの 2021年3月からの健康保険証利用

全国のマイナンバーカードの交付状況は、2021年1月1日現在、全国で24.2%となっています。まだ交付率は低いものの、2021年3月からはマイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになり、マイナンバーカードの活用が広がります。そこで、実際にマイナンバーカードを健康保険証として利用する場合のメリット等を確認しておきましょう。



1. 健康保険証利用のメリット

マイナンバーカードを健康保険証として利用できる医療機関や薬局（以下、「医療機関等」という）には、「マイナ受付」に対応しているとしてステッカーやポスターが掲示されます。そのような医療機関等では、顔認証付きカードリーダーが用意され、顔認証で本人確認と保険資格の確認が実施されます（暗証番号の入力でも可能）。これによりスムーズな受付になると予想されます。

また、医療費が高額となる時に利用できる高額療養費に関する手続きについて、マイナンバーカードの利用により、オンライン資格確認等システムで情報が取得できることになり、支払い後の高額療養費の請求や、受診前の限度額適用認定証の発行の手続きを行わずとも、医療機関等の窓口での限度額を超える支払いをする必要がなくなります。

その他、マイナポータルからe-Taxに連携することになるため、医療費の領収書を保管することなく確定申告ができることとなります。

2. 健康保険証として利用するための手続き

マイナンバーカードを健康保険証として利用するためには、マイナンバーカードの交付を受けた後に、利用者本人がマイナポータルで申し込む必要があります。マイナンバーカードを健康保険証として利用するにあたり、会社が手続きすべきことはありません。

なお、マイナンバーカードを健康保険証として利用できるようになるものの、健康保険証自体がなくなるわけではなく、2021年3月以降も従来通り健康保険証を使った受診が可能です。

また、マイナンバーカードを健康保険証として利用できる手続きを行った後でも、医療機関等にマイナンバーカードを持っていくことを忘れた場合等には、健康保険証を提示することで被保険者等の資格確認が行われます。

2021年3月時点で、すべての医療機関等においてマイナンバーカードを健康保険証として利用できるわけではありませんが、厚生労働省は医療機関等がシステム整備を行う際の支援をしており、2023年3月末には概ねすべての医療機関等での導入を目指すこととしています。政府は今後、マイナンバーカードの機能を拡大していく予定であり、従業員から問い合わせがあった際にはメリットを説明の上、手続きを勧めてもよいでしょう。



66歳以上まで働ける制度のある企業は全体の3分の1に

4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保の努力義務がスタートします。この改正法への対応を検討するにあたり、現在の高年齢者の雇用制度の状況について、厚生労働省が公表した令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果（以下、「結果」という）の内容を確認しておきましょう。

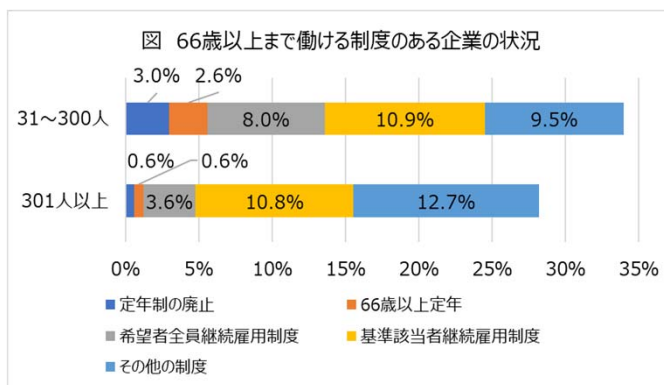


1.66歳以上まで働ける制度のある企業

企業には、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況を厚生労働大臣に報告する義務があります。今回の結果は、この雇用状況を報告した従業員31人以上の企業164,151社についてまとめたものです。集計においては、従業員31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

まず、66歳以上まで働ける制度のある企業は54,802社で、前年より5,164社増加し、報告したすべての企業の33.4%を占めています。企業規模別にみると、中小企業は49,985社で前年より4,593社増加し、報告した中小企業の34.0%、大企業は4,817社で前年より571社増加し、報告した大企業の28.2%を占めています。実に3分の1の企業で、66歳以上まで働ける制度があるという状況になっています。

この66歳以上まで働ける制度のある企業の状況をより詳しくみると、基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度（基準該当者継続雇用制度）または希望者全員を66歳以上まで継続雇用する制度（希望者全員継続雇用制度）を導入している割合が高くなっています（右図参照）。



2.70歳以上まで働ける制度のある企業の状況

70歳以上まで働ける制度のある企業は51,633社で前年より4,975社増加し、報告したすべての企業の31.5%を占めています。これを企業規模別にみると、中小企業では47,172社で前年より4,427社増加し、報告した中小企業の32.1%、大企業では4,461社で前年より548社増加し、報告した大企業の26.1%を占めています。

このように66歳以降も働ける制度のある企業は増えており、年齢に関わらず人材を活用していこうという動きがみられます。

今回、70歳までの就業機会確保の努力義務がスタートすることに伴い、定年の引上げや65歳以降の雇用について検討される企業もあるでしょう。今後、検討をされる中でお困りごとがございましたら、当事務所までご連絡ください。

2021年4月より変わる 36協定届の様式

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社では36協定を4月1日からの1年間で締結しており、届出を3月中に行う予定です。4月より36協定届（時間外・休日労働に関する協定届）の様式が変更になると聞きましたが、新様式と旧様式のどちらで届け出ればよいのでしょうか？



総務部長



社労士

3月中に届出を行うのであれば、原則として旧様式を使うこととなります。今回、どちらの様式を使うのかは、届出日が改正後の労働基準法施行規則の施行日である2021年4月1日の前であるか、後であるかで判断します。

なるほど。届出日がポイントですね。



ただし、新様式でも届け出ることを妨げるものではないとされています。ここで、今回の新様式で変更になった点をお伝えしましょう。変更点は2点あり、1点目が押印・署名が廃止されたことで、2点目が36協定の協定当事者に関するチェックボックスが新設されたことです。



この押印・署名の廃止は、行政手続きにおいて押印廃止が進められていることの一つですね。



はい。押印・署名が廃止されますが、記名をする必要はあります。一方、36協定の協定当事者に関するチェックボックスについては、労働者の過半数代表者が適切に選任されていない状況が一部でみられることから、適切な選任となっているかを確認するために設けられました。具体的には過半数代表者が、事業場のすべての労働者の過半数を代表する者であること（※）と、管理監督者ではなく使用者の意向に基づき選任された者ではないことについて、2つのチェックボックスが設けられています。

※過半数労働組合の場合には事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合であること



なるほど。



これら2点の変更があるものの、3月中に新様式を使って届出をする場合は、このチェックボックスにチェックをする必要はありませんが、押印・署名は原則必要となります。よって今回については旧様式を使い、2022年4月からの36協定届では新様式を使う方がよさそうですね。



【ワンポイントアドバイス】

1. 2021年4月より36協定届の様式が変更され、押印・署名が廃止となり、36協定の協定当事者に関するチェックボックスが新設された。
2. 2021年4月1日以降の期間を対象とした36協定届は、原則として届出日が2021年3月31日までは旧様式、2021年4月1日以降は新様式を使う。



業務災害にもなりうる 新型コロナへの感染と 労働者死傷病報告の提出

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大が続く中、業務中に新型コロナに感染する事例が見受けられます。このようなときは、業務災害として労災保険の給付の対象となります。ここでは労災認定の事例を取り上げるとともに、業務災害として休業が発生したときに提出が必要な労働者死傷病報告について確認します。



1. 労災請求件数

厚生労働省が公表している新型コロナに関する労災請求件数は、2021年1月29日現在で3,836件となり、そのうち1,912件について支給決定が行われています。

これを業種別で確認すると、8割近くが医療従事者等の請求となっているものの、その他の業種でも請求が行われ、支給決定されています。

厚生労働省が挙げている労災認定事例では、飲食店店員について以下のような判断により支給決定がされています。

飲食店店員のAさんは、店内での業務に従事していたが、新型コロナウイルス感染者が店舗に来店していたことが確認されたことから、PCR検査を受けたところ新型コロナウイルス感染陽性と判定された。

労働基準監督署における調査の結果、Aさん以外にも同時期に複数の同僚労働者の感染が確認され、クラスターが発生したと認められた。

以上の経過から、Aさんは新型コロナウイルスに

感染しており、感染経路が特定され、感染源が業務に内在していたことが明らかであると判断されたことから、支給決定された。

このように、状況によっては医療従事者等以外であっても、業務災害として認められることがあります。

2. 労働者死傷病報告の提出

業務災害により休業した場合には、労働者死傷病報告の提出が必要です。業務中に新型コロナに感染・発症して休業した場合でも同様であり、遅滞なく、事業場を所轄する労働基準監督署に提出する必要があります。

この際、労働者死傷病報告（様式第23号）の傷病名には「新型コロナウイルス感染による肺炎」と記入し、「災害の発生状況及び原因」欄には、感染から発症までの経緯を簡潔に記入します。また、発生日時は陽性判定日ではなく、傷病の症状が現れた日付を記入します。

会社で感染対策を十分に行っていても、特に不特定多数の人と関わるような業務では、新型コロナに感染する可能性があります。新型コロナの感染者が発生した際には、会社としても感染原因、感染経路、発症日、症状等を明確に把握するとともに、必要に応じ業務災害としての申請を行う必要があります。

最新データでみる 都道府県別の民営事業所数



2020年12月に、都道府県別の民営事業所（以下、事業所）数に関する最新の調査結果※が発表されました。ここではその中から、都道府県別の事業所数と増減をみていきます。

全国の事業所数は640万程度に

上記調査結果から、全国と都道府県別の事業所数と2016年からの増減率をまとめると、下表のとおりです。

2019年6月時点の全国の事業所数は約640万事業所で、2016年の調査結果から14.7%の増加となりました。都道府県別では、東京都が91.4万事業所で最も多く、大阪府が51.4万事業所で続いています。その他、神奈川県と愛知県も36万事業所を超えました。

一方、最も事業所数が少ないのは鳥取県で、2.8万事業所です。島根県と高知県も4万に満たない事業所数となりました。

増減率は全都道府県でプラスに

2016年からの増減率をみると、東京都が最も高く33.3%の増加です。大阪府と神奈川県も20%以上の増加となりました。

一方、増減率が最も低いのは新潟県で3.7%の増加、岩手県も3.8%の増加となりました。とはいえ、すべての都道府県で事業所数が2016年から増加するという結果になりました。

2021年はさらに詳細な調査が行われますが、コロナ禍の影響がどのように数字に表れるのか、気になるところです。

2019年の都道府県別事業所数と2016年からの増減率（事業所、%）

	事業所数	増減率		事業所数	増減率		事業所数	増減率
全国	6,398,912	14.7	富山県	56,293	6.9	島根県	36,909	4.0
北海道	259,247	11.2	石川県	65,403	6.7	岡山県	94,081	12.8
青森県	62,373	5.6	福井県	45,339	6.8	広島県	145,400	10.9
岩手県	61,696	3.8	山梨県	47,448	9.9	山口県	67,529	7.6
宮城県	111,185	9.0	長野県	115,016	6.6	徳島県	40,356	9.0
秋田県	51,473	4.1	岐阜県	106,091	5.7	香川県	52,433	9.5
山形県	58,836	4.0	静岡県	189,862	8.6	愛媛県	70,499	8.1
福島県	94,820	7.6	愛知県	363,784	12.7	高知県	38,441	6.1
茨城県	128,847	9.2	三重県	84,623	6.6	福岡県	260,232	16.7
栃木県	93,113	5.4	滋賀県	63,832	12.7	佐賀県	40,291	5.7
群馬県	100,536	9.3	京都府	138,744	16.9	長崎県	67,725	7.2
埼玉県	284,566	13.4	大阪府	513,797	21.6	熊本県	85,857	15.9
千葉県	230,763	17.4	兵庫県	253,169	13.9	大分県	60,356	10.9
東京都	913,912	33.3	奈良県	55,545	15.2	宮崎県	56,226	6.8
神奈川県	369,446	20.2	和歌山県	54,434	12.9	鹿児島県	82,796	7.2
新潟県	119,194	3.7	鳥取県	27,736	4.9	沖縄県	78,658	16.3

総務省「令和元年経済センサス-基礎調査」結果より作成

※総務省統計局「令和元年経済センサス-基礎調査 調査の結果」

一部産業の個人経営事業所を除く事業所を対象に、2019年6月から2020年3月に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.stat.go.jp/data/e-census/2019/kekka.html



テレワークではどのような業務を行っているのか



2021年1月に2度目の緊急事態宣言が発出されました。企業に対して、改めてテレワークの推進が求められています。ここでは2020年10月に発表された調査結果※から、企業がテレワークで行っている業務や今後テレワーク化したい業務などをみていきます。

メールや会議の利用割合が高い

上記調査結果から、テレワークで行っている具体的な業務・実施方法と、新たにテレワーク化したい・利用を拡大したい（以下、始めたい・拡大したい）具体的な業務・実施方法の割合をまとめると、下表のとおりです（カッコ内の数字は回答数）。

企業がテレワークで行っている具体的な業務・実施方法では、会社メールの利用が85.9%で最も高くなりました。Web会議ツール（画像、音声）の利用や、スケジュール等の確認なども60%を超えています。

会議のテレワーク化推進が50%超に

テレワークを行っている企業や導入予定の企業等が、始めたい・拡大したい具体的な業務・実施方法では、Web会議ツール（画像、音声）の利用が、50%を超えました。必要な社内情報をファイルサーバや社内ポータル等にアクセスして参照が42.1%で続いています。

企業がテレワークを導入しない最大の理由は、適した仕事がないことですが、テレワークを行っている企業でも、一部の従業員が行っている場合も多い状況です。まずは、できるところから始めることも大切でしょう。

テレワークで行っている/新たにテレワーク化したい・テレワーク利用を拡大したい業務・実施方法（複数回答、%）

具体的な業務・実施方法	行っている (1,569)	始めたい・拡大 したい (1,308)
会社メールの利用	85.9	39.8
Web会議ツール（画像、音声）の利用	67.8	55.0
スケジュール等の確認	66.5	37.5
必要な社内情報をファイルサーバや社内ポータル等にアクセスして参照	64.6	42.1
テレワーク端末でインターネット閲覧	54.5	24.0
ファイルサーバや社内ポータル等の情報を外部から更新（ファイルの差し替え等）	46.3	32.7
チャットツール（文字）の利用	43.8	22.9
テレワーク端末内でローカル作業（必要な社内情報は事前に端末に保存）	40.1	25.4
チャットツール（ファイル共有）の利用	36.8	22.9
音声通話（チャット/IP電話等）の利用	36.1	21.9
申請処理等のワークフロー処理を外部から実施	31.3	35.5
必要な社内情報をファイルサーバや社内ポータル等からダウンロードして端末に保存	30.7	19.3
社内システムの管理・メンテナンスを実施	23.3	27.3
その他	5.7	11.4

総務省「テレワークセキュリティに係る実態調査（1次実態調査）報告書」より作成

※総務省「テレワークセキュリティに係る実態調査（1次実態調査）報告書」

全国の従業員数10人以上の企業3万社を対象に、2020年7～8月に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にとっては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2021年3月

お仕事備忘録

1. 国外財産調書の提出

2. 財産債務調書の提出

3. 確定申告の税額の延納の届出書

4. 個人の青色申告の承認申請

5. 所得税の更正の請求

6. 障害者の法定雇用率の引き上げ

7. 同一労働同一賃金に関する法律の施行（中小企業）

1. 国外財産調書の提出

居住者（非永住者以外の居住者に限られます。）が、その年の12月31日時点で、総額5,000万円を超える国外財産を有している場合には、必要事項を記載した「国外財産調書」をその年の翌年3月15日（4月15日に延長）までに提出しなければなりません。

2. 財産債務調書の提出

平成27年度税制改正で財産及び債務の明細書が見直され、「財産債務調書」の提出が求められる制度が施行されています。これにより、従来の「その年分の所得金額が2,000万円超であること」に、“かつ、「その年の12月31日において有する財産の価額の合計額が3億円以上であること、又は、同日において有する国外転出をする場合の譲渡所得等の特例の対象資産の価額の合計額が1億円以上であること」”が加わっています。提出期限は、その年の翌年3月15日（4月15日に延長）です。

3. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件のため、延納申請できる税額は、納付すべき所得税額の1/2相当額未満となります。なお、納付期限は3月15日（4月15日に延長）、延納期限は納付した年の5月31日です。

4. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日（4月15日に延長）までに提出します。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

5. 所得税の更正の請求

確定申告を提出し、その申告期限後に計算の誤り等がある場合については、原則、法定申告期限から5年以内に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

6. 障害者の法定雇用率の引き上げ

令和3年3月から障害者の法定雇用率が引き上げになります。民間企業では、現行の2.2%から2.3%へと引き上げになり、障害者雇用の義務の範囲が従業員数43.5人以上の企業にまで広がります。

7. 同一労働同一賃金に関する法律の施行（中小企業）

令和3年4月から、中小企業においても同一労働同一賃金に関する法律が施行されます。企業の実態に応じて、正規労働者と非正規労働者の間に不合理な待遇差があれば、それを解消することが求められます。



2021.3

確定申告期限であると同時に、3月決算会社は年度末です。
また、4月入社準備等に追われる時期でもあります。もれのないようにスケジュールを立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	月	赤口	
2	火	先勝	
3	水	友引	
4	木	先負	
5	金	仏滅 啓蟄	
6	土	大安	
7	日	赤口	
8	月	先勝	
9	火	友引	
10	水	先負	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（2月分）
11	木	仏滅	
12	金	大安	
13	土	友引	
14	日	先負	
15	月	仏滅	●確定申告の提出期限（所得税、住民税）※、所得税納付期限（現金納付）※ ●国外財産調書・財産債務調書の提出期限※ ●確定申告の税額の延納の届出期限※ ●所得税の総収入金額報告書提出期限※ ●個人の青色申告の承認申請期限（1月16日以降新規業務開始を除く）※ ●贈与税の申告の提出・納付期限※
16	火	大安	
17	水	赤口	
18	木	先勝	
19	金	友引	
20	土	先負	春分の日 春分
21	日	仏滅	
22	月	大安	
23	火	赤口	
24	水	先勝	
25	木	友引	
26	金	先負	
27	土	仏滅	
28	日	大安	
29	月	赤口	
30	火	先勝	
31	水	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払（2月分） ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限（現金納付）※ ●有害物ばく露作業報告書の提出

(※) 4月15日に延長



社会保険労務士法人「ことのは」の益子です。

先日、機会があつて神奈川県中小企業団体中央会様からセミナー講師依頼のお話を頂き、YouTubeによるオンデマンド配信形式の動画セミナーの撮影に行ってきました。

これまでも、自社セミナーなどで何度か人前で話をすることはありましたが、今回の動画セミナーは、専用のスタジオで撮影カメラの前で話をするので、人前ほど緊張しないかなと考えていましたが、本番では予想に反してガチガチに緊張をしてしまいました。

なんども言葉を噛んでしまったのは当然(?)として、落ち着きなく視線がフラフラ動いてしまったり、言葉に詰まり「え〜と、、、」と言いながら上目遣いになって、自分でも何がおかしいのか笑ってしまったり、言い間違えて下を向いてしまったり、、、

それでも何度か取り直しをして、何とか無事撮影を終えることができました。慣れないこともあるでしょうが、カメラの前で話をするのもなかなか難しいものだなと実感しました(アナウンサーやユーチューバーを見る目が少し変わりました)。でも、新しいことに取り組んでみることは少し怖い気持ちがありますが、そのときのドキドキ感も楽しみつつ、新鮮な感覚も味わえた時間でした(ついに私もユーチューバー!?)。

セミナーのテーマは「コロナ禍での労務管理」といったもので、職場での新型コロナの感染対策や、感染防止取組として、時差出勤、フレックスタイム制、テレワークなどのいわゆる「柔軟な働き方」についての説明というものでした。

この柔軟な働き方の推進というものは、働き方の選択肢を増やして、会社は優秀な人材を確保し、さらに生産性を高めていこうというもので、もともとコロナの前から、将来の労働力人口減少の対応策や、育児や介護のワークライフバランス推進など、働き方改革の一つとして導入を進める動きはありましたが、このコロナの影響によって一気に改革のスピード、導入のスピードが上がっています。

業務の電子化、ペーパーレス化、押印文化の見直しなど、いわゆるデジタル化への対応という点からも、これまでの仕事の進め方の変化も求められている中、柔軟な働き方を考えることを、長期的な視点で考えるのか、短期的、一時的なものとして捉えるのかによって、会社が取べき対応も変わってきます。

会社によっては、様々な理由からテレワークなどをすることが難しく、通常通りオフィスで働く会社も多々ありますが、社会がコロナ前の状況に戻ることが難しいと考えるならば、これまで通りオフィスで働きながらも、時差出勤やテレワークなどをうまく組み合わせて、いわゆる「ハイブリッドな働き方」も検討し、経営者も労働者も安心して働き続けられて、生産性も高められる職場環境を作る取り組みが必要になってくると思います。。。