

# Nozomi-Planningレポート

令和2年11月号 Vol.167



撮影地  
御堂筋

「冬の訪れ」

撮影者  
中谷  
淑恵

## ●今月のTOPICS●

### 【労基・人事労務・労務管理】

- ・新型コロナウイルス感染症に関連する助成金の期間延長等
- ・マイナンバーカードの健康保険証利用と広がるマイナポータル活用
- ・健康保険の被扶養者の範囲と収入の基準
- ・子の看護休暇等の時間単位取得の対応に向けた実務上の注意点

### 【その他情報】

- ・春・夏・冬のはなし Vol.119
- ・今月の書籍紹介  
「『織細さん』の本 ～ HSP専門カウンセラーが教える話題の本」
- ・11月の税務と労務の手続き [提出先・納付先]

のぞみプランニングは「人」に関わるエキスパートとして、人事・労務管理のサポートを通じてお客様の成長・発展に寄与し、そこで働く全ての従業員様・ご家族様・お客様の満足度向上を応援する社会保険労務士を中心とした労務コンサルティング会社です。  
お客様と共に私たちも成長・発展し、喜びを分かちあい、心を結び合えるよう努めています。

【発行元】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング  
〒530-001 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F  
TEL(06)6377-6177 FAX(050)3488-0145

【企画・編集】 合同会社/社労士法人のぞみプランニング  
〒530-001 大阪市北区芝田1丁目4-17-5F  
TEL(06)6377-6177 FAX(050)3488-0145  
理念：「共に学び、共に育み、共に分かち合う」  
<http://www.nozomiplanning.com/>



# 新型コロナウイルス感染症に 関連する助成金の期間延長等

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の感染拡大に伴い、政府は助成金の拡大や新設をして企業への支援を続けてきました。今回、これらの助成金の対象期間等の見直しが行われましたので、その内容を確認しておきましょう。



## 1.雇用調整助成金等の特例措置の延長

従業員の雇用維持のために雇用調整（休業等）を実施する企業に支給されている雇用調整助成金は、新型コロナへの対応に係る特例措置として生産指標要件の緩和や助成率の引上げ、助成額の上限の引上げ等が行われてきました。また、雇用保険に加入していない従業員を対象とした緊急雇用安定助成金も創設されています。このような特例措置等は、主に2020年4月1日から9月30日における休業に対し行われていましたが、これが12月31日まで延長されました。

なお、感染防止策と社会経済活動の両立が図られる中で、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、今後特例措置等は段階的に縮小されることも予定されています。

## 2.小学校休業等対応助成金の 期間の延長

新型コロナへの対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をする保護者（従業員）に対し有給休暇を取得させ

た場合、小学校休業等対応助成金の対象となります。

当初は2020年2月27日から9月30日までの休暇が対象となっていたましたが、12月31日までに取得した休暇について対象となりました。

## 3.妊婦の休暇取得支援助成金の 要件緩和

新型コロナに関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性従業員が安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる環境を整備するため、有給の休暇制度を設けて取得させた事業主を支援する助成制度（新型コロナに関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金）が設けられています。

助成金を受給するためには、企業は対象となる有給の休暇制度を整備し、従業員に周知する必要があります。この周知の期限について、2020年9月30日までとなっていたものが、12月31日まで延長となりました。

なお、2021年1月31日までに取得した休暇が助成金の対象となっており、この期限についての変更はありません。

雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金の支給要件の中に休業等規模が設けられており、休業日数（短時間休業を含む）が少ないときにはそもそも助成金の支給対象となりません。緊急事態宣言解除後には、新型コロナへの対策をしつつ経済活動を回復させる動きが進んでおり、休業は継続しているものの、休業等規模要件を満たさないケースも出てきているようです。雇用調整助成金等の活用を検討される際には、この休業等規模の要件にご注意ください。



# マイナンバーカードの 健康保険証利用と 広がるマイナポータル活用

2020年9月1日現在のマイナンバーカード交付枚数率は全国で19.4%に止まっています。そこで国は2020年9月よりマイナポイントの付与を開始するなど、マイナンバーカードの普及を促しています。そこで今回は、マイナンバーカードの今後の動きなどをとり上げます。



## 1. マイナンバーカードの健康保険証利用

2021年3月(※)より、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る予定です。マイナンバーカードを健康保険証として利用する場合には医療機関・薬局の窓口の顔認証付きカードリーダーでマイナンバーカードを読み取り、患者の本人確認等が行われることとなります。これに伴い今後健康保険証が廃止されるわけではありません。

マイナンバーカードを健康保険証として利用する際のメリットとしては、主に以下の5点が挙げられています。

- 就職・転職・引越をしても健康保険証として引き続き使える。
- 本人が同意をすれば、初めての医療機関等でもこれまでに服用した薬の情報が医師等と共有できる。
- マイナポータルで自身の特定健診情報や薬剤情報・医療費情報を確認できる。
- マイナポータルを通じた医療費情報の自動入力で、確定申告の医療費控除が簡単になる。
- 限度額適用認定証がなくても、高額療養費制度における限度額以上の支払が免除される。

従業員にとっては、転職や結婚等のライフイベント時に健康保険証の発行を待たずに医療機関等を受診できることから、今後マイナンバーカードを申請し、利用するケースが増えてくることが予想されます。

※医療機関・薬局によって開始時期が異なります。

## 2. 広がるマイナポータルの活用

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、交付されたマイナンバーカードを用いて利用の申し込みをする必要があります。この申し込みは、マイナポータル(政府が運営するオンラインサービス)により行います。

マイナポータルでは、すでに市町村の子育てや介護をはじめとする行政サービスの検索やオンライン申請、届出ができます。また、外部サイトを登録することでマイナポータルから外部サイトへのログインも可能となり、例えばマイナポータルからe-Taxを利用できたり、マイナポータルとねんきんネットとの連携ができます。今後、マイナポータルの利用は広がっていくことが想定されます。

国はマイナンバーカードの健康保険証利用を促進するために、医療機関・薬局に対し顔認証付きカードリーダーの無償提供をしており、また、それ以外の費用についても補助を出しています。どの程度普及するかは不透明ですが、マイナンバーカードの健康保険証利用により従業員の利便性が向上する面もあることから、従業員には制度の周知を行うとよいでしょう。



# 健康保険の被扶養者の範囲と収入の基準

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。

健康保険における被扶養者の範囲について従業員の理解が進んでいないようですので、ポイントを教えていただけませんか。



総務部長

承知しました。被扶養者の範囲と収入の基準という2点について、ポイントを確認しておきましょう。まずは被扶養者の範囲ですが、原則として、三親等以内の親族であることが求められます。



社労士

確か被保険者の範囲は、従業員から見て曾祖父母や曾孫、甥や姪まででしたよね。



そうですね。これに加え、配偶者は事実上の婚姻関係も含み、その配偶者の父母や子も含まれます。被扶養者は、従業員（被保険者）に生計維持をされている必要があります。同一世帯（同居して生計を共にしている状態）が求められる人もいます。



生計維持の確認における収入の基準について「配偶者が会社を辞めたから扶養に入れたい」という相談で迷うことがあります。



所得税の扶養親族は1月1日～12月31日までの所得額により判断しますが、健康保険の被扶養者は年間収入で判断します。そのため、被扶養者になる日より前の収入は関係ありません。したがって、配偶者が退職をしてその後の収入がなくなるのであれば、すぐに認定を受けて被扶養者になることができます。



その際ですが、基本手当（いわゆる失業手当）も年間収入に含まれるのですよね？



そうですね。被扶養者の収入の基準は年間収入が130万円（被保険者になる家族が60歳以上または一定の障害者の場合は180万円）未満ですので、1日あたりに換算すると、 $130\text{万円} \div 360\text{日}$ （30日×12ヶ月）で計算し、3,612円未満となります。例えば90日分（年間収入換算で130万円未満）であっても、1日あたり3,612円以上の失業手当を受給している間は被扶養者にはなれません。



なるほど。年間の合計額で判断するわけではないのですね。



はい。また、自己都合で退職したとき等の場合には、2～3ヶ月間、失業手当が受給できない給付制限期間が設けられますが、この給付制限期間に収入がなければ被扶養者となることができます。ただし、1日あたり3,612円以上の失業手当を受給し始めた時点で、被扶養者から外す必要が出てきます。



家族の退職理由とその後の収入の状況は、細かく確認が必要になりそうですね。今後、被扶養者にしたいという申し出があったときには注意するようにします。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 原則として三親等以内の親族が、健康保険の被扶養者となることができる。
2. 1日あたり3,612円未満の失業手当であれば、健康保険の被扶養者となることができる。



# 子の看護休暇等の 時間単位取得の対応に向けた 実務上の注意点



2021年1月1日より子の看護休暇と介護休暇（以下、「子の看護休暇等」という）について時間単位で取得できる制度が導入されます。そこでその対応における実務上の注意点をとり上げます。

## 1.子の看護休暇等の1日分の時間

1日の所定労働時間が7時間30分等、時間単位の整数倍でないこともあります。子の看護休暇等を1日単位で取得する（1日の勤務時間のすべてについて休暇を取得する）ときはこの7時間30分で1日を取得したこととなりますが、時間単位で取得するときには1時間に満たない端数を切り上げて1日分とします。例えば7時間30分の場合に時間単位で取得するときには、1日分は8時間となります。

なお、1日の所定労働時間が8時間だけでなく、5時間や6時間など従業員によって異なるケースがありますが、この場合は従業員ごとに子の看護休暇等の1日分の時間数が決まります。具体的には1日の所定労働時間が8時間であれば8時間分の休暇で1日分となり、6時間であれば6時間分の休暇で1日分となります。

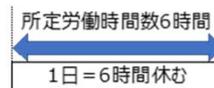
## 2.日によって 所定労働時間が異なる場合

子の看護休暇等は、原則としてパートタイマーでも取得できます。パートタイマーは日によって所定労働時間が異なることがありますが、時間単位で子の看護休暇等を取得する場合には、子の看護休暇等を取得しようとす

る日の所定労働時間数未満の時間数を取得することとなり、休暇を取得する日の所定労働時間数と同じ時間数の子の看護休暇等を取得する場合には1日単位での取得となります。

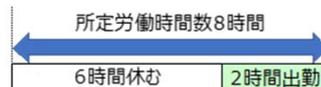
例えば1日の平均所定労働時間数が7時間であり子の看護休暇等が5日の場合、以下のとおりとなります。

### ① 休暇を取得する日の所定労働時間が6時間の場合



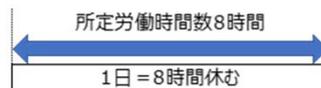
- ・「1日」の休暇を取得
- ・残り4日取得可能

### ② 休暇を取得する日の所定労働時間が8時間の場合



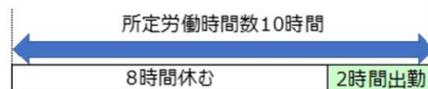
- ・「6時間」の休暇を取得
- ・残り4日と1時間※取得可能
- ※1日分(7時間)
- 実際に取得した時間(6時間)

### ③ 休暇を取得する日の所定労働時間が8時間の場合



- ・「1日」の休暇を取得
- ・残り4日取得可能

### ④ 休暇を取得する日の所定労働時間が10時間の場合



- ・「8時間」の休暇を取得
- ・残り3日と6時間※取得可能
- ※5日 - 実際に取得した時間
- (8時間=1日+1時間)

ポイントは、平均所定労働時間数、取得する日の所定労働時間、取得する子の看護休暇等の時間数になるため、日によって所定労働時間数が異なる従業員がいる際には、詳細な管理方法を決めておく必要があります。

遅くとも2020年12月中に、子の看護休暇等を規定している就業規則（育児・介護休業規程等）を変更する必要がありますので、対応においてお困りごとがある場合には当事務所までお問合せください。



Vol.119 八崎さんの

## 春・夏・冬のはなし



### 一月刊誌にするか メルカリか？

週刊誌の広告といえば、その見出し記事は有名人の色ごとの暴露か、セクシー女性の袋とじか、そんな見馴れているものとは印象の随分違う広告を、数日前の新聞で見た。多くの記事が並んでいる中で真っ先に目に入ったのは「武田薬品…」に関する記事。早速読んでみたいと思ったのだが、このTHEMIS(テーミス)という雑誌は、定期購読制の月刊誌。思案している所にやってきた息子がそれを聞いてスマホを取り出していたのだが、2日後に皺ひとつ無い雑誌が送られてきた。メルカリがどうのこうのと息子は言うのだが、何の会社か全く知らない私には、会話のやり取りに隔世の感を抱くばかりであった。

待望の雑誌を手にした私は、早速1頁目を開けてみた。そこには、「新聞の権威主義を嗤う一情報独占を策し、既得権に縋る新聞に未来はない」という巻頭言のような記事が見られた。それは新聞の内容そのものというより、“記者クラブ”所属の記者でない者は記者にあらず、という閉鎖性の姿である。その時私の頭に浮かんだのは、現在話題になっている“日本学会議”の会員にあらずんば学者にあらず、と巷で囁かれている姿であった。

30以上羅列されている目次の中で、一際大きく私の目に写ったのは、くすり出身の所為か、やはり「武田薬品創業家&株主の反対高まる」の記事であった。

私は昨年4月、本欄100号の中で「私達の多くが馴れ親しんできた“タケチョウ”は、今は無い」続いて「7兆円を超える破格の買収劇は、5年後にはどんなニュースになっているだろうか」と書いていた。その後、海外のある部門を従業員ごとノバルティスに売却し、つい先月には、武田のシンボリックな存在であったアリナミンの子会社を、アメリカの投資ファンドに売却、と新聞は報じていた。その理由は、先の大型買収で生じている5兆円を超える有利子負債の為である。THEMISの記事は、私が書いていた“5年後のニュース”を待たずにその中間報告に接した思いであった。

次にもう一つ興味を持った記事がある。それは「週刊誌危うし、醜聞&不倫も飽きられた」である。ネットに喰われ「賭け麻雀」も「トイレ不倫」もすぐ忘れられ、いずれの出版社も苦戦中、その中で唯一健闘してきたのが文春。だが私が思うに、日夜を問わずターゲットにした有名人を尾行し、不倫などの現場を押さえ、その記事が誌面を飾れば功を讃えて乾杯！。一方暴かれた相手は、自らが撒いた種とはいえ失脚、離婚、家庭崩壊、果ては自死までも…。記者魂とはいえ、人を不幸のどん底に追い落とす、寂しい因果な仕事だなあと思うのである。

その他にも「菅首相、橋下徹起用で長期政権」とか、その反対に「石破茂“野党統一候補”で首相を狙う日」「感情的に“安倍叩き”に走る朝日」最も驚いたのは「愛子天皇実現へ…」等々。政治、経済、社会、生活・文化、国際に関する30余の記事が、約80頁に収められている。最後の頁は購読料。1年間なら13,200円。1冊1,200円は高いと思ったのだが、週刊誌でも1ヵ月1,600円、読みたい時にメルカリなら500円…。さてどうしようか？

THEMISやメルカリを知っている人からみれば、今更何を書いているの？と笑われるのは必至でしょうから、このあたりで完としよう。

(解ったこと：THEMISはギリシャ神話に登場する女神で正義、公平、公正の守護神)

筆者紹介：八崎輝義 日本チバガイギー社(現ノバルティスファーマ)教育研修課長、取締役人事統括部長、京都薬科大学常任理事、現京薬会相談役。著書“今知っておきたいエイズ”、“京薬会の120年の軌跡”等執筆。



今月の書籍紹介～一押しの一冊をご紹介します～



## 『「繊細さん」の本 ～ HSP 専門カウンセラーが教える話題の本 』

著者：武田 友紀

(発行所 飛鳥新社 1,204 円+税)

この本は、「繊細さん」※のメカニズムを詳しく解説し、「繊細さん」のストレスを防ぐ方法や、人間関係をラクにする方法などが具体例とともに非常に分かりやすく書かれています。

※「繊細さん」とは繊細で色んなことに気づくため、ストレスを感じやすい人のことを言います。

私はこれまで、自分自身を大雑把な人間だと思って生きてきたのですが、本書を読み進めるにつれ、意外にも「繊細さん」の特性と自分自身の特性とに共通点が非常に多いことに気づき、「あれ？ひょっとして繊細さんかも？」と思いはじめたのです。

でも、そう感じるのはおそらく私だけではないかもしれません。個人差はあるかもしれませんが、物事の感じ方や、思考のパターンなど、ひょっとしたら皆様にも思い当たるところがあるかもしれません。いわゆる「かくれ繊細さん」も以外に多いと著者は言います。

「繊細でストレスを感じやすい人が、繊細な感性を大切にしながらラクに生きる方法」が書かれた本書は、そんな私には興味津々でした。

ではここで「繊細さん」の特徴をいくつかご紹介いたします。あてはまるものがあるか確認してみてください。

「自分を取り巻く環境の微妙な変化に気づく」

「職場で機嫌の悪い人がいると気になる」

「人の顔色ばかり気にして自分の意見が言えない」

「人と長時間一緒にいると疲れてしまう」

「つい相手を優先してしまい、自分を後回しにしてしまう」

「何も考えず、雑に仕事をすることが出来ない (完璧主義)」 など

如何でしょうか？あてはまるものはいくつありましたか？

心が繊細であるがゆえに精神的に追い詰められ、体調を崩して仕事もできなくなり休職を余儀なくされる方々も数多く居られます。本書に書かれた様々な対応策は、そんな方々にとってはまさにご自分の身を守るバイブルになると思います。

前述の特徴に多く当てはまる方には是非おすすめの書です。ご一読ください。

※因みに、私は完璧主義ではありません。

(執筆 福井 啓人)



## <11月の税務と労務の手続[提出・納付先]>

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]

### 16日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出[税務署]

### 30日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

### ~ちょっとブレイク~



「御堂筋のイルミネーションを見ると冬が近付いて来たなあと毎年実感します。

イルミネーションは見ているだけで幸せな気持ちにさせてくれますよね。

今年の開宴式は11/3だそうですので皆さんも是非行ってみてはいかがでしょうか。」

撮影者 中谷 淑恵

### 当事務所より一言

皆様ご存知かと思いますが、去る10月13日、15日に注目の最高裁判決が出ました。とりわけ大阪医科薬科大学事件ではアルバイト職員への賞与、メトロコマース事件では契約社員への退職金が不支給だったことが不合理ではないと判断され、見出しとして大きく報道されました。確かに事実関係としてはそのとおりですが、私たち人事労務に携わる者としては、更に押さえておくべき点があります。

判決文をお読みになった方もいらっしゃると思いますが、労働契約法20条にいう不合理は、賞与や退職金の支給に係るものであったとしても、不合理と認められる場合はあり得ると明示しています。今回の判決のみをもって、賞与や退職金の格差が認められる訳ではないということです。特にメトロコマース事件では、宇賀裁判官が異例の反対意見を表明していますし、二人の裁判官の補足意見には、労使交渉を経るなどして、有期契約労働者と無期契約労働者との職務の内容等の相違の程度に応じて均衡のとれた処遇を図っていくことが法律の理念に沿うものといえると明記されています。決して今のままで構わないと言っている訳ではないのです。

労働契約法20条の理念を引き継いだパート有期労働法が来年の4月から中小企業にも適用となります。今回の判決で明らかになった現時点での最高裁の判断基準を参考にしつつ、改正法の条文やガイドラインに沿った非正規労働者の待遇改善を着実に進めて行くことが必要と言えましょう。今回の判決および同一労働同一賃金に向けた取組については、弊社担当者にご質問、ご相談下さい。

今月ものぞみプランニングレポートをお届けできることを嬉しく思います。皆様との「出会い」「ご縁」「絆」に心より感謝申し上げます。

b y 三升谷 孝司

