



社会保険労務士法人SOPHIA
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-4-5-3F
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 URL: www.sr-sophia.com ◆労働・社会保険関係事務・相談
 ◆人事・労務管理の相談 ◆就業規則等の作成・改訂
 ◆給与計算代行業務 ◆障害年金申請サポート 等

国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」(源泉所得税関係)

テレワークによる働き方が定着するなか、会社以外で業務にあたる際の通信費や光熱費の費用負担に係る税務について、2021年1月、国税庁よりFAQが公表されました。FAQでは、手当の支給方法や業務使用部分の精算や計算方法等に係る税務の取扱いを示しています。ここでは、主な内容の項目を取り上げます。

★企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合、従業員の給与として課税する必要がありますか？

○費用の実費相当額を精算する方法で従業員に対して支給する

⇒課税する必要なし

○在宅勤務手当として渡切りで支給するもの(必要費用として使用しなかった場合でも返還義務のないもの) ⇒課税する必要あり

Q2) 従業員が負担した通信費の計算方法

○電話料金

「通話料」と「基本使用料」について示しており、通話料に関しては明細書等で確認できるため、その部分の企業の負担は非課税扱い。基本使用料については、次のような【算式】で算出したものについては非課税。

○インターネット接続にかかる通信料

「基本使用料」や「データ通信料」などについて、業務で使用した部分を合理的に計算する必要があり、次のような【算式】により算出したものについては非課税。

【算式】

業務のために使用した基本使用料や通信料等

= 従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料等 × その従業員の1か月の在宅勤務日数 / 該当月の日数 × 1/2

【例】従業員が9月に在宅勤務を20日行い、1か月の基本使用料や通信料を

1万円負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法

10,000円 × 20日(在宅勤務日数) / 30日(9月の日数) × 1/2

= 3,334円(1円未満切上げ)

このほか、電話料金に係る行う使用部分の計算方法や、レンタルオフィス等の利用に関する取扱いについても示しています。詳細は、以下をご確認ください。

【国税庁ホームページ】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>

世代別ハラスメントへの認識ギャップに注意

テレワークを行っている会社員を対象にハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました(ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社)。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うかという質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代では31.3%に留まりました。

また、「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。

全体的に、若い世代のほうがハラスメントに対して敏感に感じ取る傾向があることがわかります。

こんなことをハラスメントと感じるのか、と驚かれた方もいるでしょう。重要なのは実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあるということを認識し、対応していくことです。これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。かつての当たり前が、これからもそうであるとは限りません。働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートさせていくことが欠かせないでしょう。

コロナ禍での花粉症との付き合い方について考えてみましょう

日本気象協会によると、2020年と比較して、2021年春の花粉飛散は多く、全国平均で160%程度となると予想されています。ひどい症状に悩まされる方も多くなると考えられます。特に現在、新型コロナウイルスの感染拡大の状況が続く中にあることは、「花粉症かな？」という症状が出たら注意が必要です。

たとえば、咳や倦怠感、頭痛、鼻水、鼻づまりなどといった症状が出た場合、それだけでは花粉症なのか、新型コロナウイルス感染によるものなのか、判断ができません。また、花粉症で目がかゆいなどというとき、新型コロナウイルスの付着した手でさわってしまえば、それが感染の原因となることもあります。さらに、花粉症によるくしゃみや鼻水で感染が拡大することも懸念されます。

これまでも、仕事の能率低下対策の一環として、事業場で花粉症対策を行ってきた企業は多くありました。特に今年は、症状がひどくなることが懸念されることからプレゼンティーズム対策、また新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、花粉症への対策が例年以上に求められます。換気や密を回避しながらの花粉症対策として、換気をする一方でカーテンや網戸を設置して花粉が室内に入らないようにする、空気清浄機・加湿器を活用する、早期の花粉症治療も選択肢に入れるなどにより、このシーズンを乗り切りましょう！

知得情報！ 助成金情報 ～第110回 キャリアアップ助成金
令和3年4月1日以降 変更点の概要～

『キャリアアップ助成金』は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。今春変更される正社員化コースと新設された障害者正社員化コースをご紹介します。

Q. 正社員化コースの変更点は？

A. 正規雇用へ転換した際、転換前後6か月の賃金について、基本給及び諸手当の総額または賞与を含む総額が5%昇給していること、でしたが、賞与を含めない総額が3%以上昇給していること、に変更されます。

Q. 支給額はいくらなの？

A. 昨年同様、①有期→正規:57万円(42万7,500円)、②有期→無期または③無期→正規:28.5万円(21万3,750円)です。

Q:障害者雇用安定助成金から移管される障害者正社員化コースとは？

A:障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して助成されます。重度あるいは精神障害者の支給額は、①有期→正規:120万円(90万円)、②有期→無期または③無期→正規:60万円(45万円)です。重度以外の障害者、発達障害者等は①有期→正規:90万円(67.5万円)、②有期→無期または③無期→正規:45万円(33万円)です。

※()は中小企業以外の支給額です

3月の主な税務と労務手続き

- 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 ・個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
・個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
・個人事業税の申告 [税務署]
・個人事業所税の申告 [都・市]
・贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
・所得税の確定申告期限 [税務署]
・確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
・財産債務調書、国外財産調書の提出 [税務署]
・総収入金額報告書の提出 [税務署]
- 31日 ・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]
・外国人雇用状況報告(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]
・個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]

行列のできる人事労務相談所

勤続年数の長期化を見すえた
人事制度を考えるために

Q.4月から、従業員について70歳までの就業確保が必要になると聞きました。この点を踏まえ、企業は今後どのような対応が求められますか？

A. 独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」には、勤続年数の長期化を見すえた対応を行う際に参考になるポイントが掲載されています。

管理職への昇進が見込めなくなった正社員の処遇については、「昇進・昇格がないまま勤続」との割合が77.9%と最も高くなっています。次いで管理職相当の専門職として処遇する(34.4%)、管理職相当の社員格付けとする(30.5%)と続いています。以上は中小企業での割合ですが、大企業でも同じような傾向です。

目標管理制度やキャリア面談等の人事制度について、39歳までの若年層では「メンター制度」が特に効果的ようです。

高年齢層では全般的に制度導入効果が低いようで、特に自己申告制度などは若年層と比べて効果が薄いか逆効果になる場合(60歳以上)もあるようですが、「社会貢献参加」の制度については効果がありそうです。

ボランティアなどの「社会貢献参加」活動の人材育成効果は、社会の価値観に触れる機会(69.5%)、社外ネットワークの拡大(48.6%)、新しい視点の獲得(37.0%)などが多くなっています。大企業も中小企業も同様の傾向です。

中小企業の44.0%が、就業規則で兼業・副業を禁止しています。一方で、「規定がない」との回答が32.3%となっています。いざというときに慌てないように自社の方針を検討しておきましょう。

改正高年齢者雇用安定法が4月1日に施行されます。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。努力義務となってはいますが、計画的に対応を準備しておきましょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」PDF】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200529.pdf>

★お知らせ★

令和3年3月分(4月納付分)より
全国健康保険協会(協会けんぽ)の
保険料率が変わります。

※福岡(変更前⇒変更後/
給与控除率)

健康保険料率:
10.32%⇒10.22% / 5.11%
介護保険料率:
1.79%⇒1.80% / 0.9%

編集後記

政府が在宅勤務や脱ハンコ
を推進しており、ペーパーレス

化に取り組む企業が増え、人事労務関係書類の法定
保存期間の問い合わせが増えております。

- ①健康保険・厚生年金に関する書類:2年
 - ②雇入れ・退職に関する書類・労働者名簿・タイム
カード・賃金台帳等:5年(当分の間は3年)
 - ③雇用保険被保険者に関する書類:4年
- が基本的な期間ですが、その起算日等不明点がござ
いましたらお問い合わせください。

松田 法子