

## 事務所だより2月

2023(R5)

Vo.155

### I 標準報酬月額における特例措置が終了します

新型コロナの影響により事業所が休業し、従業員の報酬が著しく下がった場合に、健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額の等級を、通常の随時改定（4か月目に改定）に関わらず、翌月から改定可能とする特例措置が講じられています。この特例措置による等級の引下げは将来の年金等の給付額等に影響することから、改定を受けるにあたっては従業員の書面による同意が必要となっています。

#### ◆特例措置終了による経過措置等は？

今回の新型コロナによる特例措置は令和4年12月で終了する旨、通達が出されました。終了後の標準報酬月額の改定および決定については、「健康保険法及び厚生年金保険法における標準報酬月額の定時決定及び随時改定の取扱いについて」（昭和36年1月26日付け厚生省保険局長通知）等に基づき取り扱われることとなります。今回の特例措置による改定を受ける場合、令和4年10月または11月を急減月とする届出は令和5年1月末まで、令和4年12月を急減月とする届出は令和5年2月末までが受付期限とされています。なお、本特例措置の届出および申立書の内容が事実であることを確認できる書類については、事業所調査等により後日確認する場合がありますので、届出日から2年間は保存が必要です。

【厚生労働省】<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221201T0030.pdf>

### II 事業展開等リスクリング支援コース新設へ

厚生労働省の「人材開発支援助成金」について、令和4年12月より、新コースとして「事業展開等リスクリング支援コース」が創設されました。本助成金の概要についてご紹介します。

#### ◆事業展開等リスクリング支援コースの概要は？

「事業展開等リスクリング支援コース」は新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。対象となるのは、①新商品や新サービスの開発・販売など、新規事業の立ち上げ等の既存事業にとらわれない、事業展開に伴う人材育成に取り組む事業主②業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、ITツールの活用によるペーパーレス化や太陽光発電の導入等のデジタル・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主です。支給対象となる訓練は、①新規事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練②事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・グリーン化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練です。助成限度額はありますが、中小企業の場合、経費助成率は75%、賃金助成額は1人1時間あたり960円です。

#### 【厚生労働省】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001019757.pdf>

### 連載コラムNo. 27

#### 「休業」について

従業員は介護、育児、病気などその時々で様々な問題に直面します。休業が必要な従業員のために、休業制度を整えておきましょう。「休業」とは、企業と労働者が労働契約を維持したまま業務を遂行しない状態全般を指します。法で定められているものとしては育児休業、介護休業に加え、業務上の負傷・疾病の療養のための休業、産前産後の休業、使用者の責に帰すべき事由による休業等があります。休業は、休暇とは区別する必要があります。休暇は本来は労働の義務がある（労働日である）が、その労働義務を会社が免除していると定義されます。

#### ◆知っておきたい休業手当のこと

休業を実施することによって従業員の収入が減少し、生活に支障が出ることを防ぐために、使用者の責任で発生した休業の場合には企業が休業手当を支払います。（労働基準法第26条）休業期間中に支払う手当の金額は「平均賃金×60%以上」（ここでの平均賃金とは休業開始日直前の3ヶ月間の賃金総額÷その3ヶ月間の総暦日数のこと）と定められており、また、賃金として支払われるため、所得税の課税対象となります。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して

スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください

