

# Business Partner office NEWS

## 法律相談Q&A

### — 標準報酬月額の特例改定 —

Q: 社会保険の随時改定について、新型コロナウイルス感染症の影響による休業の場合の特例措置ができたそうですが、通常の随時改定とどう違うのでしょうか？

A: 一時帰休のため低額の休業手当が継続 3 ヶ月を超えて支払われた場合は固定的賃金の変動とみなし、3 ヶ月の平均額が従前の標準報酬月額に比べ 2 等級以上下がった場合には随時改定の対象となりますが、今般の特例改定は次の①～③を全て満たす場合に可能で、事業主の申立書の添付が必要になります(受付期限:令和3年1月末)。  
※通常の算定基礎届の提出も必要です。

①事業主が新型コロナウイルス感染症の影響により休業させたことで、急減月(令和2年4月～7月までの間に報酬が著しく低下した月)が生じたこと

…今回に限り固定的賃金の変動等は不要で、休業があり報酬が減少していれば該当します。

②急減月の報酬の総額(1ヶ月分)が従前の標準報酬月額に比べ 2 等級以上下がったこと

…急減月のみで判断し(急減月とその前 2 ヶ月のいずれも賃金支払基礎日数が 17 日以上必要)、急減月の翌月に改定されます。

③特例改定につき本人の同意書があること

…年金や手当金等の額が改定後の(下がった)標準報酬月額に基づき算出されるためです。

5・6月の特例改定は、定時決定月の前月である8月分保険料までが対象です。7・8月の特例改定は定時決定が行われなかったため、休業回復で固定的賃金の変動がなくても、2等級以上の上昇があれば必ず随時改定手続をして下さい。



## 最近のニュースから

### 6月より精神障害の労災認定基準に

#### 「パワハラ」追加

精神障害をめぐる労働災害の認定基準(心理的負荷による精神障害の認定基準)が改正され、パワハラという項目が新設された。これにより、「必要以上に長時間にわたる厳しい叱責」や人格を否定するような精神攻撃を受けたのに「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」などの場合、心理的な負荷の程度が強と評価されることになる。6月から大企業にパワハラ防止が義務化されるのに合わせたもので、労災申請を促すねらいがある。

### 政府方針 残業上限規制は副業も含めて計算

兼業・副業の労働時間管理について、労働者に副業での労働時間を自己申告させる制度を導入する方針を、政府が16日の未来投資会議で明らかにした。労働時間は通算することとし、本業と副業先の労働時間が残業時間の上限規制に収まるよう調整する。同会議では、本業の労働時間を前提に副業の労働時間を決めること、それぞれ自社の時間外労働分だけ割増賃金を払うこと、自己申告に漏れや虚偽があった場合は残業上限を超えても会社の責任を問わない等のルール案も示された。

### テレワークで残業「申告せず」が65%

労働組合の中央組織・連合が、4月以降にテレワークを実施した全国の男女1千人を対象に調査した結果によると、「残業代の対象となる時間外・休日労働を行った」のは38.1%で、このうち「勤務先に申告しなかった」との回答が65.1%、申告しても「勤務先に認められないことがあった」とした人が56.4%に上った。テレワークで「通常勤務よりも長時間労働になることがあった」も51.1%と半数を超えた。