

■労働関係指標【令和2年6月値】

完全失業率 (季節調整値)	2.8% (前月比0.1ポイント低下)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.11倍 (前月比0.09ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,670万人 (前年同月比77万人減少)	定期給与 (現金給与総額原数値)	443,875円 (前年同月比1.7%減)

Topics 1. 複数の会社で雇用されている労働者の労災保険給付が変わります

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」における労働者災害補償保険法が令和2年9月1日より改正されます。改正法の施行日（令和2年9月1日）以降に、複数の会社で雇用されている労働者、特別加入者が対象となります。

Point1 変更点①賃金額を合算して保険給付額等を決定

●現行の制度

労働災害が発生した勤務先から受ける賃金額のみに基づき保険給付額等を算定する

(例) 勤務先A：賃金20万円/月、勤務先B：賃金15万円/月
 勤務先Aで事故に遭い、勤務先A・B両社を休業した場合
 ⇒休業補償給付の額は、勤務先Aからの賃金20万円を基に算定されます。

●改正後

すべての勤務先から受ける賃金額を合算した額に基づき保険給付額等を算定する

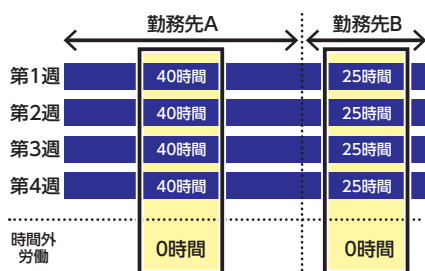
※対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付などです。

(例) 勤務先A：賃金20万円/月、勤務先B：賃金15万円/月
 勤務先Aで事故に遭い、勤務先A・B両社を休業した場合
 ⇒休業補償給付の額は、勤務先A・勤務先Bからの賃金を合算した賃金35万円を基に算定されます。

Point2 変更点②負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価

●現行の制度

それぞれの勤務先ごとに負荷を個別に評価して労災認定ができるかどうかを判断する



【脳・心臓疾患の認定基準】

発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

(例) 勤務先A：週40時間勤務、勤務先B：週25時間勤務
 脳・心臓疾患を発症した場合
 ⇒単一の勤務先ではないため、100時間を超える時間外労働とは認められず、A・Bともに、業務と発症との関連性が強いとは評価されません。

●改正後

それぞれの勤務先ごとに負荷を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断する

Point3 申請方法について

単一の勤務先で労災申請をする場合、請求者が事故に遭った勤務先（勤務先A）からのみ賃金額や負荷に関する証明を受けて支給や不支給の決定が行われています。改正により、もう一方の勤務先（勤務先B）からどのように賃金額や負荷を確認するかについては、今後告示により明らかにされる予定です。

副業・兼業における、労働時間の通算方法やストレスの業務起因性の考え方などについてご不明な点等ございましたら、弊社担当者までお気軽にご連絡ください。

Topics 2. 障害者雇用における取組みと新たな給付金制度の創設

令和2年8月現在、民間企業における障害者の法定雇用率は2.2%（令和3年4月までに2.3%へ引き上げられる予定）です。令和元年の障害者雇用状況集計結果では、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しました（前年比0.06ポイント上昇の2.11%）。法定雇用率達成企業の割合は48.0%となりましたが、中小企業の取組みと精神障害者における雇用実態は課題が残るのが実情です。

Point1 障害者雇用納付金制度

障害者雇用促進法においては、法定雇用率未達成の事業主から障害者雇用納付金を徴収しています。対象となるのは、常用労働者数100人超の事業主であり、法定雇用率にかかる不足人数1人当たり月額50,000円の納付、または超過1人当たり27,000円の調整金が支給されます。本制度は、事業主による自主申告・納付、自主申請が基本ですが、制度の適正運営、経済的負担の平等性の確保などの観点から、毎年度、一定数の事業主が選定され、調査が行われます。

Point2 特例給付金制度の創設(令和2年4月1日施行)

現行の障害者雇用率制度や納付金制度においては、週所定労働時間が20時間未満での働き方は対象とされておりませんでした。改正法においては、短時間であれば就業可能な障害者の就業機会の確保を促進するため、週所定労働時間が10時間以上20時間未満（特定短時間労働者）の障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みが創設されました。支給額は、申請対象期間に雇用した対象障害者の人数×月額支給単価（下図）となっています。

100人超の事業主（納付金申告義務あり）	7,000円
100人以下の事業主（納付金申告義務なし）	5,000円

Point3 認定制度について(令和2年4月1日施行)

常用労働者数300人以下の中小事業主において、障害者雇用の促進や安定に関する取組みなどの一定の基準を満たし、厚生労働大臣から「認定」を受けた事業主は、認定表示を商品や広告等に使用することができます。ダイバーシティや働き方改革が推進される中で、広告効果等の社会的なメリットや、採用・人材確保の円滑化が期待できます。



法定雇用率を著しく下回る事業主においては、障害者雇入れ計画書の作成命令や、社名公表といった取扱いもされます。障害者雇用に対する理解を促進するとともに、人材の多様化に則した職場環境整備を推進していくことが重要です。障害者の雇用支援や制度の詳細は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のHPをご参照ください。

編集後記《長月》 自分にできることを

慌ただしく準備が進められ人生初の在宅勤務に突入してはや数ヶ月。今は在宅と出社と半々の日々を送っています。

緊急事態宣言があけて世の中が少しずつ動き出した頃、ふと思いついて古い友人に連絡をとりました。最近病気を患ったことが気がかりだったので、その時初めて彼が音響関係の仕事をしていることを思い出して、そして同時に、大変な窮地に追い込まれている職業であることを実

Topics 3. 国際 WEB 通話と税金

新型コロナウイルス感染症の影響で大きく社会が変わっていますが、その一つの現れが WEB 通話の浸透です。Zoom などの各種通話ツールが開発されたこともあって急速に普及し、現在では仕事でもプライベートにおいても、欠かせないコミュニケーション手段となっています。特に業務上では、原則として対面での会議やセミナーは行わないという企業も多数出現しています。

この WEB 通話は、国境を越えても利用できるため、海外出張の代替とすることも可能です。一方で、WEB 通話の普及は、あえて海外に出るインセンティブにもなり得るのです。

ある大学より、「英国人の E 客員教授が、これまでは日本において対面で講義していたが、コロナの影響で来日できないので、Zoom を使って英国居住のまま日本の学生向けに講義を行うことになった。その報酬に対する課税関係はどうなるのか？」というご質問をいただきました。この講義は日本の大学向けですが、役務の提供は日本国外（英国）で行われているため、この報酬は国外源泉所得となります。E 教授は日本国外（英国）に居住していますので、非居住者です。非居住者に対する国外源泉所得は、所得税非課税となりますので、大学は源泉徴収をする必要はありません。（E 教授は、この報酬を英国において申告納税する必要があります）また、E 教授は、時として中国の大学で対面の講義を行う一方で、中国滞在中も日本の大学向けに Zoom で講義を行う予定とのことでしたが、上述の考え方の通り、日本からの報酬については、所得税非課税の役務提供となります。

この方法を応用すると、例えば高給の社員が、シンガポールなどの低税率国にある子会社に出向し、日本の本社向けに IT を駆使して役務を提供すれば、当該社員の節税が可能になりますし、既に実践している企業も存在します。この構造は、世界的 IT 企業 GAF A 等が、無形資産を低税率国に移して大規模な国際的租税回避を図っている事象と重なって見えます。将来の富の源泉たる知的財産が、低税率国に集中しつつあるのです。

新型コロナウイルス感染症は、国際的な税金の偏在にまで影響を及ぼしています。放置すれば、強者と弱者の格差はますます拡大するでしょう。人類に求められているのは、医学的な叡智だけではないと言えます。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

感して愕然としたのでした。どうにもならない状況でいろんな思いをかかえて過ごしている人たちに、今頃気づくなんて…。

新型コロナウイルス感染拡大と関連する社会情勢がどうなっていくのか、あいかわらず先が見えない状態が続きます。私たちにできるのは、慌てず騒がず、用心しながら自分のすべきことを淡々と進めること。そして、自分は無関係と決して思わないことではないでしょうか。

皆様もお気をつけてお過ごしください。

(紀)



Facebook 随時更新★



お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560