

■労働関係指標【令和2年8月値】

完全失業率 (季節調整値)	3.0% (前月比0.1ポイント上昇)	有効求人倍率 (季節調整値)	1.04倍 (前月比0.04ポイント低下)
就業者数 (季節調整値)	6,676万人 (前年同月比75万人減少)	定期給与 (現金給与総額原数値)	273,263円 (前年同月比1.3%減)

Topics 1. 社会保険標準報酬月額 特例改定の延長・一部変更

標準報酬月額は、年に一度行う定時決定(算定)と、昇給や降給の際に行う随時改定(月変)の2つの改定方法があります。特例改定は、新型コロナウイルスの影響等に対応するためのもので、令和2年8月改定までの措置でしたが、一部変更のうえ令和3年1月改定まで延長されました。 ※毎月の社会保険料は、標準報酬月額×保険率によって決定します。

Point1 特例改定の概要

●特例改定とは

特例改定は新型コロナウイルス感染症の影響により休業し、報酬額が著しく低下した場合、変動月のみの報酬の総額に該当する標準報酬月額と従前の標準報酬月額を比較し2等級以上下がれば、2か月目から標準報酬月額の改定ができ、固定的賃金が低下していなくても行うことができます。

●申請時の注意事項

- ・申請の対象となるのは、令和2年4月から同年12月に休業により報酬額が著しく低下した方のみ。
- ・対象者本人から特例改定を行う同意を得る。
- ・特例改定の申請を行えるのは原則一人につき1度限り。
申請後さらに報酬額が低下した場合でも再度申請は不可。(例外は、[Point3] へ)
- ・申請後休業が回復した際、随時改定(月変)の届出が必要な場合あり。

Point2 制度延長による変更点

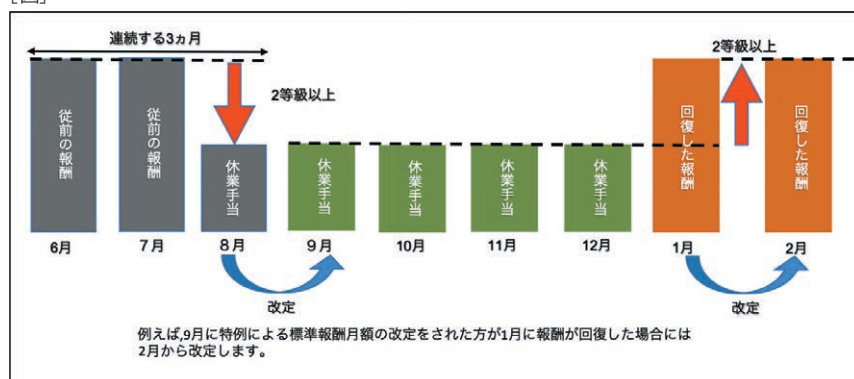
●主な変更点

	従前 令和2年5月から令和2年8月改定	延長後 令和2年8月から令和3年1月改定
申請期限	令和3年1月末	令和3年2月末
休業回復時の随時改定のタイミング	休業回復後4か月目から改定	休業回復後2か月目から改定 [図参照]

※休業回復時の随時改定も固定的賃金の変動がなくとも対象となります。

※一部休業手当の支給が継続していても、賃金支払基礎日数が17日以上の場合には休業が回復しているとして取り扱います。

[図]



出典：日本年金機構 HP

Point3 2度目の特例改定の申請(令和2年9月特例改定)

特例改定は、原則一人につき1度限りとされていますが以下の要件を満たす場合のみ、令和2年9月に限り、2度目の特例改定を提出することができます。

●該当要件

- ・5月または6月に特例改定を受けた方
- ・8月に支払われた報酬の総額が、9月の定時決定で決定した標準報酬月額に比べて2等級以上低い
- ・対象者本人から、再度特例改定を行う同意を得る

特例改定を行うと、傷病手当金・出産手当金の受給額が低下する可能性があります。従業員へ正しく説明したうえでお手続きを行ってください。

Topics 2. テレワークについて

新型コロナウイルス感染拡大の影響により一気に広がりを見せたテレワーク。単語としてはかなり一般的になってきましたが、その歴史や実態については意外と知らない方も多いのではないのでしょうか。

Point1 テレワークの歴史

1970年代、アメリカ・ロサンゼルスで自動車の普及による大気汚染の深刻化や、2度にわたる石油危機への対応策として、出勤はせず自宅で仕事をする「テレコミュート」という働き方が導入されました。これがテレワークの始まりです。

当時はあまり普及しませんでした。1980年代、PCの普及に伴いテレワークへの関心は高まり、1990年代、インターネットの普及により導入が急速に進みました。その後も地震などの天災やテロ、様々な労働環境の危機の打開策として広まりました。

日本においては、バブル経済の影響により地価が高騰し、都心部にオフィスを構えること、従業員が住居を構えることが難しくなったためにテレワークは増加していきました。バブル経済の崩壊とともに一旦影を潜めましたが、1998年以降、PCやインターネット環境が一般的になるとともに再び注目されるようになりました。

2015年の調査では、導入率が最も高いのがアメリカで、当時の導入率は85%まで普及しました(参考:Survey on workplace flexibility 2015, WorldatWork)。

Point2 テレワークの実態

新型コロナウイルス感染拡大前の日本企業におけるテレワークの導入状況としては、導入済みが約20%、導入予定が約9%(参考:通信利用動向調査令和元年調査)であり、まだまだ普及しているとは言えない状況でした。しかし、今年4月の緊急事態宣言などを受け、多くの企業が導入を進め、東京23区内に絞れば、実に55.5%(内閣府調査)の企業がテレワークを実施しました。(全国平均は34.6%)

Point3 テレワークは定着するか

オリコンが行った調査によると、8割以上の企業が「テレワークに賛成」でした。一方で、労働者に今後の働きかたの意向について調査すると6割がオフィスワークを求める結果となり、その理由として、「自分の仕事在宅勤務に適した業務内容ではないから(42.6%)」「出勤したほうが規則正しい生活リズムを維持できるから(29.9%)」「出勤したほうが適度な運動になって良いから(22.3%)」などがあげられました。

テレワークの定着・拡大のために必要なこととして、ペーパーレス、はんこレスなどの決裁における社内手続きの簡素化や、コミュニケーションツールの充実などの労働環境の整備があげられますが、個人の意識改革も必要なのかもしれない。

Topics 3. 長期化する‘一時帰国’

コロナ禍のもと、海外駐在員の一時帰国が長期化しています。世界中の駐在員が一斉に帰国する事態は稀ですが、さらにそれが長期化することは前代未聞であり、企業の人事部門もこれまで経験のない対応に追われています。

そもそも一時帰国と言いながら長期化、それでいながらいずれは駐在国に戻る人材なので、人事部門としてはどんな仕事をしてもらうべきか、判断が難しいです。

また、給与体系についても見直しが必要となってきます。通常、海外駐在員は、国内勤務の時とは異なる処遇がなされますので、一時帰国が長期化すると、公平性の観点からの配慮が必要となってきます。典型的には、ハードシブ手当を帰国中にずっと支払い続けるのは、合理的とは言えないでしょう。

最も留意すべきは、税務上の取り扱いです。当初短期間の予定であった日本滞在が長期化し、一般的には183日間を超えた場合、短期滞在者免税の特典から外れてしまいます。つまり、日本で支払われる給与・手当は20.42%の非居住者源泉課税の対象となり、会社は駐在員が日本に帰国した日に遡って徴収する必要があります。また、これは駐在国と日本との租税条約が影響するため、正確な基準が183日間かどうかは、当該国との租税条約を確認する必要があります。

さらに日本滞在が延長されて、帰国した日から1年間を超えれば、その駐在員は所得税法上の「居住者」となりますので、全世界所得課税の対象となり、駐在国で支払われた給与・手当も含めて、日本で確定申告する義務が発生します。

所得税のみならず、法人税上のリスクも発生します。駐在員の日本での帰国期間が長くなると、その駐在員自身が駐在国法人の恒久的施設(PE)とみなされて、駐在国政府から法人税課税を受ける可能性が発生します(PE課税)。このため、駐在国各国の法人税制も確認する必要があります。

これまで、駐在員が急遽一時帰国するのは、現地の政情不安や天災が主な原因で、発生した国に限られていました。ところが今回のパンデミックによる一時帰国は、グローバルに一斉に起こり、かつ長期化しているという、まさに前代未聞の事態と言えます。

このような時でも弊社では、専門家としての経験と知識を活かして、お客様のお役に立っていきたくと考えております。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《霜月》生活習慣を見直そう

新型コロナウイルスの終息時期が見えない状況や悲しいニュースを聞くなどして不安からうつ病になってしまうケースが増えています。うつ病は誰でもかかる可能性があるため、うつ病を予防するために再度「規則正しい生活」ができていないか確認してみましょう。①睡眠—毎日7時間以上の睡眠をとる(最低でも6時間を確保する)②運動—1日20分(週150分)以上中強度の運動(早歩き、ジョギングなど)③食事—1日3食をバラ

スよく食べる(朝食は健康的な一汁三菜などの日本食を意識する)よく噛んで食べる、緑茶やコーヒーを1日1から2杯飲む

以上3点は当たり前のことですが、改めてチェックしてみるとできていないことも多いかもしれません。私も在宅勤務の際は動く機会が減るので、「朝散歩」を実践しています。朝日を浴びるとセロトニンが増えるといわれています。セロトニンは覚醒、気分、意欲と関連した脳内物質で、活性化すると集中力の高い状態で仕事ができます。気軽に始められる「朝散歩」は一日を気持ちよくスタートできるのでオススメです。(知)



Facebook 随時更新★



いいね! 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