

つちはし事務所通信



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2020年6月1日

6
June
2020



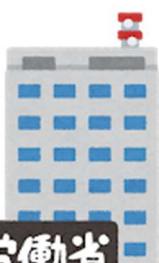
重要決定事項確定

令和2年度の労働保険の年度更新期間を延長

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和2年度の労働保険の年度更新の期間を延長することについて、厚生労働省から次のような案内がありました。

労働保険の年度更新期間の延長について

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、中小事業主・個人事業主の方々が労働保険の年度更新(申告・納付)を円滑に実施する環境を整えるため、6月1日～7月10日までの40日の期間を6月1日～8月31日までの3ヶ月間の期間に延長する。(所要の厚生労働大臣告示も公布)



厚生労働省

【令和2年度の労働保険の年度更新手続き】

- 令和元年度の確定保険料と令和2年度の概算保険料を申告・納付(※)
- 年度更新期間は6月1日～8月31日(延長後) ← 6月1日～7月10日(例年)
- 対象となる事業場は、約325万事業場

※新型コロナ税特法による納付猶予の手続きも、年度更新手続きと併せて行うことができます。

令和元年度
年度更新

令和2年度
年度更新

令和3年度
年度更新

事業主等

平成30年度
確定保険料

令和元年度
概算保険料

令和元年度
確定保険料

令和2年度
概算保険料

申告・納付(※)

※新型コロナ税特法の猶予申請手続きも可能

令和2年度
確定保険料

令和3年度
概算保険料

労働局・労働基準監督署(外部会場での受付も含む)・郵送・電子申請・金融機関

★申告納付が可能な事業場では、例年どおりの対応で問題ありません。新型コロナウイルス感染症の影響が深刻であり、一定の要件に該当する場合には、令和2年8月31日までに申告を行い、同時に納付猶予※の手続を行うことも可能です。



※労働保険料等と厚生年金保険料等の納付猶予の特例について(令和2年5月1日現在)

～猶予の概要～

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により、事業に係る収入に相当の減少があった事業主の方にあっては申請により労働保険料等と厚生年金保険料等の納付を1年間猶予することができます。
- ・この納付猶予の特例が適用されると、担保の提供は不要となり延滞金もかかりません。

～猶予対象となる労働保険料等～

- ・令和2年2月1日から令和3年1月31日までに納期限が到来する労働・厚生年金保険料等が対象となります。

納付猶予(特例)を申請するには『猶予の要件』をすべて満たす必要があります。

詳しい内容についてはお早目につちはし事務所へお問い合わせください。



重要改正 施行済

賃金台帳などの記録の保存期間の延長(令和2年4月1日～)



令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、賃金請求権の消滅時効期間が延長されましたが、これにあわせて「賃金台帳などの記録の保存期間の延長」も行われています。

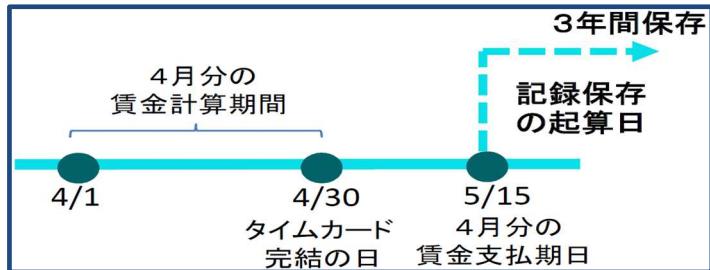
事業主が保存すべき賃金台帳などの下記の記録の保存期間について、5年に延長しつつ、当分の間は、これまでと同様にその期間は「3年」とされます。

- ①労働者名簿
 - ②賃金台帳
 - ③雇入れに関する書類…雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書など
 - ④解雇に関する書類…解雇決定関係書類、予告手当または退職手当の領収書など
 - ⑤災害補償に関する書類…診断書、補償の支払、領収関係書類など
 - ⑥賃金に関する書類…賃金決定関係書類、昇給減給関係書類など
 - ⑦その他の労働関係に関する重要な書類…出勤簿、タイムカードなどの記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類、退職関係書類など
 - ⑧労働基準法施行規則・労働時間等設定改善法施行規則で保存期間が定められている記録
- (下記の「起算日の明確化」を行う記録は、賃金の支払いに係るものに限ります。)

②起算日の明確化

上記の②⑥⑦⑧の記録に関する賃金の支払期日が、記録の完結の日などより遅い場合には、「当該支払期日」が記録の保存期間の起算日となることが明確化されました。

(右の図は、タイムカードについての例)



★当分の間は、「3年間」という保存期間に変更はありませんが、起算日の明確化には注意したいところです。



あとがき◆つちはし事務所より

☆新型コロナウイルス感染症に関連する話題がすべてに優先し、忘れがちとなっていますが、実は今年6月1日から、大企業では「職場のパワーハラスマント防止対策」を行うことが義務化されます（中小企業は2022年4月1日より義務化の予定）。具体的には、①事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発（それに伴う就業規則の改定等を含む）、②苦情などに対する相談体制の整備、③被害を受けた労働者へのケアや再発防止、などの対応が求められます。

☆職場のパワーハラスマントについては、2016年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスマントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスマントを受けたことがあると回答した者は32.5%という結果となっており、考えている以上に身近な問題です。また新型コロナウイルスの影響で、様々な局面で職場のコミュニケーションが不足してくると、事態はさらに深刻になることが予想されます。テレワークだったり、ミーティングの場を減らしたりという中で、いかに職場の風通しを良くして働きやすい職場を作るか知恵を絞る必要があります。

☆新型コロナウイルス感染症の影響で、休業や営業時間の短縮等を余儀なくされた場合の雇用調整助成金の手続きについてはお早めにつちはし事務所までお問い合わせください。また、今月ご紹介した労働保険料等と厚生年金保険料等の納付猶予の特例の利用をお考えの方も、お早めにつちはし事務所までご連絡をお願いします。新しい生活様式を取り入れながらも、1日も早く経済の歯車が元通り回ることを祈るばかりです。

