社会保険労務士名古屋セントラルオフィス
事務所だより
2020 年 6 月号
Jun.2020 | 06

社会保険料猶予について

注目トピックス

01｜社会保険料猶予について

新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に厚生年金保険料等を納付することが困難となった企業に向けて、厚生年金保険料等の納付の猶予（特例）制度が発表されました。

特集

02｜コロナ後の採用・評価・労務管理について

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、従来の日本型雇用慣行が大きく変化することが予想されます。after コロナや with コロナの人事労務管理について考察します。

03｜労働保険の年度更新期間の延長について

本年度の労働保険の年度更新期間について、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、中小事業主について 6 月 1 日から 3 ヶ月の期間に延長されました。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜苦しかったときの話をしようか (ダイヤモンド社)

ビジネスマンであり父でもある著者が、1 年以上にわたって書き溜めた、我が子が人生に迷った時のための虎の巻。それは子どもだけではなく、キャリアや生き方に悩む全ての人の役に立つ本質的なノウハウでした。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィスより

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜新型コロナウイルス関係の助成金・支援制度一覧

社会保険料猶予について

新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に厚生年金保険料等を納付することが困難となった企業に向けて、厚生年金保険料等の納付の猶予（特例）制度が発表されました。

はじめに

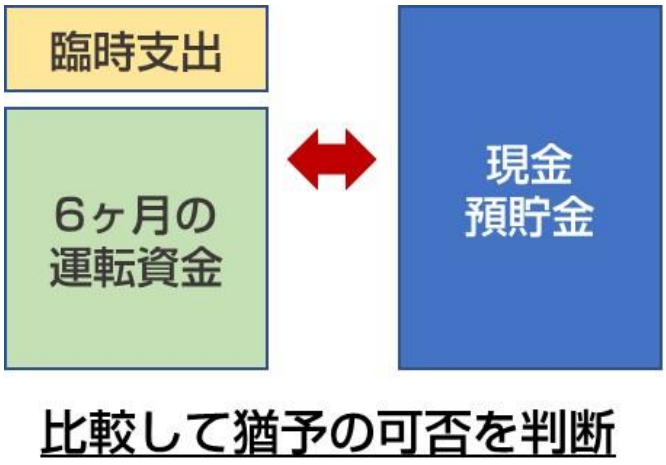
社会保険料の納付猶予制度は以前からありましたが、この度新型コロナウイルス感染症拡大に関連した特例措置が発表されました。資金繰りの悪化により一時的に厚生年金保険料等を納付することが困難となった場合、年金事務所へ申請、許可を受けることにより、厚生年金保険料等の納付の猶予（特例）を受けることができます。

条件

この特例を受けるための条件は以下の通りです。

① **新型コロナウイルスの影響により、令和２年２月以降の任意の期間（１ヶ月以上）において、事業等に係る収入(売上など)が前年同期に比べて概ね 20%以上減少していること**
② **厚生年金保険料等を一時に納付することが困難であること**
③ **指定期限までに猶予申請をすること**

①について、「概ね」20%となっているのは、「今は売上が 20%落ちていないが、今後さらに減少する見込みの場合」など、個別の事情によって猶予が認められる可能性があるためです。



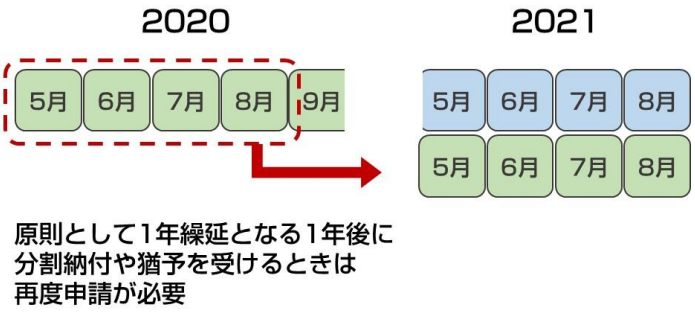
また、②について、「向こう６ヶ月の運転資金等」と「預貯金等」を比較して、納付可能な額を算出する形式になっています。比較して十分な預貯金がある場合、納付猶予が認められない可能性もあります。

効果

納付の猶予（特例）が認められた場合は、原則として厚生年金保険料等の納付が納期限から１年間猶予され、その間の延滞金は全額免除となります。

従来は、猶予希望期間を企業側から申し出る形式でしたが、事務処理の遅延を防ぐためにシンプルな制度設計になっています。

猶予対象月は令和２年１月分から令和２年12月分までの間の任意の月です。例えば下図のように、令和２年５月分(6/30 納期限)～8 月分（9/30 納期限）の猶予を申請し認められた場合、特別の申し出をしない限り納期限が翌年の 6/30～9/30 になります（社会保険料の納付猶予はあくまでも「担保不要・延滞金のかからない猶予」であって、「免除」ではありません）。



申請期限

申請の 「指定期限」は毎月の納期限からおおよそ 25 日後です。月々の「指定期限」については、納期限までに保険料の納付がない場合に送付される「督促状」に記載されますので、ご注意ください。

コロナ後の採用・評価 労務管理について

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、従来の日本型雇用慣行が大きく変化することが予想されます。after コロナや with コロナの人事労務管理について考察します。

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大は労働環境にも大きく影響を与えています。オフィスワークからテレワークへの移行だけでなく、新卒一斉採用の慣行や、人事評価基準にも影響を及ぼすことになりそうです。コロナ影響下における労務管理の今後について考察してみましょう。

日本型の雇用慣行とは

日本の雇用慣行の典型例として、**「終身雇用制度」「年功型賃金」「職能資格制度」「新卒一斉採用」**などが挙げられます。新卒学生を一斉に採用し、集中的に教育することで会社へのロイヤリティーを高めたり、長期の勤続を奨励するために退職金や年功型賃金制度を作ったり、組織で長期的に雇用するために人事異動を命じ、横断的なスキルを身につけさせたりといった慣行は今でも行われています。これらは「機能別の部署を超えた、全体一律的な制度が多い」という特徴があるでしょう。

日本型雇用慣行の例	解説
終身雇用	基本的に自己都合でやめない限り定年年齢まで雇用する
年功型賃金	年齢と給与が比例する制度
職能資格制度	段階的に身につけた能力を評価する制度（結果評価のウエイトが低いことがある）
新卒一斉採用	新卒学生を一斉に採用すること

テレワーク普及がもたらすもの

新型コロナウイルスにより移動が制限された結果、テレワークの普及スピードは早まりました。今まで日本型雇用慣行により「A 部署はテレワークできるけれど B 部署はできず、不公平になるから導入しない」などと導入が見送られていた企業も、必要に迫られて部署別の導入に踏み切っています。テレワークが実施されると、「勤怠実績」だけで人事評価をすることが難しくなるため、「成果の計測」が行われる方向に変わっていくでしょう。つまり、**テレワークだと「働いているか、サボっているか」を監視しきれない分、結果評価の割合が高まる**ということです。

採用の変化

また採用についても変化がありそうです。今回の緊急事態で雇用維持の大変さを経験した企業は、当面の間、新規採用を敬遠するでしょう。一方で、コロナの影響が少ない企業も、全社一律採用し、ゼネラリストを育てるという従来のやり方に慎重になり、少数精鋭のスペシャリストを求める傾向が強くなるのではないでしょうか。

新たな課題

現在テレワークという働き方をきっかけにクローズアップされている課題として、下記が挙げられます。

① **モチベーション**：在宅テレワークだと集中できないという社員の声に対して、いかに集中できる環境を用意するかが大切です。これは前述したように**成果に重きをおいた業務指示**を適切に行うことが鍵になるでしょう。

② **リレーション（人間関係）**：同じ場所にいない人と連携をとって仕事をしていく上で、仕事以外の繋がりが人間関係の潤滑油となります。お互いの家庭環境など知ることや、共通の趣味を持つこと、地域活動に参加することなどを促し、支援していく方法を検討しましょう。

③ **ワークライフバランス**：在宅勤務により家族と過ごす時間が増えるにつれワークライフバランスについて考える機会が増えています。社員の（会社以外での）人間関係が仕事のパフォーマンスに繋がるため、会社としてワークライフバランスにより一層取り組んでいきましょう。

労働保険の年度更新期間の延長について

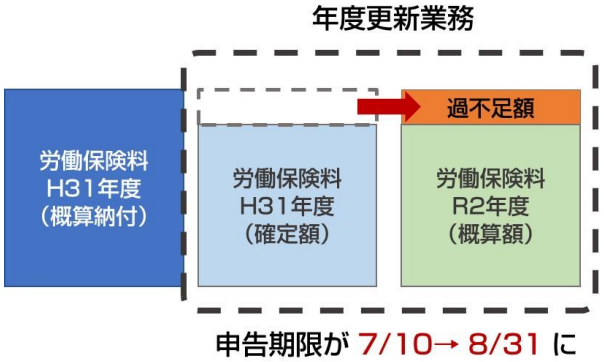
本年度の労働保険の年度更新期間について、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、中小事業主について６月１日から３ヶ月の期間に延長されました。

はじめに

本年度の労働保険の年度更新の申告期限について、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、中小事業主について６月１日から８月 31 日までの３ヶ月に延長されました。

年度更新の仕組み

労働保険の年度更新とは、昨年支払った労働保険料の過不足精算と、今年度の概算の労働保険料の計算及び納付を同時に行う仕組みになっています。毎年この年度更新は６月１日～7 月 10 日までの 40 日の期間内に行うことになっていますが、今年度は申告・納付期限が６月１日～8 月 31 日までの３ヶ月の期間に延長されました。



納付期限

労働保険料は、一括納付を原則としますが、概算労働保険料額が 40 万円（二元適用事業所の場合は 20 万円）以上の場合は、三分割納付を選択することができます（※労働保険事務組合委託事業所については納付額にかかわらず分納できます）。なお、第二期以降の納付期限については変更はなく例年通りとなります。

	通常	延長後
第一期	7/10	8/31
第二期	11/2（11/16）	11/2(11/16)
第三期	2/1(2/15)	2/1(2/15)

※（　）は労働保険事務組合の納期限

労働保険料の猶予

社会保険料と同様、労働保険料にも以下の通り新型コロナウイルスに関連した猶予制度があります。

猶予の条件

① **新型コロナウイルスの影響により、令和２年２月以降の任意の期間（１ヶ月以上）において、事業等に係る収入(売上など)が前年同期に比べて概ね 20%以上減少していること**

② **一時に納付することが困難であること**

③ **納期限までに申請書が提出されていること**

②について、「一時に納付を行うことが困難」かどうかの判断にあたっては、少なくとも向こう半年間の運転資金を考慮に入れるなど、申請企業ごとの状況によります。

③について、全期・第１期分については、延長後の令和２年８月 31 日までに申請が必要です。

令和２年２月１日から令和２年６月 30 日までの間に納期限が到来している労働保険料等については、令和２年６月 30 日までに申請をすれば納期限までに申請した場合と同じ取り扱いとなります。

効果

猶予が認められた場合、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保険料等を対象に原則として１年間猶予されます。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。

猶予を申請する場合は、「労働保険料等納付の猶予申請書（特例）」を年度更新の申告等の添付書類として申請することになります。

苦しかったときの話をしようか

森岡 毅　著

単行本：308 ページ
出　版：ダイヤモンド社
価　格：1500 円（税抜）

はじめに

ビジネスマンであり父でもある著者が、1 年以上にわたって書き溜めた、我が子が人生に迷った時のための虎の巻。それは子どもだけではなく、キャリアや生き方に悩む全ての人の役に立つ本質的なノウハウでした。

職能と結婚せよ

以前から筆者が掲げている言葉に、以下のようなものがあります。

> **会社と結婚するな、職能と結婚せよ**

結婚とは言い換えれば依存であり、会社はあくまで個人の職能を身につけるための手段なのです。どれだけ会社そのものに依存したところで、個人が抱くその依存心に会社が応えてくれることはありません。

> **スキル（職能）こそが、相対的に最も維持可能な個人財産**

それに加えて、家や車、果ては家族でさえも失ってしまう可能性がある中、個人の頭の中に蓄積されていく職能だけは失われることがありません。

これらの理由から、結婚≒依存するべきは会社ではなく職能であると筆者は考えているのです。

”こと“ではなく”状態“を想像する

将来、どんな人生を送っていたいのか。あるいはどんな生き方だったら自分にとって幸せだと思えるか。それを考えようとしても上手くいかない時は、具体的な“こと”ではなくぼんやりとした“状態”を思い起こす方が効果的です。

本書内にて、筆者が自分の中学生になる子どもに行ったインタビューが掲載されています。

> **「うーん、やっぱり家族がいてちゃんと養える自分でないとハッピーじゃないと思う」**

では「家族がいて、養える自分」を実現するために必要なものは何なのでしょうか。そうやって階層に分解して考えていくことで、納得できる答えを見つけられるということになります。

据えるべき目的は「理想状態」であり、その状態を実現するために必要な具体的な要素を、自身の強みや好みと照らし合わせて導き出さなければなりません。

行動を変えたいときのコツ

頭の中で様々なことを思い浮かべても、実際の行動はなかなか変えられないという方が多いのではないでしょうか。

> **意識変化→行動変化のタイムラグに耐えられず、周囲からガッカリされ、自分自身にガッカリしてしまい、行動を変える努力を継続することができない。**

本書でこう語られているように、行動変化にはとにかく時間がかかるものなのです。そのため、最初はできないものと想定し、自分にも周囲にもそれなりの期待値をセットしておくことが重要になります。それができたら、あとはその期待値に沿って行動していくだけなのです。期待値が低ければ「できなかった自分」にガッカリすることもなく、むしろ自分自身を誉め、更なる行動変化を促すトリガーにすることもできるでしょう。

我が子へ向けて書き残した虎の巻、という建て付けではあるものの、悩みをもつ全ての人にとって価値のあるノウハウ解説書であることは間違いありません。様々な暗黙知の要素を本質的に分かりやすく説明しているおすすめの 1 冊です。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士名古屋セントラルオフィス	
代表	武田 佳久
所在地	〒451-0045 名古屋市西区名駅二丁目４番３号ウエスタンビル４Ｆ40 号
営業時間	平日９：30-18：30
電話	052-526-9758 090-7037-8673
FAX	052-526-9056
メール	info@sr-nagoya-office.com

代表よりあいさつ

皆さんこんにちは。6 月になり暑い日が続いていますが体調はいかがでしょうか。非常事態宣言は解除となりましたが、いまだ県をまたいでの移動も制限がある等、日常に戻るには相当の時間がかかりそうです。雇用調整助成金の申請も始まりました。また、2020 年度の助成金も一部を除いて詳細が出てきていますので詳しい案内を今後していく予定です。興味がありましたら是非ご連絡ください。よろしくお願いいたします。

新型コロナウイルス関係の助成金・支援制度一覧

2020 年版チェックシート

制度一覧

No	補助制度の名称	内容
1	雇用調整助成金	従業員を休業させ、休業手当を支払い、雇用維持に努めた会社に対し、休業手当の一部を助成するもの。従業員に支払った休業手当の９割以上出ることもある。
2	緊急雇用安定助成金	週 20 時間未満のパート・アルバイト向けに、雇用調整助成金と同様の助成をするもの。従業員に支払った休業手当の９割以上出ることもある。
3	特別定額給付金	生活支援のために住民票登録人数×10 万円を支給するもの。
4	持続化給付金	新型コロナウイルス関係で売上等に影響を受ける中小企業、個人事業向けの一時金。最大 200 万円または 100 万円。
5	小学校休業等対応助成金	小学校等が臨時休業したことに合わせて特別の有給休暇を与えた企業に向けた助成金。１日最大 8330 円。
6	労働保険料・社会保険料の納付猶予	新型コロナウイルス関係で売上等に影響を受ける企業向けの猶予制度。原則として１年間猶予される。
7	働き方改革推進支援助成金	テレワーク用通信機器の導入や外部専門家によるコンサルティング費用補助。最大 100 万円（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）。