



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

3

2021

発行：社会保険労務士 高橋俊一事務所

〒960-0902 福島県伊達市月舘町月舘字町62番地

TEL 024-597-8206 FAX 024-597-8207

重要改正 確定

令和3年3月分からの協会けんぽの保険料率が決定

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に、毎年1回、3月分(4月納付分^(補足))から適用される保険料率の見直しを行います。令和3年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。〈補足〉企業が納付する健康保険の保険料の納付期限は翌月末日であるため、3月分は4月納付分

.....令和3年3月分からの協会けんぽの保険料率.....

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕 は変更あり(富山県以外は変更あり)

北海道	10.45%	石川県	10.11%	岡山県	10.18%
青森県	9.96%	福井県	9.98%	広島県	10.04%
岩手県	9.74%	山梨県	9.79%	山口県	10.22%
宮城県	10.01%	長野県	9.71%	徳島県	10.29%
秋田県	10.16%	岐阜県	9.83%	香川県	10.28%
山形県	10.03%	静岡県	9.72%	愛媛県	10.22%
福島県	9.64%	愛知県	9.91%	高知県	10.17%
茨城県	9.74%	三重県	9.81%	福岡県	10.22%
栃木県	9.87%	滋賀県	9.78%	佐賀県	10.68%
群馬県	9.66%	京都府	10.06%	長崎県	10.26%
埼玉県	9.80%	大阪府	10.29%	熊本県	10.29%
千葉県	9.79%	兵庫県	10.24%	大分県	10.30%
東京都	9.84%	奈良県	10.00%	宮崎県	9.83%
神奈川県	9.99%	和歌山県	10.11%	鹿児島県	10.36%
新潟県	9.50%	鳥取県	9.97%	沖縄県	9.95%
富山県	9.59%	島根県	10.03%	—	—



2 介護保険料率〔全国一律/40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律	1.80% (1.79%から変更)
------	-------------------

⑨ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★今回の見直しに対応した各都道府県における「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」も公表されています。必要であれば、貴社に適用される保険料額表のダウンロードページをご案内いたします(紙でご用意することも可能です)。給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意しましょう。確認したいことなどがあれば、気軽にお声掛けください。

集計結果

66歳以上働ける制度のある企業が約3分の1(令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果)

厚生労働省から、「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果(6月1日現在)」が公表されました。毎年恒例の集計結果の公表ですが、今回の集計結果は、高齢者雇用安定法に基づき雇用状況を報告した従業員31人以上の企業164,151社の状況をまとめたものです。集計結果の主なポイントは、次のとおりです。

.....令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果のポイント.....

●65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業の状況

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

65歳までの雇用確保措置のある企業の割合は「99.9% (0.1ポイント増加)」

2 65歳定年企業の状況

65歳定年企業の割合は「18.4% (1.2ポイント増加)」



●66歳以上働ける企業の状況

1 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業の割合は「33.4% (2.6ポイント増)」

- ・中小企業における割合は「34.0% (2.6ポイント増加)」
- ・大企業における割合は「28.2% (2.9ポイント増加)」

2 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業の割合は「31.5% (2.6ポイント増加)」

- ・中小企業における割合は「32.1% (2.5ポイント増加)」
- ・大企業における割合は「26.1% (2.8ポイント増加)」

★令和3年4月1日からは、高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされます。これが施行されると、66歳以上働ける制度のある企業等がさらに増加することになりそうです。

この改正の施行により、企業の皆様は、これまでの65歳までの雇用の確保から、もう一段階取り組みを

進めて、高齢社員の強みを活かした人事管理制度を整えていく必要があるといえるでしょう。70歳までの就業機会の確保について、不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

要確認

在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)を公表(国税庁)

国税庁から、「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)」が公表されました。

テレワークのうち在宅勤務では、費用負担についてトラブルが生じやすいとされていますが、このFAQでは、在宅勤務に係る費用負担等について、税制上の取扱いで質問が多い事項などを取りまとめたものとなっています。いくつか抜粋してお伝えします。

.....在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)のポイント.....

【問】企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要はありますか。

【答】在宅勤務に通常必要な費用について、その費用の実費相当額を精算する方法により、企業が従業員に対して支給する一定の金銭については、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

なお、企業が従業員に在宅勤務手当(従業員が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、その金銭を企業に返還する必要がないもの(例えば、企業が従業員に対して毎月5,000円を渡切りで支給するもの))を支給した場合は、従業員に対する給与として課税する必要があります。

【問】在宅勤務を開始するに当たって、企業が従業員に事務用品等(パソコン等)を支給した場合は、従業員の給与として課税する必要はありますか。

【答】企業が所有する事務用品等を従業員に貸与する場合には、従業員に対する給与として課税する必要はありませんが、企業が従業員に事務用品等を支給した場合(事務用品等の所有権が従業員に移転する場合)には、従業員に対する現物給与として課税する必要があります。

上記の「貸与」については、例えば、企業が従業員に専ら業務に使用する目的で事務用品等を「支給」という形で配付し、その配付を受けた事務用品等を従業員が自由に処分できず、業務に使用しなくなったときは返却を要する場合も、「貸与」とみて差し支えありません。

★在宅勤務に通常必要な費用について、実費精算の形で従業員に支給する金銭は給与に該当せず税金は発生しません。一方、定額の在宅勤務手当は給与に該当し税金が発生するというのが基本です。このFAQでは、このような前提となる取扱いを説明したうえで、「通信費に係る業務使用部分の計算方法」、「電気料金に係る業務使用部分の計算方法」なども取り上げています。詳細につきましては、気軽にお尋ねください。

お仕事
カレンダー
3月



3/10

● 2021年2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

3/15

● 2020年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限 ※4/15まで延長

3/31

- 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 1月決算法人の確定申告と納税・2021年7月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 4月・7月・10月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 個人事業者の消費税・地方消費税の確定申告 ※4/15まで延長

◆あとなぎ◆