

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 在宅勤務に係る手当、課税？非課税？

Q2. 新型コロナウイルスの職場内拡大防止の観点で、ワクチン接種の開始後、労働者に接種を推奨したいと考えますが、どのような取り組みが考えられるでしょうか？

Q3. 業務中にケガをしてしばらく休職していましたが、今は出勤しながら週に1回通院しています。通院により欠勤した日について休業補償給付はもらえますか？

Q4. 今年度の労働保険料の納付額が40万円となりました。分割して納付することはできますか？

Q5. 外国人は、だれでもアルバイトで雇用できますか？

■社会保険労務士山口事務所：<<https://www.ys-office.co.jp/>>

Q1. 在宅勤務に係る手当、課税？非課税？

A1. 領収書等で精算するなら非課税、予め支給し、使用しなかった場合でも返金不要等なら課税。

5月31日に国税庁が在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQを更新しました。今回の更新では、主に新型コロナウイルス感染対策や検査の費用に関連する事例を追加しています。

在宅勤務の環境整備のために必要な物品等を会社が従業員に貸与する場合や、在宅勤務のために通常必要となる費用について領収書の提出によって購入費用を精算する場合などは非課税、会社が従業員に対して必要な物品等を貸与ではなく支給した（所有権が従業員に移る）場合や、予め手当を支給し、使用しなかったときも返金の必要がない場合などは課税対象になるとしています。

在宅勤務・テレワークの実施に伴って手当を支給する場合はFAQを参考に正しく課税処理を行いましょ。

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>

(望月)

Q2. 新型コロナウイルスの職場内拡大防止の観点で、ワクチン接種の開始後、労働者に接種を推奨したいと考えますが、どのような取り組みが考えられるでしょうか？

A. 新型コロナウイルスのワクチンの接種や接種後に発熱などの症状が出た場合のために、特別の休暇制度を設けたり、勤務時間中の中抜けを認め、その時間分終業時刻を後ろ倒しにすることや、ワクチン接種に要した時間も出勤したものとして取り扱うといった対応が考えられます。

また、既存の病気休暇や失効年休積立制度(失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療養する場合等に使えるようにする制度)がある場合は、今回のワクチン接種にそれらを活用したりできるようにすることも、ワクチン接種を推奨することに有効であると思われれます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-20

(杉田)

Q3. 業務中にケガをしてしばらく休職していましたが、今は出勤しながら週に1回通院しています。通院により欠勤した日について休業補償給付はもらえますか？

A. 通院により欠勤し、その日の賃金を受けていなければ、基本的には「もらえる」と考えてよいでしょう。

休業(補償)給付を受けるには、次の3要件を満たしている必要があります。

- ① 業務上または通勤による負傷または疾病による療養のため
- ② 労働ができず
- ③ 賃金の支払いを受けていないこと

今回の場合は既に3日間の待機も成立していると考えられますので、通院日の賃金を受けていなければ、休業(補償)給付が支給されることとなります。

休業(補償)給付が支給されるときは、休業特別支給金として休業1日について給付基礎日額の20%相当額が支給されます。したがって60%の休業(補償)給付と併せて休業1日の支給額は給付基礎日額の80%となります。

また、通院のため所定労働時間の一部について労働できない場合（一部休業）は、「給付基礎日額－実働分について支払われた賃金」の80%の金額が支給されます。

労働者災害補償保険法 第14条

https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000050_20200901_502AC0000000014

厚生労働省 労災保険に関するQ&A

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/faq/rou-saihoken/index.html

（巻下）

Q4. 今年度の労働保険料の納付額が40万円となりました。分割して納付することはできますか？

A. 延納は原則、今年度の「概算保険料額」が40万円以上の場合に可能となります。

毎年6月1日～7月10日（令和3年は7月12日まで）に労働保険料の申告を行い、その際、前年4月～今年3月までの従業員の賃金をもとに確定保険料を清算し、今年4月～来年3月までの概算保険料を納付します。労働保険料を3回に分割して支払う（＝延納）ことができるのは、今年4月～来年3月までの概算保険料が40万円を超えた場合となります。

そのため、もし確定保険料清算で不足分10万円となり、概算保険料が30万円で納付額の合計が40万円であっても概算保険料が40万円に満たないため延納はできないこととなります。

※労災保険のみ成立している会社や労働保険事務組合に委託している場合は延納の条件が異なります。

https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/dajin/hoken/980916_3.htm

なお、労働保険は窓口で納付するのみでなく、口座振替でも納付することが可能です。その場合は通常の納期限に比べて保険料の引き落としに最大2ヶ月ゆとりができ、手数料もかかりません。

今年の申込期限は第2期は令和3年8月16日、第3期については令和3年10月11日となります。

申込方法など、詳細は各担当にお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000149893.pdf>

（濱）

Q5. 外国人は、だれでもアルバイトで雇用できますか？

A. 就労可能な在留資格かどうかを確認する必要があります。

外国人を雇用するには、本人が所持している在留カードにて

- ・就労可能な在留資格か
 - ・在留期間を過ぎていないか
 - ・在留カード自体が本物か
- を確認する必要があります。

在留資格については、仕事の内容に合わせた在留資格であることが必要です。

例えば、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の外国人を工場の製造ラインで単純作業をさせることはできません。

なお「永住者」「日本人の配偶者等」は、職種を限定されずに就労可能です。

「留学」や「家族滞在」は就労不可ですが、別途「資格外活動許可」がある場合に限り、個別に定められた範囲で就労が可能です。

また、在留カードを偽造している外国人も存在するため注意が必要です。

下記リンク先に真偽の見分け方が載っていますのでご参考ください。

不法就労の場合は会社にも罰則(3年以下の懲役、300万円以下の罰金)が適用される恐れがあります。

なお仮に不法就労だったとしても働いた分の賃金は支払う必要があります。

厚生労働省では6月を「外国人労働者問題啓発月間」として、適正な外国人雇用について周知・啓発活動を行っています。

すでに雇用している外国人についても、在留期限が過ぎてしまっていないか、資格外活動許可の時間を超えていないか等の確認を忘れないようにしましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000513844.pdf>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所 〒150-0002
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5階
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192

Homepage: <https://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
