

# 原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 緊急事態宣言対象地域における雇用調整助成金の雇用維持要件が緩和されます

### ◆雇用調整助成金の特例措置はいつまで？

緊急事態宣言を受け、雇用調整助成金（以下、「雇調金」という）の助成率引上げ等の特例措置は、同宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長されることが決定しています。

### ◆緊急事態宣言対象地域における雇調金の雇用維持要件緩和とは？

雇調金の助成率決定の要件となっている、解雇等を行っていないこと等とする雇用維持要件について、緩和する予定であることが公表されました。

具体的には、現行は令和2年1月24日以降の解雇等の有無により判断されているところ、令和3年1月8日以降緊急事態宣言解除月の翌月末までの休業等については、令和3年1月8日以降の解雇等の有無により、適用する助成率が判断されることとなる見通しです。

### ◆雇用維持要件を満たした場合の助成率は？

解雇等を行っていない中小企業は10/10、大企業は3/4が適用されます。

なお、緊急事態宣言対応特例として、全国の大企業の、(1)営業時間の短縮等に協力する事業主、(2)特に業況が悪い事業主（いずれの事業主要件にも当てはまる場合は(2)として申請）に対して、解雇等を行わなかった場合は10/10、解雇等を行った場合は4/5とする措置が講じられています。

上記(1)は、緊急事態宣言対象地域において宣言が解除された月の翌月末までの休業等が、また(2)は、全国で宣言が解除された月の翌月末までの休業等（いずれも短時間休業を含む）が、対象となります。

### ◆新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象も拡大予定

シフト制、日々雇用、登録型派遣などの働き方で、労働契約上、労働日が明確でない人向けの休業支援金・給付金は、中小企業に雇用される人を対象としてきましたが、1月からの緊急事態宣言を受

け、大企業に雇用される人も対象とされる予定です。

## 国税庁より「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」(源泉所得税関係)

### ◆概要

テレワークによる働き方が定着するなか、会社以外で業務にあたる際の通信費や光熱費の費用負担に係る税務について、2021年1月、国税庁よりFAQが公表されました。

FAQでは、手当の支給方法や業務使用部分の精算や計算方法等に係る税務の取扱いを示しています。ここでは、主な内容の項目を取り上げます。

### ◆企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合、従業員の給与として課税する必要はあるか？

・費用の実費相当額を精算する方法で従業員に対して支給する⇒課税する必要なし

・在宅勤務手当として渡切りで支給するもの（必要費用として使用しなかった場合でも返還義務のない



もの)⇒課税する必要あり  
◆従業員が負担した通信費の計算方法

### ○電話料金

「通話料」と「基本使用料」について示しており、通話料に関しては明細書等で確認できるため、その部分の企業の負担は非課税扱い。基本使用料については、次のような【算式】で算出したものについては非課税。

### ○インターネット接続にかかる通信料

「基本使用料」や「データ通信料」などについて、業務で使用した部分を合理的に計算する必要があり、次のような【算式】により算出したものについては非課税。

### 【算式】

業務のために使用した基本使用料や通信料等

=従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料等×その従業員の1か月の在宅勤務日数/該当月の日数×1/2

【例】従業員が9月に在宅勤務を20日行い、1か月の基本使用料や通信料を1万円負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法

10,000円×20日(在宅勤務日数)/30日(9月の日数)×1/2

=3,334円(1円未満切上げ)

このほか、電話料金に係る行う使用部分の計算方法や、レンタルオフィス等の利用に関する取扱いについても示しています。

## 世代別ハラスメントへの認識ギャップに注意

### ◆ハラスメントへの世代間での認識ギャップ

テレワークを行っている会社員を対象に、ハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました(ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社)。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うかという質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代

では31.3%に留まりました。

また、「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し、50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。

全体的に、若い世代のほうがハラスメントに対して敏感に感じ取る傾向があることがわかります。

### ◆ギャップを認識することが重要

こんなことをハラスメントと感じるのか、と驚かれた方もいるでしょう。重要なのは、実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあるということを確認し、対応していくことです。これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。かつての当たり前が、これからは限りません。働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートしていくことが欠かせないでしょう。