



今回は、テレワークにおける給与計算、社会保険手続きの抜けがちな注意点についてのお話となります。また、二つ目のトピックでは、まだ、あまり知られていない「改正高年齢者雇用安定法」の概要について触れさせていただきます。

トピックス1

社労士法人ミナジ

テレワークで気を付けるべき、給与計算、保険手續のポイント

①通勤手当の変更について

通勤定期代相当額を「通勤手当」として支給している場合に、在宅勤務の実施に伴い、通勤手当を不支給（もしくは精算）とする場合は「**随時改定**」の対象となります。なお複数月分を支給している場合、払戻額の返金を受けた未使用期間分の初月を変動の起算月とします。

②在宅勤務手当について

在宅勤務を行う場合、自宅内の勤務にかかる諸経費を補填するため「在宅勤務手当」を支給することがあります。

一般的な運用としては下記が考えられます。

- ・ 毎月一律の手当額を支給
- ・ 在宅勤務日数に応じて1日あたりの手当額を支給
- ・ 一時金を支給

処理方法としては以下の通りです。

	給与所得	社会保険	割増賃金単価
毎月一律の手当額を支給	課税対象	報酬	基準内賃金
在宅勤務日数に応じて1日あたりの手当額を支給	課税対象	報酬	基準内賃金
一時金を支給	課税対象	賞与	基準外賃金

70歳までの就業機会確保！改正高年齢者雇用安定法の概要

65歳～70歳の就業機会確保について定めた「改正高年齢者雇用安定法」が令和3年4月1日から改正施行されます。今現在の65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保の努力義務が企業に課されることとなります。

新設された努力義務は以下の5つのいずれかとなります。

- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ③定年廃止
- ④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

※雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

70歳までの雇用の義務化、そして、老齢年金の支給開始年齢の引き上げの布石ではないでしょうか。

退職理由ランキング

本音ランキング

1位	上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった	23%
2位	労働時間・環境が不満だった	14%
3位	同僚・先輩・後輩とうまくいかない	13%

建前ランキング ※入社面接の際の前職の退職理由

1位	キャリアアップがしなかった	38%
2位	仕事内容がおもしろくなかった	17%
3位	労働時間・環境が不満だった	11%

※ リクナビNEXT調べ

セミナー情報

勤怠管理システム担当者向けセミナー season 3

- ・ 勤怠システムのご担当者様向け
- ・ 8月19日（水）スタート！毎週水曜16:30 or 17:00～18:00
- ・ 全5回のWebセミナー
- ・ 無料

セミナー詳細・お申し込みはこちら

<https://minagine.jp/topics/seminar/s3-hr-professionals/>



MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp

[Web] <https://minagine.co.jp>