

2020年 年末調整の変更点

注目トピックス

01 | 2020年年末調整の変更点

2020年から、給与所得控除など年末調整の制度が変更となります。主な内容について解説します。

特集

02 | 今後の人材開発政策の在り方について

コロナ禍の中、厚生労働省では「新しい人材開発」について研究・検討が行われています。今後の人材開発の動向について、どのような政策が話し合われているか紹介します。

03 | 社会保険や雇用保険は

遡って手続きできるのか

入社や契約変更の際に、社会保険や雇用保険の手続きを忘れるなどの場合、後から遡って手続きすることはできるのでしょうか。その可否や注意点について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | オンラインで伝える力 (ポプラ社)

新型コロナウイルスの流行により、オンラインコミュニケーションの有用性が広く認識されるようになりました。アフターコロナにおいても対面よりもオンラインが重宝されることでしょう。これからの環境に備え「オンラインで伝える力」を学びましょう。



社会保険労務士法人 Amatria より

05 | お問い合わせについて

経営診断ツール

06 | 採用および

人材開発現状確認チェックシート

2020年 年末調整の変更点

2020年から、給与所得控除など年末調整の制度が変更となります。主な内容について解説します。

はじめに

年末調整とは、毎月従業員から天引きしている所得税の過不足精算を行う手続きを指しますが、2020年末から給与所得控除など一部の制度が変更となります。以下内容について解説します。

【変更点1】給与所得控除の見直し

給与所得控除とは、所得税などを計算する際に年収から「仕事にかかった経費」として差し引かれる控除額のことです。

事業主は事業にかかる「消耗品」や「新聞図書費」など出費をそれぞれ計上しますが、会社に勤める人は収入に応じて自動的に経費額を計算する仕組みになっています。

2020年の年末調整からは、この給与所得控除が一律で10万円引き下げられることになりました（給与所得控除の上限額が220万円から195万円に引き下げられるため、年収が850万円を超える人は10万円以上の引き下げとなります）。

給与所得控除 = 一律10万円
引き下げ※

※上限額は220万円から195万円に引き下げ

【変更点2】基礎控除の見直し

基礎控除とは、全ての納税者に対する「生活のための経費」で、今までは収入に関係なく、一律38万円が控除されていました。これが、改正により最大48万円に引き上げられます。

ただし、合計所得金額が2,400万円を超えると所得に応じて減っていきます（2,500万円超では控除額がゼロになり、基礎控除は適用されません）。

合計所得金額	基礎控除額	
	2019年	2020年
2400万円以下	一律38万円	48万円
2400万円超～ 2450万円以下		32万円
2450万円超～ 2500万円以下		16万円
2500万円超		0万円

実質の控除額は変わらない

「給与所得控除の引き下げ」と「基礎控除の引き上げ」を合わせると年収850万円までは控除額がプラスマイナス0となり、増税でも減税でもありません。ただし、年収850万円を超えると控除額がマイナスとなり、結果として所得税について増税することになります。

【変更点3】所得金額調整控除の創設

子育て世帯や介護世帯などが、給与所得控除の見直しで税負担増とならないように調整する措置として、「所得金額調整控除」という控除が新たに創設されました。給与収入850万円超で以下のいずれかに該当する従業員は、年末調整で給与所得から調整控除されます。

条件(下記のいずれか)

23歳未満
の扶養親
族がいる

本人が特別障害者・ま
たは特別障害者である
同一生計配偶者または
扶養親族がいる

所得金額調整控除の額

(給与収入額※-850万円) × 10%

※年収が1000万円を超える場合は1000万円として計算する

制度変更に付随して様式が変更になる他、「寡婦控除」などにも変更があります。年末調整の際に注意しましょう。

今後の人材開発政策の 在り方について

コロナ禍の中、厚生労働省では「新しい人材開発」について研究・検討が行われています。今後の人材開発の動向について、どのような政策が話し合われているか紹介します。

はじめに

人材開発の定義には様々な考え方がありますが、一般的に「**会社などの組織が、個人に対して知識や技術などを身につけるように促し、その人のパフォーマンスを向上させること**」を指します。

個人のパフォーマンスが上がれば、組織の生産性も上がり、GDP 増加や失業率低下など経済全体にも好影響を与えることにつながる可能性があるため、「人材開発をどのようにしたらもっと良くなるか」は国全体で取り組むべき課題と位置付けられています。

コロナ禍の中、厚生労働省で話し合われている「今後の人材開発政策の在り方」の動向について以下紹介していきます。

目標

厚生労働省が10月6日に発表した「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」によると、今後目指すべき人材開発の目標として以下が挙げられています。

- ① Society5.0※の実現に向けたデジタル利活用人材の育成
- ② 職業人生の長期化に備え個人が自らの職業能力開発を継続的に行うこと
- ③ 「ジョブ型雇用」社会に備え労働市場インフラの機能強化
- ④ 特別な配慮が必要な人々への訓練機会の確保
- ⑤ 優れた技能が世代間で継承されること

※Society5.0 とは、内閣府が提唱した新しい社会の呼称。IoT や AI、ロボットによって様々な知識や情報が共有され、今までにない価値を生み出す社会を指す。

この目標からは、「**国としては、特に IT 人材の育成に力を入れること**」「**労働環境としては、従来の日本型雇用からの転換（職能給から職務給へ）を図ること**」などが読み取れます。

具体的な方向性

目標に向けた具体的な方向性として、同報告書に書かれている方策と、それを踏まえた予想を以下紹介します。

1.労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者の職業能力開発の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上への支援

→ (予想) 今後、社内でキャリアコンサルティングができる環境整備や、職業訓練を実施する企業に対して補助金などの支援が充実していくでしょう。また、社員教育が社内から社外へ移行すると考えられます。

2.労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化（日本版 O-net の活用）
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

→ (予想) ジョブ・カードを使った教育訓練や能力評価をする企業に対する助成金が継続されるでしょう。

3.特別な配慮が必要な方への支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

→ (予想) コロナの影響を含め、働き方の変化についていけずに職を失う人に対して、失業給付や教育訓練費用の支給などが検討されると考えられます。

今から準備できること

今後、採用市場において「未熟な人を採用して育てる」よりも「確かな能力のある人を企業間で取り合う」方向性になることが見込まれます。企業としては、その変化に合わせて自社の採用・教育方針を再検討していく必要があるでしょう。

社会保険や雇用保険は 遡って手続きできるのか

入社や契約変更の際に、社会保険や雇用保険の手続きを忘れるなどした場合、後から遡って手続きすることはできるでしょうか。その可否や注意点について解説します。

はじめに

本来であれば入社等の際にしなければならない社会保険手続き、または雇用保険手続きを忘れた場合に、遡って手続きすることはできるか、またどんな点に注意すれば良いかについて解説します。

原則

入社の際の社会保険資格取得手続きは原則として入社から5日以内に、また雇用保険の資格取得手続きは、入社月の翌月10日までに行わなければなりません。

資格取得手続き期限

社会保険	入社から5日以内
雇用保険	入社月から翌月10日まで

遡り手続きはできるか

社会保険も雇用保険も、遡って手続きをすることが可能です。遡って手続きをする場合は、遅れた理由を「遅延理由書」「疎明書」等によって申し立てするとともに、証拠書類として入社日から申請日までの「出勤簿」と「賃金台帳」を添付しなければなりません。

※遡る期間等によって必要な添付書類が異なります。



遡り手続きをする際の注意点

遡って手続きをする場合には、以下のことに注意する必要があります。

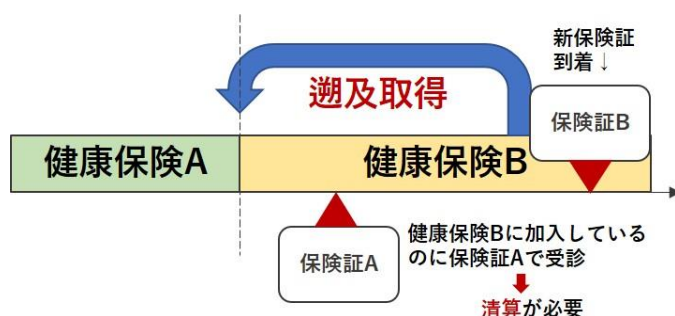
社会保険

【A.社会保険料】

数ヶ月に渡って遡る場合、遡り期間中の社会保険料を一括で天引きすると本人負担額が大きくなりすぎることがあります。本人と相談して数ヶ月に分割して天引きするなどの調整を検討しましょう。

【B.健康保険証】

遡った期間中に使うべきでない保険証で病院にかかっている場合、その治療費を100%支払った上で、新たに加入した健康保険制度に対して療養費を請求する手続きが必要なことがあります。遡り手続きをする際は、保険証の使用状況について確認しましょう。



雇用保険

【A.2年を超える遡り】

2年を超えて遡る場合、2年以前については「給与から雇用保険を天引きしている」ことが求められます。つまり、「会社としては雇用保険被保険者として認識していたが、手続きのみ漏れていた」という状況でなければ2年を超える遡りはできません。

【B.年度をまたぐ遡り】

年度をまたいで遡る場合、労働保険の年度更新を修正申告しなければならないことがあります。遡った対象者について、前年度の被保険者として賃金総額に算入されていないことがあるためです。年度をまたいで遡り手続きをする場合、労働局から確認を求められます。



オンラインで伝える力

野村 絵理奈 著

単行本：255 ページ

出版：ポプラ社

価格：1500 円（税別）

はじめに

新型コロナウイルスの流行により、オンラインコミュニケーションの有用性が広く認識されるようになりました。アフターコロナにおいても対面よりもオンラインが重宝されることでしょう。これからの環境に備え「オンラインで伝える力」を学びましょう。

3つの特性について知る

まず初めに、本書冒頭で述べられる筆者の言葉を紹介します。

オンラインコミュニケーションにはその特性を活かしたテクニックが必要なのです。

筆者いわく、オンラインコミュニケーションには3つの特性があり、その特性が対面コミュニケーションとの差を生んでいます。

1つ目の特性は「**心理的な距離が生まれやすい**」というものです。アメリカの心理学者は「男女間の物理的距離の近さ＝心理的な距離の近さ」という研究結果を発表しており、身体の近さはそのまま心の近さであるとも言えるでしょう。

2つ目は「**情報伝達量が制限される**」というものです。対面でコミュニケーションをとる際、人間は相手の表情や動作の僅かな変化を無意識のうちにキャッチしています。こういった些細な変化はそのひとつひとつが情報となるため、小さな画面でラグも発生するオンラインでは情報伝達量が制限されてしまうのです。

3つ目は「**集中力を維持させるのが難しい**」というものです。上記2つの特性もあいまって、対面時の半分程度の時間しか集中力が持続しないことは多々あります。オンラインコミュニケーションの障害と言えるでしょう。

テンション3倍を心がける

オンラインコミュニケーションでは、身振り手振りによって感情を伝えることは困難です。また、どれだけ良質な機材を使用しているも、対面と遜色のない音声を伝えることも難しいでしょう。つまり、普段通りの言動をしたとしても、自分が想定しているだけの伝達力はないということになります。どんな感情であっても、その感情を温度差なく相手に伝えるためには「テンション3倍」を心がける必要があります。

ロジカルな進行を重要視する

ここまでで解説した要素などにより、オンラインコミュニケーションはただだらと冗長なものになってしまいがちです。特にビジネスにおける会議・ミーティングなどで参加者が議論の要点を見失ってしまうことが多々あります。

ここで必要になるのが「ロジカルに進行する」ということです。例えば、会議全体の所要時間と各議題に充てる時間をしっかりと設定する必要があります。大雑把に「今日のWEB ミーティングは2時間」というように時間設定をしてしまうと、議論が活性化しない非効率的な時間が生まれてしまいます。

書記など、オンライン会議をスムーズに目的に向かって進めていく人を決めておくのも良いと思います。

また、役割を多人数に分散し、各々の負担を軽減することも効果的です。全員で会議を進めているという意識を持ってもらうことで集中力の欠如を防ぐことができますし、自身が受け持つ議題に対する責任感を高めることにも繋がります。このように、オンラインコミュニケーションではいくつかの工夫をすることが欠かせません。よりオンラインを有効活用するための方法が学べる、おすすめの一冊です。

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。

社会保険労務士法人 Amatria	
代表	東 智春
所在地	〒145-0065 東京都大田区東雪谷 1-2-12
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	03-3727-7777
FAX	03-3727-7775
メール	info@amatria.net

採用および

2020年版チェックシート

人材開発現状確認チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	新卒採用を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	キャリア採用（中途採用）を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	採用時に応募者の能力を客観的に測っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	No.3でYESの場合、どのような方法で能力チェックを行っているか（複数回答可） （社内筆記テスト 社外筆記テスト 実技テスト 資格証明書 ジョブ・カード その他）		
5	中途採用をする上で重視する能力・実績は何か		
6	人事評価制度がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	No.6でYESの場合、人事評価制度は社員の能力・技能を十分に評価できている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	No.7の回答の理由		
9	社内外に進路やキャリアについて相談できる人がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	人材開発について、どのような専門家、サービスがあれば支援を依頼したいか		

FAXのご返送は **03-3727-7775** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	