

News Letter

TOTAL MANAGEMENT SERVICE

テレビで「コロナウイルス」より怖い「夫の巣ごもり」と。
これは必要至急と判断し、近くの大きめの公園へ、早速「巣立ち」
すると同じような、飛べないオンドリ達が彷徨っていました。
対応に苦慮されていると拝察いたします。免疫を高めて身を守りましょう！

4
2020



株式会社 アップブレイン

大阪府大阪市中心区釣鐘町2-1-8-7F
担当：向井大樹
e-mail：mukai@upbrain.jp

■【行政】新型コロナウイルスに関する経済産業省の支援策

・経済産業省

小・中・高校が休校となるなど、新型コロナウイルスの社会的な影響が大きくなっています。今後、経営面でも大きな影響を受ける事例が急増することが予想されます。緊急事態においては国の支援策についてご連絡申し上げます。

経済産業省では、新型コロナウイルス（COVID-19）による企業への影響を緩和し、以下のように企業を支援するための様々な施策を打ち出しています。

- (1)資金繰り支援（貸付・保証）
- (2)新型コロナウイルス対策補助事業
- (3)中小企業・小規模企業の相談窓口
- (4)現地進出企業・現地情報及び相談窓口（ジェットロ）
- (5)輸出入手続きの緩和等
- (6)下請中小企業への配慮要請



概要につきましては、次ページに記載いたします。

■【行政】新型コロナウイルスに関する厚生労働省の支援策

・厚生労働省

新型コロナウイルスの影響で業績が悪化した企業に雇用を維持してもらうため、厚生労働省は「雇用調整助成金」の対象を拡大しました。「雇用調整助成金」は、売り上げや生産が減少しても従業員を解雇せず、休業や出向などによって雇用調整を行う企業に、国が手当ての一部を助成する制度です。対象となるのは中国との関係にかかわらず、新型コロナウイルスの影響で1か月の売り上げが前の年の同じ時期に比べて10%以上減少した企業です。

日本人の観光客が減少したり、部品の供給が止まったりするなど、新型コロナウイルスによるさまざまな影響を認めるとしています。

休業などの期間はことし1月24日以降となっ

ていて、ことし5月末までであれば計画書の事後の提出でも助成金の支給が認められます。



- 今回の対策は国民の命と健康を守ることを最優先に当面緊急に措置する対策であるが、足下の状況を踏まえて事業者への支援もしっかりと行う。
- 事業者の資金繰りを5,000億円規模で徹底的に支援。また、生産性革命推進事業等を活用し、サプライチェーンの毀損等にも対応。
- 今後も事態や地域の置かれた状況の変化を見極めつつ、必要な施策を講じていく。

1. 徹底的な資金繰り支援

- ① セーフティネット保証 4号・5号
 - ・【4号】自治体からの要請に基づき、別枠（最大2.8億円）で100%保証。
（売上高が前年同期比▲20%以上減少の場合）
 - ・【5号】重大な影響が生じている業種に、別枠（最大2.8億円）で80%保証。
（売上高が前年同期比▲5%以上減少の場合）
- ② セーフティネット貸付（要件緩和）
 - ・売上高の減少等の程度に関わらず、今後の影響が見込まれる場合も含めて融資。
（上限額）中小7.2億円、国民4800万円
（基準金利）中小1.11%、国民1.91%※担保等により変動
- ③ 衛生環境激変対策特別貸付
 - ・一時的な業況悪化等となった旅館業等営業者に、通常と別枠で特別貸付。
（上限額）旅館業3千万円、その他業種1千万円
（基準金利）1.91% 又は 1.01% ※担保等により変動
- ④ 金融機関等への配慮要請
 - ・事業者からの返済緩和要望等への柔軟な対応を要請。

2. サプライチェーン・観光等

- 生産性革命推進事業
サプライチェーンの毀損等に対応するための設備投資や販路開拓に取り組む事業者を優先的に支援。
- i. ものづくり・商業・サービス補助
国内生産強化等の設備投資を支援
 - ・補助率 中小1/2 小規模2/3
 - ・補助上限 1,000万円
- ii. 持続化補助
小規模事業者の販路開拓を支援
 - ・補助率 2/3
 - ・補助上限 50万円
- iii. IT導入補助
IT導入による効率化を支援
 - ・補助率 1/2
 - ・補助額 30～450万円

3. 経営環境の整備

- ① 経営相談窓口の開設（1/29～）
 - ・中小団体、支援機関、政府系金融機関等1,050拠点に窓口を設置し、経営相談に対応。
- ② 産業界への下請配慮要請
 - ・新型コロナウイルスによる影響を受ける事業者との取引について、親事業者が柔軟な配慮を行うよう要請。
- ③ 雇用調整助成金
 - ・日中間の人の往来の急減による影響を受けるなど一定の要件を満たす事業主について、生産指標の確認対象期間を3か月から1か月に短縮するなど、支給要件を緩和。
（助成内容）休業時の休業手当等について、中小企業は2/3、大企業は1/2を助成。

4. 国内感染対策の側方支援

- 十分な量のマスクを継続的に供給できる環境の整備（マスク生産設備の導入補助等）
- 産総研が開発した迅速ウイルス検出機器の新型コロナウイルス感染症対応

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

別紙

雇用調整助成金

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の 雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置		
	現行 (一般的な場合)	緊急対応期間 (4月1日から6月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は 全国で以下の特例措置を実施	(参考) リーマンショック時
経済上の理由により、 事業活動の縮小を余儀なく された事業主	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)	経済上の理由により、事業活動の縮小を 余儀なくされた事業主(全業種)
生産指標要件 (3か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月5%以上低下)	生産指標要件緩和 (3か月5%以上低下)
被保険者が対象	据え置き	雇用保険被保険者でない労働者の 休業も助成金の対象に含める	被保険者が対象
助成率 2/3(中小) 1/2(大企業)	据え置き	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、 3/4(大企業))	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、 3/4(大企業))
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める (1月24日～5月31日まで)	計画届の事後提出を認める (1月24日～6月30日まで)	やむを得ないと認められる場合は、 事前に提出があったものとみなす
1年のクーリング期間が 必要	クーリング期間の撤廃	同左	クーリング期間の撤廃
6か月以上の被保険者期間 が必要	被保険者期間要件の撤廃	同左	被保険者期間要件の撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左	同左+上記対象期間	3年300日

1 上記の拡充にあわせて、**短時間一斉休業の要件緩和、残業相殺の停止、支給迅速化のため事務処理体制の強化、手続きの簡素化**も行うこととする

2 教育訓練が必要な被保険者について、教育訓練の内容に応じて、**加算額を上げる**措置を別途講じる

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【雇用調整助成金の経済上の理由の例】

- ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小した場合
- ・行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した場合
- ・市民活動が自粛されたことにより、客数が減った場合
- ・風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った場合
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

厚生労働省HP



LL020325企



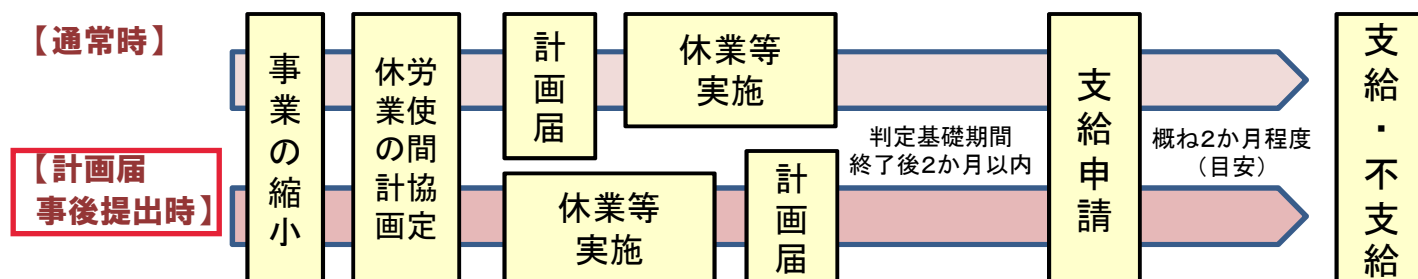
助成内容と受給できる金額	助成率(大企業)	助成率(中小企業)
休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) ※ 対象労働者1人1日当たり 8,330円が上限です。(令和2年3月1日現在) ※ 助成額は、前年度の雇用保険の保険料の算定基礎となる賃金総額等から算定される平均賃金額に休業手当支払率を掛け、1日当たりの助成額単価を求めます。	1/2	2/3
教育訓練を実施したときの加算(額)	1人1日当たり1,200円	
支給限度日数	1年間で100日	

◆受給手続き◆

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間※ごとに計画届を提出することが必要です。(※計画や支給申請の単位となる期間で、賃金締め切り期間と同じです。)
- 事後提出する休業等については、1度にまとめて提出してください。
- 事後提出しない休業等については、初回の計画届を、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐり、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい(最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。)
- 事後提出しない休業等の場合の支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

◆支給までの流れ

1~3判定基礎期間
(1か月単位で1~3か月)



◆初回の計画届時に必要な書類(休業の場合)※教育訓練、出向の場合は労働局にご確認ください。

休業等実施計画届	休業予定日、規模等を記載。
事業活動の状況に関する申出書 (新型コロナウイルス感染症関係用)	事業縮小の状況を記載。
【添付】労使協定書	・ 労使協定書 ・ 労働者代表確認書類
【添付】事業所の状況に関する書類 (生産指標は届出前月の数値で確認します。)	・ 生産指標(売上高等)のわかる書類 ・ 所定労働日、時間や賃金制度等のわかる書類 等



◆労使協定で最低限定める事項(休業の場合)※計画届や申出書の様式は厚生労働省HPからダウンロードできます。

- ① 休業の実施予定時期・日数、② 休業の時間数、
- ③ 対象となる労働者の範囲及び人数、④ 休業手当額の算定基準

◆その他の主な支給要件◆

- 雇用保険適用事業所の事業主であること。
 - 支給のための審査に協力すること。
 - ① 審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等
 - 労使間の協定により休業等をおこなうこと。
 - 休業手当の支払いが労働基準法第26条の規定に違反していないものであること。
 - 判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数が、対象労働者に係る所定労働延日数の1/20(大企業の場合は1/15)以上となるものであること。
- 詳細については、最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。
- 支給の円滑化のため、書類等の整備や休業手当額の算定基準の整理にご協力ください。**

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金 (労働者を雇用する事業主の方向け)

令和2年2月27日から3月31日までの間に

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども
- ・ 新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対する助成金制度を創設します！**

* 詳細は裏面をご参照ください

事業主の皆様におかれては、本助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いします。

【助成内容】

- **有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10**

具体的には、対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額（※）×有給休暇の日数により算出した合計額を支給します。

※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもので（8,330円を超える場合は8,330円）

【申請期間】

- **令和2年3月18日～6月30日までです。**

慌てなくて大丈夫です！

* ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。

* 事業所単位ではなく法人ごとの申請となります。また、法人内の対象労働者について1度にまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。

②お問い合わせについては、

学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター ※土日・祝日含む
0120-60-3999 (受付時間：9:00～21:00)

③申請書の提出は、**学校等休業助成金・支援金受付センター**（厚生労働省の委託事業者）に郵送（配達記録が残るもの）してください。（本社等の所在地により以下の4つに分かれます）

・ **関東地区**（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）

〒100-8228 東京都千代田区大手町2-6-2 6階662執務室

・ **東北、関西、四国、中国地区**

（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）

〒105-0014 東京都港区芝2-28-8 芝二丁目ビル4階

・ **北陸、中部、九州・沖縄地区**

（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

〒170-6025 東京都豊島区東池袋3-1-1サンシャイン60 25階

・ **北海道地区**

〒550-8798 大阪西郵便局私書箱62号

新型コロナ 休暇支援 検索



※ 申請書は、厚生労働省HPから印刷して使用して下さい。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい。）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報をご本人の方に電話等で問い合わせることはありません。

※ 雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局等でも受け付けますのでご相談ください。

①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

○「臨時休業等」とは

・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所等から利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です（※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して特別に欠席を認める場合は対象となります。）

○「小学校等」とは

・ 小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。）、特別支援学校（全ての部）

★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）等も含む。

・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス

・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かり等を行う事業、障害児の通所支援を行う施設等

②新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

・ 新型コロナウイルスに感染した者 ・ 発熱等の風邪症状が見られる者
・ 新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者

③対象となる保護者

・ 親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母等）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
・ 上記のほか、各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

④対象となる有給の休暇の範囲

○春休み、土日・祝日に取得した休暇の扱い

「(1)の臨時休業等をした小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

- ・ 学校：学校の元々の休日以外の日（※春休みや日曜日など元々休みの日は対象外）
- ・ その他の施設（放課後児童クラブ等）：本来施設が利用可能な日

「(2)新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども」に係る休暇の対象は以下のとおりです。

・ 学校の春休みなどにかかわらず、令和2年2月27日から同年3月31日までの間は対象

○半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・ 対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

○就業規則等における規定の有無

・ 休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則等が整備されていない場合でも要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

○年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

・ 対象になります。（ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。）

○労働者に対して支払う賃金の額

・ 年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。

（助成金の支給上限である8,330円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。）



新型コロナウイルス感染症に関する休業手当の考え方

新型コロナウイルス感染症の広がりを受け、従業員に風邪の症状があったり、感染が疑われるような場合の休業手当の支払い等についての質問を多く受けます。そこでここでは、厚生労働省のホームページに掲載されている企業向けの新型コロナウイルスに関するQ & Aから、休業手当の支払いに関する内容を取り上げます。



1. 発熱などがある従業員

発熱などの症状がある場合、厚生労働省は会社を休むように呼びかけを行っています。その際、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、従業員が自主的に休む場合は、通常の欠勤と同様の取扱いとなります。

一方、発熱の症状があることのみをもって、企業が一律に従業員を休ませるなど、企業の自主的な判断で休業させる場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、休業手当を支払う必要があります。

※高齢者をはじめ、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患（慢性閉塞性肺疾患など））がある人や透析を受けている人、免疫抑制剤や抗がん剤などを用いている人は①または②の状態が2日程度続く場合に相談する。

この相談の結果を踏まえても、業務を行うことが可能で、企業の自主的な判断で休業させる場合、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

2. 感染が疑われる従業員の対応

発熱などの症状があり、相談・受診の目安として公表されている以下のいずれかの条件に当てはまり、感染が心配される場合には、「帰国者・接触者相談センター」に相談するよう案内されています。

- ①風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合（解熱剤を飲み続けなければならないときを含む）
- ②強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合

3. 感染した従業員を休業させる場合

従業員が新型コロナウイルスに感染したため、休業させる場合、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないため、会社は休業手当を支払う必要はありません。この場合、従業員は、傷病手当金により補償を受けることができるとされています。

参考：厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html



従業員に発熱などの症状がある場合、従業員本人のためにも感染拡大の防止のためにも、休みやすい環境を整備していくことが企業に求められています。また、感染防止に向けた柔軟な働き方としてテレワークや時差出勤が推奨されています。厚生労働省のホームページでは各種案内が行われているので、実務の参考にされるとよいでしょう。

会話を学ぶ人事労務管理の勘どころ



パートタイマー等に求められる 正社員への転換推進措置

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、その顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、同業の社長から労働局の調査で、パートタイマーから正社員への転換推進措置に関して指導を受けたという話を聞きました。当社は、対応ができていますか？



総務部長

正社員への転換推進措置としては、次のいずれかの措置を講じることになっています。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者等に周知する
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者等にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム労働者等が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

御社では、①のしくみが導入されており、そのことがパートタイム就業規則に記載されています。



そうでした。正社員を募集する際に、求人票を社内の掲示板に貼り出し、パートタイマーにもお知らせしています。すべてのパートタイマーを対象に周知することが必要でしたね。



そのとおりです。正社員に転換するところまでは求められていませんが、正社員になるチャンスを与えることが必要です。



実はまったく応募がなく、正社員に転換した実績がない状況ですが、問題ないのでしょうか？



長期間にわたって正社員に転換された実績がない場合、転換推進措置を講じたとは言えないと指摘される可能性があります。周知のみでは応募しにくい環境になっているなど、措置が形骸化していないか検証することが求められています。

また、2020年4月以降は、「パートタイム労働法」が、「パートタイム・有期雇用労働法」に変更となるため、パートタイマーの他に、有期雇用労働者もこの転換推進措置の対象とする必要があります。



つまり、フルタイムの有期契約社員も対象になるということですね。



そのとおりです。フルタイムの有期契約社員に対する就業規則が、パートタイマーと別にある場合には、その就業規則にも正社員への転換推進措置を講じているかを確認してください。



わかりました。さっそく就業規則を確認してみます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 2020年4月より、パートタイマーだけでなく有期雇用労働者についても、正社員への転換推進措置の対象となり、措置を講じなければならない。
2. 長期間にわたって、正社員に転換された実績がない場合、措置が形骸化していないか検証することが求められる。

4月から新入社員を受け入れる事業者は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からの大型連休に備え、休業日状況の確認を行いましょう。

2020年4月

お仕事備忘録

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

2. 時間外労働の上限規制（中小企業にも適用）

3. 社会保険料の変更

4. 被扶養者における国内居住要件の追加

5. 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一斉付与の場合）

6. 労働者名簿の調製

7. 新入社員のオリエンテーション

1. 給与支払報告に係る給与所得者異動届出

住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払を受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市区町村長に届出をします。

2. 時間外労働の上限規制（中小企業にも適用）

大企業で2019年4月から適用されていた時間外労働の上限規制が、2020年4からは中小企業にも適用されます。これにより時間外労働に罰則付きの上限時間が設けられ、労働基準監督署に提出する36協定の様式も変更になります。

3. 社会保険料の変更

2020年度の雇用保険料率は2019年度より変更はありません。健康保険料率、介護保険料率は3月分（4月納付分）から変更となります。

4. 被扶養者における国内居住要件の追加

2020年4月以降、健康保険の被扶養者および国民年金第3号被保険者の認定において、国内居住要件が追加されます。これにより、一部の例外を除き、海外で居住している家族を扶養に入れることができなくなります。

5. 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一斉付与の場合）

4月1日付けで年次有給休暇を一斉に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょう。

6. 労働者名簿の調製

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

7. 新入社員のオリエンテーション

入社オリエンテーションでは、主に次のような事項を説明しなければならないので、もれのないように注意します。また新入社員への配付物あるいは新入社員からの提出物を確認しましょう。提出の必要な書類と提出期限を記載した資料を配付すると、提出もれを防止できます。

- | | | | | |
|---------|----------|--------|--------|---------|
| ◆主な説明内容 | ◇労働条件の説明 | ◇社内ルール | ◇諸届の方法 | ◇年間行事予定 |
| ◆主な渡し物 | ◇貸与物品 | ◇配付物品 | | |
| ◆主な提出物 | ◇誓約書 | ◇身元保証書 | | |



2020.4

取引先のゴールデンウィークによる休業日の確認を行い、納期遅れや債権の回収もれを防ぎましょう。特に月末月初の資金繰りは要注意です。



日	曜日	六曜	項 目
1	水	大安	
2	木	赤口	
3	金	先勝	
4	土	友引	清明
5	日	先負	
6	月	仏滅	
7	火	大安	
8	水	赤口	
9	木	先勝	
10	金	友引	●源泉所得税・復興所得税・住民税特別徴収分の納付（3月分）
11	土	先負	
12	日	仏滅	
13	月	大安	
14	火	赤口	
15	水	先勝	●給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出
16	木	友引	●確定申告の提出期限（所得税）、所得税納付期限（現金納付） ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限（現金納付） ●贈与税の申告の提出・納付期限
17	金	先負	
18	土	仏滅	
19	日	大安	穀雨
20	月	赤口	
21	火	先勝	
22	水	友引	
23	木	仏滅	
24	金	大安	
25	土	赤口	
26	日	先勝	
27	月	友引	
28	火	先負	
29	水	仏滅	昭和の日
30	木	大安	●固定資産税（都市計画税）の第1期分の納付 ※市町村の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（3月分） ●労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の1月～3月の労災事故について報告）