

【4月改正】全年齢から雇用保険料を徴収

2020年の3月までは65歳以上（毎年4月1日時点で64歳以上の人）の雇用保険料の徴収は免除されていましたが、2020年3月をもって免除期間が終了したため、2020年4月1日からは雇用保険の被保険者全員から雇用保険料が徴収されることとなります。

現在 毎年4月1日時点で64歳以上の人は保険料が免除



2020年4月1日より 65歳以上の高年齢者からも保険料を徴収

そのため、2020年4月1日に65歳以上の人は、今まで免除されていた雇用保険料の支払いが必要となります。4月分の給与計算において、**控除漏れがないように注意しましょう。**

【4月改正】2020年度の雇用保険料率

毎年4月度から変更される雇用保険料率ですが、**今年度の雇用保険料率は昨年度から据え置きとなりました。**

	① 労働者負担			② 事業主負担			雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	失業等給付の保険料率	育児休業給付の保険料率	失業等給付の保険料率	育児休業給付の保険料率				
一般の事業	3/1,000	1/1,000	2/1,000	6/1,000	1/1,000	2/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・清酒製造の事業	4/1,000	2/1,000	2/1,000	7/1,000	2/1,000	2/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	2/1,000	2/1,000	8/1,000	2/1,000	2/1,000	4/1,000	12/1,000

今年から雇用保険料率の内訳として、新たに育児休業給付の保険料率が設定されることになりました。育児休業給付を失業等給付から独立させ、当該給付に対する資金の経理を明確化することが目的となっています。実際の納付方法に変更はありません。

【4月改正】健康保険の扶養要件に国内居住追加

現在まで、健康保険の扶養範囲は国内居住に限定されておらず、外国人労働者の海外に居住する家族についても日本の保険制度の対象となっていました。

2020年4月1日以降は、健康保険の被扶養者の要件を原則として国内居住とし、**住民基本台帳に登録されている人に限定**することになりました。

海外に留学する学生などの、日本に生活の基礎があると認められる人は例外となっています。

国内居住要件の例外（国外居住で被扶養者）

- ① 外国において留学をする学生
- ② 外国に赴任する被保険者に同行する者
- ③ 観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的での一時的な海外渡航者
- ④ 被保険者の海外赴任期間に当該被保険者との身分関係が生じた者で、②と同等と認められる者
- ⑤ ①～④の他、渡航目的その他の事情を考慮して国内に生活の基礎があると認められる者



おしながき

- ▶ 4月からの法改正ポイント
全年齢から雇用保険料を徴収
2020年度の雇用保険料率
健康保険の扶養に国内居住要件
... P 1
- ▶ 休業手当の支払い
... P 2
- ▶ コロナ関連助成金ニュース①
「小学校休業等対応助成金」
... P 3
- ▶ コロナ関連助成金ニュース②
「雇用調整助成金の特例」
... P 4
- ▶ スタッフ紹介
... P 4

4月・5月の労務/税務

- 4月10日
- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 4月30日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出（1月～3月分）
- 5月11日
- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 6月1日
- 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

GWの休業について

4/29・5/2～5/5
上記期間は休業いたします

休業手当の支払い



休業手当とは

労働基準法第26条

「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その**平均賃金の60%以上の手当**を支払わなければならない」

使用者の責に帰すべき事由とは

使用者の責に帰すべき事由とは、天災地変等の不可抗力の場合を除き、使用者の故意・過失だけでなく使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むとされています。

該当する例（休業手当の支払いが必要）

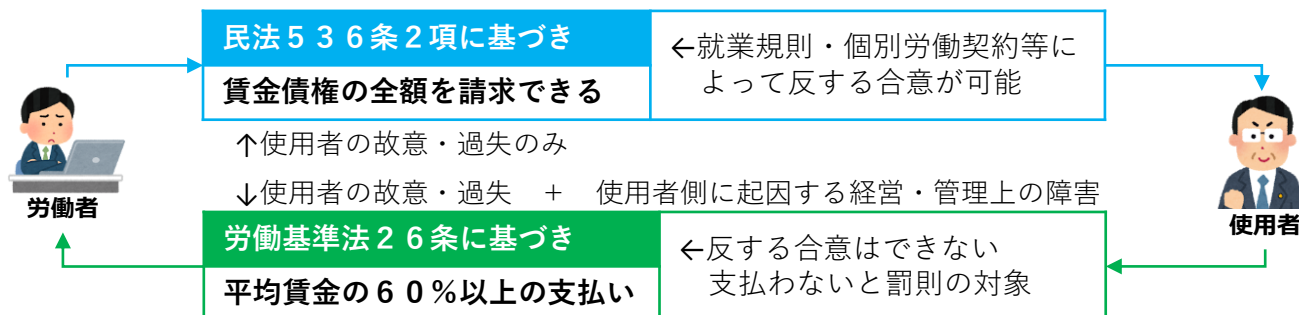
- ① 親会社の経営難により下請け工場が資材・資金を獲得できない場合
- ② 関連企業の争議による業務停止に起因する場合
- ③ 使用者が業務の都合上から休業を命じた場合
- ④ 新型コロナの影響で事業が休止した場合
- ⑤ 新型コロナの感染の疑いで使用者が自宅待機等の休業を命じた場合

該当しない例（休業手当の支払いが不要）

- ① 天災地変等による場合
- ② 正当な争議行為による場合
- ③ 労働安全衛生法に基づき、健康診断の結果等に基づいて休業を命令する場合
- ④ 新型コロナに実際に感染した場合
- ⑤ 新型コロナの感染の疑いで本人が自主的に休業した場合

基本的には、「使用者の故意・過失」「使用者からの命令」があった場合には、使用者の責に帰すべき事由に該当すると考えて良いでしょう。ただし、「使用者からの命令」があった場合であってもその命令が労働安全衛生法に基づく場合や、感染症法などに基づいて行政から行われた場合には休業手当の支払は不要となります。

全額の支払いが必要な場合も！？民法536条との関係



民法536条は債権全般に関する法令のため、就業規則等の定め（特約）で債権の全額請求に反する合意をすることが可能です。しかし、賃金は生活の基盤となる債権であるため、一方的な合意によって労働者の生活が困窮することがないように、労働基準法26条で平均賃金の60%以上の支払いを使用者の義務としています。

逆に言えば、就業規則等に定め（特約）がない場合には労働者から100%の賃金請求が可能と解することもできます。就業規則において、休業手当として60%又は60%以上を支払う旨を規定すると良いでしょう。

賃金の支払	民法536条 (一般法)	労働基準法26条 (特別法)	
100%	○	○	有効
60~99%	特約があれば○	○	有効
60%未満	特約があれば○	×	無効

一般法 < 特別法
(特別法を下回る一般法は無効)

☐ 60%未満の場合、労働基準法を下回るため無効となる

新型コロナウイルス感染症に関する助成金ニュース① (3/31時点)

小学校休業等対応助成金

<事業主>雇用保険適用の事業所、又は労災保険適用の事業所
<労働者>正規・非正規問わず（雇用保険の加入問わず）

小学校休業等対応助成金とは、新型コロナウイルスの感染拡大防止策として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、**正規雇用・非正規雇用を問わず、労働基準法の年次有給休暇とは別途、有給の休暇を取得させた企業を助成**するものです。



対象労働者

■令和2年2月27日～3月31日までの間に、下記子供の世話をする保護者
→4月1日～6月30日までの期間を追加 (3/31)

- ①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供
(保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外)
- ②感染した子供、又は、風邪等の症状により感染したおそれのある小学校等に通う子供

※小学校等とは

小学校、特別支援学校、放課後児童クラブ・デイサービス等、幼稚園・保育所・認定こども園等

※保護者とは

親権者、未成年後見人、里親、祖父母等の子供を元に監護する者

ただし、申請日時点において1日以上勤務したことのある労働者であることが必要

有給の休暇とは

■賃金は、年次有給休暇の場合と同等の賃金が支払われるものであること

- ①所定労働時間働いたものとして支払われる通常の賃金
- ②平均賃金
- ③標準報酬月額 (助成金上限の8,330円を超える場合でも、全額の支払いが必要)



■休暇は、労働基準法39条の年次有給休暇として与えられるものでないこと

- 小学校等が元々休日の日は対象外（土曜日曜・春休みなど）
 - ・放課後児童クラブ等は、土日等であっても本来施設が利用可能な日が休業となれば対象
 - ・②の「感染した子供、感染したおそれのある子供」の場合は、休日等に関わらず対象
- 半日単位の休暇・時間単位の休暇も対象
 - ・勤務時間の短縮措置は休暇とは異なるため対象外
- 年次有給休暇や欠勤を、事後的に特別の有給休暇に取り替えた場合も対象
 - ・取り替える場合には労働者本人の同意が必要



休暇について就業規則等の規定を変更することが望ましいが、規定されていない有給休暇であっても対象

助成金額

■対象労働者1人につき

日額に換算した賃金額の10/10 (上限8,330円) × 有給休暇の日数

申請期間

■令和2年3月18日～令和2年9月30日 (申請は、事業所単位ではなく、法人単位で行う)

※その他にも、助成金共通の支給要件（法令違反や不正受給がないこと等）も具備しておく必要があります。なお、助成金ニュース①及び②は3/31時点の情報となりますので、変更となる可能性に十分ご注意ください。

新型コロナウイルス感染症に関する助成金ニュース② (3/31時点)

雇用調整助成金の特例

<事業主>雇用保険適用の事業所（設置期間問わず）
<労働者>雇用保険の加入問わず

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。

今回の特例では、新型コロナウイルス感染症により休業を行った場合に受給するための要件が大幅に緩和されています。通常の雇用調整助成金の申請要件とは異なる**特例部分**についてご案内致します。（3/31時点の情報のため、感染拡大・縮小の状況により変更となる可能性があります。）

対象 **新型コロナウイルスにより影響を受ける事業主**

- (例) ●取引先が事業活動を縮小した結果、受注量が減少
●労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖 など

売上・生産量等の**最近1ヶ月間の月平均が、前年同期と比べて5%以上減少**
(事業所設置後1年に満たない事業所は令和1年12月と比較)



休業 **休業の初日が、令和2年1月24日～令和2年7月23日となる休業が対象**

休業に関する労使協定の締結

雇用調整の計画届の提出

原則 事前締結→計画届を提出するまで

事前提出→初回2週間前、2回目以後は前日まで

特例 **事後締結が可能**→協定の日付は支給申請日まで

事後提出が可能→令和2年6月30日まで

受給	対象	上限（1人1日当たり）	中小企業	大企業	支給限度日数
			9 / 10	3 / 4	
(↓解雇等を行う場合↓)					
	休業手当の負担額	8,330円	4 / 5	2 / 3	

クーリング期間・支給限度日数のリセット

↑4/1～6/30の緊急対応期間の特例↑

クーリング期間・・・前回の支給対象期間の満了から**1年経過していても受給可能**
支給限度日数・・・過去の受給日数にかかわらず、**支給限度日数まで受給可能**

申請を検討中の事業主が今やっておくべきこと

- 出勤簿・・・新型コロナウイルス感染症に伴った休業である旨が別途わかるようにしておく
- 賃金台帳・・・休業手当について、通常の給与支給項目とは別途わかるようにしておく



スタッフ紹介

広島事務所
総務部
平野 八重
(ひらの やえ)

<血液型>
A型
<趣味>
パン屋巡り
飲食店探索
ドライブ
ミスチルをこよなく愛しています

昨年8月に総務・経理担当としてサトーに入社いたしました。前職ではパン屋で調理、接客、教育と小売業に携わって参りました。昨年6月に1ヶ月間インターンでお世話になり、職場の環境・雰囲気の魅力を感じました。初めての事務職で日々勉強させていただいております。みなさまからのご要望にお応えできるよう努めて参ります。今後ともどうぞよろしくお願い致します。



社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F
月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町3-1-9 リブラ岩本町 I 6F
月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983