



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- 労務管理・年金等のご相談
- 給与計算・年末調整
- 就業規則・諸規程のご相談・作成
- 人事・賃金制度に関するご提案
- 労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- 労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- 月曜日～金曜日（祝日を除く）9時～17時



～新型コロナウイルス感染症における
弊所の業務体制につきまして～

5月21日に兵庫県の緊急事態宣言が解除されました。宣言発令後、弊所は、時差出勤・交代制出勤・在宅勤務を行っていましたが、小学校等の休業も継続されておりますため、今月中はこれまでの体制を継続してまいります。業務には、極力支障の出ないように努める所存でございますので、引き続きご理解賜りますようお願い申し上げます。

★5月のお仕事カレンダー★



5/11 ● 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15 ● 障害者雇用納付金の申告と納付期限
● 障害者雇用調整金の申請期限
● 在宅障害者特例調整金の申請

6/1 ● 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
● 自動車税の納付

★改正情報★

～労働保険料申告・納付期限が延長になりました～

<年度更新の期間>

- 通常：6月1日～7月10日
- 今年度：6月1日～8月31日

新型コロナウイルス感染症の影響が深刻であり、一定の要件に該当する場合には、今年の8月31日までに申告を行い、同時に労働保険料の納付が1年間猶予される納付猶予の手続を行うことも可能ということです。

新型コロナウイルス感染症に関する 労務管理Q&A

新型コロナウイルス感染症に関して、労務管理上もさまざまな疑問が発生します。よくあるケースについてご紹介します。(厚労省のホームページを参考しました。)

●発熱などがある従業員への対応●

体調が悪い場合には、国としても会社を休んでもらうよう呼びかけをしていますが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休む場合は、通常の病欠と同様に取り扱えば構いません。

一方、例えば発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休ませるなど、使用者側からの判断・指示で休ませる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、その従業員に対して休業手当を支払う必要があります。(この場合の休業は、雇用調整助成金の対象にはなりません。)

●休業手当の支払い義務●

新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、一律に労働基準法に基づく休業手当の支払義務がなくなるものではありません。

労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならないとされています。不可抗力による休業の場合は、使用者に休業手当の支払義務はありませんが、不可抗力による休業と言えるためには、①その原因が事業の外部より発生した事故であること ②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること、という要素をいずれも満たす必要があります。

労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、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に対しては、雇用調整助成金が事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。また、一定の要件を満たしている場合には、助成率を引き上げるなどの特例措置を講じていますので、労使でよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をするよう国は求めています。

●職場環境の整備●

職場での感染リスクに不安を抱き、労働相談が急増したり、労使交渉に発展したりするケースが出てきています。時差出勤、極力密接した状況を回避する方法などを労使で話し合い、お互いに納得の得られるよう、職場環境の整備に努めていく必要があるでしょう。

*マイナンバーも安心！
弊所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

