

■最新・行政の動き

■ニュース

■資料

雇用保険制度研究会(第3回)
令和4年7月25日

■助成金

人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)

■よくある質問Q & A (新型コロナウイルス感染症)

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、令和5年度、産業雇用安定助成金に新コースとして「スキルアップ支援コース」(仮称)を追加する方針です。

新コースでは、新型コロナウイルスの影響による事業活動の縮小がなくても、労働者の能力向上を図る目的で在籍型出向を行う場合に、出向元事業主に対して助成金を支給します。

在籍型出向は、自社にはない実践の場での経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、賃金の一部を助成することで在籍型出向を推進し、企業活動の活性化を促すのが狙いです。助成金の活用場面として、DXをめざす企業がIT企業への出向を通じて従業員にデジタル技術を習得させるケースのほか、自動車関連工場への出向により、モノづくりにおける品質管理と工程管理に関する手法・考え方を習得させるケースなどが想定されます。

助成対象は、出向元事業主が負担した出向労働者の賃金で、助成率は中小企業が3分の2、大企業が2分の1。最長1年間にわたり、最大5人分まで支給します。1人1日当たり8,355円を上限とする考えです。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

令和4年度地域別最低賃金改定額の答申

すべての地方最低賃金審議会で令和4年度地域別最低賃金改定額の答申が出揃い、改定額の全国加重平均額は、前年度から31円引き上げて961円に達しました。

引上げ額は前年度の28円を上回り、「目安」制度の創設以降で最高となっています。

中央最低賃金審議会が示した目安を上回ったのは22道県に上り、昨年度の7県から大幅に増加しました。

新たな最賃額は、都道府県労働局による改正手続きを経て、10月1日から順次発効します。

【厚生労働省「令和4年度 地域別最低賃金 答申状況」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000978544.pdf>

	時間額	引上幅		時間額	引上幅		時間額	引上幅
北海道	920	31	石川	891	30	岡山	892	30
青森	853	31	福井	888	30	広島	930	31
岩手	854	33	山梨	898	32	山口	888	31
宮城	883	30	長野	908	31	徳島	855	31
秋田	853	31	岐阜	910	30	香川	878	30
山形	854	32	静岡	944	31	愛媛	853	32
福島	858	30	愛知	986	31	高知	853	33
茨城	911	32	三重	933	31	福岡	900	30
栃木	913	31	滋賀	927	31	佐賀	853	32
群馬	895	30	京都	968	31	長崎	853	32
埼玉	987	31	大阪	1023	31	熊本	853	32
千葉	984	31	兵庫	960	32	大分	854	32
東京	1072	31	奈良	896	30	宮崎	853	32
神奈川	1071	31	和歌山	889	30	鹿児島	853	32
新潟	890	31	鳥取	854	33	沖縄	853	33
富山	908	31	島根	857	33	加重平均	961	31

10月から始まる社会保険適用拡大への対応はお済みですか？

◆従業員数101人以上の会社のパート・アルバイトが厚生年金・健康保険の加入対象に

加入対象は、

(1)週所定労働時間20時間以上

(2)月額賃金8.8万円以上

(3)2カ月超雇用見込みがある

(4)学生ではない

の4つに該当する従業員ですが、手取り収入への影響から、働き方を変える人が出てくると考えられます。例えば、加入希望の人がシフトを増やして手取り減を回避したいと言ったり、扶養を外れたくない人がシフトを減らしたいと言ったりするかもしれません。

会社の保険料負担や発生する手続きも気になりますが、従業員が働き方を変えるとシフト編成等に影響が生じる可能性もあります。従業員へのヒアリング等を行い、支障が出ないように準備しましょう。

◆短期パートの適用漏れに注意

上記要件のうち、(3)は当初契約の雇用期間が2カ月以内でも、契約更新等されると、当初から社会保険に加入となります。これまでの「1年超」との要件が撤廃されるため、特に適用漏れに注意が必要です。

年金事務所による調査で適用漏れは厳しくチェックされ、万が一があると保険料の遡及払いが発生し、従業員負担分も含めていったん会社が立て替えるを得なくなったりします。適正に手続きがされているか、チェックしておくといでしょう。

◆雇用保険料率も10月から引上げ

従業員数100人未満の会社も、雇用保険料率の引上げによる影響があります。

一般の事業で事業主分が1,000分の6.5から8.5に、労働者分が1,000分の3から1,000分の5に引き上げられます。

特に労働者分は平成29年度以降据え置かれていたため、若い従業員には率が変わるものと認識していない人もいます。10月分の給与明細と一緒に、保険料率の変更を案内してあげるとよいでしょう。

【日本年金機構「令和4年10月から短時間労働者の適用拡大・育休免除の見直し等が行われます」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0729.html>

【厚生労働省「令和4年度雇用保険料率のご案内」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>

新たな加入対象者

新たな加入対象者は、
右の全てにチェックが入った
パート・アルバイトの方です。

- ☒ 週の所定労働時間が20時間以上
☒ 月額賃金が8.8万円以上
☒ 2ヶ月を超える雇用の見込みがある
☒ 学生ではない

パート・アルバイトの方の保障が充実します。

年金

老後・障害・死亡の保障がさらに充実！

- 1層(基礎年金部分)に加えて2層(報酬比例部分)の上乗せ。
- より軽い障害にも保障範囲が広がります。

医療保険

あんしんの医療保険がもっと充実！

- 傷病手当金 病休期間中、給与の2/3相当を支給
- 出産手当金 産休期間中、給与の2/3相当を支給

対象となる企業

現在

従業員数501人以上
の企業

2022年10月～

従業員数101人以上
の企業

2024年10月～

従業員数51人以上
の企業

従業員数は以下の A + B の合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」

A

フルタイムの
従業員数

+

B

週労働時間がフルタイムの
3/4以上の従業員数

※従業員には、パート・アルバイトを含みます。

「インボイス制度」への対応～東京商エリサーチの調査より

2023年10月からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が始まります。

インボイス制度では、事前に登録した事業者のみが適格請求書（インボイス）を発行できます。

売主は買主から要求されるとインボイスの交付が必要になり、その写しを保存する義務があります。

買主は交付されたインボイスを保存しておき、仕入税額控除の申請に活用します。

東京商エリサーチは8月1日～9日に、「インボイス制度」についての企業向けアンケート調査を実施しました。

◆「インボイス制度（適格請求書等保存方式）」についてご存じですか？

インボイス制度を「知らない」と回答した企業は7.5%（6,441社中、483社）にとどまり、「よく知っている」19.5%（1,257社）、「大体知っている」49.0%（3,158社）、「少し知っている」23.9%（1,543社）を合わせた「知っている」は92.5%に達しました。

規模別では、「知らない」は、大企業が6.2%（988社中、62社）、中小企業が7.7%（5,453社中、421社）で、規模を問わずインボイス制度の認識は広がっています。

◆インボイス制度導入後、免税事業者との取引はどうする方針ですか？

インボイス制度の導入後、免税事業者との取引について、「これまで通り」が41.2%（5,292社中2,181社）と4割超を占めました。一方、「免税事業者とは取引しない」は9.8%（523社）、「取引価格を引き下げる」は2.1%（115社）と、1割強（11.9%）が取引中止や取引価格の引下げ意向を示しています。

また、「検討中」は46.7%（2,473社）と、まだ半数近くは取引方針を迷っており、免税事業者への悪影響が広がる可能性もあります。

【東京商エリサーチ調査結果】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220820_02.html

賃金不払残業と解消のための取組事例

厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和3年度）」より

◆企業の賃金不払い

賃金の不払いは、労働者の生活に直結する大きい問題であることから、最も労働基準監督署（労基署）に相談が寄せられやすいものの一つです。

「残業時間に対して給与が支払われない」という情報をもとに、労基署から企業に監督指導が実施されるケースは多く、不適切な管理をしている企業は、このような監督指導によって対応を迫られることになります。

◆1企業当たりの遡及支払の平均額は609万円

厚生労働省は、労基署の監督指導により、令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で合計100万円以上である事案をまとめて公表しています。

それによれば、1,069企業（前年度比7企業の増）が100万円以上の割増賃金を遡及支払しています。また、1企業当たりの支払われた割増賃金額の平均額は609万円、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは115企業となっています。

◆賃金不払残業の解消のための取組事例

本取りまとめでは、あわせて賃金不払残業解消のための取組事例も紹介しており、以下のようなものが挙がっています。

◎各施設の管理者を対象とした労働時間の適正な管理に関する研修会を実施。

◎適正な労働時間管理に関することを人事評価の項目として新しく設けることや管理者が労働者に労働時間を正しく記録することについて継続的に指導を実施。

◎管理者が月に2回パソコンの使用記録と勤怠記録の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認。

残業時間を過少申告する風潮があることが原因となっている企業は少なくないようです。改めて自社の実態を点検してみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和3年度）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27591.html

下請中小企業振興法「振興基準」の改正

◆振興基準とは

下請中小企業振興法の「振興基準」が改正されています（令和4年7月29日施行）。

振興基準とは、下請中小企業の振興を図るため、下請事業者および親事業者のよるべき一般的な基準として、下請中小企業振興法の規定に基づき定められたものです。振興基準に定める具体的な事項について、主務大臣（下請事業者、親事業者の事業を所管する大臣）は、必要に応じて下請事業者および親事業者に対して指導、助言を行います。

今般の改正では、価格交渉や価格転嫁しやすい取引環境整備、および下請Gメンが把握した問題事例への対応に関する事項などが示されています。

◆主要な改正事項

【1】価格交渉・価格転嫁

- 毎年9月および3月の「価格交渉促進月間」の機会を捉え、少なくとも年に1回以上の価格協議を行うこと
- 労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者からの申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと
- 下請事業者における賃金の引上げが可能となるよう、

十分に協議して取引対価を決定すること

【2】支払方法・約束手形

- 下請代金は、物品等の受領日から起算して60日以内において定める支払期日までに支払うこと
- 令和8（2026）年の約束手形の利用廃止に向け、できる限り、約束手形を利用せず、また現金払いを行うこと

【3】パートナーシップ構築宣言

- パートナーシップ構築宣言を行い、定期的に見直すこと。また、社内担当者・取引先に宣言を浸透させること

【4】知財取引・その他

- 下請事業者の秘密情報（ノウハウ含む）の提供や開示を強要しないこと
- 下請事業者の直接的な利益に十分に配慮した協議や書面等での合意を行わずに、協賛金、協力金等を要請しないこと
- 取引上の交渉の際に、威圧的な言動による交渉を行わないこと

【中小企業庁「振興基準」】

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukijyun.htm#zenbun>

10月は「脳卒中月間」です！従業員が発症した場合の支援について考えてみませんか？

◆脳卒中患者の約14%は就労世代

「脳卒中」とは、脳の血管に障害が起きることによって生じる疾患の総称であり、脳梗塞や脳出血、くも膜下出血などが含まれます。治療や経過観察などで通院している患者数は118万人、うち約14%（17万人）が就労世代（20～64歳）であると推計されており、特に脳出血は、30代・40代の方が発症する例もめずらしくありません。

つまり、ある日突然、従業員が脳卒中を発症することも考えられるところなのです。

10月は、日本脳卒中協会が知識と理解を高めるために定めた「脳卒中月間」であり、啓発のためのさまざまなイベント等が行われます。この機会に、従業員が脳卒中を発症した場合の就労継続等支援について考えてみませんか？

◆脳卒中を発症しても働き続けられる

脳卒中というと、「手足の麻痺や言語障害など大きな障害が残る、もう働くことはできない」……そんなイメージを持っている方も多いのではないのでしょうか。実際、脳卒中罹患労働者の復職率は30～50%程度といわれています。しかし実は、就労世代などの若い患者においては、適切

な治療・リハビリテーションにより、約7割がほぼ介助を必要としない状態まで回復するとされています。

また、残念ながらそこまでの回復に至らなかった場合でも、たとえば通勤や労働時間・業務内容等、障害に応じた配慮があれば、職場復帰・就労継続は十分に可能です。職場の理解と受入れ体制の整備により、脳卒中を発症したとしても多くのケースにおいて、働き続けることができるといえます。

◆必要な支援を行うために

脳卒中では、症状が安定した後でも、再発予防のために継続した服薬・通院が欠かせません。

残存する障害によっては、就業上の措置を講じる必要もあります。これらを踏まえて必要な支援を行うためには、病状等の情報を事業所と脳卒中罹患労働者が共有することが大切です。

情報提供と共有の方法等について規定を整備するとともに、職場の理解を醸成するための取組みを行って、支援のための体制を構築しておきましょう。

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

◆令和4年度の地域別最低賃金が改定に

令和4年10月より最低賃金が改定されます（地域により、発効日は異なる）。47都道府県で30円～33円の引上げ（全国加重平均額31円の引上げ）となります。

改定後の全国加重平均額は961円（昨年度は930円）で、最高額は1,072円、最低額は853円となります。

厚生労働省と経済産業省は連携して、最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業に対する支援を実施していますので、以下でご紹介します。

◆専門家派遣・相談等支援事業（ワン・ストップ＆無料の相談・支援体制を整備）

各都道府県にある働き方改革推進支援センターに配置している専門家が、無料で事業主からの労務管理上の悩みを聞き、アドバイスを行っています。

◆業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資など

にかかった経費の一部を助成します。

◆働き方改革推進支援助成金（業種別団体の賃金底上げのための取組みを支援）

中小企業事業主の団体やその連合団体である事業主団体等が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組みを実施した場合に、その事業主団体等に対して助成します。

◆その他の支援

その他、日本政策金融公庫では、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資しています（企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金））。

【厚生労働省「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shien jigyou/index.html

夫婦別姓に対する意識と職場の制度～連合の調査より

日本労働組合総連合会（連合）は、「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」の結果を発表しました。調査は、「選択的夫婦別氏制度」（以下、選択的夫婦別姓）に対する意識や職場の制度の実態を把握するために実施したもので、2022年7月15日～7月16日の2日間、20歳～59歳の働く男女を対象にインターネットリサーチで行い、1,000名の有効サンプルを集計しました。

◆「同姓でも別姓でも構わない」が64.0%、「同姓であるべきだ」は18.3%

全回答者（1,000名）に、夫婦の姓のあり方についてどう思うか聞いたところ、「同姓でも別姓でも構わない」が64.0%（「自分は夫婦同姓がよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」31.7%、「自分は夫婦別姓が選べるとよい。自分たち以外の夫婦は同姓でも別姓でも構わない」32.3%の合計）、一方で「同姓であるべきだ」が18.3%と、45.7ポイントもの差が出ました。

◆「職場では旧姓の通称使用が認められている」は42.3%

職場では、旧姓（結婚前の名字）の通称使用が認められているか聞いたところ、「認められている」は42.3%、「認められていない」は11.9%となりました。

業種別に見ると、旧姓使用が認められていると回答した人の割合は、「情報通信業」（72.7%）や「金融業、保険業」（52.5%）、「教育、学習支援」（58.9%）、「公務」（62.7%）では半数を超えたのに対し、「建設業」（33.3%）や「卸売業、小売業」（32.7%）、「運輸業、郵便業」（25.8%）はやや低い傾向が見られます。

◆「配偶者に関する手当がある」は60.6%、「子どもに関する手当がある」は60.3%

職場の制度についての質問で、生活関連手当の有無を聞いたところ、「配偶者に関する手当」では「あり・雇用形態の区別なく、同じ金額で支給される」が20.6%、「あり・雇用形態により金額が異なる」が9.6%、「あり・正規雇用にのみ支給され、非正規雇用には支給されない」が10.7%、「あり・雇用形態による違いはわからない」が19.7%で、合計した「手当がある（計）」は60.6%、「手当がない」は39.4%となりました。また、「子どもに関する手当」では「手当がある（計）」は60.3%、「手当がない」は39.7%でした。

【日本労働組合総連合会「夫婦別姓と職場の制度に関する調査2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220825.pdf?4776>

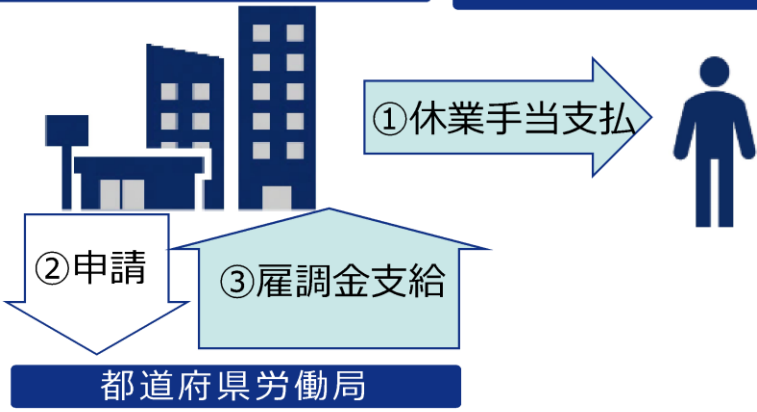
雇用調整助成金、休業支援金・給付金

助成内容（休業）の特例
（中小企業の場合）

雇用保険適用事業所

雇用保険被保険者

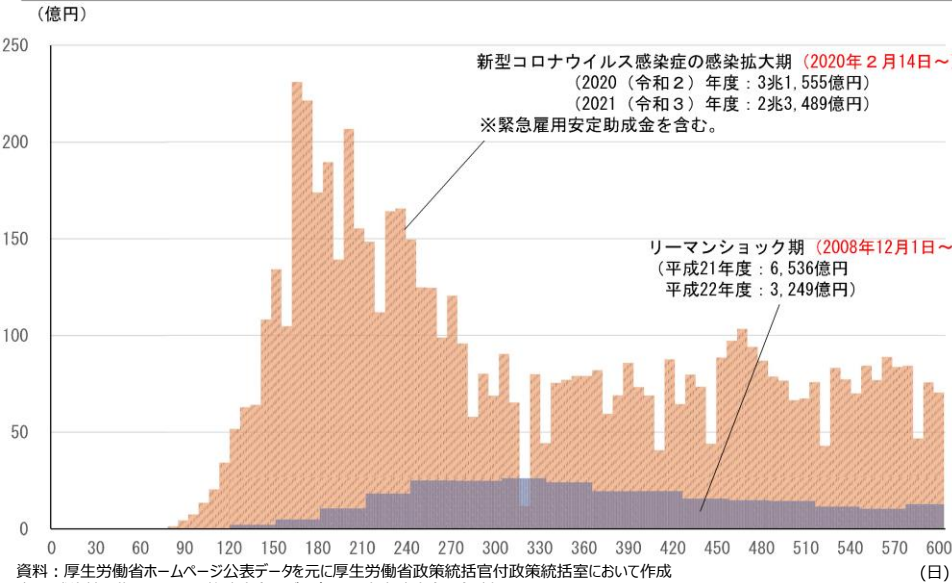
助成率 原則 2/3 → コロナ特例 最大10/10
上限額 原則 8,265円 → コロナ特例 最大15,000円



※ 原則の日額上限は、令和4年8月以降は、日額改定後の額（8,355円）
※ 現行の特例は令和4年9月まで継続。10月以降の在り方は8月中に公表予定。

【要件】当該事業主の生産指標の最近1か月間の値が前年、前々年又は3年前同期比あるいは直近12か月の任意の月との比較で5%以上低下。（コロナ特例による要件緩和中。）
【支給実績】令和2年1月のコロナ特例開始以降、累計5兆9,052億円※（令和4年7月15日現在）※ 緊急雇用安定助成金を含む

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 （令和3年5月1日～12月31日まで）	新型コロナウイルス感染症特例措置 （令和4年1月1日～2月28日まで）	新型コロナウイルス感染症特例措置 （令和4年3月1日～9月30日まで）
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	同左	同左
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下	同左	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	同左
休業の助成率：2/3（中小）1/2（大企業）	休業の助成率 中小：4/5（9/10） 大企業：2/3（3/4） ※地域特例（注1）、業況特例（注2） 中小・大企業4/5（10/10）	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円（注3）	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 ※地域特例（注1）、業況特例（注2）の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 11,000円 ※地域特例（注1）、業況特例（注2）の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円 ※地域特例（注1）、業況特例（注2）の対象 上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左＋上記対象期間（別枠扱い）	同左	同左
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20（中小）1/15（大企業）	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可） 休業規模要件：1/40（中小）1/30（大企業）	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3（中小）1/2（大企業） 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5（9/10） 大企業：2/3（3/4） ※地域特例（注1）、業況特例（注2）の対象 中小・大企業4/5（10/10） 加算額：2,400円（中小）1,800円（大企業）	同左	同左
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内	同左	同左



資料：厚生労働省ホームページ公表データを元に厚生労働省政策統括官付政策統括室において作成
注1 感染拡大期は、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の合計額である。
注2 感染拡大期は、支給決定額を、リーマンショック期は支給額を記載している。
注3 始点は特例給付の開始時点。

累計支給決定額

順位	産業分類（中分類）	支給決定額 （百万円）
1	飲食店	579,697
2	宿泊業	355,898
3	道路旅客運送業	276,117
4	その他の事業サービス業	225,110
5	輸送用機械器具製造業	214,424

注1 支給決定額は、申請日が令和2年1月24日以降の申請について、令和4年6月末までの支給決定分を集計したものの。コロナ特例以外（通常、災害特例）を含む。
注2 産業分類は、事業主から聴取した主たる事業の内容に基づき登録されている。

1件あたり支給決定額

順位	産業分類（中分類）	1件あたり （千円）
1	航空運輸業	23,491
2	鉄道業	8,753
3	運輸に付帯するサービス業	3,497
4	協同組織金融業	3,257

人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

正社員経験の少ないパート・アルバイトなどの有期雇用労働者等の正社員転換または処遇改善を目的として、事業主が、有期契約労働者等に対して、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。
令和4年度からはこれまで認められていなかった「eラーニング」による訓練、通信制によるOff-JT訓練も助成金の対象になりました。

【対象となる訓練】

（一般職業訓練）

Off-JT※であって、原則として1年以内の実施期間であり、20時間以上の訓練時間数であり、一定の要件を満たす事業内訓練・事業外訓練に該当する訓練であること。

※Off-JT：生産ラインまたは就労における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内または事業外の）職業訓練のこと

（有期実習型訓練）

正社員経験が少ない有期契約労働者等を対象に、正規雇用労働者等への転換を目指す一定の一般職業訓練と適格な指導者の指導の下で行うOJT※を組み合わせる実施する職業訓練

※OJT：適格な指導者の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能およびこれに関する知識の習得に係る職業訓練のこと

【助成額の概要】

OFF-JT分の支給額

支給対象となる訓練	賃金助成 （1人1時間当たり）		経費助成			
			正社員化した場合		非正規雇用を維持した場合	
一般職業訓練 有期実習型訓練	760円 (大企業475円)	生産性要件を満たす場合	70%	生産性要件を満たす場合	60%	生産性要件を満たす場合
		960円 (大企業600円)		100%		75%

OFF-JT分の支給額

支給対象となる訓練	実施助成（1人1コース当たり）	
有期実習型訓練	10万円（大企業9万円）	生産性要件を満たす場合
		13万円 大企業 12万円

経費助成限度額（1人当たり）

支給対象となる訓練	20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
一般職業訓練 有期実習型訓練	15万円 大企業 10万円	30万円 大企業 20万円	50万円 大企業 30万円

【助成金支給の主な流れ】

1. 訓練計画届の作成
2. 訓練開始日から起算して1カ月前までに計画届を管轄労働局長に提出
3. 訓練実施
 - ・訓練計画届の提出日から6カ月以内に訓練を開始することが必要
4. 訓練終了日の翌日から2カ月以内に支給申請。

* 制度の詳細は厚生労働省ホームページ等をご参照ください。

よくある質問Q&A（新型コロナウイルス感染症）

陽性者

の療養期間

○ 療養解除日より出勤等可

	0 日目	1 日目	2 日目	3 日目	4 日目	5 日目	6 日目	7 日目	8 日目
有症状者※ 	発症日	発症日から7日間経過し、かつ、症状が軽快した後24時間経過した時点で、療養終了 10日間経過までは感染対策を徹底							療養解除
無症状者 	検査日	検査日から7日間経過した場合は8日目に療養解除							療養解除
無症状者 (療養期間短縮) 	検査日	検査日から5日目に陰性確認した場合は6日目に療養解除 7日間経過までは感染対策を徹底				陰性確認	療養解除	療養期間短縮に伴う抗原検査キットは自身で確保して下さい(自費検査)。 医療機関・保健所での配布・検査は行いません。	

※ 有症状者のうち、現に入院又は高齢者施設に入所している者は、発症日から10日間経過し、かつ、症状が軽快した後72時間経過した時点で、療養終了

濃厚接触者

の待機期間

※待機解除日より出勤等可

	0 日目	1 日目	2 日目	3 日目	4 日目	5 日目	6 日目
濃厚接触者 	最終接触日	陽性者との最終接触日から5日間経過した時点で、待機終了					待機解除
濃厚接触者 (待機期間短縮) 	最終接触日			陰性確認	陰性確認	待機解除	7日目までは健康観察と感染対策を継続

注意
事項 ○ 2日目及び3日目に業事承認された抗原定性検査キットで陰性を確認した場合は、3日目から解除可能となります(※乳幼児を除く)。
○ 待機期間短縮に伴う抗原定性検査キットは、ご自身で確保してください(自費検査)。あかし保健所での配布・検査は行いません。

明石市ホームページより <https://www.city.akashi.lg.jp/kansentaisaku/soudan/qa.html>

10月の給与計算事務【標準報酬決定通知書により社会保険料をチェック】

○算定基礎届を日本年金機構へ届け出た事業所には9月下旬ころに<健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬決定通知書>が届きます。そこには、9月分～翌年8月分までの標準報酬月額が記載されていますので、10月の給与計算で9月分を控除しますから、標準報酬月額が変更していないか確認が必要です。

10月の給与計算は社会保険料の変更に注意が必要です。

10月の手続【提出先・納付先】

【11日まで】

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

【31日まで】

○健保・厚生年金保険料の納付[郵便局または銀行]

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

○労働保険料の納付<延納第2期分>[郵便局または銀行]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLへ→

<https://nsr-j.com/eye/>