

# NEWS LETTER

2022年2月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

2

2022



- ◆事業復活支援金
- ◆新型コロナウイルス感染症対応  
休業支援金・給付金
- ◆緩和される有期雇用労働者の  
育児・介護休業申出と労使協定
- ◆社会保険の適用拡大の対象となる  
事業所の判断基準
- ◆2021年の賃金改定状況

## サリーレグループ

〒371-0801 群馬県前橋市文京町3-25-12

【サリーレ労務管理事務所】

TEL：027-253-7588（代）／FAX：027-253-7589

【サリーレ群馬税理士法人】

TEL：027-223-8160（代）／FAX：027-223-1910

中小法人・個人事業者のための

# 事業復活支援金

コロナの影響を受けた事業の継続・回復を支援

## 申請期間

2022年1月31日(月)～5月31日(火)

## 給付対象

**①と②を満たす 中小法人・個人事業者が給付対象** となり得ます。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業者
- ② 2021年11月～2022年3月のいずれかの月(対象月)の売上が、2018年11月～2021年3月の間の任意の同じ月(基準月)の売上高と比較して50%以上又は30%以上50%未満減少した事業者

※計算に当たっては、新型コロナウイルス感染症対策として国又は地方公共団体による支援施策により得た給付金、補助金等は、各月の事業収入から除きます。ただし、対象月中に地方公共団体による時短要請等に応じており、それに伴う協力金等を受給する場合は、「対象月中に時短要請等に応じた分」に相当する額を、対象月の事業収入に加えます(給付額の算定においても同じ)。

## 給付額

中小法人等 上限最大250万円 個人事業者等 上限最大50万円 を支給します。

給付額 基準期間<sup>※1</sup>の売上高÷対象月の売上高×5か月分

※1 2018年11月～2019年3月/2019年11月～2020年3月/2020年11月～2021年3月のいずれかの期間(基準月を含む期間であること)

### 給付上限額

売上高減少率	個人	法人		
		年間売上高 <sup>※2</sup> 1億円以下	年間売上高 <sup>※2</sup> 1億円超～5億円以下	年間売上高 <sup>※2</sup> 5億円超
▲50%以上	50万円	100万円	150万円	250万円
▲30%以上50%未満	30万円	60万円	90万円	150万円

※2 基準月を含む事業年度の年間売上高

以下に当てはまる方は申請が簡単です。是非ご利用ください。

一時支援金または月次支援金を受給された方

事前確認が不要! 提出書類が少ない!  
過去の申請情報を活用可能!

登録確認機関と「継続支援関係」に当たる方

事前確認を簡略化! 提出書類が少ない!

▶ 詳細は裏面をご覧ください

## 新型コロナウイルス感染症の影響

以下のいずれかによる影響を受けて売上減少している方が対象です。

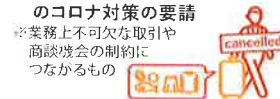
- ① 国や地方自治体による、自社への休業・時短営業やイベント等の延期・中止その他のコロナ対策の要請  
※個人消費の機会減少につながるもの
- ② 国や地方自治体による要請以外で、コロナ禍を理由として顧客・取引先が行う休業・時短営業やイベント等の延期・中止
- ③ 消費者の外出・移動の自粛や、新しい生活様式への移行



- ④ 海外の都市封鎖その他のコロナ関連規制
- ⑤ コロナ関連の渡航制限等による海外渡航者や訪日渡航者の減少



- ⑦ コロナ禍を理由とした供給減少や流通制限
- ⑧ 国や地方自治体による休業・時短営業やイベント等の延期・中止その他のコロナ対策の要請  
※業務上不可欠な取引や高談話会の制約につながるもの
- ⑨ 国や地方自治体による就業に関するコロナ対策の要請



上記に記載されたいずれかの新型コロナウイルス感染症の影響を受けたことについて、その裏付けとなる書類の追加提出を求める場合があります。

## 新型コロナウイルス感染症の影響とは関係のない以下の場合には給付対象とはなりません



実際に売上が減少したわけではないにも関わらず、通常事業収入を得られない時期(事業活動に季節性があるケース(例:夏場の海水浴場)における繁忙期や農産物の出荷時期以外など)を対象月とすることにより、算定上の売上が減少している場合は給付対象外です。



売上計上基準の変更や顧客との取引時期の調整により売上が減少している場合は給付対象外です。



要請等に基づかない自主的な休業や営業時間の短縮、商材の変更、法人成り又は事業承継の直後などで単に営業日数が少ないこと等により売上が減少している場合は給付対象外です。

誤って申請することのないよう、よくご確認ください。

## 相談窓口

電話番号のお掛け間違いが発生しております。お問い合わせの際は、電話番号をよくお確かめのうえ、お掛け間違いのないようお願い申し上げます。

**0120-789-140**

(携帯電話からもつながります)

※お電話は大変混み合うことが予想されますので、ホームページもご利用ください。

IP電話専用回線 **03-6834-7593** 受付時間 **8:30-19:00** (土日・祝日も含む)

## ホームページ



事業復活支援金 検索



<https://jigyou-fukkatsu.go.jp/>

⚠ 不正受給は犯罪です!

# 申請の流れ

アカウントの申請・登録等

登録確認機関の事前確認

申請<sup>※3</sup>

一時支援金または月次支援金を既に受給された方

申請ステップが省略できます

マイページから申請  
下記書類①～⑤を添付  
(過去受給時の情報を活用可能)

一時支援金および月次支援金を受給していない方

ホームページの仮登録画面にメールアドレスや電話番号を入力し申請IDを発番<sup>※2</sup>

ホームページで登録確認機関を検索する

継続支援関係<sup>※1</sup>に当たる登録確認機関がある方

継続支援関係の登録確認機関にメールまたは電話し、事前予約する

TV会議/対面/電話により簡略化された事前確認を受ける

マイページから申請  
下記書類①～⑤を添付

継続支援関係<sup>※1</sup>に当たらない登録確認機関がない方

ホームページで登録確認機関を検索し、メールまたは電話で、事前予約する

TV会議/対面により  
・事業を実施しているか  
・コロナの影響を受けているか  
・給付対象等を正しく理解しているかについて事前確認を受ける

マイページから申請  
下記書類①～⑧を添付

「一時支援金または月次支援金を既に受給された方」、「一時支援金および月次支援金を受給しておらず、継続支援関係に当たる登録確認機関がある方」は申請ステップの一部を省略できます。そのため、事前確認を受ける際は、継続支援関係に当たる登録確認機関がある方は、その機関に依頼することを推奨します。

※1 継続支援関係とは右の①～④のいずれかに該当することを指します(詳細はホームページでご確認ください)。①法律に基づき特別に設置された機関(商工会、商工会議所等)の会員・組合員、②法律に基づき士業(税理士、行政書士等)の顧問先、③金融機関の事業性投融資先、④登録確認機関の反復継続した支援先。  
※2 一時支援金または月次支援金のIDを発番した方で、申請や受給をしていない方については、発番済のIDを利用可能です。(ただし、事業復活支援金の事前確認を受けていただく必要があります。)  
※3 オンライン申請が困難な方がご利用いただける申請サポート会場も設置しております(詳細はホームページでご確認ください)。

## 申請書類

※主たる収入を雑所得・給与所得で確定申告した個人事業者等の場合や、特例を用いる場合等においては、他にも申請時に必要な書類がございます(詳細はホームページでご確認ください)。

### 1 履歴事項全部証明書(法人)または本人確認書類(個人)



【住民票】+【パスポート or 各種健康保険証】  
※在留カード、住民基本台帳カード、身体障害者手帳等も認められます。

### 2 収受日付印の付いた2019年(度)、2020年(度)及び選択する基準期間を全て含む確定申告書類の控え



※e-Taxを通じて申告を行っている場合、これらに相当するものを提出して下さい。  
※基準期間は、①2018年11月～2019年3月、②2019年11月～2020年3月、③2020年11月～2021年3月のうち、基準月を含む期間。  
※法人は2019年11月、2020年11月及び基準期間を含む全ての事業年度の確定申告書類の控えが必要です。



一時支援金および月次支援金を受給しておらず、継続支援関係がない方は、以下の書類も必要になります。

### 6 基準月の売上台帳等



### 7 基準月の売上に係る1取引分の請求書または領収書等



### 8 基準月の売上に係る通帳等(取引が確認できるページ)



※7・8については、事業において通帳等を全く用いていない場合など、合理的な理由により提出ができない場合に限り、理由書(様式あり)を提出することで代替することができます。

### 3 対象月の売上台帳等



※事前確認では、2018年11月から対象月までの各月の帳簿書類(売上台帳、請求書、領収書など)が必要です。  
※書類の量が膨大な場合は、登録確認機関が任意に選択した、複数年月の帳簿書類でも構いません。

### 4 振込先の通帳(通帳のオモテ面と通帳を開いた1・2ページ)



※事前確認では、2018年11月以降の全ての事業の取引を記録している通帳(事業の取引がわかる全てのページ)が必要です。

### 5 代表者または個人事業者等本人が自署した宣誓・同意書



※ホームページからダウンロードできます。

## 保存書類

2018年11月から対象月までの、確定申告書類の裏付けとなる帳簿書類(売上台帳、経費台帳、請求書、領収書など)および通帳を保存してください。



※申請時の提出は不要ですが、申請後に提出を求める場合がございますので、7年間保存してください。  
※給付要件を満たさないおそれがある場合は、保存書類以外にも書類の提出を求める場合があります。

## 「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、**新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金**を支給します。

短時間勤務、シフトの日数減少なども対象になります。

この制度は、以下にあてはまる方も対象となる場合があります。

元々に予定していた勤務の日に、コロナの影響で事業主から休むように言われた

店が時短営業になり、1日当たりの勤務時間が短くなった

半年以上働いており、コロナの影響がなければ同様の勤務を続ける予定だった

### 【よくあるご質問】

- ・申請には会社の協力が必要ですか？  
→協力がなくても申請出来ます。
- ・事業所を離職していても申請できますか？  
→離職前の休業については申請できます。
- ・支給対象にならない業種はありますか？  
→対象となる業種に限定はありません。
- ・会社の負担はありますか？  
→会社の金銭的負担はありません。

### 本制度の詳しい情報は2ページ以降に記載しています。

勤め先が大企業か、中小企業かによって、支給対象や申請に必要な書類等に違いがあります。ご自身の勤め先に応じて、該当ページをご覧ください。

勤め先が中小企業の方  
→ 2ページ

勤め先が大企業の方  
→ 4ページ

【企業規模について】

以下の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業が中小企業、それ以外の企業が大企業となります。

産業分類	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

注意事項、お問い合わせ先は6ページをご覧ください。

# 中小企業にお勤めの場合

## 支給対象

### <対象となる休業期間>

令和3年4月1日から令和4年3月31日まで

### <対象者>

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた事業主が休業させ、その休業に対する賃金（休業手当）を受け取っていない方

いわゆる日々雇用やシフト制の方も、実態として更新が常態化しているようなケースにおいて、申請対象月において、事業主が休業させたことについて労使の認識が一致した上で支給要件確認書を作成すれば、対象となります。また、以下のケースであれば支給要件確認書で休業の事実が確認できない場合も、対象となる休業として取り扱います。

- ① 労働条件通知書に「週〇日勤務」などの具体的な勤務日の記載がある、申請対象月のシフト表が出ていたといった場合であって、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できるケース
- ② 休業開始月前の給与明細などにより、6か月以上の間、原則として月4日以上勤務がある事実が確認可能で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できるケース（ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではありません。）

## 給付金額の算定

休業前の1日当たり  
平均賃金

× 80% ×

各月の休業期間  
の日数

－  
・就労した日数  
・労働者の事情で休んだ日数

### 1日当たり支給額

(8,265円(令和3年4月分は11,000円/令和3年12月までは9,900円)が上限※)

※緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者については、令和3年5月1日～令和4年3月31日の期間において11,000円。  
(対象地域等についてはP.6参照)

### 休業実績

- ・ 1日8時間から3時間の勤務になるなど、**時短営業などで勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したものとして対象**となります。
- ・ 週5回から週3回の勤務になるなど、**月の一部分の休業も対象**となります。  
(就労した日などを休業実績から除いた上で対象となります。)

### 計算方法

(申請対象となる休業開始月前6ヶ月のうち任意の3ヶ月の賃金の合計額) ÷ 90

# 緩和される有期雇用労働者の 育児・介護休業申出と労使協定

2022年4月に施行される改正育児・介護休業法では、有期雇用労働者が育児休業や介護休業の申出をする際の要件である「引き続き雇用された期間が1年以上であること」が廃止され、有期雇用労働者であっても育児休業や介護休業が取得しやすくなります。

その一方で労使協定を締結することにより、一定の要件に該当した従業員からの育児休業や介護休業の申出を拒むことができる仕組みが引き続き設けられます。そこでこれらの内容を確認しておきます。

## 1. 有期雇用労働者の 要件緩和

改正育児・介護休業法では、育児休業および介護休業を申し出る際の、有期雇用労働者の勤続年数の要件が削除されました。

その一方で、育児・介護休業法では従前から、労使協定を締結することにより、以下の従業員からの休業の申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②1年（育児休業の延長や再延長は6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員（※）
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員  
※介護休業は93日以内

改正育児・介護休業法が施行されることにより、有期雇用労働者の要件が緩和されたとしても、労使協定を締結することにより、入社1年未満の従業員からの休業の申出を拒むことができます。

この入社1年未満であるか否かの判断は、育児休業や介護休業の申出時点の勤続年数で判

断するため、例えば、子どもが生まれたときには勤続年数1年未満の従業員であっても、1ヶ月後に勤続1年以上となれば、育児休業の申出を行い育児休業を取得することは可能です。

## 2. 労使協定の再締結

1.で確認した労使協定は、現在施行されている育児・介護休業法にも定めがあり、一般的に、無期雇用労働者を対象として締結されています。

今回、有期雇用労働者の要件緩和に伴い、この労使協定の対象者に新たに有期雇用労働者を含める場合には、改めて労使協定を結ぶ必要があるとしています（厚生労働省「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ & A（令和3年11月30日時点）」のQ4-3）。

2022年4月に施行される内容では、労使協定の条文自体を変更することはないため、引き続き労使協定の内容を有効とするためには、労使協定の有効期間を変更して改めて締結することになります。

2022年10月に施行される改正育児・介護休業法の内容は、労使協定の見直しを検討する内容が多くありますが、4月の施行についても若干の修正が必要です。育児・介護休業規程等の就業規則の内容とともに、労使協定の内容や締結の必要性を確認し、対応していきましょう。

# 4月以降、業務での運転前後のアルコールチェックが必須に

近年、通学中の悲惨な交通事故により命を落とす子どもに関する報道をよく目にします。これに関連し、道路交通法施行規則の一部が改正され、業務上、自動車を使用する一定の企業に、運転前後にアルコールチェックの実施が義務付けられます。この業務は、安全運転管理者の業務として追加されることから、以下では安全運転管理者の選任と追加された業務を確認しておきます。

## 1. 安全運転管理者の選任

安全運転管理者は、乗車定員が11名以上の自動車を1台以上使用している事業所、その他の自動車を5台以上（自動二輪車は、原動機付自転車は除き1台を0.5台で計算）使用する事業所で選任することが義務付けられています。さらに、自動車20台以上を使用している事業所においては、20台ごとに副安全運転管理者を1人選任することになっています。

この台数の判断にあたって、自家用車を通勤にのみ使用している場合には、この台数に含まれませんが、その自家用車を業務に使用しているときには、台数に含めることとされています。

なお、安全運転管理者は自動車使用の本拠ごとに選任する必要があり、例えばA市にある本社（使用車両10台）とB市にある支店（使用車両5台）があった場合、それぞれで選任します。

安全運転管理者を選任したときは、選任した日から15日以内に事業所を管轄する警察署に届け出る必要があり、安全運転管理者等の選任を怠ると5万円以下の罰金という罰則が定められています。

## 2. 追加されるアルコールチェック業務

安全運転管理者の業務は、交通安全教育や運行計画の作成、運転日誌の備付け等、多岐にわたりますが、2022年4月からは、酒気帯びの有無の確認と記録の保存が追加されます。その内容は以下のとおりです。

- ① 運転前後の運転者に対し、その運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- ② 酒気帯びの有無を記録し、記録を1年間保存すること

記録しておく事項は、確認者名、運転者、運転者の業務にかかる自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等、確認の日時、確認の方法（a. アルコール検知器の使用の有無※、b. 対面でない場合は具体的方法）、酒気帯びの有無、指示事項、その他必要な事項です。

※2022年10月1日より記録が必要。

2022年10月1日からは、上記①の確認を、国家公安委員会が定めるアルコール検知器を用いて行い、アルコール検知器を常時有効に保持することが義務付けられます。

安全運転管理者の選任以前に、飲酒・酒気帯びでの運転は絶対しないことを従業員等に意識づけるとともに、社有車を使用している企業は、安全運転管理者の選任の要否の確認と、選任義務がある場合には届出を確認しましょう。さらには、今回のアルコールチェック業務を適正に実施できるように準備を進めましょう。

# 社会保険の適用拡大の対象となる事業所の判断基準

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、社労士と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。



社労士

現在、従業員数が500人を超える企業では、①週の所定労働時間が20時間以上、②雇用期間が1年以上（2022年10月以降は2ヶ月超）である見込み、③賃金の月額が8.8万円以上である、④学生でない、という4つの要件を満たしたパートタイマーやアルバイト（以下、まとめて「パート」という）についても社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入することになっています。この基準の対象となる企業規模が2022年10月から従業員数100人超に広がります（適用拡大）。



総務部長

その「従業員数」というのは、具体的にどのように判断するのですか。当社では、パートも含めた全従業員数は130人前後です。



先ほどは分かりやすく従業員数とお伝えしましたが、正確には厚生年金保険の被保険者数で判断します。正社員のほか、社会保険に加入しているパートの人数も含むと考えるとよいでしょう。



なるほど。現在、社会保険に加入している人数は正社員とパート含め、今月は100人を超えているのですが、パートは入退社や労働条件の変更があるので、来月は100人以下となる可能性が高い状況です。2022年10月1日の時点で100人以下であれば、今回の適用拡大の対象になりませんか。



常時100人を上回る場合には、適用拡大の対象となります。対象になる企業は自主的に判断し、日本年金機構（年金事務所）に申し出ることになっていますが、直近12ヶ月のうち、6ヶ月で100人超という基準を上回る場合には、企業からの申出の有無にかかわらず日本年金機構が適用拡大の対象とすることになっています。



そうですか。ちなみに、当社のように本社と営業所があるような場合にはそれぞれの事業所の人数で判断するのでしょうか。



事業主が法人であれば、法人番号が同じ事業所全体で確認し、個人であれば事業所単位で確認することになっています。ちなみに、一度適用拡大の対象となった場合、従業員数が100人以下となっても、原則として適用拡大後の基準が適用となります。



承知しました。パートの中には「配偶者の扶養の範囲内で働きたい」という希望も根強いこともあり、いきなり社会保険の適用対象となることを伝えると戸惑う可能性もあるため、4月の契約更新に向けて、説明会等を開催してみることになります。

## ONE POINT

- ① 社会保険の適用拡大の対象は、厚生年金保険の被保険者数を基準として判断される。
- ② 直近12ヶ月のうち、6ヶ月で被保険者数が100人超となっているときは、適用拡大の対象となる。
- ③ 適用拡大の対象となった後は、基準を下回っても原則として適用拡大後の基準が適用される。



# 2021年の賃金改定状況

2021年11月に2021年の賃金改定状況に関する調査結果\*が発表されました。新年度の賃金改定の参考資料として、その調査結果から産業別の賃金改定状況をみていきます。

## 8割が賃金を引き上げ

上記調査結果から、産業別に1人平均賃金の賃金改定状況と改定額・改定率をまとめると、下表のとおりです。

2021年に1人平均賃金を引き上げた・引き上げる(以下、引き上げ)割合は産業計で80.7%でした。1人平均賃金を引き下げた・引き下げる(以下、引き下げ)割合は1.0%、実施しない割合は10.1%、未定は8.2%でした。引き上げ割合は2020年より0.8ポイント減少しました。

産業別の引き上げ割合は90%超の産業がある一方で、50%台の産業もみられます。実施しない割合は20%程度の産業が複数あります。

## 改定額は前年を下回る

次に1人平均賃金の改定額と改定率をみると、2021年の改定額は産業計が4,694円で、前年より246円減少しました。産業別の改定額は2,000円台から6,000円台まで幅があります。前年からの増減では、減少した産業が多く、中には1,000円以上減少しているものもあります。

2021年の改定率は産業計が1.6%で、前年より0.1ポイント減少しました。産業別では、改定額と同様に改定率が下がったところが多くなりました。

2022年は果たして、どのような結果になるでしょうか。

2021年の産業別1人平均賃金の改定状況と改定額・改定率

	改定状況 (%)				改定額 (円)		改定率 (%、ポイント)	
	引き上げ	引き下げ	実施しない	未定	2021年	前年からの増減	2021年	前年からの増減
産業計	80.7	1.0	10.1	8.2	4,694	-246	1.6	-0.1
建設業	87.8	-	4.5	7.7	6,373	129	2.0	0.1
製造業	90.7	0.4	5.6	3.3	5,355	38	1.9	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	90.1	-	9.9	-	4,374	693	1.3	0.2
情報通信業	90.6	0.1	8.2	1.0	6,028	-211	1.7	-0.2
運輸業、郵便業	64.5	-	20.8	14.7	3,275	-857	1.1	-0.6
卸売業、小売業	86.1	1.4	3.2	9.2	4,651	193	1.6	0.0
金融業、保険業	66.4	10.6	10.1	12.8	2,951	-2,444	0.9	-0.7
不動産業、物品賃貸業	93.2	2.6	0.6	3.6	4,745	-1,566	1.7	-0.3
学術研究、専門・技術サービス業	93.7	1.0	5.0	0.3	5,743	-1,422	1.6	-0.5
宿泊業、飲食サービス業	56.5	3.1	21.5	19.0	2,996	285	1.1	-0.4
生活関連サービス業、娯楽業	66.2	5.4	19.5	8.9	2,915	-200	1.1	-0.1
教育、学習支援業	81.1	2.5	9.4	7.0	4,252	920	1.6	0.2
サービス業(他に分類されないもの)	66.3	0.6	21.3	11.8	3,199	-849	1.3	-0.3

厚生労働省「令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

\*厚生労働省「令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

一定の産業に属する会社組織の民営企業を調査対象に、産業・企業規模別に抽出した3,597社を調査対象として2021年7月～8月に行われた調査です。ここで紹介したデータは、常用労働者100人以上の企業(調査対象企業数は3,263社、有効回答企業数は1,708社)について集計したものです。数値は四捨五入の関係で100にならない場合があります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/21/index.html>