



Delivering a five-star experience to our
clients and our team members

CARES ACT/FFCRA: 新型コロナウイルス救済措置

山本 陽子, 移転価格プリンシパル

レック 公子(なおこ), 税務プリンシパル

エドワーズ 亜紀, HRシニアマネージャー

2020年4月3日 午後2時スタート(中西部時間)

Our Experts



エドワーズ 亜紀, CPA, PHR

HR シニアマネージャー

aedwards@cdhcpa.com



レック 公子, CPA

税務プリンシパル

nlech@cdhcpa.com



山本 陽子, CPA, CVA

移転価格プリンシパル

yyamamoto@cdhcpa.com

アジェンダ

Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES ACT)

Family First Coronavirus Response Act (FFCRA)

- ローン
- 税務
- 人事
- Q&A

ローン

- Paycheck Protection Program
- Economic Injury Disaster Loan (EIDL)
- Illinois Small Grants & Loan Assistance



山本 陽子, CPA, CVA
移転価格プリンシパル
yyamamoto@cdhcpa.com

CORONAVIRUS AID, RELIEF, AND ECONOMIC SECURITY (CARES) ACT – SMALL BUSINESS PROVISIONS

Small Business Administration (SBA)を通じた 連邦政府の助成金

- **Paycheck Protection Program**

雇用の安定、レント、光熱費、健康保険料の支払い
のサポート

- **Economic Injury Disaster Loan (EIDL)**

災害発生時にスモールビジネスを援助

Paycheck Protection Program

期間	2020年2月15日から6月30日
対象	従業員500人以下の法人、個人事業主
借り手の条件	COVID-19の影響により、給与や必要経費の支払いが困難 同様の使途で他のSBAローンを借りていない 保証や担保は必要ない
ローンの最高額	どちらか小さい方の額 1. 過去1年間の月平均の給与額の2.5倍 2. \$ 10,000,000

Paycheck Protection Program (Cont.)

取り扱い銀行	FDIC 加盟銀行やFederally Insured Credit Union
ローンの期限	最長10年が 4月2日 20時 2年に変更
金利	最高4% が 4月2日 20時 に1%に変更
返済開始日の延期	6か月から1年（金利は加算される）
用途	Payroll Cost (給与、健康保険、Vacation, Sick Pay、Retirement benefits 等) 不動産のローンの金利 オフィス賃料 光熱費 その他のローンに対する金利

Paycheck Protection Program (Cont.)

ローンの返済免除	ローン開始日から8週間の以下の経費の合計 Payroll Cost (給与、健康保険、Vacation, Sick Pay、Retirement benefits 等) 免除額の75%以上 建物購入の為のローンの金利 オフィス賃料 光熱費 ただし、従業員を解雇したり給与を減らした場合は減額 免除されたローンは課税所得にならない
ローン返済免除に必要な情報	社員(Full Time Equivalent)の証明及び給与額のリスト (Payroll ReportやPay Stub等) 給与税申告書 Mortgage Statement Utility Bills
申し込みはいつはじまる？	

ECONOMIC INJURY DISASTER LOAN (EIDL)

ローンの返済免除はありません

対象	従業員500人以下の法人、個人事業主
借り手の条件	COVID-19で経済的に大きなダメージを受けた会社 や個人事業主 Credit History や 返済能力が審査される
ローンの最高額	\$ 2,000,000 経済ダメージの額がSBAによって査定される
使途	Paycheck Protection Programでカバーされていない 運営資金の支払い使用可能
金利	3.75%【非営利団体は2.75%】
返済期限	最長30年
担保、保証	\$200,000 までは無担保、無保証 とCares Actでは なっているが、実状 \$ 25,000以上は担保が必要

ECONOMIC INJURY DISASTER LOAN (EIDL) (Cont.)

ローンの審査中に緊急に支払いが必要な場合
\$ 10,000 を3日以内にSBAから受け取る事ができる。
ローンの申請が却下された場合でも、返済する必要はないが、Paycheck Protection Programのローン返済免除額が減額される

イリノイ州

Small Business Grants and Loan Assistance

- Hospitality Emergency Grant Program
 - 2019年の売上が\$1 ミリオン以下のバー、レストラン
 - \$10,000から\$25,000のグラント
 - 2019年の売上が\$8 ミリオン以下のホテル
 - 最高額\$50,000のグラント
- Small Business Emergency Loan Fund
 - City of Chicago外の、2019年の売上が\$3ミリオン以下で従業員50人以下の会社
 - 最高額\$50,000のローン
- Downstate Small Business Stabilization Program

税務

個人税

- リカバリーリベート
- 年金プラン
- 寄付
- 学資ローン

法人税

- Employee Retention Credit
- 給与税税額控除
- 給与税支払い猶予
- 欠損金
- ミニマム税税額控除
- 支払利息損金算入のリミット
- Qualified Improvement Property

申告・支払い期日の延長



レック 公子, CPA
税務プリンシパル
nlech@cdhcpa.com

税務関連救済措置－個人税

Recovery Rebate (リカバリーリベート)

\$1,200 (\$2,400 夫婦合算)

\$500 子供一人あたり

条件: ① 米国居住者、② 他の納税者の扶養家族となっていない、③ EstateやTrustではない、④ 社会保障番号がある。

所得の上限

独身: \$75,000-\$99,000

特定世帯主: \$112,500-\$136,500

夫婦合算: \$150,000-\$198,000

Retirement Plan (年金プラン)

10% 早期引き出しペナルティーを排除

上限: \$100,000

条件: 新型コロナウイルス感染者の為の引き出し。

新型コロナウイルスにより金銭的に厳しくなった人の為の引き出し。

早期引き出しにかかる税金は、3年間にわたり納税することができる。

3年以内に引き出したお金をもう一度元の年金プランへ入れ戻すこともできる。

税務関連救済措置－個人税

Charitable Contributions（寄付）

- \$300の所得控除
- 項目別控除での無制限の寄付控除
- <法人税> 寄付控除上限10%から25%へ引き上げ

Student Loans Paid by Employers（雇用主より支払われた学資ローン）

雇用主が従業員の学資ローンを支払った場合、上限\$5,250までは従業員の所得不算入

Federal Student Loan（連邦学資ローン）

2020年9月30日までの連邦学資ローンの支払いは、無利子で支払い猶予

税務関連救済措置 – 法人税

Employee Retention Credit (従業員を雇用し続ける為の税額控除)

税額控除額:

2020年3月12日から2020年12月31日までに支払われた、従業員一人あたり\$10,000までの給与の50%

適用企業:

- ビジネスオペレーションの一部もしくは全面休止となった企業
- 売上が激減した(50%以下に激減)企業

*ローン債務免除を受ける企業、給与税税額控除を適用した給与は対象外

Payroll Tax Credit (給与税税額控除)

税額控除額:

- 適用となる従業員に病欠として支払った金額の1日の上限\$511で、10日間の合計\$5,110
- 家族の看病等により欠勤となった従業員への給与支払いの1日の上限\$200、合計\$10,000
または50日間のどちらか少ない方が上限

Payroll Tax Deferral (給与税支払い猶予)

CARES ACTが施行された日より2020年12月31日までの給与税の支払いは、2021年12月31日までに半分、2022年12月31日までにもう半分会を支払えばよい

*ローン債務免除を受ける企業は対象外

税務関連救済措置 – 法人税

Net Operating Losses (欠損金)

- 2018年、2019年、2020年に発生した欠損金は、5年遡って還付請求
- TCJAにて施行された欠損金の繰り戻しの廃止、繰越欠損金の適用は課税所得の80%までというルールは、2021年1月1日以前に発生した欠損金にはあてはめない
- 個人事業主の事業からの欠損金の上限\$250,000 (\$500,000夫婦合算)は2021年まで適用とならない

Minimum Tax Credits (ミニマム税税額控除)

代替ミニマム税 (Alternative Minimum Tax: AMT) の税額控除の残りを2019年に一括税額控除、また、2018年に遡って一括税額控除可

Business Interest Expense Limitation (利息支払い損金算入のリミット)

利息支払い損金算入リミットを調整後課税対象所得の30%から50%に引き上げ

Qualified Improvement Property

Qualified Improvement Propertyは15年償却が可能になり、ボーナス償却が適用になり、100%一括償却が可能になる

申告・支払い期日の延長

申告・支払い期日 = 2020年7月15日

- 2020年4月15日が期日であった申告書・支払い
- C Corp: \$10,000,000未満の支払い
- 個人: \$1,000,000未満の支払い
- 延長後期日は変わらず10月15日
- Gift tax return (贈与税申告書)
- その他Informational Returnsの期日は4月15日

IRAやHSAへの入金期日

2020年7月15日

[IRS Website](https://www.irs.gov/coronavirus)

[IRS.gov/coronavirus](https://www.irs.gov/coronavirus)

人事

- 新型コロナウイルスに従業員が感染した場合
- Family First Coronavirus Response Act (FFCRA)
- 新型コロナ対策法一有給休暇の管理
- 整理解雇の代替え案 1
- Federal Worker Adjustment and Restraining Notification Act (WARN)
- CARES Act –失業保険給付の強化



エドワーズ 亜紀, CPA, PHR

HR シニアマネージャー
aedwards@cdhcpa.com

新型コロナウイルスに 従業員が感染した場合

感染者への対応:

- ✓ 従業員が安心して休めるよう、EMERGENCY PAID SICK LEAVEの説明・調整
- ✓ 症状がでてから過去2週間に濃厚接触者と見込まれる他の従業員、取引先従業員を可能な限り特定

濃厚接触者への報告と周知:

- ✓ 濃厚接触者と見込まれた従業員、取引先従業員へ速やかに報告
- ✓ 濃厚接触者に発熱や呼吸器症状など健康観察を促す
- ✓ 事業所所在地の郡・市の保健所に次取るべきステップを相談

注意事項: 感染した従業員の個人名や具体的な健康状態は伏せて報告周知を行いましょう。

施設設備等の消毒

- ✓ Centers for Disease Control and Prevention (CDC)のガイドに従い感染者が勤務したエリアの消毒を行う

Family First Coronavirus Response Act (FFCRA) Emergency Paid Sick Leave Act

対象となる雇用者:従業員数が500人以下の民間企業及び一部の公的機関

施行期間:2020年4月1日 ~ 2020年12月31日

10日の有給休暇付与の義務:下記の1-6の理由で従業員が休職せざるおえない（在宅勤務・リモート勤務できない）場合に限り最大10日の給与を支払わなければならない。**パートタイム従業員の場合、2週間の平均勤務時間分**

1. COVID-19関連で行政から隔離を要請されている
2. COVID-19関連で医師等から隔離を要請されている
3. COVID-19のような症状があり、医療判断を求めている
4. 上記 1又は2の人を看病する必要がある
5. 学校/DAY CARE閉鎖などで育児をする必要がある
6. 連邦機関である保健福祉省（Health and Human Services）が財務（Department of Treasury）および労働省（Department of Labor）と協議の上定める「新型コロナウイルスに類似した症状」が出ている場合

Family First Coronavirus Response Act (FFCRA)

Emergency Paid Sick Leave Act

給与の支払い額と上限

休暇の理由	1日あたりの上限	合計の上限
1. COVID-19関連で行政から隔離	通常給与の全額 上限 \$511	\$5,110
2. COVID-19関連で医師等から隔離		
3. COVID-19のような症状があり、医療判断を求めている		
4. 行政または医師等から隔離を要請されている人を看病	通常給与の3分の2 上限 \$200	\$2,000
5. 学校/DAY CARE閉鎖などで育児をする必要がある		
6. 連邦機関である保健福祉省が財務および労働省と協議の上定める「新型コロナウイルスに類似した症状」が出ている場合		

Family First Coronavirus Response Act (FFCRA)

Emergency Family and Medical Leave Expansion Act

対象となる雇用者: 従業員数が500人以下の民間企業及び一部の公的機関
施行期間: 2020年4月1日 ~ 2020年12月31日

Emergency Paid FMLA Benefits: 30日間以上雇用されている従業員が、新型コロナウイルスを理由とした休校もしくは保育所の閉鎖により18歳以下の子供の世話をしなければならない場合、雇用者は、当該従業員に対し、12週間まで休暇を与え、同等の役職・給与での復職を保障、そのうち10週間は通常給与の2/3を支払わなければならない。

給与の支払い額と上限

- 最初の10日は無給
- 通常給与の3分の2支給。1日あたりの上限 \$200。10週間の合計上限 \$10,000

新型コロナ対策法—有給休暇の管理

今まで以上に細かい休暇の管理が必要

Emergency Paid Sick Leave Act

Emergency Family and Medical Leave Expansion Act

上記二つの法に基づいて、企業が従業員に有給休暇を付与した場合、**TAX CREDIT**が受けられます。（Payroll Tax の企業負担分の社会保障税で相殺）

お給与プロセスをする段階で、特別な所得コードを使ってプロセスする必要があります。

所得コードの例

1. ESL: Emergency Paid Sick Leave for taking care of yourself due to Covid-19 Illness
2. EFSL: Emergency Paid Sick Leave for taking care of someone in your family due to Covid-19 Care
3. EFMLA: Emergency Family and Medical Leave for child care

Family First Coronavirus Response Act (FFCRA)

通知掲載義務:

適用対象となる雇用者は、施設内の人目に付く場所(従業員の休憩室、廊下の掲示板やキッチン等、全従業員の目にふれる場所)に、新型コロナ対策法に関する通知を掲載する必要あり。

在宅勤務・リモート勤務の従業員がいる場合には、①Eメール、②郵送、③社内オンライン掲示板、ウェブサイト等で、全従業員への周知を徹底することが必要。

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WH1422_Non-Federal.pdf

EMPLOYEE RIGHTS

PAID SICK LEAVE AND EXPANDED FAMILY AND MEDICAL LEAVE UNDER THE FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT

The Families First Coronavirus Response Act (FFCRA or Act) requires certain employers to provide their employees with paid sick leave and expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19. These provisions will apply from April 1, 2020 through December 31, 2020.

PAID LEAVE ENTITLEMENTS

Generally, employers covered under the Act must provide employees:

Up to two weeks (80 hours, or a part-time employee's two-week equivalent) of paid sick leave based on the higher of their regular rate of pay, or the applicable state or Federal minimum wage, paid at:

- 100% for qualifying reasons #1-3 below, up to \$511 daily and \$5,110 total;
- ⅔ for qualifying reasons #4 and 6 below, up to \$200 daily and \$2,000 total; and
- Up to 12 weeks of paid sick leave and expanded family and medical leave paid at ⅓ for qualifying reason #5 below for up to \$200 daily and \$12,000 total.

A part-time employee is eligible for leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over that period.

ELIGIBLE EMPLOYEES

In general, employees of private sector employers with fewer than 500 employees, and certain public sector employers, are eligible for up to two weeks of fully or partially paid sick leave for COVID-19 related reasons (see below). Employees who have been employed for at least 30 days prior to their leave request may be eligible for up to an additional 10 weeks of partially paid expanded family and medical leave for reason #5 below.

QUALIFYING REASONS FOR LEAVE RELATED TO COVID-19

An employee is entitled to take leave related to COVID-19 if the employee is unable to work, including unable to telework, because the employee:

- | | |
|---|---|
| 1. is subject to a Federal, State, or local quarantine or isolation order related to COVID-19; | 5. is caring for his or her child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) due to COVID-19 related reasons; or |
| 2. has been advised by a health care provider to self-quarantine related to COVID-19; | 6. is experiencing any other substantially-similar condition specified by the U.S. Department of Health and Human Services. |
| 3. is experiencing COVID-19 symptoms and is seeking a medical diagnosis; | |
| 4. is caring for an individual subject to an order described in (1) or self-quarantine as described in (2); | |

ENFORCEMENT

The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) has the authority to investigate and enforce compliance with the FFCRA. Employers may not discharge, discipline, or otherwise discriminate against any employee who lawfully takes paid sick leave or expanded family and medical leave under the FFCRA, files a complaint, or institutes a proceeding under or related to this Act. Employers in violation of the provisions of the FFCRA will be subject to penalties and enforcement by WHD.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

For additional information
or to file a complaint:
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
dol.gov/agencies/whd



WH1422 REV 03/20

整理解雇の代替え案 1

Furlough(一時帰休)

企業が、不況による業績悪化などの理由で操業短縮を行うにあたり、労働者を在籍のまま一時的に労働時間を短縮、または休業させること。

- 通常業務時間にいずれ戻る
- 健康保険などのベネフィットは継続する場合が多い
- 労働した時間分のみ支払う

例: Hourly Non-Exempt の従業員を1週間のうち3日勤務にして、給与も3日分だけ支払う。

覚えておきたいルール:

Hourly Non-Exempt: 実際に労働した時間分にたいして、給与を支払う必要がある

Salaried-Exempt: 1時間でも勤務した場合、その週の勤務日数や労働時間に関係なく、1週間分のお給与を支払う必要がある。
1週間交代のローテーションであれば勤務していない週は無給

整理解雇の代替え案 2

Layoff（一時解雇）

景気の変動や不況などに伴い業績が悪化したとき、従業員の人件費を抑制するために、企業が一時的に従業員を解雇する人事施策のこと。解雇の形態の一つですが、業績が回復した時には従業員を「再雇用」とするという前提がある点で、通常の解雇とは異なります。

注意点:

一時解雇した従業員の健康保険などのベネフィットを継続させたいという場合は、保健のブローカーに要相談。保険に加入したままでいれる条件を満たさない可能性があり、ベネフィットプランの書き換えなどが必要な場合あり。

Reduction in Force (RIF)

Reduction in Force (整理解雇)

会社の経営が悪化したことなど、経営上
必とされる人員削減のために行う解雇

連邦・州のサポートサービス:

自然災害やその他の災害などで、オフィス・工場の閉鎖、大量解雇を実施する必要がある場合に企業が受けれるサポートサービスがあります。

紹介は以下のリンクから

<https://www.dol.gov/agencies/eta/layoffs/contact>

Federal Worker Adjustment and Retraining Notification Act (“WARN”) and State Mini WARN Acts

連邦—The Worker Adjustment and Retaining Notification Act (WARN)

100人以上のフルタイム従業員がいる雇用主が「工場閉鎖」または「大量解雇」で50名以上の従業員に影響がある場合、60日前に対象従業員へ解雇予告、州や地方自治体の担当者に書面で通知しなければならない。

州または市—MINI WARN Act

- | | |
|------------------------|-----------------|
| ✓ City of Philadelphia | ✓ Massachusetts |
| ✓ California | ✓ New Jersey |
| ✓ Hawaii | ✓ New York |
| ✓ Illinois | ✓ Tennessee |
| ✓ Iowa | ✓ Wisconsin |
| ✓ Main | |

例: イリノイ州の法律は75人以上の従業員がいる雇用主に適用され、25名以上の従業員に影響がある場合60日前の解雇予告・通知が義務

Important Note: WARN Act Compliance assistance services are available to employers. <https://www.dol.gov/agencies/eta/layoffs/employers>

CARES Act –失業保険給付の強化

The CARES Act: 失業保険給付の強化

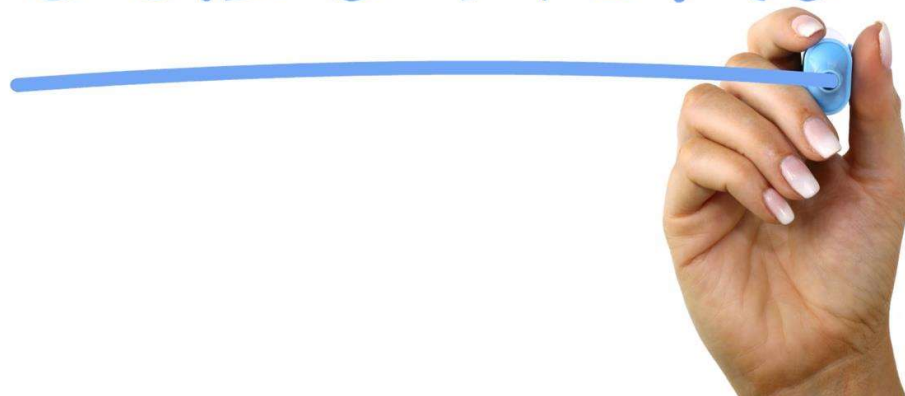
- 労働者に週 \$ 600の失業保険給付金を追加で提供。
- \$ 600の補足普及は労働者が現在州法に基づいて受け取っているものに追加

例: イリノイ州では、通常の毎週の失業保険給付額は労働者の以前の平均週給の約47%で、扶養家族のいない個人の場合週給の最大は\$471です。

時給 \$ 17/週給 \$ 680 ($\$ 17 \times 40 \text{時間} = \$ 680$) のフルタイム労働者の場合、扶養手当なし、その他の失業保険給付条件をみたいしていると仮定すると週 \$ 320 ($\$ 680 \times 47\%$) の失業保険給付の資格があります。The CARES Act の週 \$ 600の追加給付が加えられ、2020年7月31日までこの労働者の週の失業給付は320ドルから920ドルに増加します。



QUESTIONS



We can help!



エドワーズ 亜紀, CPA, PHR
HR シニアマネージャー
aedwards@cdhcpa.com



レック 公子, CPA
税務プリンシパル
nlech@cdhcpa.com



山本 陽子, CPA, CVA
移転価格プリンシパル
yyamamoto@cdhcpa.com

www.cdhcpa.com/covid-19-resources