



有事に備え、普段から適切な労務管理をしましょう。

昨今、新型コロナの影響を受け雇用調整助成金などのご相談を多くいただいております。助成金を申請する際には労働局から問合せや資料提出を求められる機会が増えることになりますので、普段から適切に労務管理を行っていきましょう。

1. 出勤簿・タイムカードの整備

- 雇用形態に関わらず従業員全員の出勤簿又はタイムカードをつけましょう。
 - 出社・退社の時刻、遅刻・早退の時間、残業時間を明記しましょう。
 - 出勤していない日は、「公休日」「欠勤」「有休」「休業」いずれなのか明記しましょう。
- ※公休は元々休みとしている日、休業は元々出勤日だが会社都合で休ませる日です。

2. 雇入れ時の雇用契約書の取り交わし

労働基準法では入社時に労働条件を書面で明示することが義務付けられています。

「労働条件通知書兼雇用契約書」を取り交わし契約内容の合意を証明しましょう。

【必ず明記する必要があるもの】

- 労働契約の期間（期間の定めがない場合はその旨）
- 就業の場所、従事する業務の内容
- 始業・就業時刻及び休憩の時間、時間外労働の有無、休日・休暇
- 賃金の計算方法（月給・時給等）、支払方法、締め・支払いの時期、控除するもの
- 定年退職の年齢、雇用継続制度の有無、自己都合退職は何日前に連絡が必要か、等

3. 週6日以上出勤がある場合は変形労働時間制の届出をしましょう。

通常労働時間は「1日8時間、1週40時間まで」であり、1日8時間労働で週5日を超えると時間外労働となり割増賃金が発生します。しかし年間の出勤日カレンダーを予め作成し、変形労働時間制の届出をすれば、年間平均で1週40時間以内に収まっていれば、6日出勤させても割増賃金が不要となります。

4. 欠勤した際の給与控除額、残業代の計算方法

欠勤控除額----- $\{(\text{基本給} + \text{控除対象手当}) \div \star\text{月平均所定労働日数}\} \times \text{欠勤日数}$

残業代----- $\{(\text{基本給} + \text{各手当}) \div \star\text{月平均所定労働時間}\} \times 1.25 \times \text{残業時間数}$

★月平均所定労働日数 = 1年の出勤総日数 ÷ 12ヵ月

☆月平均所定労働時間 = (1年の出勤総日数 × 1日の所定労働時間) ÷ 12ヵ月

※1年の出勤合計日数は年間出勤日カレンダー、又は昨年1年の実績から算定しましょう。

雇用調整助成金 続報 (R2.6.12 発表)



- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. 助成額の上限額引上げ | 8,330円 → 15,000円（日額） |
| 2. 解雇等をしない事業主の助成率 | 9/10 → 10/10（100%） |
| 3. 特例期間の延長 | 6月30日まで → 9月30日まで |

休業手当を支払った場合の社会保険の定時決定／随時改定(月額変更)

【随時改定が必要なケースの例】

従前の等級 200 千円

4月 176,000 円 (休業により低下)

5月 179,000 円 (休業により低下)

6月 183,000 円 (休業により低下)

4, 5, 6月の平均 180千円

→ 2等級低下のため7月に随時改定(月額変更)

【定時決定の例】

①7月1日時点で休業が解消されていない

4, 5, 6月で計算(休業して低下した6月も含める)

●7月1日時点で一時休職の状況が解消していない場合

⇒一時休職による休業手当等が支払われた月のみで算定するのではなく、通常の給与を受けた月も併せて、報酬月額を算出します。

月	支払基礎日数	基本給	休業手当	合計
4月	31日	272,000	10,600	282,600
5月	30日	272,000	5,900	277,900
6月	31日	169,000	3,100	172,100
総計				732,600

○給与の規定

月給制・毎月20日締結、当月25日支払

「9, その他」欄に休業手当の支払月、一時休職の実施期間(開始したときは「〇月〇日から一時休職」と記入します。

一時休職中の報酬も含めて決定します。

23 年金 太郎 -510527 令和2年9月

280 280 R1年9月

4 31 282,600 0 282,600 732,600

5 30 277,900 0 277,900 244,200

6 31 172,100 0 172,100

②7月1日時点で休業が解消されている

4, 5月のみで提出(休業して低下した6月は含めない)

●7月1日時点で一時休職の状況が解消している場合

⇒4, 5, 6月のうち、休業手当を支えない月を対象とします。

なお、4, 5, 6月いずれにも休業手当が支払われている場合は、一時休職により低額な休業手当等に基づいて決定または改定される前の標準報酬月額で決定します。

月	支払基礎日数	基本給	休業手当	合計
4月	31日	130,800	3,500	134,300
5月	30日	268,000	4,000	272,000
6月	31日	268,000	9,100	277,100
総計				683,400

「9, その他」欄に休業手当の支払月、一時休職の実施期間(解消したときは「〇月〇日一時休職解消」等を記入します。

一時休職中の報酬は含まずに決定します。

23 年金 太郎 -510527 令和2年9月

280 280 R1年9月

4 31 134,300 0 134,300 549,100

5 30 272,000 0 272,000 274,550

6 31 277,100 0 277,100

「新型コロナウイルス」を思う

2020 が明けた。さあ「東京オリンピックだぞ!!」と日本中が心わくわくさせていたところへ、いきなり「新型コロナウイルス」が忍び込んできて、世界中が翻ろうされた。

感染予防にしのぎをけずった。「三密」「不要急の外出自粛」「手洗」「マスク」と、私たちの生活は一度に変わった。

学校は休校、会社は休業、オンライン、テレワーク、日本中が世界が100年に一度の恐慌におそわれ、がまんがまを重ねた。

ついに緊急事態宣言の発令となりコロナ禍の毎日から脱出を計るため感染予防に一丸となった。コロナのトンネルの向うにひとすじの光が見え、非常事態宣言も解かれた。

やっと感染者数も落ち着き学校も始まり社会が動き出した。

まだまだ油断ならない状況だが「三密」を心し、「手洗」「マスク」を励行し安心安全がどれほどありがたく大切なこととをしみじみと学びました。

1. よく寝る、2. 栄養をとる、3. 体を温かくする。そんな極あたりまえの事が大きな力を発揮します。

来年こそマスクが取れ、東京オリンピックが無事開催され、世界中のみんなが歓喜し感動に浸りたい、そんな気持ちで東京オリンピックを迎えたいと心底願うものです。

新型コロナウイルスも長期化の様相、感染予防策地道な努力を続けていきましょう。

