

桑野社労士&FP事務所だより

令和2年6月10日

第123号

〒614-8034 京都府八幡市八幡舞台 34 番地の 17

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

HP : www.kuwano.biz、E-mail : kuwano@cosmos.ocn.ne.jp

意外と知らない、失敗しないための

雇用調整助成金請求のポイント

八幡市と商工会は、5～6月に「雇用調整助成金個別相談会」を行いました。頻繁に変わる制度内容の中で、その請求のポイントを紹介します。

売上高又は生産量等を比較する月はいつか

雇用調整助成金を請求するには、緊急対応期間(令和2年4～6月)は売上高又は生産量が1年前の同じ月に比べて5%以上減少していることが条件です。具体的には、計画届を提出した日の前月と1年前の同じ月を比較します。休業を開始した日の前月ではありません。

ただし、5月19日からは計画届の提出は不要で、20人以下用の申請書を使用する場合は、休業した月と1年前の同じ月の比較になります。



休業手当を払う時の平均賃金とは

雇用調整助成金を請求するには、休業期間中に平均賃金の6割以上の休業手当を支払う必要があります。この平均賃金は、次のように算出します。

<月給制の場合>賃金締切日:毎月20日、平均賃金算定事由発生日:6月10日>

5月分(4/21～5/20)基本給20万円、残業手当1万円

4月分(3/21～4/20)基本給20万円、残業手当3万円

3月分(2/21～3/20)基本給20万円、残業手当2万円

平均賃金 = (210,000円 + 230,000円 + 220,000円)

÷ (30日 + 31日 + 29日) = 7,333.3円 = 7,333円

(銭未満の切り捨ては差し支えない)

<日給制、時間給又は出来高制の場合>賃金締切日:

毎月25日(日給8,000円、通勤手当400円)、平均賃金算定事由発生日:6月5日

5月分(4/26～5/25、労働日数15日)基本給12万円、通勤手当6千円

4月分(3/26～4/25、労働日数5日)基本給4万円、通勤手当2千円

3月分(2/26～3/25、労働日数15日)基本給12万円、通勤手当6千円

①原則による計算: (126,000円 + 42,000円 + 126,000円) ÷ (30日 + 31日 + 29日) = 3,266.6円

②最低保障賃金 = (126,000円 + 42,000円 + 126,000円) ÷ (15日 + 5日 + 15日) × 0.6 = 5,040円 → ① < ② → 5,040円

助成額算定書の賃金総額とは

様式特第8号助成額算定書の(1)賃金総額は、次のどちらかになります。

1. 直近の「労働保険料確定申告書」の確定保険料算定内訳欄(雇用保険分)へ「雇用保険法適用者分」に記載している賃金総額。
2. 所得徴収高計算書に記載された俸給給料等(01)欄の「支給額」。

休業協定書には添付書類が必要

労働組合があれば「組合員名簿」、なければ「労働代表選任書」が必要です。

事業全般に広く使えるのは持続化給付金

雇用調整助成金は、売上高又は生産量が1年前の同じ月に比べて5%以上減少して、労働者を休業させて休業手当を支払ったときの助成金です。新型コロナウイルスの影響で、ひと月の売上げが前年度同月比で50%以上減少したときに、法人200万円・個人事業者100万円が給付されるのは「持続化給付金」です。

(裏面に続く)

労働基準法 21

会社の人事権とは

会社は人事権を持ち、募集から採用、労働条件の決定や解雇まで、労働者に対する命令や決定は強制力を持ちます。その内容は、経営権と就業規則です。経営権は、労働者の募集や採用は経営計画に基づき、労働組合や労働者の意見を聞くことであっても、拘束されることはありません。就業規則は、労使ともに遵守の義務を負い、これによって人事異動や賃金の決定、懲戒や解雇といった命令に強制力が加わります。しかし、権利の乱用は認められず、その命令が客観的に合理的であるかが、問われます。

人事異動の強制力

人事異動には、配転、転勤、出向などがあり、極めて個人的で、重大なものです。いずれの人事異動でも正当性が認められるのは、①雇用契約に包括的な合意があり、②就業規則に基づいているという条件を、満たすことが必要です。包括的合意というのは、雇用契約で職種や勤務地域が限定されていなければ、人事異動について了承していることとみなされということです。さらに、就業規則で「必要ときは従業員に、配置転換を命ずることがある。」という内容の規定が、その命令に対して業務上の必要性を裏付けることとなります。

したがって、こうした手続きに基づく人事移動命令が公平・公正に発動されれば、労働者は従う義務を負うことになります。

転籍出向は本人同意が必要

労働者は、原則的に人事異動命令に従う必要がありますが、社外への配置転換である「出向」は、本人の同意が必要になる場合があります。出向には「在籍出向」と「転籍出向」の二種類があります。「在籍出向」は会社との雇用関係を残し、勤務場所が別の会社になるというものです。一方、「転籍出向」というのは、従来の会社を一旦退職し、別の会社に就職することになります。したがって、これはそれまでの労働条件が根本的に変わる可能性があります。この「転籍出向」が正当と認められるには、本人の同意が必要となります。

労働契約法第14条には、「出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を乱用したと認められる場合には、当該命令は無効とする。」と定められています。

昇進・昇格は、会社の裁量で決定

平社員から主任・係長など、役職やポストは上がることを昇進、賃金計算の基礎(等級)を上げることを昇格といいます。これとは反対に、成績不振や懲戒で役職や賃金の水準を下げられる場合は、それぞれ降職・降格といいます。

これらは、いずれも人事権の範囲ですから、公平・公正に運営されている限りは会社の裁量で行われることに問題はありません。ただし、次のような場合は、違法行為に当たることになります。

- 労働組合員に対する昇進・昇格のペースが遅い 不当労働行為
- 男女の査定基準が異なる、昇進に上限がある 男女雇用機会均等法違反
- 懲戒の妥当性を逸脱した降格処分 権利の濫用
(次号に続く)



事務所からひとこと



毎年春になると、我が別宅の菜園に、ジャガイモ、トマト、キュウリ、なすなどの野菜の種や苗を植える。そして、これらが週末に来るたびに、大きくなっていくのが楽しみだ。

その年によって、収穫の良し悪しはあるが、朝に4菜園になっている野菜を収穫し、食べるのは楽しみであり、これがまた自分で育てたせいもあり、“美味しい”。

定年前には、土いじりなど思いもよらなかったが、結構楽しいものだ。それにしても、雑草や植物達の生命力は凄いもので、毎年生えてくる。