



そらいろ通信 9月

マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- ・労務管理・年金等のご相談
- ・給与計算・年末調整
- ・就業規則・諸規程のご相談・作成
- ・人事・賃金制度に関するご提案
- ・労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- ・月曜日～金曜日（祝日を除く）9時～17時



この世のものとは思えないあの暑さから、ようやく少し解放されてきました。皆さまいかがお過ごしでしょうか。

コロナが始まって、なんだかんだと半年経過しました。コロナ前の状況に戻ることはおそらく難しく、新たな施策や体制に舵を切っていないといけないのではないかと考えています。

もし、そういった中でご相談等ございましたら、遠慮なくお声掛けくださいませ。

雇用調整助成金のコロナ特例措置（休業1日当たりの上限が15,000円に引上げ等）が12月末までに延長されています。



～パート・アルバイト 時給相場～

職種	平均値	最頻値	調査対象地域
食料品 販売員	982	964	大阪市内
	971	1,000	神戸市

【アイデム人と仕事研究所より】
対象期間：2019年3月～2020年2月
データ数：965,877件

★9月のお仕事カレンダー★



9/1	<ul style="list-style-type: none"> 改正労災法施行(複数就業者(副業)への保険給付額決定方法の変更) 厚生年金保険における標準報酬月額の上限改定
9/10	<ul style="list-style-type: none"> 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
9/30	<ul style="list-style-type: none"> 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 7月決算法人の確定申告と納税・2021年1月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

★改正9月施行★



～厚生年金保険における標準報酬月額の上限の改定～

令和2年9月から、厚生年金保険法における従前の標準報酬月額の上限等級(31級・62万円)の上に1等級が追加され、上限が引き上げられます。

【改定前】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
			18.300%	9.150%
第31級	620,000円	605,000円以上	113,460円	56,730円



【改定後】

月額等級	標準報酬月額	報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	被保険者負担分(折半額)
			18.300%	9.150%
第31級	620,000円	605,000円以上 635,000円未満	113,460円	56,730円
第32級	650,000円	635,000円以上	118,950円	59,475円

日本年金機構では、厚生年金保険の標準報酬月額の上限改定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者がいる対象の事業主に対して、令和2年9月下旬以降に「標準報酬改定通知書」を送付することになっているということです。

やむを得ず人員削減をしなければならない場合の留意点

新型コロナが始まって、約半年が経ちました。当初は助成金等を活用しながら、雇用の継続に努める事業所さんも多かったですが、なかなか業績回復が見込めない中、雇用体制についての検討を始められている事業所様も出てきつつあるのではないのでしょうか。

やむを得ず人員削減をしなければならない場合、慎重な判断の下に行う必要があります。留意点をまとめました。

整理解雇の有効性…4つの要素により判断されます。

- ①人員削減の必要性…人員削減措置が経営上、十分に必要なのか。
- ②解雇会費の努力…解雇を回避するために経営上の努力を最大限尽くしているか。具体的には、諸経費の削減、役員報酬のカット、新規採用の見送り、配置転換、一時的休業、残業規制、賃金・賞与のカット、希望退職者の募集等、これらを先に検討、実行したうえで、それでも解雇せざるを得ないのか。
- ③人員選定の合理性…恣意的ではなく、客観的・合理的な基準で選定したか。
- ④手続きをきちんと行ったか…労働者に対して経営状況、人員選定基準、解雇時期、方法等について誠実に説明し協議を行ったか。

有期雇用者の解雇

上記③の人員選定の合理性について、解雇するとなれば、正社員よりも正社員以外を優先的に解雇しようとするでしょう。もっともなのですが、注意が必要です。雇用期間の定めがある場合には、その期間途中の解雇については、期間の定めのない場合の解雇よりも厳格な規制がかかります。

- 何回も、あるいは長期間契約が更新されてきたり、更新の書類がきちんと交わされていないか、ったりする場合には、期間満了というだけで契約終了とすることができない可能性があります。
- 期間の途中で解雇を行う場合には、当初約束していた期間の途中での契約解消となるため、大きな約束違反とされ、契約満了までの賃金を保障しなければならないと考えておく必要があります。

退職勧奨

やむを得ず従業員に辞めてもらわないといけない場合であっても、一方的に解雇するのではなく、丁寧に事情を説明し、従業員に納得してもらうよう努めましょう。できれば退職の勧奨に応じてもらえるよう努めましょう。

会社：「こういった状況なので、退職してもらえますか？」

労働者：「分かりました。退職します。」

*マイナンバーも安心！
弊所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

