

所報

かなはら

令和3年10月

社会保険労務士法人 金原事務所

必ずチェック最低賃金! 長崎県最低賃金は令和3年10月2日から

1時間 821円(地域別最低賃金)

● 最低賃金の知っておきたいポイント

- 最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者(事業主)はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。
仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。使用者が労働者に対して最低賃金額未満の賃金を支払った場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合には、罰則(50万円以下の罰金)が定められています。
- 最低賃金は、事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイトなどすべての労働者に適用され、事業主は雇用する労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとします。なお、最低賃金の時間額は、時間給制、日給制、月給制等を問わず適用され、賃金が時間給以外(月給・日給等)で定められている場合は、賃金を時間当たりの金額に換算して最低賃金時間額と比較します。(下記の例は、長崎県内事業場で勤務する場合です)

(1) 時間給の場合

時間給	円	≧	地域別最低賃金額(時間額)	円
			821	

(2) 日給の場合

日給	円	÷	1日の平均所定労働時間	時間	=	時間額	円	≧	地域別最低賃金額(時間額)	円
									821	

(3) 月給の場合

月給	円	÷	1か月の平均所定労働時間	時間	=	時間額	円	≧	地域別最低賃金額(時間額)	円
									821	

(4) 上記(1)、(2)、(3)が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で各手当(職務手当など)が月給の場合

- 基本給(日給) → (2)の計算で時間額を出す
- 基本給(月給) → (3)の計算で時間額を出す
- ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)

3. 最低賃金の対象になる賃金には、次の賃金は算入されません。

- 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)
- 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- 時間外労働に対する賃金
- 休日労働に対する賃金
- 深夜労働に対する割増賃金
- 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



4. 精神や身体の障害により著しく労働能力の低い者等には、長崎労働局長の許可を条件として、最低賃金の減額特例許可制度があります。

5. 派遣労働者については、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されます。

令和三年十月発行

十月号

発行所

社会保険労務士法人
長崎市興善町四番二号
TEL(八三三)三九〇〇番
FAX(八三三)八七九二番
金原事務所

10月以降の雇用調整助成金等の 特例措置等について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置については、今般、緊急事態措置区域が追加されるとともに、緊急事態措置を実施すべき期間が延長されたこと等を踏まえ、9月末までとしている現在の助成内容が11月末まで延長されます(下図)。

12月以降の取扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針2021(令和3年6月18日閣議決定)」に基づき、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していくこととされており、具体的な助成内容を検討の上、10月中に改めて通知されます。

(なお、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金については、本年7月30日公表のとおり、年末までは、特に業況の厳しい企業への配慮を継続するとともに、助成率については原則的な措置を含めてリーマンショック時(中小企業：4/5[9/10]、大企業：2/3[3/4])(※1))以上が確保される予定です。)(※1)[]内は、解雇等を行わない場合。

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

		雇用調整助成金等		休業支援金等	
		(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)			
		～4月末	5月～11月	～4月末	5月～11月
中小企業	原則的な措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	—	4/5(10/10) 15,000円	—	8割 11,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	—	8割 11,000円

(※1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」といふ)において、知事による、新型コロナウイルス感染症等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(～4月末は大企業のみ)
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※2) 生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主
(※3) 原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断
地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。
(※5) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。
(例) 5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)



最低賃金を引き上げた中小企業における 雇用調整助成金等の要件緩和について

概要

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月から12月までの3ヶ月間の休業については、休業規模要件(1/40以上)を問わず支給される予定です。

対象となる条件

以下の1及び2の条件を満たす場合は、小規模の休業(1/40未満)も対象。

例：10人規模の中小企業が20日の所定労働日数の月に、4人日分の休業を行った場合も対象
 $4人日(休業)/200人日(10人 \times 20日) = 1/50 < 休業企業規模(1/40)$

- ① 令和3年10月から3ヶ月間の休業について、業況特例又は地域特例の対象となる中小企業(令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合に限る。)であること。
- ② 事業場内最低賃金(当該事業場における雇入れ3月を経過した労働者の事業場内で最も低い時間あたりの賃金額。地域別最低賃金との差が30円未満である場合に限る。)を、令和3年7月16日以降、同年12月までの間に、30円以上引き上げること。

※令和3年度地域別最低賃金の発効日以降に賃金を引き上げる場合は、発効後の地域別最低賃金から30円以上引き上げる必要があります。

※同一都道府県内に地域別最低賃金との差が30円未満である事業場が複数ある事業主は、最も低い事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、他の事業場もこの水準以上に引き上げる必要があります。

※就業規則その他これに準ずるものにより、当該引き上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定める必要があります。

※当該引き上げの実施日以降の休業について要件緩和が利用できます。

申請手続等

- 雇用保険被保険者・被保険者以外ともに、緊急雇用安定助成金としての申請を行います。
- 緊急雇用安定助成金は、休業に対する助成となります。(教育訓練や出向は対象になりません。)
- 助成率や上限額は業況特例や地域特例と同じになります。
- 具体的な申請手続等は金原事務所へご相談ください。

金原事務所のホームページができました!!

弊所ではより簡便に、より迅速にみなさまへの情報提供を行うため、ホームページを開いたしました。

これまで以上にみなさまのお役に立てる情報を発信していきたいと考えておりますので、所報とあわせてご覧いただけますと幸いです。



<ホームページURL>

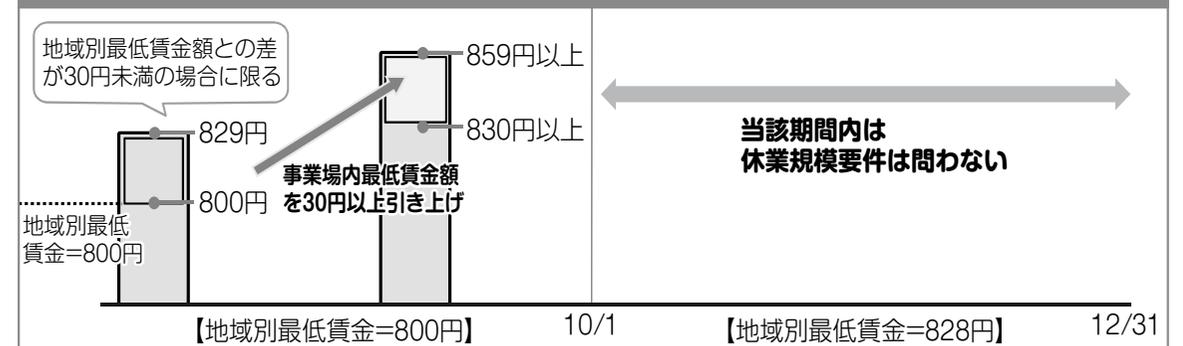
<https://kanahara-sr.jp>



◆要件緩和の対象となるケースのイメージ

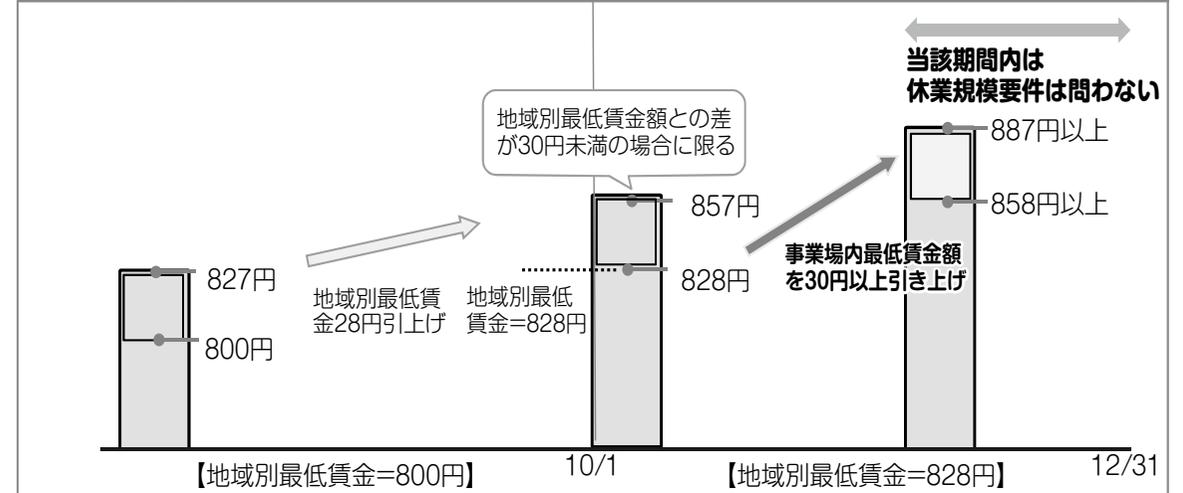
引き上げ前の地域別最低賃金が800円。地域別最低賃金の引上げ額が28円。地域別最低賃金の引上げ日が10月1日の場合。

(ケース1) 10月1日より前に事業場内最低賃金額を引き上げる場合



(ケース2) 10月1日以降に事業場内最低賃金額を引き上げる場合

(10月1日より前の事業場内最低賃金額が、引き上げ後の地域別最低賃金額を下回っている場合)



(ケース3) 10月1日以降に事業場内最低賃金額を引き上げる場合

(10月1日より前の事業場内最低賃金額が、引き上げ後の地域別最低賃金額以上の場合)

