

Office News

January, 2022

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

標準報酬月額の特例改定の延長について

厚生労働省より、令和3年8月から同年12月までの間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業により報酬が急減した者について、標準報酬月額の改定及び決定に係る臨時特例的な取扱い（特例改定・定時決定における保険者算定の特例）の通達がありました。

<特例改定の対象者>

- ① 事業主が新型コロナウイルス感染症の影響により休業させたことにより、報酬が著しく低下した月（急減月）が生じた方であること
- ② 急減月に支払われた報酬の総額に該当する標準報酬月額が、既に設定されている標準報酬月額に比べて、原則として2等級以上低下している方であること
- ③ 本特例改定による改定を行うことについて、本人が書面で同意している方であること

なお、通常の随時改定の場合とは異なり、急減月に固定的賃金（日給等の単価）の変動があったか否かは問いません。また、給与計算の基礎日数（17日以上）についても、事業主からの休業命令や自宅待機指示などがあり、その間、使用関係が継続していれば、賃金の支払状況にかかわらず、休業した日を報酬支払の基礎となった日数として取り扱って差し支えありません。

また、令和4年1月から同年3月までの間に新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い報酬が急減した者についても、同様の特例措置を受けることができます。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、明けましておめでとうございます。今年もどうぞ宜しくお願いします。

さて、早速ですが、弊社の社員で退社後に別の会社でアルバイトをしている者がいるのですが、最近仕事上のミスも多く、業務に支障が出ております。

アルバイトをやめるよう命じることはできるのでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、新年明けましておめでとうございます。昨年に引き続き新型コロナウイルスによる影響はあると思いますが、その中でも適正な労務管理ができるよう今年もサポートさせていただきます。宜しくお願いします。

今回のご相談ですが、民間企業の雇用関係には、副業を禁止するような法律はありません。ただし、就業規則や

雇用契約でアルバイトを禁止している企業は多く、裁判所も就業規則にこのような規定をおくことを認めています。これは、社員が副業をすることで、今回のケースのように、業務に支障をきたすことがあり、健全に労務を提供する義務に違反すると考えられるからです。この他にも労災が発生したときの責任関係が複雑になることも副業禁止規定を置く理由の一つです。

ですので、就業規則や雇用契約で副業を禁止していれば、やめさせることはできるでしょう。また、このような規則が無くとも、今回のケースでは業務に悪影響が出ているので、労務提供の義務に違反していると言えます。

就業規則で副業を全面禁止しない場合は、事前に会社に対して副業の届出をさせ、業務に支障をきたさないことを徹底させるといいでしょう。



今月の実務スケジュール

- 新年度の経営方針・事業計画発表
- 取引先・関係団体への年始あいさつ
- 労働保険料（第3期分）の納付
- 法定調書の提出（→税務署）
- 給与支払報告書の提出（→市町村）



連絡先

- ◆所在地：〒573-1121 枚方市楠葉花園町 3-13-201
★京阪本線「樟葉」駅から徒歩9分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com