

# 人事労務通信



社会保険労務士事務所  
**人事労務センター**  
 〒812-0011  
 福岡市博多区博多駅前 4-33-11-702  
 ☎ 092-409-4188  
 Fax092-409-4187  
 Eメール [akiko@b-souken.com](mailto:akiko@b-souken.com)

## アジサイが咲きました



今年は、梅雨が例年より早く、玄関先の紫陽花が綺麗な花を咲かせました。



### 助成金情報

## 人材確保等支援助成金(テレワークコース)

(令和3年4月創設)

良質なテレワークの新規導入・実施により、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小企業事業主を支援する助成金です。

#### 【助成対象となる取組】

- ①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ②外部専門家によるコンサルティング
- ③テレワーク用通信機器の導入・運用
- ④労務管理担当者に対する研修
- ⑤労働者に対する研修

#### 【支給要件と支給額】

##### ◆機器等導入助成

#### <評価期間>

- ・認定日から6カ月以内の連続する3カ月

#### <支給要件>

- ・新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること

- ・テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。

\*評価期間に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する。又は、対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とするなどの要件があります。

#### <支給額>

支給対象経費の30%

以下のいずれか低い方の額が上限額

- ・100万円又は20万円×対象労働者数

#### ◆目標達成助成

#### <評価期間>

- ・機器等導入助成の初日から1年を経過した日から3カ月間

#### <支給要件>

- ・評価期間後1年間の離職率が計画提出前1年間の離職率以下であること。
- ・評価時離職率が30%以下であること。
- ・評価期間初日から1年間に1回以上テレワークを実施した労働者数が、1年後の労働者数に計画認定時点の対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

#### <支給額>

支給対象経費の20% (35%)

以下のいずれか低い方の金額が上限額

- ・100万円又は20万円×対象労働者数



### ★とろとろ～簡単♪ 新玉ねぎのチーズのせ

- ・玉ねぎの上下を切る
- ・6等分の切り込みを入れる
- ・チーズとバターをのせる
- ・ふんわりラップをかけて、レンジ500wで5分
- ・ひっくり返して、しょうゆ又はめんつゆを掛けて、レンジ500wで5分
- ・鯉節をまぶして食べるとよりおいしい



人事労務センターホームページ

<http://roumu.b-souken.com>

Eメール : [akiko@b-souken.com](mailto:akiko@b-souken.com)

## 割増賃金の基礎となる給与

### Q&A

Q:「割増賃金の基礎となる賃金」の範囲を知りたいのですが？

A:割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。月給制の場合は、次のように計算します。

$$\frac{\text{月の所定賃金額}}{\text{1カ月の平均所定労働時間数}}$$

Q:基本給のみを1カ月の所定労働時間で割って算出していたのですが、各種手当も含めて算出しなければならないのでしょうか？

A:毎月決まって支給される賃金については、原則として諸手当も含めて対象となります。

しかし、労働基準法の規定によって、以下の①～⑦については、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、除外することができます。

①家族手当②通勤手当③別居手当④子女教育手当⑤住宅手当⑥臨時に支払われた賃金⑦1カ月を超える期間毎に支払われる賃金。

(法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条)

Q:それでは、毎月決まって資格手当を支給している場合は、対象となりますか？

A:対象となります。

そのほか、基準を決めず全従業員に一律で支給している家族手当や住宅手当、毎月決まって支給する研修手当、最近では、介護などの処遇改善手当を月額で定めて支給する場合なども除外することはできません。

\*ご不明な点は、お気軽にお尋ね下さい。

具体的には、今後、省令で定めるとされていますが、現時点で明らかにされている内容は、以下の通りです。

- ・男性も子どもの出生後8週間以内に4週間までの「産休」が可能に
- ・原則1回の通常の育児休業を男女とも2回まで分割可能に
- ・パートなど有期雇用では、1年以上勤務の取得要件を撤廃し、取得しやすく。
- ・企業に産休や育休の取得意向の確認を義務付け
- ・従業員1000人超の企業に、取得状況の公表義務付けなど

※「産休」(出生時育児休業という)

※2022年度4月に施行とあるが、内容によっては省令で定めた上で施行される内容もあります。



### あとがき

人事労務通信は、101号となりました。

あと何号まで発行できるか分かりませんが、皆様からの励ましのお便りを力に、精進するつもりです。

散歩の途中の畦道で可愛いピンクの花を見つけました。

草花図鑑で調べてみると名前は「アカバナユウゲシ



ヨウ」という外来雑草との記載。観賞用として導入されたものが野生化して広がっていったといわれています。

近所の道端でよく見かけますよ。

### 法改正情報

## 男性も“産休”取得を可能とする改正

これは、新型コロナウイルスの感染拡大を背景に、日本の少子化は加速化しており、21年には、年間出生数が80万人を下回る見通し、16年以降の減少に歯止めがかからない状況です。「法改正で子育ての休みを男女ともに取りやすく」するための法改正です。



人事労務センター

社会保険労務士 大隈昭子

TEL092-409-4188

FAX 092-409-4187

Eメール: [akiko@b-souken.com](mailto:akiko@b-souken.com)