



## 法改正：標準報酬月額保険者算定要件の追加（4/1 適用）

昨年までは、決算等で4・5・6月のみ報酬が多かった従業員について、上位等級で一年間標準報酬が決定されることがありました。今回の改正で、このような事項について保険者算定ができるようになりました。

4・5・6月の報酬の月平均から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額（報酬の支払の基礎日数となった日数が17日未満である月があるときは、その月を除く）から、算出した標準報酬月額の中に2等級以上の差を生じた場合であって、この差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合について、保険者算定の対象にできます。

### 『 提出書類 』

日本年金機構に対して申立書を提出（申立書には、従業員の同意が必要）

前年7月から当年6月までの被保険者の報酬等を記載した書類

（被保険者標準報酬基礎届の備考欄に保険者算定であることを付記すること）

## 夏期の電力対策（東京・東北電力管内）

4月8日、経済産業省

計画停電の『実施が原則』の状態から『不実施が原則』の状態に移行されます。しかし、電力の総量に限りがあるため、**15%~25%電力の抑制を目指す方向性**が示されました。これらを踏まえ企業の対応として、次のような検討・留意事項があります。

- ・ **日中の勤務体制**をどうするのか  
在宅勤務・フレックスタイム制
- ・ **時短制度**の活用  
一日の労働時間を短縮し週5日勤務から週6日に変更
- ・ 夏場の休日を増やす  
3週間程度の期間を設定する
- ・ **サマータイム制**の導入  
サマータイム制度のみで勤務体系を構築するのは難しいため時短制度と併用する。
- ・ **コア部門**を夏季期間だけ西日本に移管する。

- 自社の現状に即した体制作りを今からご準備されるとよいでしょう。また、万一、実施された場合を想定しておくことも大切です。

## 長期休業をどうするのか

先般の、大震災にあたり、被災地域ではないのに、通常の手続きを踏まず、従業員を休業させている事業所が多いようです。会社都合で、休業を言い渡した事業所様が大半のようですが、一部に従業員が一方的に長期（期間を定めない）にわたり休業を願い出た場合も相当数あったようです。（外国人従業員の方が多いようです）、今後、状況が好転した場合に、増加した需要に迅速な対応が求められるために、先般従業員の休業を受け入れたまま、新規の採用を考えるのかどうかということです。会社として、このたびの休業にあたりどのように対応を進めるのかの方向性の確立、更に、その内容を各事業所長への周知、上長の対応の一律化が望まれます。

## 中小企業向け資金繰り専用電話窓口が設置されました（中小企業庁）

特別相談窓口・電話相談ナビダイヤルの設置

**0570-064-350**（最寄りの経済産業局中小企業課につながります）

（受付時間 9：00～17：30）

相談内容が具体的な融資や保証に関する場合には、以下の公的機関で受け付けます。

日本政策金融公庫	平日	0120-154-505
	土・日・祝日	0120-327-790（中小企業事業） 0120-220-353（国民生活事業）
商工組合中央金庫	平日	0120-079-366
	土・日・祝日	0120-542-711

## 吉田のつぶやき

皆様は、お花見はなさいましたか？

私自身、日々桜を見て改めてあの日の自然の脅威と今日の自然の美しさを感じています。この桜前線も、あとわずかで被災をされた方たちにも届くことでしょう。『素敵なプレゼントになればな』と思っている今日この頃です。

皆様方におかれましても、震災に伴う出来事にあわてることなく平常心で一步一步着実に、そして一緒にまい進していけたらと思っております。