

# そらいろ通信 12月

\* 社内に笑顔を咲かせましょう \*

◆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



師走に入り、一段と毎日が早く過ぎて行きます。皆さまいかがお過ごしでしょうか。

さて、先日息子と話しているときの話です。ちょっと私が彼をからかったのです。そうしたら彼に言われました。「ちくちくことば・るんるんことばってというのがあって言った人は思っていないくても、言われた人は嫌やと思うこともあるねん。今は、ちくちくことばや。」学校の先生に教えていただいたそうで、息子に一本取られてしまいました。納得です。

風邪やインフルエンザが流行りつつあるようです。新しい年を元気にお迎えいただけますよう くれぐれもご自愛くださいませ。本年 1 年間、大変お世話になりました。どうもありがとうございました。



\* 気になるお金の相場 \*

～取引先の弔辞への香典・見舞金～



他社はどうしているのか、世間の相場は？ 貴社の参考にしてください。

(単位：円)

	得意先			仕入先			その他	
	社長	社長の家族	担当者	社長	社長の家族	担当者	銀行	同業
最高額	100,000	50,000	50,000	100,000	100,000	50,000	50,000	100,000
最低額	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
最多回答 (相場)	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000

香典の相場は、おおむね 1 万円～3 万円の間。平均は得意先社長の死去に対する香典が最も高くなっています。

## ★これで完璧！12月の事務★



### ☆年末調整☆

今年1年間の給与、賞与の支払金額が確定したら、1年間の給与所得に対する年税額を確定する作業として、「扶養控除等（異動）申告書」を提出して年末まで勤務している人全員に対して年末調整を行います。

ただし、給与収入の金額が2,000万円を超える人、乙欄で源泉所得税の計算をしている人、年の途中で退職した人などについては行いません。

### ☆賞与からの健保・厚生保険料の徴収および賞与支払届の提出☆

賞与を支給するときは、健康保険・厚生年金保険の保険料（被保険者負担分 健康保険 41/1,000 介護保険 5.65/1,000 厚生年金保険 76.75/1,000 雇用保険 6 または 7/1,000）を控除します。また、「健康保険・厚生年金保険賞与支払届」を作成し、支給日から5日以内に社会保険事務所へ提出します。

### ☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

11月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、12月10日までに納付。

### ☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

11月分社会保険料・児童手当拠出金を1月5日までに納付。

### ☆10月決算法人の確定申告と納税☆

10月決算法人の確定申告と納税、4月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに12月中の決算応答日までです。

## ★年末調整 ワンポイントハイ★



### ☆前職の源泉徴収票

今年の1月以降に入社した人については、入社前に、たとえ1ヶ月でも前の会社で給与（パート・アルバイト代を含みます）を受けていた場合には、その会社からの源泉徴収票が必要です。提出がない場合は、年末調整ができません。

### ☆保険料の控除

生命保険料、地震保険料、社会保険料、小規模企業共済掛金などについて控除を行います。控除を受けるためには、保険会社などから送られてくる保険料控除証明書を手帳に添付しなければなりません。国民年金保険料についても、必ず控除証明書が必要です。これらは、「実際に支払った」人の控除対象にすることができます。

**Q. 急激に会社の業績が悪化した場合、  
内定を取り消しても構いませんか？**

- A. 世界的な金融危機のあおりを受けて日本経済も苦戦しており、業績悪化から大企業でもリストラや内定者に内定取り消しを行ったというニュースがちらほら報じられています。内定の取消しですが、会社業績の悪化が理由であれば、法律上問題はないのでしょうか？

内定とは、法律上「始期付き解約権留保付き雇用契約」の成立と考えられています。難しい用語が並んでいますが、つまりは、採用合格者も会社も、いついつから働き始めます、ということをお互いに約束し、それによってお互いが雇用契約を交わしている状態をいいます。まだⓈ「働く」⇔Ⓢ「給与支払い」という本来の雇用形態がなりたっているようには見えませんが、お互いに解約権（契約を取りやめますという権利）を持ちながら雇用契約が成り立っており、言葉の上ではお互いがいつでも内定を取り消せることになっています。

ところが実際は、1979年の最高裁判決によれば、内定を取り消すには「客観的に合理的と認められ、社会通念上も相当と認められるものに限られる」ということになっています。内定を取り消された側が裁判に訴えた場合、会社側は解雇権の濫用がないことを証明しなければならず、例えば親会社の倒産などの事情があったり、役員報酬をカットしたなど会社が努力した姿勢が問われたり、ということが厳しく判断されます。さらにその会社の企業体力なども考慮されますので、今期赤字に転落した、という理由だけでは、簡単に内定を取り消すことができないことになります。実際に取り消す場合には、「誰に対して取り消すのか」という選別についても、合理的かどうか証明する必要があります。

実際のところ、会社経営が赤字になるということは大変なことではあるのですが、解雇と同じように一旦内定を出してしまったら、簡単には取り消しはできないこと、そこまでするまでに、打てる手を考えて努力する必要があるということなのです。

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/>

