



\* 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



3月後半は、暖かい日が続きました。桜の開花も早いようですね。

先日、少し早めの花見に京都嵯峨野まで行ってきました。大方はまだ咲いていませんでしたが、中に、一本、二本と早咲きの桜がありました。

竹林では、側で人力車のお兄さんが「マイナスイオンがいっぱいですから、女性はたくさん吸っておいてくださいね」と説明していましたので、思わず何度も深呼吸。さて効果の程はいかがでしょう…？



\* 気になるお金の相場 \*

～社員への別居・単身赴任手当～



他社はどうしているのか、世間の相場は？ 人事異動も多い季節です。今回は、転勤などにより家族と別居を余儀なくされる場合の手当金額です。

(単位：円)

	一律定額	距離によって支給額が異なる場合 (km)			
		150 未満	150～ 300 未満	300～ 500 未満	500～ 800 未満
最高額	110,000	40,000	60,000	70,000	84,000
最低額	3,000	12,000	12,000	12,000	17,000
最多回答額	30,000	—	—	70,000	45,667
平均	41,756	22,929	31,000	41,833	44,400

## ★これで完璧！4月の事務★



### ☆政府管掌健康保険の介護保険料が変わります☆

政府管掌健康保険の介護保険料率が、従来 12.3/1,000 だったのが 3 月分の保険料から 11.3/1,000 に変わります（会社と本人が折半で 5.65/1,000 ずつ）。今月支払う給与から保険料額を変更します。

### ☆後期高齢者医療制度が始まります☆

4 月から後期高齢者医療制度が始まります。現在、会社勤務で健康保険の被保険者である人、健康保険の被扶養者である人、国民健康保険に加入している人など、すべての満 75 歳以上の人と、65 歳以上 75 歳未満の寝たきり等一定の障害状態にある人が適用になります。現在加入の保険から 4 月 1 日付けで資格を喪失し、同日で後期高齢者医療の被保険者となります。現保険の資格喪失の手続きについては、各保険の運営者より指示がありますので、そちらに従いましょう。後期高齢者医療の保険証については、既に交付の手続きが進められているようです。保険料は、年金からの天引きが原則となります。

### ☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

3 月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、4 月 10 日までに納付。

### ☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

3 月分の社会保険料・児童手当拠出金を 4 月 30 日までに納付。

### ☆2 月決算法人の確定申告と納税☆

2 月決算法人の確定申告と納税、8 月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 4 月中の決算応答日までです。

### ☆時間外手当等の単価変更☆

昇給・降給・給与体系の変更などにより、基本給その他手当の変動があった場合には、通常的时间単価（遅刻・早退控除、欠勤控除）残業手当等の時間単価を計算しなおす必要があります。

## ★ほっと ニュース★



### ☆新入社員は「カーリング型」☆

社会経済生産性本部が、今年の新入社員の特徴を示すキーワードを「カーリング型」と発表しました。就職氷河期だった世代と異なり、今年は「氷の上を滑走する石のごとくスムーズに就職ができた」が、入社後は「方向を見定め、そっと背中を押す」ことが不可欠。育成も、カーリングの石と同様、「ブラシで氷をこするのをやめると、減速や停止をしかねない」逆に「磨きすぎると目標地点を越えてしまったり、はみ出してしまったりする」など、カーリングとは、よく的を得ています。上司には、微妙な“ブラシさばき”が求められるようです！

★こんなときQ&A★

新法律 労働契約法が始まります！

Q. 新しく「労働契約法」という法律が施行されると聞きました。どのような内容なのでしょうか？

A. パートタイマー、派遣、契約社員などといった多様化した就業形態により、労働条件もそれぞれ個別に決められるようになり、個別の労働紛争が増えてきています。これらの紛争解決手段としては、平成 13 年以降、徐々に手続き面での紛争解決制度は進んできていますが、民事的なルールを定めた法律はありませんでした。

このような中、昨年の 12 月に労働契約法が制定され、労働契約についての基本的なルールが分かりやすい形で明らかにされました。今年の 3 月 1 日から施行されています。

労働契約法における「労働者」とは、使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けている人を言います。「請負」や「委任」という形をとっていても、実態として使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けなければ労働者となります。

いくつかのポイントがありますが、今回は、労働契約を結ぶことについてお話しします。

労働者と使用者は、(労)「(使用者の指揮・命令のもとで)労働すること」、(使)「(労働の対価として)賃金を支払うこと」について合意すると、労働契約が成立します。事業場に①合理的な内容の、②労働者に周知させている、就業規則(労働条件などを定めた規則)がある場合には、その就業規則で定める条件が、その労働者の労働条件となります。就業規則と異なる内容の労働条件で個別に合意していた場合には、その合意した内容が、労働者の労働条件となります。つまり、それぞれの労働者の事情に合わせて、柔軟に労働条件を決めることが可能なわけです。ただし、その個別に合意していた労働条件が、就業規則の内容を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上げられます。もちろん、法令に反する就業規則は、労働者の労働条件とはなり得ませんので、ご注意ください。

来月以降も引き続き、労働契約法についてお話しする予定です。

\*いきいきした会社づくりをお手伝い\*



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

TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554

E-MAIL habuchi@sky.memail.jp

URL <http://ikiiki30.com/>

