



* 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



このところ天気の良い日が多いですね。皆さま いかがお過ごしでしょうか。

先日やっとのことで確定申告を済ませました。昨年、住基カードを作ったまま電子申告をせずに終わってしまいましたので、今年は何が何でも、ということで電子申告を行いました。が…いざカードを使おうと思ったら、失効している、というメッセージが。カードを使えるように役所で四苦八苦し、結局、電子申告の控除の5,000円は軽く元手（時間と手間）がかかってしまったような気がします。来年は…？ あまり気乗りしないので、また税務署に提出しに行くかもしれません…。



* 協会けんぽの介護保険料率が変わります *

平成 21 年 3 月分の保険料（4 月 30 日納付期限分）から、協会けんぽ（旧 政府管掌）の介護保険料率が変わります。

11.3/1,000 ⇒ 11.9/1,000

（労使 5.95/1,000 ずつ）

3 月分の保険料を給与から徴収する際に、変更を忘れず行ってください。給与からは前月分の保険料を控除することになっていきますので、通常は 4 月に支払う給与から変更 することになります。

* 保険料の対象は、満 40 歳以上 65 歳未満の被保険者の方です。

★これで完璧！3月の事務★



☆所得税・住民税の確定申告☆

平成 20 年分所得税・個人住民税の確定申告・納付の受付が 2 月 16 日から始まります（還付申告は 15 日以前でも受付可）。期限は 3 月 16 日までです。サラリーマンでも 2 ヶ所以上から給与を受けていた人、年末調整を受けなかった人、平成 20 年中の年収が 2,000 万円を超える人などは、確定申告をする必要があります。また、一定額以上の医療費を支払った人、ローンで新たに住宅を取得した人などは、還付申告により税金が戻ってくる場合があります。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

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

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

2 月分の社会保険料・児童手当拠出金を 3 月 31 日までに納付。

☆1 月決算法人の確定申告と納税☆

1 月決算法人の確定申告と納税、7 月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 3 月中の決算応答日までです。

Q. 昨今の不況の影響で雇用調整を考えています。 どのように進めればよいのでしょうか？

Q. 景気悪化によって、最も大きな費用である人件費の見直しが避けられない企業が多くなっています。事業を縮小せざるをえないとしても、安易に解雇ができると考えるのは危険です。整理解雇は最終の手段なのです。

雇用調整は下記の手順で、段階的に進めていくのが望ましいとされています。

①残業の削減 → ②採用の削減 → ③配置転換・出向
→④一時休業、労働時間の短縮 →⑤希望退職の募集 →⑥退職勧奨・整理解雇

①残業の削減は、以前もテーマにしましたが、社員に行かせないように命じるとともに、勝手な残業は認めないということを知らせること、日中の業務の効率を意識させることなどが大切です。一部の時期に業務が集中して残業が発生する場合には、変形労働時間制の検討も効果があります。

②採用の削減は、新規・中途の採用を始め、外注・下請の削減や、有期雇用社員の契約を更新しないなども、この段階で行うこととなります。ただし、期間雇用だからといっても

形ばかりの契約が自動的に更新されているものや、長年にわたり何度も更新されている場合には、実質的に解雇に等しいと判断されることも多いので、実態をよく検討する必要があります。

③配置転換、出向

赤字の部門から黒字の部門へ、あるいは管理部門から営業部門へ、といった配置転換や、他の会社への出向を行います。出向には、籍を残しながらの在籍出向と、移籍をしてしまう転籍があります。出向は、労務を提供する相手が他の会社へと変わってしまうため、就業規則の定めや個人の同意など、配置転換よりも慎重に取り扱うことが大切です。

④一時休業、労働時間の短縮

月に数日休ませたり、所定労働時間を短縮（例えば8時間を7時間に作る）させたりしてその分の賃金をカットする方法も考えられます。月に数日休ませたり、自宅待機させたりする場合は、労働基準法で休業手当として平均賃金の6割以上支払うことを義務付けています。この場合、助成金を利用できることもありますので、ぜひご相談ください。もし助成金を受けることができれば、貴重な原資となります。

労働時間の短縮による賃金カットはワークシェアリングという考え方もできますが、労働者にとって不利益な条件変更となりますので、労働者側ともよく話し合った上で行うほうがよいでしょう。

⑤希望退職、整理解雇

これらを実施したうえでも対処できない場合には、最後の手段として人員整理を行わなければなりません。といっても整理解雇はやはり社内の雰囲気にも大きな影響をおよぼすこととなりますので、その前に退職希望者を募るといった方法があります。希望退職制度は貴重な人材が流出してしまうという考えもありますが、その場合には、管理職に限定したり定員を設けたり、優秀な人材として確保したい対象者には事前に残留を要請したり、ということに対応することは可能です。

最終的な手段である整理解雇については、労働者に解雇される責任がないため、厳しい制約が課せられています。①人員削減の必要性があるかどうか ②解雇を回避する努力が尽くされたかどうか ③解雇される人が合理的な選定によったか ④解雇の手続き（通知、説明など）がきちとなされたか の4つでその解雇が濫用されたものでないかが判断されます。

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/>

