

そらいろ通信 6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

◆営業時間ご案内◆

- ・月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9時～18時



晴れていたはずなのに、急に暗くなって激しく雨が降ってくる、なんていうことがちらほらあって驚きます。梅雨のさなかですが、皆さまお変わりございませんでしょうか？

この時期は、年に一度の労働保険料の申告手続きや社会保険の報酬額の報告手続きがあり、私たち社労士はもちろん、総務担当者の皆様もお忙しくされていることと思います。

もうしばらくで乗り切って、梅雨明けと同時に、かーっとおいしくビールを飲めるのを楽しみにしています♪



気になる相場 ～社員への死亡の際の香典の金額（業務上）～

（万円）

	一律定額	勤続年数に応じて支給する企業				
		満1年	満5年	満10年	満20年	満30年
最高額	40	20	30	30	30	30
最低額	1	1	2	2	3	3
最多回答	5	5	10	10	10	10

日本実業出版社調べ（調査期間 平成24年9月）

★これで完璧！ 6月の事務★



☆労働保険年度更新、住民税特別徴収の開始☆

6月1日から労働保険の年度更新手続きが始まりました（7月10日まで）。また、6月から住民税の特別徴収も新年度として始まります。各市区町村から届く税額通知書に従って、給与から徴収して納付します。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付（6月10日まで）☆

5月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付（6月30日まで）☆

5月分の社会保険料・児童手当拠出金を納付。

☆4月決算法人の確定申告と納税（6月中の決算応当日まで）☆

4月決算法人の確定申告と納税、10月決算法人の中間（予定）申告と納税。



労務ワンポイント ～雇用契約書～

雇入れ時に、雇用契約書は作成されているでしょうか？ 労働基準法第15条に、使用者が労働者を採用するときには、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければならない、と定められています。入社する前に聞いていた条件と実際の条件が違う、ということを経由にトラブルになるケースも多くあります。

入社時に丁寧に接することから労務管理はスタートするのだと思いますから、作成されていない場合には、きちんと書面を作成して交付することをお勧めします。

（雇用契約書の書式などがご入用の方は、等事務所までご連絡くださいませ。）

働きたい組織の特徴とは…？ (アンケート調査結果と厚労省サイト)

株式会社リクルートキャリア：就職みらい研究所から、「働きたい組織の特徴」に関するアンケート調査の結果が公表されました。このアンケートは、平成 26 年 3 月卒業予定の大学・大学院生（34 万 7,992 人）を対象に行われました（回収数 9,363 人）。

大学生（全体）の働きたい組織の特徴は、「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「ウェットな人間関係で、プライベートも仲が良い」「安定し、確実な事業成長を目指している」「周囲に優秀な人材が多く、刺激を受けられる」などの回答が多くを占めたとのこと。

属性別の特徴は次の通りです。

- ・大学生（男性・文系）⇒「全国や世界など、幅広い地域で働く」「評価の良し悪しによって給与が大きく変化する」などの価値観が特徴。
- ・大学生（男性・理系）⇒「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」「経営者主導で事業運営が行われている」などの価値観が特徴。
- ・大学生（女性・文系）⇒「評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる」「これまでの経験（学業など）とは無関係に、ゼロから学べる」などの価値観が特徴。
- ・大学生（女性・理系）⇒「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」「評価の良し悪しによって給与があまり変化せず、安定的な収入が得られる」などの価値観が特徴。
- ・大学院生（全体）⇒「これまでの経験（学業など）を活かして成長できる」「企業固有の技術や商品、ブランド、ノウハウなどが強みとなっている」「歴史や伝統がある企業である」「全国や世界など、幅広い地域で働く」などの価値観が特徴。

厚生労働省も、「働きやすい・働きがいのある職場づくりサイト」を作成、中小企業が活用できる各種ツールを紹介しています。「評価・処遇」「人材育成」「業務管理・組織管理」「人間関係管理」に取り組む中小企業の事例や雇用管理制度などの取組み状況と「働きやすさ」「働きがい」との関係などについて、中小企業の人事担当者と中小企業で働く従業員を対象に調査した報告書が載せられています。

- ・入社半年後の新入社員を対象として「新入社員フォローアップ懇談会」を実施し、社員の定着を図っている。（製造業）
- ・社員間の情報共有システムを構築し、各職場における仕事や課題の状況を全社員で共有できるようにして職場での問題対応に活用している。（情報通信業）
- ・メンター制度を核にした育成・評価制度の導入によって従業員の働きがいや働きやすさを追求している。（サービス業）

- ・目標管理面談や毎月の面談を通じて職員の希望や提案を吸い上げ、ジョブ・ローテーションや業務改善に活用している。(福祉関連業)
- ・数年前から導入した新たな評価処遇制度のもとで、多面的評価・評価結果のフィードバック・給与等との連動を実施している。(建設業)

一度、参考にしてみられてはいかがでしょうか？

http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/index.html

いきいきした会社づくりをお手伝いします

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/>

