



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
- ・労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・給与計算・年末調整
- ・労災に関するご相談・請求手続き
- ・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



青々とした緑と照りつく太陽が初夏を感じさせますね。
皆さまいかがお過ごしでいらっしゃいますか。
日曜日、昨年も走った たたらぎダム湖のマラソンに行
ってきました。緑あふれるコースで、マイナスイオンを
体中いっぱい浴びてきました。ただ、記録は目標に届か
ず、残念でしたが…。
マラソンもこれで一旦夏の間はお休み。夏を乗り切っ
て、また秋以降にがんばりたいと思います。



親に言われてうれしかった言葉

小学校 5 年から中学 3 年までの男女 200 人に聞いてみたところ、
(複数回答)、ベスト 3 に入ったのは、①よくがんばったね ②すごい
ね ③ありがとう という結果になりました(調査 4 月上旬 日経新
聞)。ハートフルコミュニケーション代表の菅原裕子さんによると、「よ
くやった、という上からの言葉ではなく、同じ立ち位置で認められた
ことが伝わる言葉に、子どもは強い感銘を受けるとのことです。また、コ
ミュニケーションコンサルタントの谷口貴彦さんは、「〇〇してえらかつ
たね」という成果承認型と呼ばれる褒め方だと、結果を出した時しか褒
められないという不安感を常に抱えることになってしまうそうです。

それよりも、「生まれてきてくれてうれしかった」「大好きだよ」とい
うような存在自体を認めるメッセージを送るほうが、帰属できる場を感
じて安心できるということです。

★これで完璧！ 5月の事務



☆労働保険料年度更新☆

6月1日～7月12日までの間に労働保険料の確定・概算申告を行います。平成21年4月分～22年3月分までの賃金を集計します。集計のポイントを挙げますので参考にしてください。

- ・「月＝給与締め日の属する月」として計算する
- ・給与の額には通勤交通費も含める
- ・法人の役員や事業主と同居の家族従事者の賃金は、原則として除く
- ・労災保険料の計算には、パート・アルバイトの賃金もすべて含める
- ・雇用保険料の計算には、雇用保険に加入するパート・アルバイトの賃金も集計する
- ・雇用保険料の計算では、その年度の初日（4月1日）に64歳以上の人の雇用保険料は、本人・事業主負担とも免除される
- ・賞与も集計する
- ・出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向“先”に、雇用保険料の計算では出向“元”に含める

労災保険料率は、平成21年度と22年度で変わりませんが、雇用保険料率は以下の通り変わります。＜事業主・被保険者の合計負担率＞

- ・一般の事業 1,000分の11 →1,000分の15.5
- ・建設の事業 1,000分の14 →1,000分の18.5

☆住民税特別徴収の準備☆

6月に支払う給与から、平成22年度の住民税の特別徴収（給与天引き）を開始します。今年1月に提出した給与支払報告書をもとに税額が計算され、各市役所から税額通知書、納付書などの書類が届いていますので、各社員の金額を確認し今月の給与から徴収しましょう。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

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、6月10日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

5月分の社会保険料・児童手当拠出金を 6月30日までに納付。

☆4月決算法人の確定申告と納税☆

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）申告と納税がともに 6月中の決算応答日までです。

**Q. 社員が〇〇ユニオンに加入したとのことで、
突然そのユニオンが当社に団体交渉を求めてきました。
ほっておいても構いませんか？**

A. ユニオンとは一人でも入ることができる労働組合です。労働組合は憲法上でその存在と活動が保障されており、日本では大企業における企業内組合以外は珍しいものでしたが、最近、労働者が労使間のトラブルの解決方法として、合同労組に加入して団体交渉として使用者に申し入れる例が多く発生しています。

問のように、申し入れられた交渉をほっておく、というのは、使用者側に法律上課せられた「誠実交渉義務」（労組法7条2号）に触れてしまいますので、正当な理由なく団体交渉を拒否することはできません。ただし、交渉である以上、相手側の要求に従わなければならないとか、譲歩しなければならないというわけではなく、求められることは、「誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する」ことなのです。

以下のような場合は、誠実交渉義務に反すると判断されますので、ご注意ください。

- ・ 会見、協議を拒否すること。書面でのやりとりを主張し、直接の話し合いを拒否することも含まれます。
- ・ 合意達成の意思のないことを、最初から宣言して交渉すること。
- ・ 使用者側の交渉担当者に交渉の権限が与えられておらず、承っておきます、社長に聞いて返事します、というばかりで、何一つ内容が進展しない場合。ただし、検討のための時間をほしい、と即答をしないことは構いません。
- ・ 回答拒否や一般論ばかりで、議題の内容について実質的に検討に入ろうとしない態度。

交渉にあたっては、以下の工夫も必要です。

- ・ 交渉の日時と場所の設定について、組合の事務所はもってのほか。交渉時間に切りがなくなりますし、大きな声で脅されることも考えられます。外部施設の会議室などで時間を決めて（2時間など）借りて行うことをお勧めします。
- ・ 組合も経済活動として行っています。つまり、組合自身が損になること（時間がかかる割に実入りが少ない など）はやりたがりません。使用者側が若干の譲歩をすることで、組合もすんなり受け入れる案件もありますので、そういった見極めは大切です。

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/>

