



\* 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



私の一番好きな紅葉の季節がやってきました。皆さまいかがお過ごしでしょうか。今年はどここの紅葉スポットへ行こうか…と、ただ今思案中ですので、お薦めスポットがあれば、ぜひ教えてください！

★お知らせ★ 事務所を移転しました。

〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815  
 電話・FAX・メールアドレスなどは、今までと変わりません。  
 今後とも、何卒よろしくお願い申し上げます。



\* 気になるお金の相場 \*

～取引先の慶事への祝金・祝品～



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)

	創業記念行事		新社屋・新工場		支店・新店舗開設	
	祝金	祝品	祝金	祝品	祝金	祝品
最高額	100,000	50,000	100,000	50,000	100,000	50,000
最低額	10,000	3,000	10,000	3,000	10,000	3,000
最多回答 (相場)	10,000/ 30,000	10,000	30,000	10,000	10,000	10,000
品物		生花、酒		生花、観 葉植物		生花、観 葉植物

## ★これで完璧！11月の事務★



### ☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

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

### ☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

10月分社会保険料・児童手当拠出金を 12月1日までに納付。

### ☆労働保険料（第3期分）の納付☆

延納（分割納付）を認められている労働保険料の第3期分を 12月1日までに納付します。

### ☆9月決算法人の確定申告と納税☆

9月決算法人の確定申告と納税、3月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 11月中の決算応答日までです。

## ★今月のお役立ちシート★



### ☆年末調整 社員様向け配布用資料☆

年末調整の準備が始まります。社員の皆さんへ「扶養控除等（異動）申告書」「保険料控除兼配偶者特別控除申告書」を配布しますが、その際の申告書記入のしかたと、年末調整の説明用資料をご用意しています。  
ご入用の方はどうぞご連絡ください。

## ★年末調整 クソ・イントロ・ハイ★



### ☆扶養に入れる所得の額

合計所得金額が38万円以下です。給与収入だけの場合は、収入金額が年間103万円以下。公的年金（雑所得）だけの場合は、65歳未満の人は108万円、65歳以上の人は158万円以下。障害・遺族年金は非課税ですので、所得には入れません。

### ☆配偶者特別控除

配偶者の合計所得金額が「38万円を超え76万円未満」です。つまり給与収入だけの場合には、103万円を超え141万円未満の場合です。

### ☆保険料控除

本人と生計を一にする親族分の社会保険料（国民年金、国民健康保険など）についても、本人が支払ったものであれば控除の対象に入れることができます。

## 貴社の管理職は 「名ばかり管理職」ではありませんか？

A. マクドナルドの判決以降、「名ばかり管理職」問題に注目が集まっています。労働基準法では原則1日8時間、1週間40時間を超えて勤務させる場合には、割増した賃金を支払わなければならないと定められていますが、その例外として管理監督者は、これを支払わなくてよいと定められています。ただし、ここでいう管理監督者とは単なる役職者のことではなく、「経営者と一体的な立場にある者」のことを言うのですが、これを多くの会社が役職者だから残業代を支払わなくてもよい、というように間違っただけで解釈・運用してきたため、大きな問題となっていました。

その原因は、この「一体的な立場」というのがとても曖昧な表現であるため、具体的にどういう状態であれば管理監督者と認められるのか、はっきりと分からなかったからですがこれを今回の通達ではっきりと判断基準を示したわけです。

判断の基準には、①職務内容、責任と権限 ②勤務態様 ③給与等の待遇 の3つを挙げられています。

①の職務内容、責任と権限について、パート・アルバイト等の採用・解雇について責任・権限がない、実質的に関与できない、職務内容に部下の人事考課については含まれておらず関与できない、勤務割表の作成、残業の命令について責任・権限がないなどの場合には、管理監督者と認められにくくなります。

②勤務態様ですが、役職者が遅刻早退などをした場合に給与をカットされたり人事考課でマイナス評価が付いたりする、営業時間中は店舗に常駐するなど長時間労働を余儀なくされ労働時間に関する裁量がない、などの場合には管理監督者とは認められにくくなります。

③給与などの待遇ですが、時給単価に換算した場合パート・アルバイト等の時給とほとんど変わらない、一般社員と比べて給与額がほとんど変わらない、つまり役職者としての相応の給与をもらっていないければ管理監督者とは認められにくくなります。

これらの基準をクリアしているからといって、ただちに管理監督者として認められるわけではありませんが、曖昧な基準が少しはこれで分かりやすくなったといえるでしょう。この通達は小売・飲食チェーンの店長について限定したものではありませんが、他の業種でも十分参考にできる内容だと思います。これらの基準をもとに、管理職の権限や待遇を見直すのか、あるいは管理監督者ではないと判断して残業代を支払うことにするのか…いずれにしても早めにきちんと対応しておく必要があるのではないのでしょうか。

羽瀨貴久子社会保険労務士事務所

社会保険労務士 羽瀨貴久子

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

E-MAIL habuchi@sky.memail.jp

URL <http://ikiiki30.com/>

