そらいろ通信　7月

＊マイナンバーも安心！当事務所は**電子申請**でお手続きしています＊

◆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～17 時

皆さまいかがお過ごしでしょうか。連日雨や曇りで、まだまだ梅雨らしい天気が続いています。朝が涼しいのが有難いですね。
夏の高校野球の時期がやってきました。昨年、息子たちが引退してから早 1 年が経ちました。負けたら終わり（引退）という中、一試合一試合一つでも甲子園に近くまで上っていけるよう頑張る子とその親たちを、私も応援したいと思っています。

～パート・アルバイト　時給相場～

職種	平均値	最頻値	調査対象地域
看護師、准看護師	1,686	1,300	大阪市内
〃	1,581	1,400	神戸市

【アイデム人と仕事研究所より】
対象期間：2018 年２月～2019 年１月発行紙面（各月２週分）
データ数：932,177 件

Copyright © 2019.7.Kikuko Habuchi Labor consultant All rights reserved.

★7月のお仕事カレンダー★

7/10	● 労働保険の年度更新手続きの締切日、労働保険料第 1 期の納付 ● 6 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 特例適用による源泉所得税（1 月～6 月分）の納付 ● 健康保険・厚生年金保険の報酬月額算定基礎届の提出期限
7/16	● 障害者雇用状況報告書の提出 ● 高年齢者雇用状況報告書の提出
7/31	● 労働者死傷病（休業 4 日未満の 4～6 月分の労災事故）報告の提出 ● 6 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 5 月決算法人の確定申告と納税・11 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 8 月・11 月・翌年 2 月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

★トピックス★

～働き方改革関連法解説パンフレット「働き方改革ＢＯＯＫ」を作成・公表（日商）～

日本商工会議所ならびに東京商工会議所は、中小企業への働き方改革関連法の周知および中小企業の対応推進に向け、働き方改革関連法解説パンフレット「働き方改革ＢＯＯＫ」を作成し、公表しました（令和元年（2019 年）６月 13 日公表）。

同所が、本年（2019 年）６月６日に公表した調査結果では、中小企業の働き方改革関連法の認知度・対応状況の大幅が改善がみられていますが、時間外労働の上限規制については約 2 割、同一労働同一賃金については約 3 割の企業で内容の理解まで至っていないという結果でした。

そのほか、本年 4 月から施行されている年次有給休暇の取得義務化については 22.7%、中小企業では 2020 年 4 月から施行される時間外労働の上限規制は 36.9%、同じく 2021 年に施行される同一労働同一賃金に至っては 64.0%の企業が、対応の目途がついていない状況にあるという結果も明らかになりました。

このような結果も踏まえて、中小企業の経営者や人事・労務担当者向けに働き方改革関連法を分かりやすく解説するパンフレットを作成したようです。
今後、全国の商工会議所とも連携して、広く配布・周知を行い、働き方改革関連法の周知・啓発を行っていくとのことです。
日商・東商ホームページからもダウンロード可能です。
（https://www.tokyo-cci.or.jp/publications/#anc04）

Copyright © 2019.7.Kikuko Habuchi Labor consultant All rights reserved.

契約社員の期間満了による離職の取り扱い（雇用保険）

Q．臨時的に契約社員（有期雇用）を雇用していましたが、この度、期間満了により退職しました。ハローワークで手続きをしようとすると雇用契約書を確認したいと言われました。一般の正社員（無期雇用）と何か違う点があるのでしょうか？

A．有期契約で雇用する人を契約期間の満了で退職させる場合、基本的には使用者による解雇でもなく、労働者の自己都合による退職でもありません。しかし、有期契約を何度も反復更新してきた場合などは、実体として無期契約と変わらないとして期間満了による雇止めを無効（雇止めはできない）とした裁判例も多くあります。

そこで雇用保険では、「3 年」という客観的なラインを引いて、1 回以上更新され、3 年以上通算して雇用された人の契約期間の満了による退職については、その退職となった事情が、会社または労働者本人どちらの都合により契約更新しなかったかにより、「事業主都合による解雇」または「労働者都合による退職」のいずれかに取り扱われます。

・事業主の都合により契約更新しなかった場合→「事業主都合による解雇」
・労働者の都合により契約更新しなかった場合→「労働者都合による解雇」

労働者都合により退職すると、原則として 3 ヶ月の給付制限がありますが、「事業主都合」では給付制限がありません。解雇とみなされると一定期間助成金を受給できなくなることもあり、事業主にとって不利になります。このように有期契約が 3 年以上となるときには注意が必要です。

ただし上記は、雇用契約として 3 年以上の期間満了が事業主都合・労働者都合で有利だとか不利だとかいって一律判断されるという話ではありません。あくまで雇用保険の取り扱いとしてのお話です。

Copyright © 2019.7.Kikuko Habuchi Labor consultant All rights reserved.

＊マイナンバーも安心！

弊所は**電子申請**でお手続きしています＊

＊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/

Copyright © 2019.7.Kikuko Habuchi Labor consultant All rights reserved.