



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



お盆明けに少し暑さが和らいだかと思いましたが、また厳しい残暑が続きますね。皆さまいかがお過ごしでしょうか？

ようやく夏休みが終わり（子供の）、心も体もほっとひと段落です。お盆には野球の遠征に丸々2泊で同行し、お墓参りもできずに真っ黒になってしまいました。早く秋風が吹く日が待ち遠しいです…。



気になるお金の相場
～業務外死亡の場合の死亡弔慰金～

社員本人の死亡に対する弔慰金支払いは、労災保険や企業保険・退職金・香典との関係もあるので企業によって大きく幅が出ますが、相場は10～20万円、勤続年数に応じて加算される傾向があります。

（日本実業 2009年調査 集計企業数 223社）

（単位：円）

| | 一一定額 で支給 | 勤続年数に応じて支給 | | | | |
|-------|-------------|------------|---------|---------|---------|---------|
| | | 満1年 | 満5年 | 満10年 | 満20年 | 満30年 |
| 最高額 | 1,000万 | 250万 | 300万 | 400万 | 500万 | 600万 |
| 最低額 | 30,000 | 10,000 | 20,000 | 30,000 | 30,000 | 30,000 |
| 最多回答額 | 100,000 | 50,000 | 100,000 | 100,000 | 100,000 | 100,000 |
| 中位額 | 150,000 | 70,000 | 100,000 | 150,000 | 200,000 | 175,000 |

★これで完璧！ 9月の事務



☆標準報酬月額の設定と厚生年金保険料率の改定☆

7月に届け出した「被保険者報酬月額算定基礎届」により、健康保険・厚生年金保険の被保険者の標準報酬月額が決定します。年金事務所から決定通知書が届きますので、確認しましょう。新しい標準報酬は9月からの適用となり、10月に支払う給与から変更します。（保険料を当月引きしている会社は9月から）。

合わせて厚生年金保険料率が164.12/1,000に変わります。会社と被保険者で折半し、それぞれ82.06/1,000となります。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

8月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、9月12日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

8月分の社会保険料・児童手当拠出金を 9月30日までに納付。

☆7月決算法人の確定申告と納税☆

7月決算法人の確定申告と納税、1月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 9月中の決算応答日までです。



労務ワンポイント

～雇入れ時の助成金～

60歳以上の高齢者、母子家庭の母、障害者、トライアル雇用（最長3ヶ月のお試し雇用）、既卒3年以内の若者など一定の要件に該当する人を新しく雇い入れた場合に出る助成金があります。ただし、助成金の対象となるには、「ハローワークへ求人を出して（必要な記載事項もあり）、ハローワークの紹介（紹介状を持参してもらい）で採用する」ことが条件で、求人雑誌・折込みチラシ等での募集採用は対象外です。雇ってしまった後から助成金の対象にはできませんので、新規採用あるいは助成金をご検討の方は、必ず事前にご相談くださいませ。

パート・アルバイト雇用の誤解

- 時給や日給で支払うなら、パート・アルバイトになる。
- パート・アルバイトは、会社の都合で、比較的いつでも自由にやめさせることができる。
- パート・アルバイトは、社会保険に加入させなくて構わないので、人件費が安くつく。
- パート・アルバイトには、有給休暇はない。
- パート・アルバイトは、労災事故があっても労災保険は使えない。
- パート・アルバイトには、賞与や退職金を支払わなくてよい。

上記 6 つの質問について、皆さんの回答はどのようなものになりましたか？ 全部 YES だった方が多いのではないのでしょうか？ 実は、答えはすべて NO なのです！

時給・日給者＝パート・アルバイトではありません。フルタイムで働いていても時給で払ってれば、パートと呼ぶことが多いですが、法律の「パートタイマー」とは、時給・日給の定めはなく、「通常の労働者（＝その会社の正社員）」よりも所定労働時間が短い人のことを言います。つまり、フルタイム勤務の時給者は、厳密にはパートタイマーではない、ということになります。

正社員とパート・アルバイトの取り扱いについて、法律上の区別は一切ありません。社会保険も勤務時間数などの要件に当てはまればパート・アルバイトでも加入させなければなりませんし、有給休暇も発生します（ただし、付与日数や付与時間数は、個々のケースに応じて少なくなる場合があります）。労災事故があっても、同じように労災保険を使わせなければなりません。解雇も、会社の都合で自由に行えるものではなく、解雇するための合理的な理由が求められます。賞与や退職金については、就業規則等で「パート・アルバイトには支給しない」と明確に決めていれば支給しなくて構いませんが、そういった定めがなければ、正社員と同じように払え、と言われてしまいます。

皆さんの会社でも、パート・アルバイトを誤解しながら雇用していませんか？ 今一度、確認なさってみてください。

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/>

