



\*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



はや 2 月も半ば。寒い日が続きますが、いかがお過ごしでいらっしゃいますか？  
 日曜日は、息子の野球チームが所属する連盟で「お別れ野球大会」でした。各チームの 6 年生がごちゃまぜになってチームを作り、試合をするお遊び大会ですが、ずっと勝負する関係だったのに、過去何度か顔を合わせるうちに、いつの間にか顔見知りになっていて、今日一日親しくしゃべり合っている姿を見て、スポーツってやっぱり素敵だな、と思いました。あと 2 週間で息子も 6 年間の小学校野球生活を一旦卒業します。



\*賃金データ（統計から抜粋）\*

今回ご紹介するのは、厚生労働省平成 24 年賃金構造基本統計調査の都道府県速報です。会社内の名称によらず、フルタイムで働く常用労働者全体を集計対象にしています。

●男性の所定内給与

都道府県	年齢 (歳)	勤続年数 (年)	所定内実労働時間数 (時間)	残業時間数 (時間)	所定内給与額 (千円)	残業代を加えた額 (千円)
京都府	43.1	13.1	166	15	333.3	369.2
大阪府	42.5	13.0	166	16	337.3	370.3
兵庫県	42.3	12.9	167	16	325.5	359.5

●女性の所定内給与

都道府県	年齢 (歳)	勤続年数 (年)	所定内実労働時間数 (時間)	残業時間数 (時間)	所定内給与額 (千円)	残業代を加えた額 (千円)
京都府	39.9	9.3	162	8	250.0	269.6
大阪府	40.1	8.3	162	9	241.1	257.4
兵庫県	40.2	8.6	162	9	238.9	257.0

## ★これで完璧！ 1月、2月の事務★



### ☆所得税額の変更（給与計算）☆

1月の給与計算から、復興特別所得税を併せて徴収することになるため、所得税額が変わります。詳しくは、下記をご覧ください。

### ☆法定調書、給与支払報告書の提出☆

源泉徴収票、報酬等の支払調書は税務署へ、給与支払報告書は市区町村へ 1月31日までに提出します。

### ☆労働保険料（第3期分）の納付☆

労働保険料を3期分割納付にしている場合は、1月31日までに納付します。保険料の支払いを口座振替にしている場合は、2月14日に引落しです。

### ☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

1月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、2月12日までに納付。

### ☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

1月分の社会保険料・児童手当拠出金を 2月28日までに納付。

### ☆12月決算法人の確定申告と納税☆

12月決算法人の確定申告と納税、6月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 2月中の決算応答日までです。

## \* 所得税額の変更【復興特別所得税】 \*



平成23年3月11日に発生した東日本大震災の復興財源にあてるため、平成25年1月1日から平成49年12月31日の間に、社員へ給与、賞与、退職金等を支給する際、現在徴収している所得税に加え、復興特別所得税を徴収する必要があります。復興特別所得税の額は、現在の所得税額に2.1%の税率を乗じた額です。

実際に給与計算を行う場合、現在徴収している所得税と改正により追加された復興特別所得税とを個別に徴収するのではなく、所得税と復興特別所得税の税率を合計した税率を乗じて計算した金額をまとめて徴収することになります。

また、平成25年1月以降分の「源泉徴収税額表」には、所得税と復興特別所得税の合計額が載っているため、この表に当てはめて算出すれば結構です。

（例）課税対象額200,000円 扶養人数0人の場合 4,670円 →4,770円

納付についても、所得税と復興特別所得税の合計額を記載し、1枚の納付書で納付を行います。

## 高齢者雇用安定法の改正について

高齢者雇用安定法が改正され、平成 25 年 4 月 1 日から施行されることになりました。  
今回の改正ポイントは次の3つです。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用制度の対象者を雇用できる企業範囲の拡大
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

### 1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

現行の高齢者雇用安定法は、65 歳までの雇用確保を目的として、以下のいずれかの高齢者雇用確保措置を義務づけています。

- ①定年年齢の引き上げ
- ②継続雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止

このうち「継続雇用制度」とは、60歳で定年を迎えた従業員を定年後も引き続き雇用する制度のことをいい、現在は、労使協定により会社が対象者を選別することができます。

これが、改正後の 25 年 1 月 1 日以降は、原則、希望者全員を継続雇用制度の対象者とする必要があります。

ただし、本仕組みの廃止には経過措置が認められています。

もともと、今回の改正の背景には、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が 60 歳から段階的に引き上げられる現状を受け、定年後の無収入、無年金期間を防ぐことを目的としています。そのため、労使協定で継続雇用制度の対象者を限定する仕組みを設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その限定基準を引き続き利用することができます。（平成 37 年 4 月 1 日までの経過措置）

### 2. 継続雇用制度の対象者を雇用できる企業の範囲の拡大

定年後の継続雇用先として、自社だけでなくグループ企業子会社や関連企業）まで広げることができるようになります。

### 3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

労働局、ハローワークは、高齢者雇用確保措置を実施していない事業主に対して、指導、勧告を行います。今回の改正で勧告に従わなかった場合には、企業名が公表されることになります。

今回の改正により、就業規則の整備のみならず、高齢者の活用方法や賃金水準の見直しなど、4 月の施行に向けた準備が急務となります。

\*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/>

