



* 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



朝晩は多少涼しくなってきましたが、日中はまだまだ厳しい暑さが続きます。皆さまいかがお過ごしでしょうか。

先日とある会社での研修に参加しました。そこで“あいさつ”という字を漢字で書くという勉強があったのですが、“挨拶”という漢字の持つ意味として、挨には“心を開く”、拶には“相手に近づく”、という意味があるそうです。つまり挨拶とは、相手に対して心を開いて自らが一歩近づくこと。実践するのは難しいことかもしれませんが、とても大切なこと、ぜひ心掛けていきたいと思っています。



* 助成金ご案内 *

～人を育成し雇い入れる事業主に助成金が支給されます～

ハローワーク経由で求人をし、6ヶ月間の有期雇用を結び教育研修を行う場合、その期間について(1)と、その後常勤雇用した場合(2)にそれぞれ助成金が支給されます。(1)は月額10万円、(2)は総額100万円です。主な要件は、下記のとおりです。

- ・実習に入る前後6ヶ月間に、解雇者を出していないこと。
- ・求人の際には、経験不問とすること。
- ・ジョブカードを持っている人の紹介をハローワークから受けたこと。
- ・1週間30時間以上の勤務で、6ヶ月間の雇用契約を結ぶこと。
- ・実習にあたっては事前に実習計画を立て、指導者を付けて、座学も行うこと。
- ・過去3年間に一度でも雇用したことがない、あるいは事前に雇用の予約をしている者でないこと。

★これで完璧！9月の事務★



☆社会保険料が9月分から変わります☆

7月に提出した報酬月額算定基礎届の結果が、9月分の保険料から反映され、健康保険と厚生年金の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。

(標準報酬月額とは、各人の給与額の平均額を等級表に当てはめたもの)これは固定的賃金の変動がない限り、来年8月分まで適用されます。

同時に、協会けんぽ(政府管掌健康保険)の保険料は都道府県ごとで変わり、厚生年金保険料率も 153.5/1,000 → 157.04/1,000 (折半で 78.52/1,000)へ変わります。

給与からの保険料の徴収は通常、翌月に支払う給与からとなりますので、これらの変更は10月に支払う給与から変更します。9月の給与計算が済んだら、翌月に向けてこれらの準備をしておきましょう。

(各県の健保料率 大阪 82.2/1,000 兵庫 82/1,000 京都 81.9/1,000 和歌山 82.1/1,000 給与からの控除は折半)

☆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10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。

★知りたいデータ★



☆若者は、収入より働きがい！？☆

仕事に対する意識は日本と他の主要国では大きく違うそうです。内閣府の「第8回世界青少年意識調査」(2009年3月公表)によると、仕事を選ぶ際に最重要視することについて、欧米や韓国は「収入」が断然トップであるのに対し、日本は「仕事の内容」との回答のほうが多く、日本の若者は「働きがい」を大切にしている実態が明らかになったとのこと。

★こんなときQ&A★

Q. ブログで会社を中傷した社員を懲戒解雇できますか？

A. ブログに書かれた内容、誹謗中傷の程度、事実なのかどうか、それによって企業が失った社会的信用の程度などを総合的に判断し、懲戒の処分を検討しなければなりません。その内容によっては懲戒解雇よりも軽い処分に留めなければならないことがあります。

労働者の勤務時間外の過ごし方は個人の自由時間であるため、基本的には何をして過ごしても労働者の自由と言えます。一方で労働者は、労働契約を結ぶに当たって、誠実に労務を提供する、という義務も負うこととなります。この義務の中には、「企業の利益を不当に侵害してはいけない」ということも当然に含まれていますので、企業秘密を漏らしたり、企業イメージを損なう誹謗中傷をしたりするなど、会社の利益に反する行為は許されません。

そもそも会社が労働者に対して懲戒することを認められているのは、企業の秩序を維持するためにそれが必要だと考えられているからです。そのため、企業秩序に関わらない個人的な行為は、原則としては懲戒の対象にはなりません。しかし、ブログに書かれる内容が仕事を通じて得た情報であるなど、仕事と密接に関係するなら単純に私的な行為とばかりもいえません。新聞記者が仕事の取材で得た情報を自らのホームページに掲載したことに対する懲戒処分の有効性を争った裁判では、「その行為が労働者の企業における職務に密接に関連するなど、企業秩序維持の観点から許されない行為と認められる場合には、なお企業秩序遵守義務に違反する行為として懲戒処分の対象とすることができる」として、14日の出勤停止処分を命じた会社の処分を有効であると認めています（日本経済新聞社事件 東京地裁判決平成14年3月25日）。

ところが、仕事で知り得た情報を公開したり、会社を誹謗中傷したりした程度では、懲戒処分をすることは認められても、懲戒解雇までは難しいかもしれません。まずは根気よく注意・指導に努め、そのうえでなお改善されない場合に解雇が検討されることとなります。この場合でも懲戒解雇ではなく、労働者の債務不履行（誠実に労務を提供するという労働者の義務が行われないこと）に対する契約解除として、普通解雇を選択するほうが無難かもしれません。経営者への誹謗中傷によって労使の「信頼関係が崩壊した」として普通解雇をした事件を有効と認めている判決があり、参考になります（学校法人敬愛学園事件 最高裁判決平成6年9月8日）。

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/>

