



\* 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



すっかり夏の到来ですね。耳を劈くほどの蝉の声に暑さを一層感じさせられます。

先日、4年生以下の子どもと母親が参加する親子Tボール大会に出場し、なんと準優勝まで行きました。ほぼ野球と同じルールですが、止まっているボールを打つものです。ソフトボール経験者のお母さんに助けられながら、子どもたちと一緒に大声を張り上げてきました。賞品のすいかとメロンは、今度の練習のときに皆で分ける予定で冷蔵庫に冷やしています！



～来月の夏期休業のお知らせ～  
8月13日(木)～16日(日)まで  
夏期休業とさせていただきます。  
どうぞよろしくお願い致します。

★インフルエンザ休業に対する助成金★



5月の下旬から新型インフルエンザ騒動で影響を受けた事業所様も多いかと思えます。インフルエンザが理由で、売上等が5%以上減少し、従業員を休業させた事業所については、7月中であれば5月16日まで遡って“緊急雇用安定助成金”を受けることができます。

ただし、休業させた日について、平均賃金6割以上の休業手当を支給した実績がなければなりません。該当するかもしれない、という事業所様はどうぞご連絡ください。

## ★これで完璧！7月の事務★



### ☆健保・厚生年金の報酬月額算定基礎届の提出☆

7月1日現在在籍する社会保険の加入者（6月1日以降に加入した人を除く）について、「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届」（算定基礎届）を社会保険事務所に提出します。また、4月支払いの給与から昇給・降給・給与体系の変更があったことにより現在の等級より2等級差が出る人については「被保険者報酬月額変更届」を算定基礎届の代わりに出します。提出期限は7月1日から10日までの間です。

### ☆住民税特別徴収☆

平成20年分の所得に対する住民税の特別徴収（給与天引き）が6月給与から始まっていますが、通常は6月と7月以降の金額が異なりますので、確認をして給与から天引きしましょう。

### ☆賞与からの健保・厚生年金保険料の徴収と賞与支払届の提出☆

社会保険の被保険者については、健康保険 41/1,000 介護保険 5.95/1,000 厚生年金保険 76.75/1,000 雇用保険（一般）4/1,000（建設）5/1,000 の保険料をそれぞれ徴収します。健康保険・厚生年金保険については、支給日から5日以内に「賞与支払届」を作成し提出します。

### ☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

6月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、7月10日までに納付。

### ☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

6月分の社会保険料・児童手当拠出金を 7月31日までに納付。

### ☆5月決算法人の確定申告と納税☆

5月決算法人の確定申告と納税、11月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 7月中の決算応答日までです。

## ★上手な叱り方★

部下に対して“褒める”ことも大事ですが、“叱る”ことも同じくらい大切なことです。でも叱るのは実際とても難しいことですね。そこで上手な叱り方を挙げてみました。

- ・普段から人間関係を築き、受け入れられる下地（環境）を作っておく。
- ・なぜ叱るのかを明確に伝える。
- ・人間性を否定しない。
- ・あれもこれも叱らない。1回に一つのことだけ。
- ・叱った後のフォローを忘れない。

叱る方法として“サンドイッチ方式”というものがあるそうです。

「褒めて→叱って→褒める・期待を述べる」

叱ること、指摘することは、挽回に向けての励ましです。上手に叱って、人を育てて行きたいですね。

**新しく採用した人に試用期間を設けよう  
と思います。注意することはありますか？**

A. わずかな面接等の時間だけでは、その人の資質、能力などを見抜くことは困難です。そこで採用した人を自社に合うかどうか試し、働きぶりを判断する期間を設定しますが、これを試用期間といいます。ただし、試用期間であっても雇用契約は始まっています。以下の点に注意しましょう。

①試用期間の長さ…試用期間の長さに法律上の決まりはありませんが、本採用するかどうかを判断するという目的から考えると、あまりに長すぎるのは問題になります。一般的には3ヶ月～6ヶ月程度で設定することが多いです。

②本採用拒否は“解雇”となる…試用期間を終えた時点で、あるいは試用期間の途中で本採用するのを拒否する場合は“解雇”にあたります。試用期間は確かに見習的に勤務していますが、雇用契約自体は常用雇用として入社日から既に始まっているからです。解雇ですから、解雇予告あるいは予告手当支払いの手続きはもちろんのこと、解雇するための“合理的”な理由が必要となります。つまり試用期間だからというだけで、安易に辞めさせることはできません。就業規則に定めておけば、試用期間開始から14日以内であれば、解雇予告あるいは予告手当の支払いは不要です。

③試用期間の延長…一旦決めた試用期間を延ばすことは基本的には避けなければなりません。就業規則などに定めておくことで、本人が相当な日数を病気で欠勤したなどの理由があれば延長することもやむを得ません。

④その他試用期間に代わる試用の方法…解雇の問題を気にしないでいい試用期間は、入社後14日以内です。人材を見極めるには正直短いですね。そこで試用期間以外の他の方法をご紹介します。

・紹介予定派遣…気に入らないときは、派遣期間満了時に契約を終了できる。期間は最長6ヶ月間。本雇用する場合は、紹介料が発生します。

・トライアル雇用…39歳未満の若年者や母子家庭の母、障害者などについて、ハローワークから紹介を受け、最長3ヶ月間の有期雇用で契約。それで終了しても問題はないが、あまり採用拒否ばかりすると、以後の紹介が受けにくくなるかもしれません。助成金（最大4万×3ヶ月）が受けられます。

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/>

