



* 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



穏やかな天気が続いたゴールデンウィークもあっという間に終わってしまった感じがしますが、皆さまいかがお過ごしでしたでしょうか。

私は特に泊りがけで旅行をすることもなく、子どもたちの行事に追われっ放しの数日間でしたが、1日だけ淡路島へドライブしてきました。

今回の通信は、引き続き労働契約法と、中面に「褒め言葉」についてのニュースを載せてみました。どうぞご覧ください。



* 気になるお金の相場 *

～役職者手当について～



他社はどうしているのか、世間の相場は？ 役職者に対して支給する手当について、業種や規模によっても異なりますが全体としての平均をご覧ください。

(単位：円)

	部長	次長	課長	課長代理	係長
支給平均額	79,803	59,717	47,180	34,089	23,254
社員 100 名 以下企業平均	75,837	57,670	44,947	31,972	22,864
前回平均額	73,413	54,154	42,618	31,405	17,220
前々回平均額	68,807	55,796	43,750	31,939	19,582

* 前回：2005年、前々回：2003年

★これで完璧！5月の事務★



☆労働保険の年度更新☆

労災保険料、雇用保険料について、19年4月～20年3月までの給与支払実績に基づく確定保険料、20年4月～21年3月までの給与支払見込みに基づく概算保険料、19年4月～20年3月までの給与支払実績に基づく石綿健康被害救済法一般拠出金を計算、申告納付します。期限は5月20日までです。
(来年度からは、6月1日～7月10日までの申告納付になります。)

☆後期高齢者医療制度による資格喪失者の保険料控除☆

4月から始まった後期高齢者医療制度によって満75歳以上の健康保険の被保険者は4月1日付けで資格を喪失しました。給与(賞与)から控除していた健康保険料は、4月支給の給与(3月分保険料)までの控除となり、5月支給の給与以降は保険料の控除は不要となりますので、注意しましょう。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

4月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、5月12日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

4月分の社会保険料・児童手当拠出金を 6月2日までに納付。

☆3月決算法人の確定申告と納税☆

3月決算法人の確定申告と納税、9月決算法人の中間(予定)申告と納税がともに 5月中の決算応答日までです。

★ほっと ニュース★



☆褒め言葉は「報酬」☆

自然科学研究機構・生理学研究所(愛知県岡崎市)の研究グループが、褒められた際の脳の動きを初めてとらえたと4月23日に発表しました。高精度の画像診断装置の中に横たわった人に、他人からの褒め言葉を見せた際の血流の変化を調べたもので、その結果、喜怒哀楽をつかさどる部位よりも、食べ物やお金をもらったときに反応する部位と同じ脳の中心部の血流が活発になった、ということです。褒められることについて脳が「報酬」と受け止めることを示しており、人間の複雑な行動を科学的に検証する指標の一つになるということです。

★こんなときQ&A★

新法律 労働契約法が始まります！ ②

Q. 前回に引き続き、労働契約法のポイントを教えてください。

A. 前は、労働契約を結ぶ際には書面で行うことを原則とするという話をしましたが、他のポイントをいくつか挙げましたので、ご覧ください。

①労働契約は労使（労働者と使用者＝雇用主）が対等の立場で結ぶもの。

一般的には、労働者と使用者（雇用主）とでは、使用者側が交渉力を強く持つものですが、これを最小限に抑え、労働者も実質的に対等の立場で合意することにより、労働契約を締結・変更することが求められています。

②労働契約は、均衡を考慮すること

人種・国籍・信条・性別などでの差別は労働基準法や男女雇用機会均等法などで禁止されていますが、労働契約法では、異なる就業形態（例えば正社員とパートなど）にある労働者間の均衡について考慮すべきである、ということが定められました。均衡とは、単に差をつけたいいけないということではなく、同じ仕事内容であるにもかかわらず、正社員とパートでは大きく給与に格差がある、というようなことを戒めることが目的です。

③ワーク・ライフ・バランスへの配慮をすること。

近年、仕事と生活との調和、ということが社会的に注目されていますが、労働契約の締結・変更の際には、仕事と生活の調和への配慮が求められることになりました。

④安全への配慮を行うこと。

使用者は労働者を雇用し、労働させる場合には、その命や身体に危害を受けないよう、安全に気を配らなければなりません。これを安全配慮義務といいます。過去の裁判で確立されてきた考え方を、法律として明文化しました。

＊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/>

