



そらいろ通信 7月

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（祝日を除く）9時～18時



梅雨らしいじめじめした天気が続きますね。皆さまいかがお過ごしでしょうか？

6月は、労働保険料の申告や算定基礎届の作成等で普段より慌ただしく過ごしましたが、以前お話をさせていただきました息子の野球の県大会にも行ってきました。でも世の中、そう簡単なものではありませんね…勝てるんではないかと思っていた相手に初戦で敗退してしまいました。でも同じ西宮から出たチームがなんと優勝をして、喜んであげるとともに、チームもーから出直し、悔しさをばねにしないといけないと思っています。



しぐさで見抜く相手のホンネ



人との関わり方が繊細になってきている現代では、会ったときにいかに短い時間で相手の本心をつかみとれるかが、良好な人間関係を築くためにとても重要です。参考にしてみてください(^.^) (扶桑社文庫、匠 栄一監修から抜粋)

初対面で相手から目をそらさない人は…？

企業の新卒採用担当者によると、面接に来た学生を評価する場合には、先ずその人の“視線”に注目するそうです。相手の目を見て話す、ということは対人コミュニケーションの基本ではあるのですが、初対面にもかかわらず、いつまでも視線をそらさずにいる人は、実は意外にも気が小さい人に多いと言われています。

というのが、受動的なタイプ（内向的な性格）の人は、「もしかしたら、この人は何か気に入らないところがあるのではないか？」と気になって仕方がなく、相手の目の表情からその答えを求めようとするため、視線を外さないと考えられています。反対に、能動的なタイプの人は受動的なタイプの人よりも相手の反応が気になることが少ないため、いつまでも相手の目を見る必要は感じない、ということです。

★これで完璧！ 1月の事務



☆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。

☆住民税の特別徴収の開始☆

各個人の決定された住民税額が、6月に支払う給与から新年度の税額としてスタートしています。7月以降は6月の金額と異なることが多いので注意しましょう。

社会保険 算定基礎届



社会保険は毎月支払われる実際の給与の額によってではなく、年に1回「標準報酬月額」というものを決定して、それに基づいて保険料の支払いや保険給付（傷病手当金、出産手当金）などの支給がなされます。その標準報酬月額を見直すための手続きが、算定基礎届です。

- ・対象者：7月1日現在の被保険者
- ・報酬の計算：4月、5月、6月に支払った報酬の額を届け出ます。この3ヶ月の報酬額の平均を、一定の幅で区切った等級に当てはめて、新しい標準報酬月額が決定されます。給与の支払いの基礎となった日数が17日未満の月については、平均額の計算から除きます。
- ・報酬に含まれるもの：基本給はもとより「労働の対償」として受け取るもの全て。歩合給、残業手当、皆勤手当、家族手当、住宅手当など。通勤手当や現物支給されるもの（給食、社宅・寮の提供、定期券など）、年4回以上支給される賞与も含めます。
- ・報酬に含めないもの：見舞金、祝金などの恩恵的なもの。出張旅費・交際費などの実費弁済など。
- ・長期療養や育休などで無給の人：届け出はしなければなりません。退職前と同じ標準報酬月額となります。
- ・月額変更届：4月に支払われた給与から昇給・降給し2等級以上差が出る人については「月額変更届」を提出します。

一旦決めた労働条件を変更することは可能でしょうか？

企業は経営環境の変化などにより、労働条件の変更を余儀なくされることがあります。労働者に有利に変更することは問題ありませんが、賃下げ、退職金の減額、諸手当の廃止など、労働者にとって不利益となる変更を行うときは慎重に行わなければならない、使用者側が一方的に行うことはできません。以下に、不利益変更を行う際の手順、注意点をまとめてみます。

●「同意」が大原則

労働条件は使用者と労働者の間で結ばれた「契約」の内容です。ですから、その契約内容を変更する場合には、相手方の同意が必要ということが大原則になります。

●同意を取る際の注意点

事前に説明会などを開催するだけでなく、各労働者から個別の同意書を取る必要があります。その同意書も、サインするにいたった説明の過程、説得の過程に問題があれば同意書の効果が否定されます（サインしなければクビにすると脅すなど）。また十分な検討期間を与えることも大切です。説明会などのその場でサインさせるのは危険です。

●就業規則の変更

一時的なものではなく恒常的な変更の場合には、就業規則の変更も行い、労働基準監督署へ届け出なければなりません。

●同意が得られない場合

もし一人でも同意しない労働者がいたら変更はできないのかといえ、そんなことはありません。その変更が「合理的なもの」であり、変更後の内容を労働者に「周知」させているのであれば、同意がなくても不利益変更が許される、と考えられています。

●合理的かどうかの判断

ではその「合理的」かどうかの判断とは？ ①労働者の受ける不利益の程度（余裕をもった通知、賃下げなどは時限措置にする、年齢によって減額率を下げる、など） ②労働条件を変更しなければならない必要性がある（銀行などから人件費削減を求められている、など） ③変更後の就業規則の内容の相当性（賃下げをしても、まだなお同業他社より高い、など） ④労働組合・労働者代表などとの交渉の回数など（説明の時間、回数など） ⑤代替措置の有無や内容（休日を増やす、などその他の条件の改善提案） ⑥他の労働組合や労働者の対応（他の労働者の多くは同意している、など） ⑦他社などの状況（他の企業もよく実施しているような一般的な内容である、など） これらの要素をできるだけたくさん満たしていれば、仮にトラブルになった際にも裁判所等に合理的と判断される可能性が高まりますし、何よりも、これらの要素が多ければ多いほど、それだけ労働者たちを説得しやすく、同意を得られる確率も高まると考えられるでしょう。

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/>

