



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



日差しがまぶしい季節となりました。GW はいかがお過ごしでしたでしょうか？ 後半は徐々にゆっくりできましたが、気が緩んでしまったのか体調を崩してしまい、未だすっきりしません。早く元に戻さないといけないのですが…。気候も真夏日の日が出てきそうです。季節の変わり目、どうぞご自愛くださいませ。



気になるお金の相場
～業務外傷病の見舞金～

病気やけがで会社を欠勤した社員に対し傷病手当金を支給する会社は、回答企業の83.9%を占めています。業務上傷病と業務外傷病との差異はそれほど見られないようです。

(日本実業 2009 年調査 集計企業数 223 社)

(単位：円)

勤続年数	一律定額支給	1 回のみ支給		欠勤日数に応じ複数回	
		最低支給額	最高支給額	初回	2 回目以降
最高額	100,000	80,000	80,000	20,000	50,000
最低額	2,000	1,000	2,000	1 日 500	1 日 200
最多回答額	10,000	10,000	20,000	10,000	10,000
平均額	15,426	10,468	21,486	7,370	10,285

★これで完璧！ 5月の事務



☆住民税の特別徴収開始準備☆

平成 22 年分の所得に対する住民税の特別徴収が 6 月から開始となります。5 月中に、従業員の住む市区町村役場から税額通知書が送られてきます。金額を確認したうえ、今月の給与計算後には給与計算ソフトの住民税額の変更登録を行うなど、6 月からの給与天引きに備えましょう。

☆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10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 5月31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。

★トピックス★



* 東北地方太平洋沖大震災 関連対策について *

厚生労働省は今回の大震災の対策として下記の措置を発表しました（労務関連）。

- ・雇用調整情勢金の特例措置（売上減少等の確認期間3カ月→1ヶ月、平成23年6月16日までは売上が減少する「見込み」である事業所も対象とする、計画届の事後提出も認める、申請期限の延長 など）
- ・被災した方は、健康保険被保険者証がなくても医療機関で受診できる。
- ・保険者の判断により、健康保険一部負担金の減免や保険料の納付期限の延長
- ・被災地域の事業所は、厚生年金保険料・労働保険料等の納付期限延長
- ・事業所が災害を受け、事業を休止したなどの理由により就労ができず、賃金を受け取れない状況にある方は、失業給付が受給できる。
- ・被災した方の失業給付は、住所地以外のハローワークでも受給できる。
- ・緊急避難している方の一時入居先、緊急避難場所として雇用促進住宅を提供。
- ・労災保険給付の請求に関して、事業主や病院などの証明が困難な場合は、証明がなくても請求を受け付ける。

**Q. 一度提出した退職願は、後日
取り消せるのでしょうか？**

Q. 先日、退職願を出した社員が、しばらく経ってから退職願を取り消したいと言ってきました。すでに後任の者の採用も決めてしまっていますが、取り消さないといけないのでしょうか？

A. 退職とは、解雇以外の労働契約の終了をいい、労働者側からやめると言い出した場合や、定年、死亡などが退職となります。労働者側からやめると言った後に、取り消しができるかどうかは、その時点で退職の申し出の効力が生じているかで決まります。

具体的には、2つのケースに分けて考えられます。一つ目は、「一方的な意思表示」として退職しますと届け出る場合、二つ目は、「退職させてもらえないか？」と会社側の承認を求める場合です。

一つ目の労働者からの一方的な意思表示としての退職届提出の場合は、民法の定める期間（14日）が経過すれば、使用者の承諾がなくても退職の効力が生じます。つまり、14日経過した時点で退職の効力は成立するため、それ以降には取り消すことができなくなります。

二つ目の労働者が退職を願い出て、会社がそれを承諾する場合には、それは使用者への合意解約の申し入れとなりますので、それを使用者側が受理（承諾、同意）した時点で、労働契約解約の合意が成立することになります。この時点から労働者は退職を取り消すことはできません。使用者側の承諾とは、代表者や人事権のある者（人事部長など）が承諾することですので、人事権のない係長などの上司が退職願を預かっているという状態では、退職の合意は成立していないと考えられます。

後で取り消したいと言い出してトラブルになるのを避けるためには、一方的な意思表示としての届け出か、二つ目の合意解約の申し入れなのか、どちらかはっきりとさせておくためにも、会社があらかじめ、退職「届」ではなく退職「願」としてのフォームを用意しておく、また、社内の誰の承認が必要とされるのか周知しておく、人事権のある者が退職願を受理した際には、日付とサイン、受理印などを押していく、など細かな工夫が必要でしょう。

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
〒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/>

