



## そらいろ通信 5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



あっという間に終わったゴールデンウィークでしたが、皆さまいかがお過ごしでしたでしょうか？我が家はどこへ行くわけでもなく、子どもの野球の応援と衣替え、カーテンの洗濯などで終わってしまったのですが、縁があり、母校の大学野球の応援に行くことができました。吹奏楽部の応援曲に応援団やチアリーダーが熱演を繰り広げ、一緒になって応援歌を歌い、久々に学生時代を思い出し楽しく過ごしてまいりました。



\*「この職場大丈夫？」と不安になる瞬間ランキング\*

【goo ランキングから】新入社員もそろそろ職場に慣れてくる頃。そんな彼らの率直な気持ちです！？

[http://cache001.ranking.goo.ne.jp/crnk/ranking/O14/uneasiness\\_work/](http://cache001.ranking.goo.ne.jp/crnk/ranking/O14/uneasiness_work/)

1. 社員の仲が悪い
2. 残業をしても、残業代が出ない
3. 管理職層が全く働かない
4. 社員の離職率がとても高い
5. 業務の引継ぎが全くない
6. 有給休暇が全く取れない
7. トイレが汚い
8. 社員同士で挨拶がない
9. 社員が時間にルーズ
10. 社員の言葉遣いが悪い

## ★これで完璧！ 5月の事務



### ☆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。

### ☆労働保険料年度更新の準備☆

6月に入ると、労働保険料の確定・概算申告を行います。平成21年4月分～22年3月分までの賃金を集計しておきましょう。集計のポイントは、

- ・「月＝給与締め日の属する月」として計算する
- ・給与の額には通勤交通費も含める
- ・法人の役員や事業主と同居の家族従事者の賃金は、原則として除く
- ・労災保険料の計算には、パート・アルバイトの賃金もすべて含める
- ・雇用保険料の計算には、雇用保険に加入するパート・アルバイトの賃金も集計する
- ・雇用保険料の計算では、その年度の初日（4月1日）に64歳以上の人の雇用保険料は、本人・事業主負担とも免除される
- ・賞与も集計する
- ・出向者の賃金は、労災保険料の計算では出向“先”に、雇用保険料の計算では出向“元”に含める

### ☆住民税特別徴収の準備☆

6月に支払う給与から、平成22年度の住民税の特別徴収（給与天引き）を開始します。今年1月に提出した給与支払報告書をもとに税額が計算され、各市役所から税額通知書、納付書などの書類が届きます。各社員の金額を確認し、来月から天引きできるように備えましょう。

### \*今年の新入社員は ETC型？\*



公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」が毎年決定している新入社員のタイプ名について、平成22年度の新入社員のタイプは「ETC型」だと発表しました。IT活用に長け、情報交換についても積極的と言われており、時間の使い方も効率的で物事をスムーズに進める特徴がある半面、効率性を重視するあまり人との直接的なコミュニケーションが不足する面もあります。打ち解けて心を開くまで時間が掛かるため、性急に関係を築こうとすると直前まで「心のバー」が開かないため、上司や先輩は「スピード出し過ぎ」に注意する必要があるとのこと。

**Q. 有能と見込んで採用した社員が見込み違いの場合、給与を下げられますか？**

Q. 同業他社で抜群の営業成績を収めていたと称するBを引き抜くに際し、BはA社にとっては高額な給与を要求してきました。社長は、それに見合った働きをしてくれるなら払っても惜しくない、と快諾したのですが、実際に働きだすと一向に営業成績があがりません。失望した社長はBの給与を下げたいと考えています。可能でしょうか？

A. こういったケースは実際には結構多いのですが、期待通りの成果がなく見当違いだったとしても、一方的に給与を下げることはできません。ですから、実績のない雇入れ時に安易に高い給与を約束するのは慎むべきだと思います。

そうはいつでも実務的には、有能な社員を雇い入れるために、高額な給与を提示せざるを得ないこともあるかもしれません。そんな場合には、一つの方法として、雇用契約書の備考欄などに「最低〇〇円の売上を期待する」など具体的な目標を「条件」として記載、さらには、「最初の6ヶ月間は〇〇円を保障するが、その後は実際の成績・能力を判断し〇～〇%の間で決定する」と記載しておけば、このようなケースにも対応することができるでしょう。

ただし、そもそも雇用契約は、使用者の指揮命令に対し、労働者は「労働力を提供」し、その対価として給与を支払う契約ですから、「成果」を契約内容にするのは、法的な解釈としては本来難しいことかもしれません。

**\*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/>

