



* 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



気持ちのよい秋晴れに、外に出かけるのもなんだか
 楽しみな今日この頃です。皆さまいかがお過ごしで
 しょうか？

★お知らせ★ **最低賃金額が大幅に上がります！**

10月から地域別最低賃金額が大幅にアップします。
 今年の7月に最低賃金法が改正され、労働基準監督署
 の重点指導項目でもあります。今一度、貴社でもご確
 認ください！ 最低賃金額は時間給で表示されます。

東京：766円、愛知：731円、京都：717円、
 大阪：748円、兵庫：712円、和歌山：現在未定



* 気になるお金の相場 *

～取引先の慶事への祝金・祝品～



他社はどうしているのか、世間の相場は？ 貴社の参考にしてください。

(単位：円)

	創業記念行事		新社屋・新工場		支店・新店舗開設	
	祝金	祝品	祝金	祝品	祝金	祝品
最高額	100,000	50,000	100,000	50,000	100,000	50,000
最低額	10,000	3,000	10,000	3,000	10,000	3,000
最多回答 (相場)	10,000/ 30,000	10,000	30,000	10,000	10,000	10,000
品物		生花、酒		生花、観 葉植物		生花、観 葉植物

★これで完璧！10月の事務★



☆算定基礎届により社会保険料が変わります☆

7月に提出した算定基礎届により、健康保険と厚生年金保険の標準報酬月額が9月分から見直され（定時決定）、10月に支払う給与から保険料を変更します。合わせて厚生年金保険料率が、9月分より14.996%→15.350%（折半で7.675%ずつ）へと変わります。

定時決定で標準報酬月額が変わらない人でも、厚生年金の保険料額は変わりますので、ご注意ください。

☆きょうかい健保に変わります☆

政府管掌健康保険（社会保険庁が運営）は、10月1日から新たに設立される「全国健康保険協会」が運営することになりました。これによって現在の健康保険証が新しいものへ順次切替えられる予定です。（切り替えがされるまでは、今の保険証が使えます。）

また1年以内に、都道府県ごとに地域の医療費を反映した保険料率が設定される予定です。（設立時現在は、これまでと同じ8.2%です。）

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

9月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、10月10日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

9月分の社会保険料・児童手当拠出金を 10月31日までに納付。

☆8月決算法人の確定申告と納税☆

8月決算法人の確定申告と納税、2月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 10月中の決算応答日までです。

★今月のお役立ちシート★



☆残業時間管理と労働時間効率チェックシート☆

ここ数年、労働行政の重点取締テーマは“残業代の支払い”です。また、過大な残業時間は、過労死や過労自殺へも密接に関連付けられ、社員の心身の健康を損なうだけでなく、残業代によって経営を圧迫することにもなってきます。業務効率化と切り離すことのできない残業について、今一度チェックしてみませんか？シートがご入用の方はどうぞご連絡ください。

★こんなときQ&A★

退職の申し出と同時に、有休消化を希望してきました。認めなければなりませんか？

Q. 2ヵ月後に退職したいと退職願を提出、合わせて約20日残っている有給休暇を全部使い切ってやめたいとのこと。これは認めなければいけないのでしょうか？

A. 退職前に有給休暇を使いきってやめたい、という申し出は、最近では当然のように行われるようになりました。労働者自身も、いろんなところで情報を得られますし、確かに手持ちの有休を全部消化させて退職する会社もあります。それでもよければ結構なのですが、無条件に認めることもないのではないのでしょうか。

そもそも労働者は（少し堅苦しい表現になりますが）「労務を安定して提供する」義務があります。自分がやめるとなれば、後任にその業務を引き継がなければなりません。業務を引き継ぎ、自分がやめた後支障なく業務が流れるようにしてから退職するのが義務です。まずはその点を労働者に十分確認すべきでしょう。こういったことは、事前に就業規則などに明記しておくとう有効です。

もう一点、有休消化をすることによって会社には来ないが籍だけ残っている、という状況はあまり好ましいことではありません。なぜなら、その休暇中に私生活でトラブルなどがあった場合、まだ雇用関係が続いているわけですから、会社に対しても何がしかの飛び火が考えられますし（社名が表沙汰になるなど）、その社員がもめた社員などであれば在籍している者に対しての影響も少なからずあるやもしれません。

有休の買い上げは、有休取得を抑制するという理由で禁止されていますが、退職時に消滅する有休を買い上げることは構わないとされています。消化できずに残るものがあるなら、それを一定金額で買い上げる、という方法も検討の価値があると考えます。

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/>

