



\*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
- ・労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・給与計算・年末調整
- ・労災に関するご相談・請求手続き
- ・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



夏本番、毎日暑い日が続きますが、皆さまいかがお過ごしですか？  
 先日は野球チームのキャンプに行ってきました。  
 写真を撮るのを口実に一緒に川の水につかり、とても気持ちよかったです。  
 今年の夏は花火なども見に行きたいなと思っておりますが、はたして子ども達は付き合ってくれるでしょうか…!?



\*気になるお金の相場\*  
 ~業務上死亡の場合の死亡弔慰金~



社員本人の死亡に対する弔慰金支払いは、労災保険や企業保険・退職金・香典との関係もあるので企業によって大きく幅が出ますが、相場は 10~30 万円、勤続年数に応じて加算される傾向があります。

(日本実業 2009 年調査 集計企業数 223 社)

(単位：円)

	一律定額 で支給	勤続年数に応じて支給				
		満 1 年	満 5 年	満 10 年	満 20 年	満 30 年
最高額	3,500 万	500 万	600 万	700 万	1,000 万	1,100 万
最低額	20,000	10,000	30,000	30,000	30,000	30,000
最多回答額	100,000	50,000	50,000	100,000	100,000	100,000
中位額	500,000	100,000	110,000	200,000	300,000	300,000

## ★これで完璧！ 8月の事務★



### ☆賞与からの健保・厚生年金保険料の徴収と賞与支払届の提出☆

社会保険の被保険者については、健康保険（都道府県ごとに異なります。料率は、通信 23 年 3 月号参照ください） 介護保険 7.55/1,000 厚生年金保険 80.29/1,000 雇用保険（一般）6/1,000（建設）7/1,000 の保険料をそれぞれ徴収します。健康保険・厚生年金保険については、支給日から 5 日以内に「賞与支払届」を作成し、年金事務所へ提出します。

### ☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

7 月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、8 月 10 日までに納付。

### ☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

7 月分の社会保険料・児童手当拠出金を 8 月 31 日までに納付。

### ☆6 月決算法人の確定申告と納税☆

6 月決算法人の確定申告と納税、12 月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 8 月中の決算応答日までです。



## ★労務ワンポイント★

●労働者を採用したら、労働契約の期間・就業の場所・従事する業務の内容、労働時間、賃金、退職に関する事項などを書面で明示しなければなりません。実務的には、雇用契約書として会社と労働者双方がサイン・押印し合うのがベターです。

## 社員の引き抜きは、違法ではないのでしょうか？

Q. 退職した元幹部社員が新しい会社を設立し、元部下に対して引き抜きを打診したようです。こうした行為は違法ではないのでしょうか？

A. これらのやり方が悪質でない限りは、引き抜くことも、誘われてその会社に入社することも、ただちに違法とは言えません。ただし、在職中に引き抜き行為を行っていたのであれば、雇用契約上の誠実義務違反として損害賠償請求を行うことが可能とも考えられます。

労働者には、退職の自由・職業選択の自由があります。過去の判例では、「個人の転職の自由は最大限に保障されなければならないから、引き抜き行為のうち単なる転職の勧誘にとどまるものは違法とはいえない」としています。つまり、競合会社であっても、自由競争の範囲であるため違法とはならないのです。

ただし、引き抜きの説得の中で、「そのうち会社は倒産する」などと真実に反する内容で会社を誹謗中傷したり、常識的なレベルを超えた大量の引き抜き（在職中に幹部社員が新会社設立の計画を立て、部下・同僚約 200 名に対して転職の勧誘をしたケースの裁判があります）をしたりした場合には、雇用契約上の誠実義務に違反したものとして債務不履行（契約上の義務を果たさなかった）責任、不法行為（故意や過失によって損害を与えた）責任を負うとした裁判例があります。

では、引き抜かれた社員についてはどうかといえば、先に述べたように労働者には退職の自由・職業選択の自由がありますので、引き抜きに応じたというだけで懲戒処分にはすることは権利の濫用にあたるとして考えられます。就業規則に「競業禁止規定」を設けてライバル会社への転職を制限することがありますが、実際には、重要な営業機密に触れる仕事をしてきたなど転職を禁止するだけの理由があり、禁止する期間や地域・職種を限定して制限することが必要です。何でもかんでもその規定で運用できるわけではない、ということなのです。

\*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

〒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](mailto:habuchi@sky.memail.jp)

URL <http://ikiiki30.com/>

