

そらいろ通信 7月

マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆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（祝祭日を除く）9時～17時



夏の到来です。正直私は暑さが苦手なのですが…このところ子どもが少し成長したのかな、と思う嬉しい出来事がありました。

まず一つ目、気付けば長女は18歳、先日一緒に参議院選挙に行ってきました。どの政党、誰に入れたのかは聞いていませんが…。

二つ目、長男が高校野球の地方大会の運営手伝いに行きました。電光掲示板の係りをしたそうです。ボールストライクなどカウントの電気を付けていたり、選手交替の名前を変えたり…SBO や交替した選手の名前を今まで当たり前のように見ていたけど、一試合3時間約300球を集中するのは本当にしんどかったし、こんなにしんどいことを裏でやってもらっていたんだと分かった、と話してくれました。



* 気になる相場 *
～死亡の際の香典の金額 業務外死亡の場合～



(万円)

	一律定額支給	勤続年数に応じて支給する企業				
		満1年	満5年	満10年	満20年	満30年
最高額	500	20	30	50	60	60
最低額	0.5	1	2	3	4	5
最多回答	10	10	10	10	10	10

日本実業出版社調べ（調査期間 平成26年6月）

★これで完璧！ 7月の事務★



☆健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届☆

7月1日現在加入している被保険者に4～6月に支払った賃金を、「算定基礎届」によって届出します。この届出内容に基づき、毎年1回標準報酬月額が決定されます。期限は、7月11日です。

☆賞与支払届の提出（支給日より5日以内）☆

6月に賞与を支給した事業所では、賞与から本人負担分の健康保険と厚生年金保険の保険料（40歳以上は介護保険料も）を控除します。支給後は、賞与等の支給に際して「被保険者賞与支払届」を作成し、支給日から5日以内に所轄の年金事務所（あるいは健康保険組合）に提出します。賞与に係る保険料は、被保険者負担分と会社負担分を合わせて、納入告知書に従って翌月末までに納付します。

☆障害者雇用状況報告書、高齢者雇用状況報告書の提出☆

6月に賞与を

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付（7月11日まで）☆

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納付。納期の特例の適用を受けている場合は、1月分～6月分を11日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付（8月1日まで）☆

6月分の社会保険料・子ども子育て拠出金を納付。

☆4月決算法人の確定申告と納税（6月中の決算応当日まで）☆

4月決算法人の確定申告と納税、10月決算法人の中間（予定）申告と納税。

★最新トピックス★



～中小の人材不足感が上昇 日商調査（6月30日）～

日本商工会議所が実施したアンケート調査（2,405社が回答）で、「人材が不足している」と回答した中小企業が55.6%（前年比5.3ポイント増）だったことがわかりました。不足感が特に強かった業種は「宿泊・飲食」「介護・看護」「運輸」等でした。

～精神疾患による労災申請が過去最多に（6月24日）～

厚生労働省が平成27年度「過労死等の労災補償状況」を発表し、過労などを原因とする精神疾患を発症し労災申請を行った人数が1,515人（前年度比59人増）となり、3年連続で過去最多を更新したことがわかりました。精神疾患での労災認定は472人（同25人減）で、このうち自殺者は93人（未遂を含む）に上っています。また、過労による脳・心臓疾患での労災申請は795人（同32人増）、労災認定は251人（同26人減）でした。

アルバイトにも雇用契約書は必要でしょうか？

アルバイトから雇用契約書がほしいと言われたら…？ 条件は求人誌に掲載した内容と変わりませんし、アルバイトは入れ替わりが激しいので契約書を作るのは面倒なのが正直なところです。正社員でもないのに、契約書を結ぶ必要はあるのでしょうか？

答えは、契約書がなければ契約が成立しないということではありませんが、雇い入れ時に文書で労働条件を明示することを法律で義務付けられています。最近では、アルバイトとの労使トラブルが増えています。正社員などと比べて気軽に働いている人も多いため、雇う側としても気軽に考えてしまいがちですが、その分、条件などの認識が労使双方ですれてしまってトラブルになることも多いのです。

トラブルを回避するうえで最も大切なのが、どのような契約なのか労働条件をはっきりさせることです。そのために雇い入れ時の労働条件の明示が法律で義務付けられているのです。労働基準法やパートタイム労働法では、下記の項目を明示する必要があります。義務に違反すれば罰則も設けられています。

★書面の交付による明示が義務付けられている事項★

①労働契約の期間 ②有期労働契約の場合は更新の有無と更新の判断基準 ③就業の場所、従事する業務の内容 ④始業・終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務の場合はその内容 ⑤賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切日・支払日 ⑥退職（解雇を含む）について ⑦昇給の有無 ⑧賞与の有無 ⑨退職金の有無 ⑩パートタイマーからの相談に対応する相談窓口

作成に手間がかかる、アルバイトは皆条件が一律である、ということでしたら、定型の労働条件通知書を作っておけば、比較的手間なく済みます。会社から一方的に通知するのが労働条件通知書、労働条件通知書の末尾に使用者と労働者の記名押印欄を設ければ雇用契約書になります。できれば、使用者側からの一方的な通知書よりも、労使方法が合意して記名押印した契約書の形をとる方が安心ではありますが、法令遵守、トラブルを未然に防ぐためにも、少なくとも労働条件通知書は必ず発行していただきたいところです。

*マイナンバーも安心！
当事務所は電子申請でお手続きしています*

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/>

