

そらいろ通信 7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



毎日暑いですね！私の最も苦手とする夏がやって来ました…。

先日の日曜日は、子供の野球のイベントでTボール大会がありました。Tボールとは、ゴルフのようにTの上にボールを乗せて止まっているボールを打つ野球なのですが、これが意外に難しいのです。空振りなんかもあるんですね。

私は自分の体を酷使？するスポーツは結構好きなのですが、球技は、まあ…というタイプなので、暑さと気疲れで予想通り終わった後はぐったり、でした。



* 気になるお金の相場 *

～社員・家族への香典～



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)

	一律定額に支給する場合			
	社員本人 (業務上)	社員本人 (業務外)	配偶者	子女
最高額	5,000,000	300,000	300,000	300,000
最低額	10,000	10,000	5,000	5,000
平均額	163,769	72,847	45,308	28,370
最多回答額 (相場)	100,000	100,000	30,000	30,000

★これで完璧！7月の事務★



☆健康・厚生年金保険の算定基礎届の提出☆

7月1日現在の被保険者について、4月・5月・6月に支払った給与の額（残業代、非課税交通費なども含む）を、所轄の社会保険事務所に来月7月1日～10日に届け出ます。給与の支払基礎日数が17日以上の月の給与額の平均を出して一定の金額の幅で区切った等級にあてはめ、今年9月分からの標準報酬月額として決定されます。

4月に給与改定を行ったことにより2等級以上の差が出る人については、7月の月額変更（随時改定）の対象となりますので、算定基礎届とは別に月額変更届を提出し、一足先に7月からの標準報酬月額の改定（8月給与から保険料変更）となります。

☆20年度の個人住民税の特別徴収☆

平成20年度分の個人住民税の特別徴収（給与天引き）が6月に支給する給与から始まっています。7月に徴収する金額は6月の金額と異なるケースが多いですので、よく確認して徴収しましょう。

☆賞与支払届の提出と保険料納付☆

賞与を支払うときは、健康保険・厚生年金保険の保険料（被保険者負担分）を控除します（納付は、支払い月の翌月末）。賞与の支払い月の末日までに退職する被保険者からは、健保・厚生年金保険料は徴収しません（例えば、7月25日退職の人に7月中に賞与が支給される場合など）。「健康保険・厚生年金保険賞与支払届」を作成し、支給日から5日以内に所轄の社会保険事務所に提出します。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

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、7月10日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

6月分の社会保険料・児童手当拠出金を 7月31日までに納付。

☆5月決算法人の確定申告と納税☆

5月決算法人の確定申告と納税、11月決算法人の中間（予定）申告と納税がともに 7月中の決算応答日までです。

★こんなときQ&A★

パートタイマーに短期の解約更新を繰り返して
いますが、問題ありませんか？

Q. 当社ではパートタイマーに 1 年ごとの契約書で雇用契約の更新を繰り返していますが、この労働契約法の定めが気になります。何か問題があるのでしょうか？

A. パートタイマーなどの非正規社員について、期間を半年、1 年などと定めた雇用契約を反復更新するケースが少なくありません。労働者の解雇はなかなかしにくいですが、有期の雇用契約なら契約期間の満了時に更新をしないことで、簡単に雇用契約を終わらせることができる（「雇止め」といいます）、と考えられているからではないでしょうか。

ところが、雇用契約が反復更新されていた場合、この「雇止め」は実質的に解雇に等しいと考えられます。それぞれのケースによって異なりますが、過去の判例では次のような基準によって判断されてきました。

①業務の内容（恒常的な業務内容か臨時的なものか、正社員と同一かどうか） ②契約上の地位（基幹的か非常勤などの臨時的な立場か） ③当事者の主観的な態様（採用時の説明内容、継続雇用を期待させる言動など） ④更新手続きの実態（反復更新の回数、勤続年数、更新手続きの厳格性など） ⑤その他の労働者の更新状況（同様の地位にある他の労働者の更新状況など） ⑥その他（勤続年数・年齢・更新回数などに上限が決められていたかどうかなど）

また、厚生労働大臣の告示として次のような基準も示されています。

○1 年以下の契約を反復更新して勤続 1 年を超えた場合、1 年の契約を超える期間の契約（例えば 2 年など）を結んでいる場合、これまでに 3 回以上、契約を更新している場合（2 年を超えていなくても）に雇止めをするときには、30 日前に予告をし、労働者からの求めがあれば、その雇止めをする理由を明示すること。

3 月から施行されている労働契約法にも、必要以上に短い期間を定めて反復更新することのないように“配慮”しなければならないと法律に定められました。

上記のように、単に期間を定めている契約だからといって、会社に都合よく使えるわけではありませんので、十分に実態を見定めたくうえで契約内容を取り決めることが大切です。

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

TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554

E-MAIL habuchi@sky.memail.jp

URL <http://ikiiki30.com/>

