



そらいろ通信 10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



一気に秋の気配が増してきました。先月下旬の秋の大型連休はいかがでしたか？我が家は相変わらず子どもの行事が詰まっていたのですが、1日だけ娘と徳島へ日帰り旅行を強行してきました。大歩危での船下りと祖谷溪を回ったのですが、秋の紅葉にはまだ早いものの、日頃の疲れを癒せた楽しい1日でした。



☆夫婦が相手に惚れなおすときとは？☆

日本経済新聞社が、どんなときに夫婦が相手に惚れなおすのかを調べました。

●妻が夫に惚れなおすとき

①感謝の気持ちを言葉や態度で表してくれる ②体調が悪いときに気遣ってくれる ③言葉や行動で愛情表現をしてくれる ④家電の修理や力仕事などをやってくれる ⑤必要なときに正しい判断をする

●夫が妻に惚れなおすとき

①おいしい料理を作ってくれる ②体調が悪いときに気遣ってくれる ③感謝の気持ちを言葉や態度で表してくれる ④家事に一生懸命取り組んでいる ⑤言葉や行動で愛情表現をしてくれる

いるのが当然、と思いがちな夫婦ですが、たまにはこういったことをお互いに気遣えるとよいですね。

★これで完璧！10月の事務★



☆社会保険料が9月分から変わります☆

7月に提出した報酬月額算定基礎届により、9月分の保険料から健康保険と厚生年金の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。(標準報酬月額とは、各人の給与額の平均額を等級表に当てはめたもの)これは固定的賃金の変動がない限り、来年8月分まで適用されます。

同時に、今まで全国一律だった協会けんぽ(政府管掌健康保険)の保険料は81.5/1,000~82.6/1,000の範囲で都道府県ごとに異なることとなり、厚生年金保険料率も153.5/1,000 → 157.04/1,000(折半で78.52/1,000)へと変わります。

給与からの保険料の徴収は通常、翌月に支払う給与からとなりますので、これらの変更は10月に支払う給与から変更します。

*各県の健保料率 大阪82.2/1,000 兵庫82/1,000 京都81.9/1,000 和歌山82.1/1,000 給与からの控除は折半

*各県で異なるというのは、その事業所の所在地で一律に適用されますので、各被保険者ごとに異なるということではありません。

☆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13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 11月2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。



中小企業とは

3ページ目に、来年4月から改正施行される労働基準法について載せていますが、その中の2つ目、法定割増賃金率の引き上げについては、中小企業は当分の間猶予されます。中小企業に該当するか否かは、資本金の額または出資の総額または、常時使用する労働者の数で判断されます。(企業単位で判断)

業種	資本金の額、出資の総額	常時使用する労働者の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

★こんなときQ&A★

Q. 労働基準法が来年4月から改正施行されると聞きました。どんな内容でしょうか？

A. 労働時間の現状を見ると、1週間に60時間以上働く労働者の割合が全体で10%、特に30歳代の子育て世代の男性においては20%となっており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなっています（総務省労働力調査）。このため、長時間労働を抑制し、働く人の健康を確保するとともに仕事と生活の調和が取れた社会を実現することを目的とした改正労働基準法が成立し、来年4月から施行されることとなったのです。

改正の柱は3つで、①時間外労働の限度時間を超えて働かせる場合の手続き ②1ヶ月60時間を超える法定時間外労働について割増率の引上げ ③時間単位の年次有給休暇の付与です。

①時間外労働の限度時間を超えて働かせる場合の手続きについて、(1)時間外労働の限度に関する基準*を超えて働かせる場合には、労使で協定（特別条項付き協定**）を結ぶ際に、割増賃金率を定めること。(2)(1)の率を2割5分を超える率とするように努めること。(3)そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること。これらは平成22年4月1日以降に協定を締結あるいは更新する場合が対象となります。

**法定労働時間（1日8時間、1週間40時間）を超えて、あるいは法定休日（1週間に1日）に働かせる場合には、労働者の過半数を代表する者と書面による協定を結ばなければなりません。法定労働時間を超えて働かせることができる時間も限度（*1ヶ月45時間、1年360時間など）が決められており、その限度も超えて働かせる場合には、特別条項付きの協定を結ばなければなりません。

②1ヶ月60時間を超える法定時間外労働に対しては、(1)50%以上の割増率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。(2)(1)に代えて労使で協定を結べば、有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。この②については、中小企業（2ページ目参照）には当分の間、適用が猶予されます。

③労使協定を結ぶことにより、1年間で5日を限度として年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになりました。

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/>

