

# そろいろ通信 10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



先月から厚生年金保険料率  
変更になりました。手取り額  
の一覧表を作成しましたの  
で、給与の検討資料などに、  
広くお使いいただけましたら  
幸いです。



過ごしやすい季節となりました。皆さまいかが  
お過ごしでしょうか？ ご家族の運動会や近所  
のお祭り等々、いろいろなイベントを楽しんでいら  
っしゃることと思います。

次のページにも書きましたが、もうあっという  
間に年末がやってきます。今のうちに年賀状の住  
所録の整備などもやっておこうと思っているので  
すが、なかなか手がつけられずに毎日が過ぎて行  
ってしまいます。結局年末に慌ててしまいそうで  
す…笑。



\*気になる相場\*  
～傷病見舞金の金額～

(円)

	業務上傷病		業務外傷病	
	支給対象となる 欠勤日数	傷病見舞金	支給対象となる 欠勤日数	傷病見舞金
最高額	60日	100,000	60日	50,000
最低額	1日	3,000	5日	3,000
最多回答	7日	10,000	30日	10,000

日本実業出版社調べ（調査期間 平成 26年 6月）

## ★これで完璧！ 10月の事務



☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付（10月11日まで）☆  
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納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付（10月31日まで）☆  
9月分の社会保険料・子ども子育て拠出金を納付。

☆8月決算法人の確定申告と納税（10月中の決算応当日まで）☆  
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。

☆健康保険・厚生年金保険 9月から新しい標準報酬に☆  
7月に提出した算定基礎届に基づいて9月分から新しい標準報酬が決定されます（定時決定）。決定通知書が年金事務所（健保組合）から送付されてきますので、10月支給の給与から徴収できるよう準備をしておきましょう。合わせて、厚生年金保険料率が181.82/1,000（労使折半は90.91/1,000）に変わります。

☆厚生年金保険の標準報酬月額下限額の変更☆  
平成28年10月分（11月納付分）から、厚生年金保険の標準報酬月額下限（1等級）が88,000円となりました。

## ★実務ワンポイント★



～年末調整 早めに準備を～

サラリーマンは12月には年末調整の時期を迎えます。そろそろ保険会社から保険料控除証明書などが届き始めます。今年からはマイナンバーも求められます。早めに準備してもらうよう従業員の方に案内しておきましょう。

控除の対象になる配偶者、子、親などがいる場合	本人や家族のマイナンバー、収入の見込み額
生命保険料、地震保険料を支払った場合	保険会社から送られてくる保険料控除証明書
家族の社会保険料（国民健康保険、国民年金等）を支払った場合	国民年金保険料控除証明書、支払った金額の分かるもの
住宅ローンを支払っている場合	金融機関の年末残高証明書、特別控除申告書

## マタハラ防止措置を事業主に義務付け

数年前に比べて、妊娠しても会社を辞めるのではなく、産前産後、そして育児休業を取得しながら、出産して職場復帰を望む女性労働者が随分増えてきました。

それに伴い、妊娠出産に絡んだトラブルも増えています。マタハラに対する裁判の判決も最近出たことは、記憶に新しいでしょう。そんな中、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法が改正され、両法に、いわゆるマタハラを防止するための措置を事業主に義務付ける規定が新設されました（平成29年1月から実施）。

企業の規模にかかわらず適用される規定であり、各企業において適切に対応する必要があります。内容を確認しておきましょう。

### 【男女雇用機会均等法 11 条の2】

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの\*に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

これは、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置、産前休業、軽易な業務への転換、育児時間などに関する事由が該当します（男女雇用機会均等法施行規則2条の3）。

例えば、“女性労働者が産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。

### 【育児・介護休業法 25 条】

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用\*に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

これは、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限などの利用が該当します（育児・介護休業法施行規則76条）。

例えば、“労働者（男性）が育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得なかった”といったケースが、防止措置の対象となるハラスメントに該当します。

厚生労働省は、本年9月1日から12月31日まで、全国の都道府県労働局において「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」と銘打ち、事業主などを対象とした説明会の開催のほか、労働者や事業主などが相談できる「ハラスメント対応特別相談窓口」の開設といった活動を展開しています。

\*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/>

