



* 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



新型インフルエンザ騒動もひと段落しました。皆様の生活にもいろいろと影響が出たのではないのでしょうか。

先日の日曜日、朝来市のたたらぎダム湖でハーフマラソンに参加してきました。

前半はわりと快調だったのですが、半分を過ぎた頃から最後の 1~2 キロまでがとても辛くて…ただひたすらゴールにたどり着くことを思いながら走っていました。

コースはどれもきれいな場所で、ダム湖の水はコバルトブルー、涼しい風が吹く新緑の中でマイナスイオンもたくさん浴びてきましたので!?翌日から快調です! もちろん筋肉痛はつらいですが…



★算定基礎届ワンポイント★



健康保険と厚生年金保険は給与の金額をもとに「標準報酬月額」という額を決めて、保険料や給付額の計算をします。毎年 1 回この標準報酬月額の見直しを行います。この手続きを算定基礎届といい 7 月 1 日~10 日に提出します。

★算定基礎届の対象にならない人

- ・6 月 1 日から 7 月 1 日までの間に被保険者になった人
- ・7 月、8 月、9 月のいずれかの月に「月額変更届」を提出する人（ただし実務上は、8 月、9 月月額変更予定者についても算定基礎届を提出します。）

★報酬の計算

- ・4 月、5 月、6 月に支払った報酬（労働の対償として受け取るもの全て 歩合給、残業手当、家族手当、通勤手当、社宅の提供や給食などの現物も）の平均額を出して、一定の金額の幅で区切った等級に当てはめます。
- ・給与の支払いの基礎となった日数（月給者は暦日数、日給・時給者は出勤日数）が 17 日未満の月は、平均額の計算から除きます。
- ・給与計算期間の途中に入社し資格を取得した月の給与は、給与支払基礎日数が 17 日以上であっても、平均額の計算から除きます。

★これで完璧！6月の事務★



☆労働保険 年度更新☆

今年度から労働保険の年度更新（保険料の確定清算と概算申告納付）の時期が、6月1日～7月10日へ変わりました。ただし、保険料の算定期間は変わりません。今年は、平成20年4月～21年3月分までの保険料の確定精算と、平成21年4月～22年3月分までの見込み保険料を前払いします。

*集計方法などについては、前月号をご参照ください。

☆住民税特別徴収の開始☆

平成20年分の所得に対する住民税額が確定し、給与からの控除が6月に支払う給与から開始されます。（6月給与から控除する金額は、通常7月以降の金額より少し高くなっています。）市区町村から送られてきた税額通知書で間違いのないように計算しましょう。

☆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 41/1,000 厚生年金保険 76.75/1,000 雇用保険（一般）4/1,000（建設）5/1,000 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」を作成し提出します。

☆源泉徴収税額、特別徴収税額の納付☆

5月分の所得税の源泉徴収税額、住民税の特別徴収税額を、6月10日までに納付。

☆社会保険料、児童手当拠出金の納付☆

5月分の社会保険料・児童手当拠出金を 6月30日までに納付。

☆4月決算法人の確定申告と納税☆

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）申告と納税がともに 6月中の決算応答日までです。

★気になるデータ★

入社前に抱いていた会社に対するイメージと、入社後の実態とのギャップが原因で、せっかく入社したにもかかわらず数ヶ月で辞めてしまうケースも少なくありません。どんなことがギャップになるのでしょうか。

①人間関係

ドロドロの人間関係だった、有休はもちろん身内の葬儀にも嫌味、上司（自分の立場ばかり鼓舞する、説教ばかり）

②モチベーション

自社製品の品質が他社製品に比べて大きく劣る、お客様の立場でと言われるだけで売上重視、古い体質、消費者よりも自社の都合を優先

③仕事内容

業態が違った、営業事務のはずが実は外回りの同行だった

④労働条件

休みが取れない、休日出勤が多い、入社前に提示された給与額の半分だった

⑤男女差別

退職と解雇について整理してみましょう。

A. 労働者が退職する際のトラブルは、労働関係のトラブルの中でやはり大きな割合をしめています。いま一度、労働者の退職・解雇に関する知識を整理してみましょう。

「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解除する使用者側の一方的な意思表示をいいます。対して「退職」とは、解雇以外の労働契約の解消のことをいいます。

退職になる場合とは、①任意退職（労働者側からの解除の申し出に対して使用者が合意する）②無断退職（労働者が一方的に労働契約を解除する）③契約期間満了（労働契約期間が満了したことによる契約の終了）④定年退職 ⑤労働者の死亡 ⑥休職期間満了による自動退職（就業規則上約束していた条件が成就したことによるもの）などです。

解雇になる場合とは、①普通解雇（やむを得ない事由が発生し、使用者側から一方的に労働契約を解除する）②整理解雇（経営上の理由で人員削減を行うための一方的契約解除）③懲戒解雇（懲戒処分としての一方的契約解除）④期間契約の更新拒否（事実上期間の定めのない契約と同等のものと判断される）⑤本採用拒否（試用期間でやむを得ない事由の発生により一方的に契約解除）⑥採用内定取消し（就労前のやむを得ない事由による一方的な契約解除）などがあります。

本来、契約の解除は自由な意思で行われるものでしたが（民法）、そうすると圧倒的に労働者が不利になるため、解雇する場合には使用者側に 30 日間の解雇予告あるいは予告手当の支払いという義務を課しました。また、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない理由による解雇は、その権利を濫用したのものとして無効となってしまいますので、解雇をする場合には十分慎重に行う必要があります。

解雇と混同しやすいものとして、希望退職の募集、退職勧奨があります。契約の解除を申し入れるのは使用者側ですが、その申し入れに対して労働者が合意することで労働契約の終了が成立しますので、これらは解雇ではなくあくまで“退職”です。ただし、会社都合の離職となります。

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/>

