

# 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

◆営業時間ご案内◆

- ・月曜日～金曜日（祝日を除く）9時～18時



着る服も、すっかり半袖から長袖に変わりました。皆さまいかがお過ごしでしょうか？

当事務所にも新しいメンバーが加わりましたが、今までそれぞれが頭の中で把握していたことをいざ伝えようとする、かなりのボリュームになることに驚きます。この機会にマニュアルを作っていたり、何気なくやっていることを整理していったりしないといけないと思うのですが、これまた日々の業務に追われてなかなか難しいと実感します。

皆さまの会社での工夫を、また教えていただけますと幸いです！



\*最低賃金が上がりました！\*



平成 24 年度の都道府県ごとの最低賃金をとりまとめ、全国平均は 749 円（前年度比 12 円増）となりました。新賃金は 9 月 30 日から順次適用されています。近畿 2 府 4 県については、以下のとおりです。

三重県	724	平成24年9月30日
滋賀県	716	平成24年10月6日
京都府	759	平成24年10月14日
大阪府	800	平成24年9月30日
兵庫県	749	平成24年10月1日
奈良県	699	平成24年10月6日
和歌山県	690	平成24年10月1日

最低賃金は、時給者のみならず日給者・月給者にも適用されます。今一度、自社の従業員の時給単価を確認しておきましょう。大阪府は 800 円の大台に乗りました。

## ★これで完璧！ 10月の事務



### ☆健康保険料・厚生年金保険料の変更【給与計算】☆

算定基礎届による定時決定と、厚生年金保険料率の改定によって、今月支払う給与から保険料の変更を行います。新しい標準報酬月額は、既に年金機構から届いている「被保険者標準報酬決定通知書」でご確認ください。厚生年金保険料率は、167.66/1,000（折半は、83.83/1,000）」に変わります。

### ☆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10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 10月31日までに納付。

### ☆労働保険料 2期分納付☆

労働保険料（労災・雇用保険料）の第2期分を 10月31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。



## \*風通しのよい職場づくり\*

職場でうつ病などの心の病を患う人が増えています。こうしたメンタルヘルスの悪化は、個人の問題にとどまらず企業の競争力にも影響するため、多くの職場で対策が進められています。

職場の雰囲気をつくるのは、そこで働いている人たちです。1日中誰とも話さない、聞きたいことがあっても聞きづらい、などといった職場では、ストレスがたまり生産性も上がりません。マナーとしては、挨拶は目下の者が先にするものですが、近頃の若者は自分から挨拶してこない…と文句を言っても始まりません。皆が協力しないと風通しのよい職場はつくっていきません。

- ・挨拶は自分から
  - ・笑顔を心がける
  - ・他の人に関心を持つ
  - ・他の人のために動く
  - ・適度な雑談をする（度が過ぎてはいけませんが…）
  - ・できるだけメンバー全員と話せるように意識をする、機会を持つ
- それぞれのちょっとした心掛けが職場の雰囲気を変えていきます。みんながしないから…ではなく、自分から動いていきたいですね。

## **有期雇用契約の定めが変わりました。 (改正労働契約法)**

「改正労働契約法」が成立し、8月10日に公布されました。有期労働契約についての法令化が改正のポイントで、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に、無期労働契約に転換させることなどを法律に定めることによって、労働者が安心して働き続けることができる社会の実現を図ることが目的です。

### ①有期労働契約→期間の定めのない労働契約への転換

同じ職場で5年を超えて働く有期契約の労働者本人が希望すれば、無期契約へ切り替えることが企業に義務付けられました。(ただし、改正法の施行日以後に、締結・更新した契約から対象となります。)原則6ヶ月以上の空白期間(クーリング期間)において有期労働契約が再締結された場合には、契約期間の通算はされません。

無期労働契約に転換する際は、給与や勤務時間などの労働条件を、それまでと同じにする必要がありますが、だからといって正社員並みに待遇を引き上げることまでは求められません。

### ②「雇止め法理」を法定化

過去の裁判例の積み重ねにより、有期労働契約であっても無期労働契約と実質的に異なる状態になっていたり(更新手続きもなくほったらかし、など)、今後も雇用が続くと労働者に期待させていたり(自動更新を約束している、など)する場合には、合理的な理由がない限り雇止めはできない、と考えられているものです。この内容が、法律で明文化されることになりました。

### ③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約の場合の労働条件と、無期労働契約の場合の労働条件については、業務内容などが同じであるのに、有期契約ということだけで労働条件に不合理な差をつけてはなりません。

この3つの改正点のうち、②については公布の日(8月10日)、①と③については公布の日から1年以内に施行される見込みです。

期間を定めて雇用している労働者がいる場合には、今一度、条件や運用方法について確認して見る必要があるでしょう。

\*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/>

