



従業員雇入時のチェックポイント

従業員を雇入れる際、事業主が行わなければならないことがあります。
正しく行われているかチェックしてみてください。



1.労働条件通知書の明示

労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面で明示しなければなりません。

<全従業員共通> (労働基準法第15条)

- ①契約期間
- ②仕事をする場所と仕事の内容
- ③始業・終業の時刻、所定労働時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合の就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項

<有期契約の場合> (上記に加えて)

- ①契約の更新の有無
- ②更新する場合があると明示した時は、更新する場合又はしない場合の判断の基準

H25.4.1 から
義務化!!

<パートタイマーの場合> (パートタイム労働法第6条)

- ①昇給の有無
- ②退職手当の有無
- ③賞与の有無

2.就業規則の明示

就業規則は周知義務があります。事務所の見やすい場所への備付やPC上でいつでも見れるようにしておくことでその義務は果たせますが「見た事がない」と言われないうちに、雇い入れ時に読んでもらい「確かに読んだ」という確認書を取ることもお勧めです。

3.雇入れ時の安全衛生教育 (労働安全衛生規則第35条)

労働者を雇い入れた時は、全ての労働者にその従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行う必要があります。

4.雇入れ時の健康診断 (労働安全衛生規則第43条)

常時使用する労働者を雇い入れるときは、年齢にかかわらず健康診断を行わなければならないことになっています。ただし、3ヶ月以内に健康診断を受けていた場合には、その受診項目を省略することが出来ます。

SATO'S NEWS LETTER

2014年3月号
(No.55)

CONTENTS

- 従業員雇い入れの際の……P.1
チェックポイント
- 助成金情報 ……………P.2
- 労務トラブル Q&A ……P.3
- 人事労務ニュース ……P.3
- 「StiLL」のご紹介 ……P.4
- SATO'S INFO ……………P.4

3月の社会保険労務と税務

10日

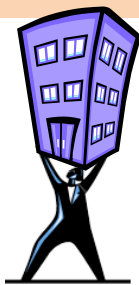
- 一括有期事業開始届
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

15日

- 所得税の確定申告書の提出
- 所得税の是正請求(前年度分)
- 確定申告税額の延納の届出書の提出
- 個人の道府県民税・市町村民税の申告
- 個人事業税の申告

31日

- 健康保険・厚生年金の保険料納付
- 有期事業概算保険料延納額(4月～7月分)の納付
- 個人事業者の消費税の確定申告



助成金情報

中小企業両立支援助成金

休業中能力アップコースは廃止される予定です！

以前 SATO'S NEWS LETTER 2013 年 12 月、2014 年 1 月合併号でご紹介した『中小企業両立支援助成金 休業中能力アップコース』が廃止される予定になりました。

「どのような場合は申し込めるのか」また「今後の育児休業中、復職後の能力開発についてどのような助成金が使えるか」などお知らせします。

●休業中能力アップコースの申込み対象となる労働者は、下記の 2 つの要件を両方満たした者です。

- ① 平成 26 年 3 月 31 日までに育児休業または介護休業を開始
かつ
- ② 平成 26 年 9 月 30 日までにその休業を終了する

* 育児休業取得者の休業終了日が、平成 26 年 10 月 1 日以降に予定されている場合は、たとえ平成 26 年 9 月 30 日までに実施した教育訓練であっても、このコースの対象になりません。

今後の育児休業中、復職後の能力開発についての助成金

キャリア形成促進助成金に「育休中・復職後等能力アップコース（仮称）」が創設される予定です。



キャリア形成促進助成金とは

雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した事業主に対し、訓練経費や賃金の一部を支給する助成金。

●新たに育児休業中や復職後の能力アップのための訓練や、妊娠・出産・育児等により離職していた者の再就職後の能力アップのための訓練に対する助成コースを設ける予定になっております。

●休業中能力アップコースの廃止のお知らせについては

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kyuugyou_haishi.pdf
でご覧になれます。

その他ご不明な点等ございましたら、弊社までお問い合わせください。





労務トラブル Q&A 「特別条項使用時の通知方法」

Q.

先日労働基準監督署の調査があり、「月に 45 時間を超える時間外労働をさせる際に、労働者へ通知する方法が適切ではない」と是正勧告を受けました。適切な通知方法とはどのようなものでしょうか？

A.

月に 45 時間を超える時間外労働は「特別条項」付三六協定を締結することで可能になります。ただし、この「特別条項」を用いる場合は、事前に内容を労働者に通知する必要があります。

本来、三六協定は限度基準に定める限度時間(最長 45 時間/月)を超えて時間外労働をさせることができません。しかし、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情(臨時的なものに限る)が予想される場合は「特別条項」を締結することで、限度時間を超えて一定の時間まで時間外労働を行うことができます。ただし、「特別条項」の運用には制限やルールが設けられているので注意が必要です。

①「特別の事情」の定義

限度時間を超えて時間外労働をさせなければならない具体的な理由を定めなければなりません。労使当事者が事業や業務の実態を見ながら自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要があります。

<例>

●予算、決算業務 ●ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ●納期のひっ迫 ●大規模なクレームへの対応
「業務の都合上必要なとき」「使用者が必要と認める場合」などは臨時的・具体的なものではないので、認められません。

②「回数制限」

限度時間を超えて時間外労働ができるのは、年のうち半分までの期間です。

<延長時間の限度>

1 日を超え 3 カ月以内の期間	限度時間	特別条項が 使える回数
1 週間の場合	15 時間	52 週のうち 26 回
1 カ月の場合	45 時間	12 月のうち 6 回
3 カ月の場合	120 時間	四半期のうち 2 回

③「特別条項を用いる際の手続き」

限度時間を超えて時間外労働を命じるときは、特別条項を用いることを従業員に示さなければなりません。この手続きを経ないで時間外労働をさせた場合は、法違反になります。

特別条項で定められる時間に上限はありません。しかし、使用者は労働者の健康に関して配慮する義務があります。特別条項を用いるということは長時間の時間外労働をさせることによる過重労働リスクを負うことになります。したがって、健康障害を発症しないよう配慮しながら運用することが重要です。

人事労務ニュース

「5 年で無期転換」再雇用の高年齢者は例外に 厚労省方針

全国厚生労働省は、定年後に再雇用した高年齢者を企業が有期契約を更新しながら働かせられることを認める「有期特別法」を通常国会に提出する方針を示した。現行では 5 年を超えて働くことと無期雇用の選択が可能となるが、有期契約を続けることができる例外をつくる。2015 年 4 月施行の予定。

派遣添乗員への「みなし労働」適用を認めず 最高裁判決

最高裁判所(第 2 小法廷)は、旅行会社の添乗員にみなし労働時間制が適用できるかどうか争われていた訴訟で、会社側(阪急トラベル サポート)の上告を棄却する判決を言い渡した。「労働時間の把握は難しい」という会社側の主張を退け、割増賃金(約 32 万円)の支払いを命じた。みなし労働時間制の適用に関して最高裁が判断を示すのは初めてで、他の企業への影響が予想される。

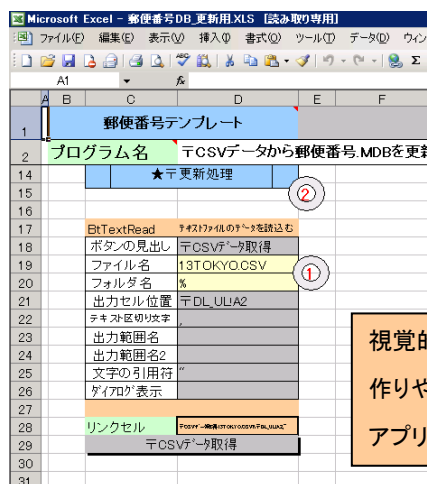


Excel を用いて短期に業務アプリの開発を実現させるツール「StiLL」



システム導入を安価に抑えたい、自社でシステムメンテナンスをしたいが知識がない。

そんな会社にお勧めな「StiLL」とは、Excel にアドインすることによりマクロ(プログラミング言語)の知識を必要とせず、業務アプリケーションの構築ができるツールです。



視覚的プログラミングで、
作りやすく、直しやすい
アプリケーションの構築を可能にします。

売上一覧

2012年度

2012年4月

年月日	伝票No.	数量	単価	金額	粗利
20120403	1003	1	21	21	0
20120405	1007	1	7	7	0
20120407	1003	1	21	21	0
20120409	1007	1	7	7	0
20120411	1018	1	21	21	0
20120413	1022	1	7	7	0
20120415	1028	1	7	7	0

導入効果

1. 短期間でアプリケーション構築が可能
2. システム開発投資の抑制
3. 開発者以外の方もメンテナンスが可能

☆詳細はこちら → <http://www.cdl-net.com/files/puroduct/StiLL.pdf>

SATO'S INFORMATION

おすすめセミナー情報

サトー主催 「基本徹底！新入社員研修」

ビジネスマナー研修と基本徹底合宿を組み合わせ、考えて行動できる社員をめざします。
合宿では団体行動を通して、徹底することの大切さ、やればできる自信を実感させます。

- 日 程: マナー研修 3/27 日(木)、4/2 日(水)、4/7(月)
いずれも 9:30~16:30(各日程内容は同じです)
合宿 4/2(水)18:00~宿泊~4/3(木)17:00
- 場 所: マナー研修 MDX 広島ビル 8 階
(広島市中区大手町 1-6-2)
合宿 太光寺 (広島市西区田方 1 丁目 551 番の 1)
- 費 用: マナー研修 12,000 円、合宿 15,000 円
マナー研修+合宿 24,000 円(いずれも税別)
※マナー研修のみ、合宿のみの受講も可能です。

☆詳細はこちら
<http://www.sato-co.jp/page/category/16/blogid/1>

太光寺合宿研修ご案内

山に囲まれた環境で、自然が溢れ、とても静かな場所です。
広島市内と瀬戸内海を一望することができます。



座禅や写経など、各種の体験コースをご用意しております。
ビジネスに直結するテクニックだけではなく、自分自身を見つめ、社会生活に必要な基本的なことを身につけます。

【参加者の声】

- 全てが自分のためになった。深く考えた一泊二日でした。
- ここでの研修は精神・肉体の両面でストレスのかかるものでしたが、その時々で副住職をはじめ皆様から自分の意識を変えるきっかけのアドバイスをいただき、大変有意義なものになりました。



社会保険労務士法人サトー 広島事務所

730-0051 広島県広島市中区大手町 1-6-2 MDX 広島ビル 5 階

月~金 9:00~18:00

電話: 082 (546) 2080 FAX: 082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所

101-0032 東京都千代田区岩本町 3-1-9 リブラ岩本町 I 6 階

月~金 9:00~18:00

電話: 03 (5829) 8982 FAX: 03 (5829) 8983