



事業主の皆様へ

平成30年6月20日
社会保険労務士法人 リヴル総研
代表社員 奥村 繁子

暑さが日ごとに増してきました。梅雨明けが待ち遠しく思います。皆様におかれましてはいかがお過ごしでしょうかお伺い申し上げます。

さて今月は、年度更新・労働保険料、算定基礎届、助成金、試用期間の取り扱いに関してなどをお知らせいたします。

労働保険料の納付はお済みでしょうか

労働保険料年度更新の**申告・納付は平成30年7月10日(火)まで**です。こちらで手続きさせて頂きました事業所様につきましては随時、領収済通知書(納付書)をお送りしていますので、ご確認の程よろしくお願いたします。



労働保険料は口座振替が便利です！

『口座振替による納付』のメリット

- ①保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます。
- ②納付の“忘れ”や“遅れ”がなくなるため、延滞金を課せられる心配がありません。
※口座振替の手続きを一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます。
- ③手数料はかかりません。
- ④保険料の引き落としに最大約2カ月ゆとりができます。

口座振替の手続きはリヴル総研でさせていただきます。ご不明な点がございましたらご連絡下さい。

算定基礎届がはじまります

7月1日現在における社会保険の被保険者については、実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が出ないように、毎年1回(今年は7月2日～10日)算定基礎届を届出し、全員の標準報酬が改定されます。

届出には4月・5月・6月支給の賃金台帳が必要になります。6月の賃金支払いが終わりましたら、担当者にご連絡をよろしくお願いたします。

また、二以上勤務者の届出には、事業所様の押印が必要になりますので、よろしくお願いたします。

昇給されている方や、6月30日までに退職した方がいらっしゃる場合は、お早めにご連絡下さい。



この時期は、賞与を支給される事業所様も多いと思います。支払日より5日以内に賞与支払届を提出する必要がありますので、担当者までご連絡下さい。

特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

これまででも所報でお知らせいたしましたが、障害者の雇用義務の範囲が従業員50人以上から45.5人以上に変わりました。そこで、今回初めて障害者を雇用される事業所様を対象とした助成金をご紹介します。

《概要》

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数45.5～300人の中小企業）が障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。



《主な受給要件》

受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

- (1) 支給申請時点で、雇用する常用労働者数が45.5人～300人の事業主であること。
- (2) 初めて身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「対象労働者」といいます。）を雇い入れ、1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3カ月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※）が法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること。
- (3) 1人目の支給対象者の雇い入れの日の前日までの過去3年間に、対象労働者について雇用実績がない事業主であること。

※短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います。）として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人）で1人分としてカウントされます。

《受給額》

120万円…特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)と一緒に受給できます
その他の要件につきましては、リヴル総研までお問い合わせください。

労災上乘せ保険に加入しましょう

近年では、労働災害の被害に遭った従業員（被災者）やその遺族が、企業を相手取り損害賠償を請求するケースが増加傾向にあります。しかし企業が多額の損害賠償金を払わなければならない場合、政府の労災だけではとてもカバーしきれないのが事実です。

《労災上乘せ保険のメリット》

- ①無記名方式もある…同じ作業場でも日によってメンバーが替わる建設現場などでは、無記名方式の保険がとても役に立ちます。
- ②従業員の福利厚生を充実させることができる…そこで働く従業員も安心して働けるようになります。
- ③保険料を全額損金処理できる…労災上乘せ保険の契約者が支払う保険料は、全額を損金として処理することができます。



地震による業務災害の事例もあり、どのような業種の企業にも、労働災害によって被害を受けた被災者が企業を訴えるリスクは少なからず存在します。この機会にぜひ労災上乘せ保険に加入をしておいてはいかがでしょうか？

試用期間の取り扱いについて

試用期間とは、新入社員の採用時に全てを知ることは困難なため、一定期間を設け、その期間中にその会社の業務にふさわしい資質があるか、最終的に社員として雇用するかどうかを判断する期間です。

入社日の取り扱いについて（社会保険の適用）

試用期間を終えて本採用をしたときは、試用期間を勤続年数に含めます。「試用期間中は社会保険の加入はしなくても良い」と思われている経営者がいらっしゃいます。ですが、それは勘違いです！！試用期間の始まりが入社日であり、社会保険の加入や有給休暇の付与日数は試用期間当初から採用されたものとして計算します。

試用期間の設定期間は6カ月をお勧めします

試用期間3カ月で適性を見極めることは難しく、本人への通知を考えると事実上2カ月で判断することになります。そこで、試用期間を長めに設定し、社員の適性に応じて試用期間を6カ月から3カ月に短縮して本採用するとスムーズです。

試用期間中または試用期間満了時の解雇のトラブルを防ぐために

試用期間はあくまでも雇用契約が成立している状態であり、労働契約法に基づく解雇の規制を受けます。以下の点にご注意ください。

- ・就業規則と雇用契約書に本採用する基準を明確に記載する。
- ・入社後ではなく内定の段階で本採用基準を社員に丁寧に説明し、本人に認識させる。
- ・遅刻など勤怠に問題がないか、本採用基準に照らして定期的にチェックし記録する。
- ・本採用基準（会社が期待している能力、役割、勤務態度など）をチェック項目にして、途中経過を社員に説明する。

※日常の指導記録がないと、裁判等争いとなった際に試用期間設定の意義を問われます

会社の将来を担う重要な人材である新入社員に、今後十分活躍してもらう為にも、試用期間中の扱いは慎重な対応が必要です。



7月 年金無料相談会のお知らせ

当社の年金専門社労士が年金のご相談にのります。

日時 平成30年7月20日(金) 9:00~12:00

場所 リヴル総研 会議室

※当日ご来社できない方は、お電話でもご相談できます



被扶養者の手続きにはマイナンバーが必要です

日本年金機構では、個人番号（マイナンバー）を利用しての手続きを進めています。被扶養者の手続きの際、マイナンバーの提出をお願いいたします。

また、健康保険・厚生年金保険の氏名変更、住所変更は原則不要になりましたが、雇用保険の氏名変更は手続きが必要ですので、ご一報下さいますようお願いいたします。



今月のお庭の話

気温差の激しい6月となりました。満開だったバラも徐々に終わりに近づいて来ました。そのため花殻積みをする量も多くなってきたので大変です。先月の5月31日は雨風が強かったため、バラの花びらが歩道全体に飛び散り、他の会社の方々が拾い集めてくれる事態となりました。そこで課長から「終わる前にどんどんバラを欲しい方に差し上げましょう」と提案がありました。お越し頂いたお時間のある方は是非バラを選んでみてください。

私事ではありますが「福井しあわせ元気大会 2018」国体の障害者フライングディスクの選手に選ばれました。10月13日(土)に向けて頑張っていきます！



総務の仕事でお困りになっている方はいらっしゃいませんか？

人事労務、助成金、年金相談、給与計算など、ご相談がございましたらご連絡下さい。



私たちは総務の仕事お助け隊です！ よろず相談所リヴル総研！！

社会保険労務士法人リヴル総研

奥村繁子行政書士事務所

〒910-0347 福井県坂井市丸岡町熊堂 3-7-1-19

T e l 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 0 0

F a x 0 7 7 6 - 6 8 - 1 6 1 0

<http://www.libresouken.com/>

※無断転用を禁じます