

NEWS LETTER

7月の祝日といえば「海の日」です。もともとは「海の記念日」という日でしたが、1996年から国民の祝日「海の日」となり、今年で21年目を迎えます。早いものですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

7

2016



10月より始まるパートタイマーへの 社会保険適用拡大

忘れずに締結しておきたい
労使協定
特別休暇付与にまつわる
実務上の問題
高齢者雇用の状況と
活用できる助成金

10月より始まるパートタイマーへの 社会保険適用拡大

現在、社会保険に加入すべき従業員は、いわゆる正社員のほか、1日または1週の所定労働時間と1ヶ月の所定労働日数が正社員のおおむね4分の3以上の者等の基準が定められています。この適用対象となる基準が、平成28年10月から変更され、短時間労働者（パートタイマー）に対する社会保険の適用が拡大されることになっています。

1.対象となる事業所

この適用拡大の対象となる事業所は、すべての事業所ではなく、同一事業主の適用事業所で、厚生年金保険の被保険者数の合計が常時500人を超える事業所です。この同一事業主の判断は、法人事業主の場合には法人番号が同じ事業所を、個人事業所の場合には現在の適用事業所により行われます。また、500人超の判断は、1年間で6ヶ月以上500人を超えることが見込まれる場合となっています。なお、対象となった事業所を「特定適用事業所」と呼びます。

2.適用拡大の対象となる パートタイマー

適用拡大の対象となる者は、特定適用事業所に勤務するパートタイマーで、勤務時間・勤務日数が、常時雇用労働者の4分の3未満で、次の①～④のすべてに該当する人をいいます。

- ①週の所定労働時間が20時間以上である
- ②雇用期間が1年以上見込まれる
- ③賃金が月額88,000円以上である
- ④学生ではない

留意点として、②については、雇用期間が1年未満であっても、雇用契約書に契約が更新される旨または更新される可能性がある旨が明示されている場合も含まれます。③については、賞与等の1ヶ月を超える期間ごとに支給されるもののほか、時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金、通勤手当や家族手当といった最低賃金法で算入しないことになっている賃金を含めずに考えることとされています。

3.今後のスケジュール

10月の適用拡大の前に、まずは平成28年7月までに厚生年金保険の被保険者数が500人を超える月が5ヶ月以上あった事業所を対象に、「特定適用事業所に該当する可能性がある旨のお知らせ」が届きます。その後も毎月、厚生年金保険の被保険者数が500人を超えているかの判断が行われ、状況に応じ、特定適用事業所該当届の提出や、対象となるパートタイマーの被保険者資格取得届の提出が必要になります。

自社が特定適用事業所に該当する場合には、自社の従業員で新たに社会保険の適用になる人がいないかを確認し、手続きを行うこととなります。また、自社が特定適用事業所に該当しない場合であっても、自社の従業員の健康保険の被扶養者となっている人が、特定適用事業所に勤務しており、適用拡大の対象となることもありえます。そのような場合には、健康保険証を回収した上で、被扶養者の異動（削除）手続きを行わなければなりません。

忘れずに締結しておきたい労使協定

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

今年の秋に社員旅行を企画しており、旅行積立金を従業員の毎月の給与から控除したいと考えていますが、このように取扱っても問題ありませんか？



総務部長

ご存知のとおり、給与については全額払いの原則があり、控除できるものは法令に定めがあるものか、労使協定で定めたものに限られます。例えば所得税や社会保険料は、法令に定めがあるため、控除が認められています。



社労士

ということは、今回の社員旅行の積み立てを給与から控除する場合には、労使協定を締結しておかなければならないということですね。



そのとおりです。時折、法令に定めがあるもの以外について、労使協定を締結せずに控除している企業をみかけますが、忘れずに締結しておきたいものです。



以前、締結していたような記憶がありますが、もう一度確認した方がよさそうですね。



そうですね。労使協定が存在していたとしても、内容が実態と異なっている可能性もありますので、確認が必要です。その他、締結を漏らしやすい労使協定としては、例えば、一斉に休憩を与えない場合（※）や年次有給休暇（以下、「年休」という）を会社が指定した時季に取得させる場合に締結しておくものが挙げられます。



※運輸交通業、商業、保健衛生業、接客娯楽業等の事業を除く

休憩についても、一斉に与えない場合は労使協定の締結が必要なのですか！？当社ではランチの混雑を緩和するために、午前11時30分から午後1時30分までの間で1時間を与えるという設定をしていました。



はい、必要になります。会社としてそのように運用しているケースがありますが、法令を踏まえると労使協定を締結しないのであれば一斉に休憩を与えなければなりません。また年休についても、飛び石の休日がある場合に、その間の日を年休とすることで連休とする取組がありますが、このように会社が年休を、決まった期日に計画的に付与するような場合も労使協定の締結が必要になっています。



なるほど。労使協定の締結が必要だということを知らず、運用していることがありますので、取扱いを直したいと思います。具体的な労使協定の中身について不明点があればまた相談させてください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 忘れずに締結しておきたい労使協定としては、法令で定められているもの以外で給与から控除を行う場合、一斉に休憩を与えない場合、年休を会社が指定する場合等に締結しておくものがある。
2. 既に労使協定を締結していたとしても、その内容が実態と異なっている可能性もあるため、定期的に内容の確認と実態に即した再締結が求められる。

特別休暇付与にまつわる 実務上の問題

従業員の慶事や弔事に対し、慶弔金を支給したり、休暇を付与したりする企業は多くあります。その内容、金額、日数は企業によって様々ですが、特に慶弔に際し特別休暇を付与するケースでは、実務上、その取得ルールの判断に迷うことがあります。そこで、特別休暇を付与する場合の注意点を確認しておきましょう。

■ 1.明確にしておきたい取得のルール

多くの企業では、従業員が結婚したときや、親族が死亡したときに、年次有給休暇とは別に特別休暇が付与されています。この特別休暇は、労働基準法に規定されている年次有給休暇とは異なり、企業独自で設けるものであるため、内容（その有無を含む）も自由に定めることができます。それだけにトラブルを防止するためにも、次のような点を明確にしておく必要があります。

①賃金の支払の有無

休暇を取得した際に、その休暇を有給とするか無給とするか

②連続取得を要件とするか

ひとつの事案に対し、2日以上 of 休暇を付与する場合には、その休暇を連続して取得しなければならないか、分割して取得することも認めるか

③所定休日の場合の扱い

ひとつの事案に対し、2日以上 of 休暇を付与する場合で、その期間内に所定休日が含まれる際、所定休日を特別休暇の日数に含むか、含まないか

④有効期間はどうか

特別休暇を取得できる事案が発生した場合に、取得できる期間をいつからいつまでとするか

④のルールを明確にしていない場合、例えば、「5年前の結婚休暇をいまから取らせて欲しい」というような申出があったときに判断に迷うことが考えられます。自社が考える適切な範囲を決めて就業規則に規定しておきましょう。

■ 2.業務上必要な 資格取得に対する休暇等

仕事の中には、資格や免許を持っていて、初めて業務に就くことができるものもあり、入社後に資格や免許を取得させるようなケースも見受けられます。この場合、資格試験の日や、免許取得のための講習の日が業務の時間（就労日）と重なることがあります。業務を行う上で必要不可欠なものであり、業務命令で受験や受講をさせる場合には、原則として労働時間として扱うことが多いと思われませんが、特に本人の勉強不足等が原因で、再受験となるようなことにも想定しておかなければなりません。1回で合格した人と何度も受験して合格した人の間で不公平感が出ないようなルール作りが必要になります。

慶弔に関する事などは常識の範囲で取扱うことができればよいのですが、ルールがないことで都度判断をすることになり、従業員間での取扱いに差異が出ることは避けたいものです。公平なルール作りが求められています。

高齢者雇用の状況と活用できる助成金

先日、ニッポン一億総活躍プランが公表され、高齢者の雇用促進がとり上げられていましたが、多くの企業で年齢に関わりなく人材を活用するケースが増えています。また、将来の労働力人口の減少を考えると、人材確保のひとつとして年齢に関わりなく人材を活用していくことは不可欠となっています。そこで今回は、高齢者の雇用状況と高齢者を雇用していく上で活用できる助成金についてとり上げましょう。

1. 高年齢者雇用状況の届出と現状

国は企業の取組実態を把握するために、毎年6月1日現在における定年や継続雇用制度の状況、その他高年齢者の雇用に関する状況を報告することを義務づけています。そのため、企業は7月15日までに高年齢者雇用状況報告を提出することになっており、この報告の集計結果が毎年11月ごろに発表されています。

昨年の集計結果によると、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は108,086社（対前年差4,500社増加）で、報告した企業全体の7割強を占めています。企業規模別にみると、以下のようになっており、大企業に比べ中小企業の方が「希望者全員が65歳以上まで働くことのできる状況」があるようです。

中小企業：99,952社

（報告した中小企業全体の74.8%）

大企業：8,134社

（報告した大企業全体の52.7%）

2. 活用したい高年齢者雇用安定助成金

年齢に関わりなく人材を活用していく企業を支援していくために、高年齢者雇用安定助成金が設けられており、このうち「高年齢者活用促進コース」については定年の引上げ等を行う場合に活用できます。その内容は、定年を66歳以上へ引き上げたり、定年を65歳以上へ引き上げ、さらに継続雇用制度として希望者全員を66歳以上まで雇用する場合等に助成金が支給されることとなっています。

この助成金は、昨年度まで定年を70歳以上とすること等が要件とされていましたが、今年度になりその年齢が70歳から66歳に変更されました。そのため、以前よりも活用を検討できる企業が増えていると思われます。

なお、受給のためには定年に関して就業規則等に定めておく必要があり、この就業規則を作成するための相談経費等の3分の2（中小企業事業主以外は2分の1）が助成されます。また、この助成金は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が取り扱っており、その受給に当たっては事前に計画書を提出するなど、細かな要件が設けられています。

企業としては、このような助成金の活用も検討しながら、人材確保のひとつとして年齢に関わりない人材の活用を進めていきたいものです。

業種・事業所規模別の 夏季賞与1人平均支給額

そろそろ夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給のための参考資料として、業種別に事業所規模5～29人と30～99人の事業所における平成27年の夏季賞与について、支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などをご紹介します。

平均では給与1ヶ月分程度に

厚生労働省の調査結果（※）から、主な業種別に1人平均支給額などをまとめると、以下のとおりです。5～29人規模の調査産業計は約26万円で、26年に比べ0.8%の増加とな

りました。30～99人規模は約31万円で、こちらは5.1%の減少になりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらの規模も1ヶ月程度でした。

平成27年業種・事業所規模別夏季賞与支給労働者1人平均支給額など（1）

産業	支給労働者 1人平均支給額（円）		きまって支給する給与に 対する支給割合（ヶ月）		支給労働者数割合 （%）		支給事業所数割合 （%）	
	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
調査産業計	255,278	312,113	0.93	1.01	68.1	89.7	65.1	88.3
建設業	299,725	468,376	0.90	1.16	65.0	82.5	61.0	78.3
総合工事業	310,822	424,560	0.92	1.09	63.0	77.4	59.2	73.1
職別工事業	235,258	328,727	0.80	0.94	59.6	72.2	56.9	71.4
設備工事業	342,252	565,888	0.98	1.35	74.1	94.5	69.0	90.0
製造業	260,952	321,366	0.91	1.06	66.6	87.1	63.5	85.4
消費関連製造業	189,335	255,355	0.74	0.86	57.3	82.9	53.6	80.9
素材関連製造業	283,477	380,883	0.96	1.21	71.1	91.0	69.2	89.3
機械関連製造業	302,632	315,679	1.02	1.05	72.3	87.0	68.7	85.1
食料品・たばこ	146,849	245,308	0.65	0.80	57.5	84.0	53.7	81.0
繊維工業	207,126	175,223	0.81	0.80	45.6	74.5	39.4	77.6
木材・木製品	266,109	233,046	0.97	0.88	49.1	94.7	53.2	93.1
家具・装備品	232,662	266,465	0.88	0.95	68.2	79.6	64.7	78.6
パルプ・紙	233,816	352,042	0.95	1.10	76.6	93.7	70.2	96.3
印刷・同関連業	209,085	304,175	0.76	0.91	62.1	82.5	56.7	79.3
化学、石油・石炭	575,649	566,968	1.48	1.61	83.5	85.6	78.9	88.4
プラスチック製品	206,854	229,136	0.79	0.93	64.7	89.9	64.2	84.5
ゴム製品	212,399	297,079	0.77	1.00	56.8	85.3	50.2	81.8
窯業・土石製品	251,804	383,443	0.87	1.16	68.1	96.6	63.9	95.1
鉄鋼業	326,129	691,969	1.08	1.84	84.4	93.2	81.2	93.3
非鉄金属製造業	255,193	385,713	0.88	1.23	68.6	88.5	72.4	85.3
金属製品製造業	262,569	352,918	0.94	1.15	75.2	91.9	73.4	88.1
はん用機械器具	334,009	323,261	1.12	1.09	65.9	83.9	62.0	86.7
生産用機械器具	317,007	337,190	1.07	1.08	74.6	89.8	69.5	90.0
業務用機械器具	274,973	380,179	0.96	1.16	74.7	91.9	68.7	87.5
電子・デバイス	304,402	265,509	1.13	1.01	62.3	76.3	66.2	74.3
電気機械器具	328,195	268,611	0.99	0.99	83.2	89.2	79.1	86.1
情報通信機械器具	302,724	447,592	0.97	1.22	66.5	84.0	59.0	75.0
輸送用機械器具	244,345	294,538	0.89	0.99	72.2	89.3	67.1	86.3
その他の製造業	261,684	335,292	0.83	1.06	63.2	92.6	65.3	90.0
電気・ガス・熱供給等	549,018	612,789	1.63	1.60	82.8	72.2	80.6	81.1
情報通信業	319,806	449,515	1.06	1.19	69.9	95.1	67.2	94.4
情報サービス業	345,454	424,583	1.17	1.19	73.9	92.3	72.4	91.1
映像音声文字情報	269,726	300,384	0.81	1.04	63.7	100.0	55.5	100.0
運輸業、郵便業	260,884	260,016	0.96	0.87	70.1	89.6	67.2	87.1
道路旅客運送業	159,323	116,941	0.77	0.53	43.5	88.9	33.5	85.0
道路貨物運送業	163,138	186,578	0.69	0.66	65.4	85.8	61.4	83.1

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

平成27年業種・事業所規模別夏季賞与支給労働者1人平均支給額など(2)

産業	支給労働者 1人平均支給額(円)		きまって支給する給与に 対する支給割合(ヶ月)		支給労働者数割合 (%)		支給事業所数割合 (%)	
	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人	5~29人	30~99人
卸売業, 小売業	275,567	244,751	0.95	0.90	65.3	94.5	65.1	92.8
卸売業	394,862	452,885	1.24	1.33	81.5	96.4	79.6	94.9
繊維・衣服等卸売業	188,823	363,587	0.75	1.09	82.7	94.5	71.9	88.9
飲食料品卸売業	270,076	311,349	0.95	1.04	80.6	96.9	75.4	95.0
機械器具卸売業	478,556	621,221	1.38	1.58	86.9	93.9	86.0	93.0
小売業	200,870	110,623	0.78	0.61	58.0	93.3	58.7	91.5
各種商品小売業	125,034	116,244	0.67	0.60	47.9	100.0	48.6	100.0
織物等小売業	130,132	240,639	0.67	0.65	57.2	67.0	57.6	63.6
飲食料品小売業	91,439	68,746	0.53	0.50	34.1	95.9	36.2	93.7
機械器具小売業	372,980	266,175	1.14	1.03	81.4	95.8	78.8	94.7
金融業, 保険業	506,829	588,562	1.55	1.63	92.0	98.3	88.2	97.9
不動産業, 物品賃貸業	298,918	428,805	1.16	1.14	78.5	90.3	72.6	91.2
不動産業	341,128	479,493	1.22	1.28	77.0	93.8	70.4	92.6
物品賃貸業	228,406	353,555	1.04	0.96	81.1	85.5	77.5	89.5
学術研究等	362,385	560,494	1.12	1.40	75.3	92.4	74.2	92.0
専門サービス業	332,430	566,856	1.14	1.23	75.6	88.3	76.1	92.9
広告業	201,205	694,037	0.85	1.61	39.8	89.0	43.3	90.0
技術サービス業	348,604	462,976	1.07	1.27	76.5	92.8	73.2	90.5
飲食サービス業等	50,689	54,051	0.39	0.36	53.2	74.2	44.5	75.3
宿泊業	111,911	84,074	0.58	0.52	59.9	73.4	50.1	73.4
飲食店	41,711	39,099	0.34	0.30	52.9	71.5	44.1	73.5
持ち帰り・配達飲食	61,857	103,039	0.50	0.59	49.7	93.9	43.5	91.5
生活関連サービス業等	128,494	151,178	0.64	0.71	52.0	85.9	46.5	86.6
娯楽業	102,735	139,374	0.58	0.66	68.6	88.6	69.3	89.0
教育, 学習支援業	382,780	539,508	1.22	1.59	84.2	96.9	77.8	97.9
学校教育	468,194	556,565	1.44	1.64	95.1	96.4	94.5	97.7
他教育, 学習支援	187,863	431,181	0.85	1.20	66.6	100.0	60.0	100.0
複合サービス業	386,122	382,739	1.34	1.33	97.5	100.0	98.1	100.0
その他のサービス業	297,813	278,514	1.06	0.89	73.5	83.2	71.6	82.5
廃棄物処理業	287,650	393,817	1.01	1.04	77.9	96.9	75.0	96.0
自動車整備等	313,576	727,807	1.02	1.63	81.9	84.0	76.8	76.9
職業紹介・派遣業	262,284	183,351	1.07	0.66	66.5	62.7	65.7	67.4
他の事業サービス	275,896	179,194	1.01	0.71	67.8	84.6	67.8	82.6

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

■最高額は70万円台に

1人平均支給額を業種別にみると、5~29人規模では製造業の化学、石油・石炭の約58万円が最高額でした。30~99人規模では、その他サービス業の自動車整備等の約73万円が最高となりました。一方で10万円未満の業種もあり、状況は業種や規模によって異なることがわかります。

27年は26年にも増して、賃上げを実施した中小企業が多いという調査結果がありました。前述のとおり、調査産業計の30~99人規模では26年に比べて1人平均支給額が減少するなど、賃上げが必ずしも賞与に反映されるわけではないという結果になりました。

(※) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する常用労働者5人以上の約190万事業所(経済センサス基礎調査)から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合(支給月数)の一事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次の厚生労働省のサイトで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>

高まる中小企業のクラウドサービス利用割合

一般的になってきている感のあるクラウドコンピューティングサービス（以下、クラウドサービス）ですが、中小企業ではどの程度利用されているのでしょうか。ここでは総務省の調査結果（※）などから、中小企業のクラウドサービスの利用状況をみていきます。

■ 利用割合は右肩上がりに

クラウドサービスの調査が始まった平成22年以降の利用状況は、以下のとおりです。

クラウドサービスの利用状況（%）

	利用している	利用していない
22年	10.3	58.5
23年	18.3	57.8
24年	23.9	55.2
25年	29.4	52.0
26年	34.4	49.9

総務省統計局「通信利用動向調査企業編」より作成

クラウドサービスを利用している割合は、26年に34.4%になりました。一方、利用していない割合は、26年に50%を割り込みました。

■ 利用割合が高いのは3種類

具体的に利用している主なクラウドサービスの種類は以下のとおりです。

利用しているクラウドサービスの種類（複数回答、%）

	24年	25年	26年
ファイル保管・データ共有	46.2	45.8	48.9
電子メール	41.4	51.5	39.7
サーバー利用	38.3	39.7	38.1
社内情報共有・ポータル	31.5	31.2	29.8
スケジュール共有	30.4	34.5	28.8
データバックアップ	19.9	18.1	23.4
給与、財務会計、人事	18.2	15.4	18.8
営業支援	8.6	7.7	11.1

総務省統計局「通信利用動向調査企業編」より作成

（※）総務省「平成26年通信利用動向調査」

常用雇用者数100人以上の企業を対象に5,140企業を抽出して行われ、27年6月に発表された調査です。有効回収率は56.3%です。ここでは従業員数100～299人規模の結果を紹介しています。また、クラウドコンピューティングサービスとは、ネットワーク上に存在するコンピュータ資源を、インターネット等のブロードバンド回線を経由して、利用者が「必要な時に、必要な量だけ」、役務（サービス）として使用できる技術であり、ASP（Application Service Provider）が提供するSaaS（Software as a Service）なども含まれます。詳細は次のURLから確認できます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>

26年をみると、ファイル保管・データ共有の利用割合が最も高くなっています。24年の結果でも最も高く、25年は電子メールに次いで高い状況です。その他、電子メール、サーバー利用をあわせた3つが、利用割合の高いサービスとなっています。

■ 8割程度で効果があったと回答

クラウドサービスを利用する中小企業は増加傾向にありますが、クラウドサービス利用企業のうち、非常に効果があった、ある程度効果があったとする割合が、全体の約80%を占めました。

クラウドサービスの効果（%）

非常に効果があった	25.9
ある程度効果があった	53.6
あまり効果がなかった	1.3
マイナスの効果であった	0.0
効果はよく分からない	16.3
無回答	2.9

総務省統計局「平成26年通信利用動向調査企業編」より作成

クラウドサービスの場合、自社で設備をそろえる場合に比べ、低コストで業務のIT化を進めることができます。今後導入を予定・検討する企業も増えると思われませんが、十分な効果を得るためにも、利用目的を明確にしてサービスを選択することが大切です。

社会保険関係の提出が目白押しです。また、夏季休暇は、事前に取引先への周知を徹底し、取引先の休暇状況もあわせて確認しておきましょう。

2016年7月

お仕事備忘録

1. 所得税の予定納税額の減額申請
2. 労働者死傷病（軽度）報告の提出
3. 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出
4. 中元の発送、暑中見舞い状の送付
5. 夏季休暇にまつわる諸業務

1. 所得税の予定納税額の減額申請

7月は所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税額の納付月となりますが、予定納税の義務のある人で、その年の申告納税見積額が予定納税基準額に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額に係る承認を申請することができます。

予定納税基準額とは、税務署が計算をして事前に通知する予定納税額をいい、予定納税基準額が15万円以上になる場合に、予定納税が必要となります。この予定納税基準額は、所得税及び復興特別所得税の合計額で計算されています。

2. 労働者死傷病（軽度）報告の提出

従業員が業務上の事故・疾病で1～3日休業した場合は、四半期ごとにまとめて所轄の労働基準監督署に届け出ます。

7月末までに4月から6月分の報告を行います。休業が4日以上になった場合はその都度報告しなければいけません。

3. 健康保険・厚生年金の「被保険者報酬月額算定基礎届」提出

7月1日現在の従業員（提出すべき被保険者全員）の4～6月の報酬月額を「算定基礎届」により提出します。今年の提出期間は、7月1日から7月11日までです。

4. 中元の発送、暑中見舞い状の送付

お中元は7月中旬までに先方に届くよう手配します（配送の場合は先方へ到着する日程の確認、訪問する場合は、訪問する人にいつ行くのかの確認も忘れないようにするとよいでしょう）。万が一遅くなってしまった場合は7月19日～立秋までは「暑中お見舞い」、立秋から9月上旬までは「残暑お見舞い」とするのが一般的ですが、地方によって多少時期がずれることもあります。

また、当方・先方のいずれが喪中であっても贈答に差し支えありませんが、先方が気落ちしているようであれば、「暑中お見舞い」「残暑お見舞い」として贈る気配りもしたいものです。

さらに、挨拶状や暑中見舞い状については、会社名・氏名・肩書などに誤りがないか、送付前に再確認をしましょう。

お中元をいただいた際のお返しは必要ありませんが、早めにお礼状を送付しましょう。

5. 夏季休暇にまつわる諸業務

夏季休暇を実施する企業は、事前に取引先に日程の通知をすると同時に、先方の休暇の有無（ある場合は日程）の把握をおきましょう。また社内全体で一斉に休暇を取る場合は、主に次の対策をとっておきましょう。

◆防犯・防火対策

→専門業者に依頼するのか、社内で当番を組むのか等の対策をしましょう。

◆郵便など配達物の扱い

→郵便局には休暇中の郵便物の配達を休止し、休暇明けに一括で受け取ることができるサービスを受けるための所定の届出用紙があります。今までにこのサービスを受けたことがない場合は、最寄りの郵便局へ問い合わせましょう。

◆休暇中に出勤する社員の把握

◆社員の休暇中の連絡先の把握

→緊急連絡に備えておきましょう。



2016.7

労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届のほか、夏季休暇がある場合には、取引先へ事前にお知らせするとともに、取引先の休暇状況も確認しておきましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	金	先勝	●社会保険の算定基礎届の提出（～7月11日） ●所得税の予定納税額の減額申請（～7月15日） ●来春高校卒業予定者に対する学校への求人申込及び学校訪問開始
2	土	友引	
3	日	先負	
4	月	赤口	
5	火	先勝	
6	水	友引	
7	木	先負	小暑
8	金	仏滅	
9	土	大安	
10	日	赤口	
11	月	先勝	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（6月分） ●源泉所得税の納期の特例の適用を受けている場合の源泉所得税の納付（1～6月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出 ●労働保険の年度更新 ●社会保険の算定基礎届の提出 ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払（第1期分）※口座振替を利用しない場合
12	火	友引	
13	水	先負	
14	木	仏滅	
15	金	大安	●所得税の予定納税額の減額申請 ●高齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出
16	土	赤口	
17	日	先勝	
18	月	友引	海の日
19	火	先負	
20	水	仏滅	
21	木	大安	
22	金	赤口	大暑
23	土	先勝	
24	日	友引	
25	月	先負	
26	火	仏滅	
27	水	大安	
28	木	赤口	
29	金	先勝	
30	土	友引	
31	日	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（6月分） ※8月1日まで ●所得税の予定納税（第1期分） ※8月1日まで ●労働者死傷病報告書の提出（休業日数1～3日の労災事故[4月～6月]について報告） ※8月1日まで ●固定資産税（都市計画税）の納付（第2期分） ※市町村の条例で定める日まで