



社会保険労務士法人国際労務パートナーズ 事務所だより

2019年10月号

金木犀のほのかな香りのする季節になりました。いかがお過ごしでしょうか。

「事務所だより10月号」をお届けします。日常の業務にお役立ていただければ幸いです。掲載内容に関してご不明な点があれば、どうぞお気軽に当事務所までお問い合わせください。

この号の内容

- 1 年末調整の準備を始めましょう
- 2 解雇のルール
- 3 雇用保険の加入条件は？
- 4 当事務所から

年末調整の準備を始めましょう

今年もまもなく年末調整の準備を始める時期となります。年末調整は賞与や毎月の給与の支払いの際に源泉徴収した税額と、その年に納めなければならない税額（年税額）とを比べて、その過不足額を精算する手続きであり、所得税の源泉徴収の総決算ともいうべき、とても大切な手続きです。今回は年末調整の流れとポイントをご紹介します。早めの準備で漏れのないように行いたいですね。

■ 手順

- 1) 従業員への申告書の配布と回収（11月初旬）
 - ①令和元年分 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書
 - ②給与所得者の配偶者控除等申告書・
 - ③給与所得者の保険料控除申告書
- 2) 回収した上記申告書の内容確認
 - *住宅借入金等特別控除申告書についても確認
- 3) 源泉徴収簿の整理（12月）
 - ①総支給額 ②社会保険料控除額 ③源泉徴収税額
 - *本年度入社者については前職分も合算する。
- 4) 配偶者特別控除申告書・保険料控除申告書等による控除額を踏まえて算出年税額を計算。さらにその額から住宅借入金等特別控除額を控除し、年税額を計算する。
- 5) 年税額に復興特別所得税額を加算して本年度の年調年税額が決定。
- 6) 源泉徴収票の発行
- 7) 給与支払報告書の作成および申告（翌年1月末まで）
 - 従業員ごとに給与支払報告書を作成し、各市区町村へ届出る



【詳しい内容はこちらをクリック】

<http://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2019/01.htm>

解雇のルール

会社が従業員を解雇する場合一定のルールがあります。まず就業規則と労働契約書（労働条件通知書）に、どんな時に解雇されることがあるか（解雇事由）が予め示してあり、その要件に合致することが必要です。さらにその解雇に客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められることも重要です。

実際に解雇を行う時には、解雇しようとする従業員に対し、30日前までに解雇の予告をする必要があります。解雇は口頭でも有効ですが、後々のトラブルを避けるため「解雇通知書」を作成することが望ましいでしょう。なお、予告を行わずに解雇する場合は、解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。



雇用保険の加入条件は？

パートタイマーのように短時間で働く従業員の方でも加入基準に当てはまれば雇用保険に加入することになります。雇用保険には主に退職後に失業給付を支給するという大切な役割があります。

次の条件に当てはまれば加入者となりますので、会社の担当者の方はハローワークで忘れずに手続きをしてください。

なお、65歳を超えて新たに雇用された方については、現在は雇用保険の加入対象とはなりませんので注意が必要です。

- ①31日以上雇用される見込みがある場合
- ②所定労働時間が週20時間以上の労働条件で働く場合



【詳しい内容はこちらをクリック】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/pdf/roudousha01.pdf>

当事務所から



事務所日より10月号はいかがでしょうか。

9月、10月は全国的に自然災害が多い月でした。特に台風による大雨で、多くの場所で川が氾濫したことは、とてもショックなことでした。日本は自然災害の多い国ですから、どこに住んでいても災害と隣り合わせのように感じますね。



International HR Partners

社会保険労務士法人 国際労務パートナーズ

〒107-052 東京都港区赤坂7-5-6-408

tel:03-5544-8538 fax:03-5544-8539

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー

藤井真由美