

社員の採用まで、 採用したときは

CONTENTS

社員の採用まで、採用したときは

- ・採用のポイントは
- ・入社時にとっておくべき書類と注意点

統計情報からみる

- ・従業員の職業生活における満足度
- ・採用社員の初任給、他の会社はいくら？

その他

- ・お仕事リスト
- ・お仕事カレンダー
- ・開催セミナー

株式会社マネジメント・スタッフ
税理士法人アクシス
社会保険労務士法人アクシス
川人行政書士事務所
株式会社徳島経理代行センター
有限会社エムエスサービス

【徳島本社】

〒770-0051
徳島市北島田町1丁目3番地3
TEL 088-631-8119
FAX 088-632-6543

【吉野川支店】

〒776-0005
吉野川市鴨島町喜来字宮北485番地1
TEL 0883-26-0182
FAX 0883-26-0187



今月の
テーマ

社員の採用まで、採用したときは

4月になり新しい年度が始まります。この時期、新たに社員を採用される事業所も多いのではないのでしょうか。

今月号では、社員の採用にまつわる疑問点や他の事業所の状況の特集しました。実際に寄せられた質問から、手軽に実践できそうなものを掲載しています。ぜひ、自社の採用の実務に活かしてください。



社員の採用のポイントは

Q 入社後3ヶ月間は試用期間ですが、すぐに社会保険に加入させなければいけませんか？

A 試用期間中であっても、社会保険の加入要件を満たしているときは、初日から社会保険に加入させなければいけません。

試用期間中は、社会保険に加入させなくても良いと誤解していませんか？

試用期間中であっても、フルタイムで働く方は、初日から社会保険に加入しなければなりません。会社によっては、すぐに辞めてしまう人が多いからという理由で、試用期間中の社会保険加入を控えるケースもあるようですが、違法なことをすれば、従業員の不信感に繋がります。

最近では、従業員本人は気にしていなかったとしても、配偶者や家族から「社会保険にきちんと入れてもらえないなんて、ひどい会社だ」ということを言われ、入社を見送ったり、退職をするというケースも見られます。

結果として、人材が定着せず、欠員補充のために採用活動を繰り返すことになってしまいます。

社会保険の加入は、採用活動以前の問題であると認識すべきかもしれません。

Q 入社して1ヶ月も経たないうちに退職してしまった場合、社会保険料はどうなりますか？

A 1ヶ月未満の場合でも、1ヶ月分丸々社会保険料が発生します。

社会保険料の徴収は法令により「被保険者資格の取得日の属する月から、資格喪失日（退職日の翌日）の属する月の前月まで徴収する」とされています。例えば、4/1入社、7/15退職（資格喪失日は7/16）のときは、4月から6月分までの社会保険料が発生します。このとき、退職月の7月分の社会保険料は発生しません。

このため、月末まで在籍していなければ、退職月の社会保険料は掛からない、と思っている方も多いようです。

しかし、例外的に、同じ月に資格取得と資格喪失がある場合は、1ヶ月分の社会保険料が発生します。

4/1入社、4/10退職のような場合、10日間しか在籍していなかったわけですが、社会保険料は1ヶ月分丸々発生します。この場合、従業員さんの給与も10日分しか発生しないわけですが、そこから本人負担分の社会保険料を控除しておく必要があります。

控除し忘れると、あとから本人に社会保険料を預からなくてはなりません。

しかし、実際には連絡が取れなかったり、言い出しにくいということで徴収が難しい場合が多くなります。結果として、本人負担分も会社が負担せざるをえなくなりますので、注意しましょう。

「ヒト」に関する問題を解決します
社会保険労務士法人アゲシス

TEL 088-631-8119



Q 試用期間はどのぐらいが適切ですか？

A **3ヶ月、長くても6ヶ月**でしょう。

多くの会社では、採用者に対して試用期間を設けています。これは、法律により会社に許された、最後の選考期間と言えるでしょう。

しかし、「試用期間で見ると、とりあえず採用しておこう」というのは問題があります。

試用期間は、面接で知ることができなかったことを、実際に働いてもらうことで知るための期間です。同時にそれは、従業員にとっては身分が不安定な期間でもあります。

いたずらに試用期間を延長することは避け、決められた期間で従業員の適性を見極める必要があります。

また、**試用期間は就業規則に記載が必要**です。また、**入社時の雇用契約書にも記載**し、書面で残しておく必要がありますので、注意しておきましょう。

Q 応募者が面接に2、3分遅刻してきました。採用すべきでしょうか？

A **基本的には不合格にすべき**でしょう。

採用面接は、その人にとって、人生がかかっている重要な場面です。そのような重要な場で遅刻をするという人材が、果たして御社で活躍できる人材となりえるでしょうか？

ただし、事前連絡と到着後の対応が良ければ、トータルで判断することを検討しても良いでしょう。

Q 不合格にした人から履歴書を返して欲しいと言われたのですが、返すべきでしょうか？

A **返すべき**でしょう。

大企業などでは、求人広告に「ご応募いただいた書類や写真は返却いたしませんので、ご了承ください」と書かれています。法的には、応募書類の返却義務はありません。

しかし、個人情報保護法などの観点から言えば、**本人から返却の要請があれば応じるべき**ですし、また、採用選考という目的に利用するというので、履歴書などを送付していただいていますので、その利用目的が終わった時点で、会社としては返却しておいたほうが無難です。

無用なトラブルを避けるためにも、不合格通知を郵送で送る際に、履歴書なども同封して返送しておいたほうが良いでしょう。

Q 合格にすべきか迷っています。前の職場に電話して、働きぶりを聞いてもいいでしょうか？

A **本人に、電話しても良いという同意を得てから電話**すべきです。

ただし、電話しても、在籍確認程度にしかならないことが多いです。

応募者がまだ在籍中で、会社には転職活動をしていることを伝えていなかった場合には、転職活動が会社にばれてしまいます。すでに退職済みであったとしても、本人に無断で電話をするのはすべきではありません。電話するのであれば、本人の同意を得ておくべきでしょう。

また、前職の会社も、元従業員の情報を第三者に伝えることになるので、個人情報保護法の観点から「回答できません」と答えるでしょう。反対に、元従業員の情報を問い合わせる電話があった場合には、同様の観点から回答すべきではありません。

Q 会社で計画年休を実施しているのですが、入社したばかりの従業員には、年次有給休暇(年休)がありません。この場合、どうすればよいのでしょうか？

A **特別の休暇を与えるなどの措置を講じることが望ましい**です。

新入社員など、計画年休に当てる年休を持っていない従業員については、計画年休を実施しているとは言えども、そもそも年休を持っていないので使うことができません。この場合、会社は、特別の休暇を与える、年休の日数を増やす等の措置を講じることが望ましいとされています。

仮に、**このような措置をとらずに従業員に休んでもらう場合には**、会社の都合で休んでもらったということになりますので、**少なくとも労働基準法第26条の規定による休業手当の支払(平均賃金の100分の60以上)**が原則として必要となります。

実際の扱いとしては、給与計算が煩雑になること、職場での公平性という観点から、新入社員については計画年休の日を、**特別の休暇として有給扱い**としているケースが多くなっています。



統計情報
からみる

採用社員の初任給はいくら

4月になり、新たに社員を採用される会社も多くあることでしょう。同じような業種のほかの会社は、いったい初任給をどれくらい出しているか、気になりませんか？

ここでは昨年7月に厚生労働省から公表された「平成27年賃金構造基本統計調査結果（初任給）」から、初任給の情報をみてみましょう。



学歴別の初任給 ～ すべての学歴において前年を上回る ～

下の【表1】は、「大学卒」「高専・短大卒」「高校卒」別かつ男女別の平成27年の初任給の状況です。この表をみてみると、平成27年の初任給は、**すべての学歴において前年を1%程度、上回**っています。

「大学卒（男女計）」では、初任給が20万2,000円に対し、「高校卒（男女計）」の初任給は月16万900円となり、月額にして約4万円の差があります。これは年収に換算すると、実に約50万円もの差となり、学歴による差が顕著に出たと言えそうです。

男女間の賃金格差については、「大学卒」の場合、過去5年間、5～6千円の格差で推移しています。「高校卒」の場合の男女間の格差は、「大学卒」の場合より若干多く、7～8千円程度の格差があります。

表1 性、学歴別初任給及び対前年増減率の推移

性、年		大 学 卒		高 専 ・ 短 大 卒		高 校 卒	
		千円	(%)	千円	(%)	千円	(%)
男女計	平成 23	202.0	(2.3)	172.5	(1.3)	156.5	(-0.8)
	24	199.6	(-1.2)	170.1	(-1.4)	157.9	(0.9)
	25	198.0	(-0.8)	172.2	(1.2)	156.0	(-1.2)
	26	200.4	(1.2)	174.1	(1.1)	158.8	(1.8)
	27	202.0	(0.8)	175.6	(0.9)	160.9	(1.3)
男	平成 23	205.0	(2.3)	175.5	(1.1)	159.4	(-0.8)
	24	201.8	(-1.6)	173.0	(-1.4)	160.1	(0.4)
	25	200.2	(-0.8)	174.2	(0.7)	158.9	(-0.7)
	26	202.9	(1.3)	176.1	(1.1)	161.3	(1.5)
	27	204.5	(0.8)	177.3	(0.7)	163.4	(1.3)
女	平成 23	197.9	(2.3)	170.5	(1.4)	151.8	(-0.9)
	24	196.5	(-0.7)	168.4	(-1.2)	153.6	(1.2)
	25	195.1	(-0.7)	171.2	(1.7)	151.3	(-1.5)
	26	197.2	(1.1)	172.8	(0.9)	154.2	(1.9)
	27	198.8	(0.8)	174.6	(1.0)	156.2	(1.3)

注：()内の数値は、対前年増減率(%)である。

ここ数年の傾向をしてみると、徐々に初任給は下がってきていましたが、一昨年から増加に転じ、平成27年初任給は5年前の平成23年の水準か、それ以上の水準となっていることが分かります。

別の統計調査では、平成27年初任給を「引き上げた」企業は約38%程度で、「引き下げた」企業0.8%より圧倒的に多いという結果も出ています。「引き上げた」理由は、「人材の確保」、「在籍者のベースアップがあったため」、「初任給の据置が長く続いていたため」といった理由があげられています。

初任給は景気のパロメーターというのは、よく言われていることです。御社の状況は、どうでしょうか。

会社規模別の初任給

～ほぼすべての規模において前年上回る～

次に、会社の規模別の初任給はどうなっているか、見てみましょう。【表2】

「大学卒」では、男女ともに中企業（常用労働者100～999人）、小企業（同10～99人）の**全てにおいて前年の初任給を上回っています**。男女とも、前年と比較して、1千円程度「引き上げ」られています。「高専・短大卒」では、小企業での「引き下げ」が見られましたが、一方「高校卒」では、「小企業・男性」の「引き上げ」が多く、前年より4,400円「引き上げ」られています。



表の下半分（企業規模間格差）は、大企業（常用労働者1,000人以上）の初任給を100とした場合の、中小企業男女別の賃金水準になります。ほとんどのケースで100を下回っていますが、「**高校卒・男・小企業**」については、「**101.8**」と大企業を上回る水準となりました。

表2 性、企業規模、学歴別初任給、対前年増減率及び企業規模間格差

性、企業規模			大学卒			高専・短大卒			高校卒		
			初任給 (千円)		対前年 増減率	初任給 (千円)		対前年 増減率	初任給 (千円)		対前年 増減率
			27年	26年	(%)	27年	26年	(%)	27年	26年	(%)
初任給及び対前年増減率	男女計	中企業	201.1	200.1	0.5	176.6	176.4	0.1	159.6	158.1	0.9
		小企業	194.9	194.2	0.4	169.6	169.7	-0.1	161.5	158.3	2.0
	男	中企業	204.1	202.6	0.7	177.8	176.5	0.7	162.0	161.0	0.6
		小企業	198.1	197.3	0.4	171.6	173.9	-1.3	166.1	161.7	2.7
	女	中企業	197.2	196.5	0.4	175.6	176.4	-0.5	156.1	153.9	1.4
		小企業	191.5	190.4	0.6	169.0	168.0	0.6	151.8	151.8	0.0
企業規模間格差 (注2)	男女計	中企業	98.0	98.4		96.3	98.9		98.2	98.3	
		小企業	95.0	95.5		92.5	95.2		99.4	98.4	
	男	中企業	98.6	98.6		98.3	99.2		99.3	99.7	
		小企業	95.7	96.0		94.9	97.7		101.8	100.1	
	女	中企業	97.1	98.0		94.8	98.7		97.0	96.7	
		小企業	94.3	95.0		91.3	94.0		94.3	95.4	

注：1) 企業規模については、常用労働者100～999人の企業を中企業、10～99人の企業を小企業としている。
2) 企業規模間格差については、大企業（常用労働者1,000人以上）の初任給を100としている。

ちなみに、徳島県内企業の平成27年4月給与の平均は、事業所規模5人以上の場合、給与総額254,630円（徳島県内常用労働者数226,338名）、事業所規模30人以上の場合で、給与総額271,751円（徳島県内常用労働者数117,656人）でした。

事業所規模30人以上の場合、前年同月と増減がありませんでしたが、事業所規模5人以上の場合は、前年同月と比較して、2.3%増加しています。（徳島県統計戦略課「毎月勤労統計調査」より）

初任給の「引き上げ」は、「在籍者のベースアップがあった」ためと回答した事業所が複数ありましたが、これもその表れといえるかもしれません。

産業別の初任給

産業別での初任給はどうなっているのかを見ていきましょう。【表3】

「大学卒」では、男女ともに「**学術研究，専門・技術サービス業**」（男性212.2千円、女性212.2千円）が最も高くなっています。一方、最も低い産業は、男女ともに「**運輸業，郵便業**」（男性193.6千円、女性182.4千円）となっています。

「高校卒」では、男女ともに「**生活関連サービス業，娯楽業**」（男性172.8千円、女性166.9千円）が最も高くなっており、最も低い産業は、男性は「**医療，福祉**」（146.4千円）で、これは同じ「高校卒・女性」の「**医療，福祉**」（152.3千円）を下回っています。

女性の最も低い産業は「**教育，学習支援業**」（149.1千円）となっています。

昨年、「高校卒」で最も低い産業だった「**金融業・保険業**」は、大きく初任給を「引き上げ」たのに対し、「**医療，福祉**」では「引き下げ」となったため、最下位が逆転し、「**医療，福祉**」が最も低い産業となりました。

表3 性、産業、学歴別初任給及び対前年増減率

性、産業	大学卒			高専・短大卒			高校卒			
	初任給 (千円)		対前年 増減率 (%)	初任給 (千円)		対前年 増減率 (%)	初任給 (千円)		対前年 増減率 (%)	
	平成27年	26年		平成27年	26年		平成27年	26年		
計	産業計 ¹⁾	202.0	200.4	0.8	175.6	174.1	0.9	160.9	158.8	1.3
	建設業	209.7	201.5	4.1	184.7	181.0	2.0	168.1	164.9	1.9
	製造業	202.0	198.9	1.6	175.4	173.5	1.1	161.5	158.9	1.6
	情報通信業	209.0	209.0	0.0	183.9	182.9	0.5	163.1	164.7	-1.0
	運輸業，郵便業	189.3	192.9	-1.9	175.9	174.3	0.9	167.3	158.2	5.8
	卸売業，小売業	201.6	202.2	-0.3	174.2	171.0	1.9	157.7	161.6	-2.4
	金融業，保険業	201.2	196.1	2.6	165.1	164.6	0.3	158.4	145.9	8.6
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	216.9	-2.2	172.2	177.1	-2.8	158.5	160.1	-1.0
	宿泊業，飲食サービス業	193.0	191.1	1.0	165.2	166.2	-0.6	155.9	155.0	0.6
	生活関連サービス業，娯楽業	201.8	200.9	0.4	166.4	159.5	4.3	168.4	163.5	3.0
	教育，学習支援業	199.4	199.3	0.1	173.8	175.6	-1.0	157.9	154.6	2.1
医療，福祉	199.0	195.8	1.6	179.3	176.5	1.6	150.7	152.3	-1.1	
サービス業 (他に分類されないもの)	200.0	200.0	0.0	173.3	172.7	0.3	159.6	158.0	1.0	
男	産業計 ¹⁾	204.5	202.9	0.8	177.3	176.1	0.7	163.4	161.3	1.3
	建設業	210.3	203.5	3.3	185.4	183.6	1.0	168.9	165.3	2.2
	製造業	203.1	199.9	1.6	178.3	176.2	1.2	162.6	161.2	0.9
	情報通信業	208.5	210.0	-0.7	184.9	182.2	1.5	169.1	174.2	-2.9
	運輸業，郵便業	193.6	194.1	-0.3	180.1	175.7	2.5	169.9	159.4	6.6
	卸売業，小売業	204.2	203.3	0.4	173.8	169.2	2.7	159.1	164.2	-3.1
	金融業，保険業	206.0	203.0	1.5	195.8	178.6	9.6	155.9	147.2	5.9
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	215.4	-1.5	175.0	185.1	-5.5	160.1	163.6	-2.1
	宿泊業，飲食サービス業	201.2	198.6	1.3	166.5	168.1	-1.0	160.4	157.7	1.7
	生活関連サービス業，娯楽業	207.2	205.5	0.8	167.8	162.5	3.3	172.8	165.3	4.5
	教育，学習支援業	207.4	208.8	-0.7	174.9	179.1	-2.3	163.4	167.1	-2.2
医療，福祉	201.1	193.7	3.8	182.1	181.8	0.2	146.4	153.7	-4.7	
サービス業 (他に分類されないもの)	200.1	200.1	0.0	178.9	177.1	1.0	162.2	159.1	1.9	
女	産業計 ¹⁾	198.8	197.2	0.8	174.6	172.8	1.0	156.2	154.2	1.3
	建設業	207.8	194.3	6.9	182.0	176.5	3.1	156.5	157.6	-0.7
	製造業	199.4	196.3	1.6	170.3	168.9	0.8	158.2	152.9	3.5
	情報通信業	209.8	207.2	1.3	180.6	185.6	-2.7	158.8	160.1	-0.8
	運輸業，郵便業	182.4	190.9	-4.5	169.3	171.7	-1.4	153.5	151.7	1.2
	卸売業，小売業	197.4	200.3	-1.4	174.7	174.9	-0.1	156.5	159.2	-1.7
	金融業，保険業	197.5	190.5	3.7	160.8	163.0	-1.3	158.7	145.7	8.9
	学術研究，専門・技術サービス業	212.2	219.3	-3.2	169.4	169.1	0.2	154.5	153.9	0.4
	宿泊業，飲食サービス業	188.1	185.8	1.2	164.2	164.9	-0.4	153.3	153.3	0.0
	生活関連サービス業，娯楽業	197.4	196.1	0.7	165.8	158.7	4.5	166.9	162.8	2.5
	教育，学習支援業	196.4	195.4	0.5	173.8	175.3	-0.9	149.1	152.8	-2.4
医療，福祉	198.3	196.7	0.8	178.8	175.3	2.0	152.3	151.7	0.4	
サービス業 (他に分類されないもの)	199.8	199.7	0.1	166.7	164.3	1.5	152.1	155.5	-2.2	

注：1）産業計には、上掲の産業のほか、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業、不動産業、物品賃貸業及び複合サービス事業を含む。

ただし、徳島県内で「事業所規模5人以上30人未満の企業」の平均賃金の状況を見ると（NEWSLETTERバックナンバーVol17号参照）、高い順に「情報通信業」「教育，学習支援業」「建設業」「学術研究，専門・技術サービス業」「金融業・保険業」「製造業」「医療，福祉」「運輸業・郵便業」「生活関連サービス業，娯楽業」と続き、最も低い産業は「宿泊業，飲食サービス業」となっています。

必ずしも上記の初任給が高い産業が、その後の賃金も高いわけではないことがわかります。

初任給は15～20万台に多く分布

最後に、どれくらいの初任給の水準が最も多いのか、分布図【表4】を見てみましょう。

学歴別にみると、「大学卒」では、男女とも20万円台が最も多く、それぞれ36.1%、24.8%となっています。「高校卒」では、男性で16万円台が最も多く（39.8%）、女性で15万円台が最も多く（28.0%）なっています。

表4 初任給の階級、性、学歴別新規学卒者数割合

平成27年

初任給の階級 千円	男女計			男			女		
	大学卒	高専 短大卒	高校卒	大学卒	高専 短大卒	高校卒	大学卒	高専 短大卒	高校卒
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
～109.9			0.2			0.2			0.1
110.0～119.9			0.4			0.1			0.9
120.0～129.9		0.7	2.1		1.0	1.5		0.6	3.3
130.0～139.9		1.8	5.4		1.2	3.5		2.1	9.0
140.0～149.9	0.7	5.3	10.9	0.6	3.0	8.5	0.9	6.7	15.6
150.0～159.9	2.4	14.2	24.2	2.0	10.9	22.2	2.8	16.0	28.0
160.0～169.9	3.5	18.0	35.2	2.0	15.9	39.8	5.5	19.2	26.5
170.0～179.9	6.7	21.9	12.0	4.6	27.9	12.3	9.3	18.6	11.4
180.0～189.9	10.6	18.9	4.8	7.7	21.3	6.2	14.1	17.5	2.3
190.0～199.9	15.5	7.4	1.5	15.1	7.5	1.6	16.0	7.4	1.3
200.0～209.9	31.0	4.3	3.3	36.1	5.1	4.3	24.8	3.8	1.5
210.0～219.9	13.5	2.8		15.3	2.6		11.2	2.9	
220.0～229.9	7.2	2.0		7.4	1.1		6.8	2.5	
230.0～239.9	3.2	2.7		3.3	2.6		2.9	2.8	
240.0～249.9	2.3			2.6			2.0		
250.0～259.9	1.7			1.2			2.2		
260.0～269.9	1.4			1.5			1.2		
270.0～279.9									
280.0～299.9									
300.0～	0.4			0.5			0.3		
平均額(千円)	202.0 (200.4)	175.6 (174.1)	160.9 (158.8)	204.5 (202.9)	177.3 (176.1)	163.4 (161.3)	198.8 (197.2)	174.6 (172.8)	156.2 (154.2)

注：（）内は、平成26年の数値である。

採用時の給与をいくらにするか、これは経営者の方が最も悩む問題の一つではないでしょうか。

給与水準が他の会社よりも低い場合、何度求人広告を出しても思ったように応募者が集まらない、かといって高くすると、人は集まっても不相当に高すぎる人件費は経営状況を圧迫します。どのように決めるのかは難しい問題ですが、決算書の数値から人件費の総額を決める方法や、給与と賞与との配分割合を変更する、また、標準生計費（人事院調査、世帯人数1人：約12万円 2人：約17万円 3人：約19.5万円 4人：約22万円）を参考に、手取りが最低限これくらいになるまでに設定するといった方法などが考えられます。会社の経営状態、また既存社員の給与水準とのバランスなど、ケースによりなにが適切かは異なります。

ご不明な点があれば、社会保険労務士法人アクセスまでお問い合わせください。

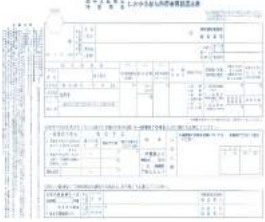
「ヒト」に関する問題を解決します
社会保険労務士法人アクセス
TEL 088-631-8119



お仕事リスト

4月

4月から新入社員を受け入れる事業者は、オリエンテーションをしっかりと行いましょう。また、月末からのゴールデンウィークは、休業日状況の確認を行いましょう。



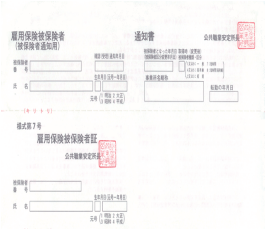
001

給与支払報告に係る給与所得者異動届出



該当する場合は届け出ましょう

住民税の徴収方法を特別徴収で選択している事業者で、4月1日現在で昨年の給与支払報告書を提出した社員のうち、給与の支払いを受けなくなった社員がいる場合には、4月15日までにその社員が住んでいる市町村長に届出をします。



002

雇用保険料率の変更



雇用保険料率が変更する予定です

平成28年度の雇用保険料率は、平成27年度から被保険者負担率と事業主負担率が0.5%引き下げられる見込みです。詳細な情報は、3月末頃に公表される予定です。



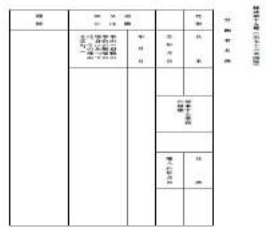
003

労災保険料率の変更なし



労災保険料率は変更ありません

平成28年度の労災保険料率は平成27年度と同様です。



004

労働者名簿の調製



労働者名簿を調製しましょう

新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社したのものについては新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間はず保存しておくことになっています。



005

新入社員のオリエンテーション



新入社員の入社準備をしましょう

入社オリエンテーションでは、主に次のような事項を説明しなければならないので、もれのないように注意します。また新入社員への配布物あるいは新入社員からの提出物を確認しましょう。提出の必要な書類と提出期限を記載した資料を配布すると、提出もれを防止できます。

- ◆主な説明内容
 - ◇労働条件の説明
 - ◇社内ルール
 - ◇諸届の方法
 - ◇年間行事予定
- ◆主な渡し物
 - ◇貸与物品
 - ◇配布物品
- ◆主な提出物
 - ◇誓約書
 - ◇身元保証書
 - ◇マイナンバー通知書のコピー



006

暖房器具等の清掃、格納



春に向けて片付けましょう

暖かくなるにつれて不要となる暖房器具等は、清掃をした上で格納します。不良箇所は後回しにせず、気づいたその場で修理依頼をしましょう。

2016年

4月



お仕事カレンダー

Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
				1 先勝 ●【無料】 人事労務相談会 ●固定資産課税台帳 の縦覧開始 (1日から公示で定めた 日まで(20日以上))	2 友引 【午前営業】	3 先負 【休み】
4 仏滅	5 大安	6 赤口 ●18:00-21:00 第5期徳島元気塾	7 先負	8 仏滅 ●【無料】 年金相談会	9 大安 【休み】	10 赤口 【休み】
11 先勝 ●一括有期事業開始届 (概算保険料160万円未 満・請負金額18,000円未 満の工事)(基) ●源泉徴収税額・住民税 特別徴収税額の納付 (郵・銀)	12 友引	13 先負	14 仏滅	15 大安 ●【無料】 人事労務相談会 ●給与支払報告に係る 給与所得者異動届の 提出(4月1日現在)	16 赤口 【休み】	17 先勝 【休み】
18 友引	19 先負 ●10:00-11:30 事業者のための マイナンバー 実務対応セミナー	20 仏滅	21 大安	22 赤口 ●【無料】 年金相談会	23 先勝 【休み】	24 友引 【休み】
25 先負	26 仏滅	27 大安	28 赤口 ●19:00-21:00 経営研究会	29 先勝 【昭和の日】 【休み】	30 友引 【休み】	

開催セミナー

axis
税理士法人アクシス

開催場所 〒770-0051 徳島市北島田町 1 丁目 3-3
税理士法人アクシス 徳島本社
TEL 088-631-8119 FAX 088-632-6543

経営

4/6(水)

18:00-21:00 (両日とも同時間)

徳島元気塾

大競争時代に突入した今、経営者はどう考え、どう動けばいいのか。商品政策は？財務対策は？組織対策は？経営本来の原点に戻り、あらゆる角度から経営の「原理原則」を解説します。

講師:革真塾チーフコンサルタント 井崎 貴富

MN

4/19(火)

10:00-11:30

事業者のための マイナンバー実務対応セミナー

1月から始まったマイナンバー制度。いざ始まってみると、いろんな疑問点が出てきませんか？実務上の問題点や、特に気をつけるべき点を具体的に解説します。

担当:社会保険労務士法人アクシス
代表社員 社会保険労務士 檜葉 稔

労務

4/1(金)・4/15(金)

事前にお時間をご予約ください

人事労務無料相談会

就業規則のご相談や、社会保険に関する事など、人事労務に関する事をご相談ください。
毎月第1・3金曜開催。

担当:社会保険労務士法人アクシス
代表社員 社会保険労務士 檜葉 稔

年金

4/8(金)・4/22(金)

事前にお時間をご予約ください

年金無料相談会

年金裁定請求書の書き方、障害年金の請求手続きの方法や、年金額のシミュレーションなど、年金給付に関するあらゆる疑問にお答えします。
毎月第2・4金曜開催。

担当:社会保険労務士法人アクシス
社会保険労務士 山本 江美子

経営

3/24(木)・4/28(木)

経営研究会

経営者の皆さまにお集まりいただき、業種を超えて、交流・意見交換を行います。
毎月第4木曜開催。

担当:税理士法人アクシス
代表社員 税理士 川人 洋一

お申込み

HP <http://www.m-staff.com/>

Mail ms@m-staff.com

TEL 088-631-8119

FAX 088-632-6543

参加されるセミナー、相談会は希望日時、会社名、参加者名を明記してお申込みください。