

V. 従業員を雇用するには？

募集から退職までの要点は次のとおりです。

募集

ー募集のポイントー

職業の紹介が自由化されている。
派遣は、直接雇用ではなくコストが高いが、
即戦力となり正社員への道も開かれている。
男女雇用機会均等法により募集の文言に配慮する。



採用

ー採用のポイントー

経営者の考え方をよく説明し、
「労働条件の文書による交付」を行う。（別紙参照）
新入社員の手続事項は「チェックリスト」
を用いる。
外国人労働者については、パスポートのビザなどを確認する。

V 従業員を雇用するには？(その2)

MENU

募集から退職までの要点は次のとおりです。

採用

一採用のポイント一

パートタイマー

正社員と同等に保護される存在です。

就業規則

パートを含めて10人以上の労働者を雇用をしているところは、労働基準監督署へ届出しなければなりません。

社会保険

社会保険には個人事業者の一部を除き加入しなければなりません。

	事業主負担割合	労働者負担割合
健康保険	42.5/1000	同左
(介護込み)	(47.95/1000)	(同左)
厚生年金	86.75/1000	同左
労災保険	5.5/1000	なし
雇用保険	9.5/1000	6/1000
合計 (介護込み)	149.7/1000 (約15%)	144.2/1000

(平成13年5月1日現在)

退職

一退職のポイント一

積み立てについて

中小企業退職金共済制度(中退金): 国からの助成制度

特定退職金共済制度(特退共): 市町村により運営

解雇の際のトラブルが後を断ちません。

解雇に当たる場合の例示やそのときの退職金の扱いなど、就業規則の明文化が必要です。



VI. 国等の支援策

中小企業の範囲の拡大と共に、創業者の自助努力をあと押ししてくれる公的支援にはさまざまな内容が用意されています。

その主なものを紹介すると次のようになります。

中小企業

融資
相談・研修
技術開発
保証
公的支援
助成金
税制
出資



国の支援策（支援に関する法律）

[MENU](#)

新事業創出促進法

創業に焦点をあてた支援（個人の創業及び分社化等）

中小企業者の新技術を利用した事業活動の支援（日本版SBIR）

地域における産業資源の有効活用

株式公開型ベンチャー企業支援

中小企業創造活動促進法

地域活性化創造技術研究開発費補助金

設備投資減税

エンジェル税制

欠損金の繰越期間の延長

中小企業経営革新支援法

付加価値を増大させることを支援

VII. 経理の基礎知識

勘定科目って？勘定科目って言うのは、一言で言うと会社のいろんな取引を同じ性格のもの同士分類することです。この分類した内容を仕訳伝票に記載し、それをもとに最終的には貸借対照表、損益計算書を作り上げます。勘定科目を決定する目安として次の3つがあげられます。

■取引内容

その取引がどういうものかで判断します。例えば、お客さんを接待した(交際費)、銀行からお金を借りた(借入金)、電話の通話代を払った(通信費)というように、内容に応じて科目を決めます。

■取引内容(金額)

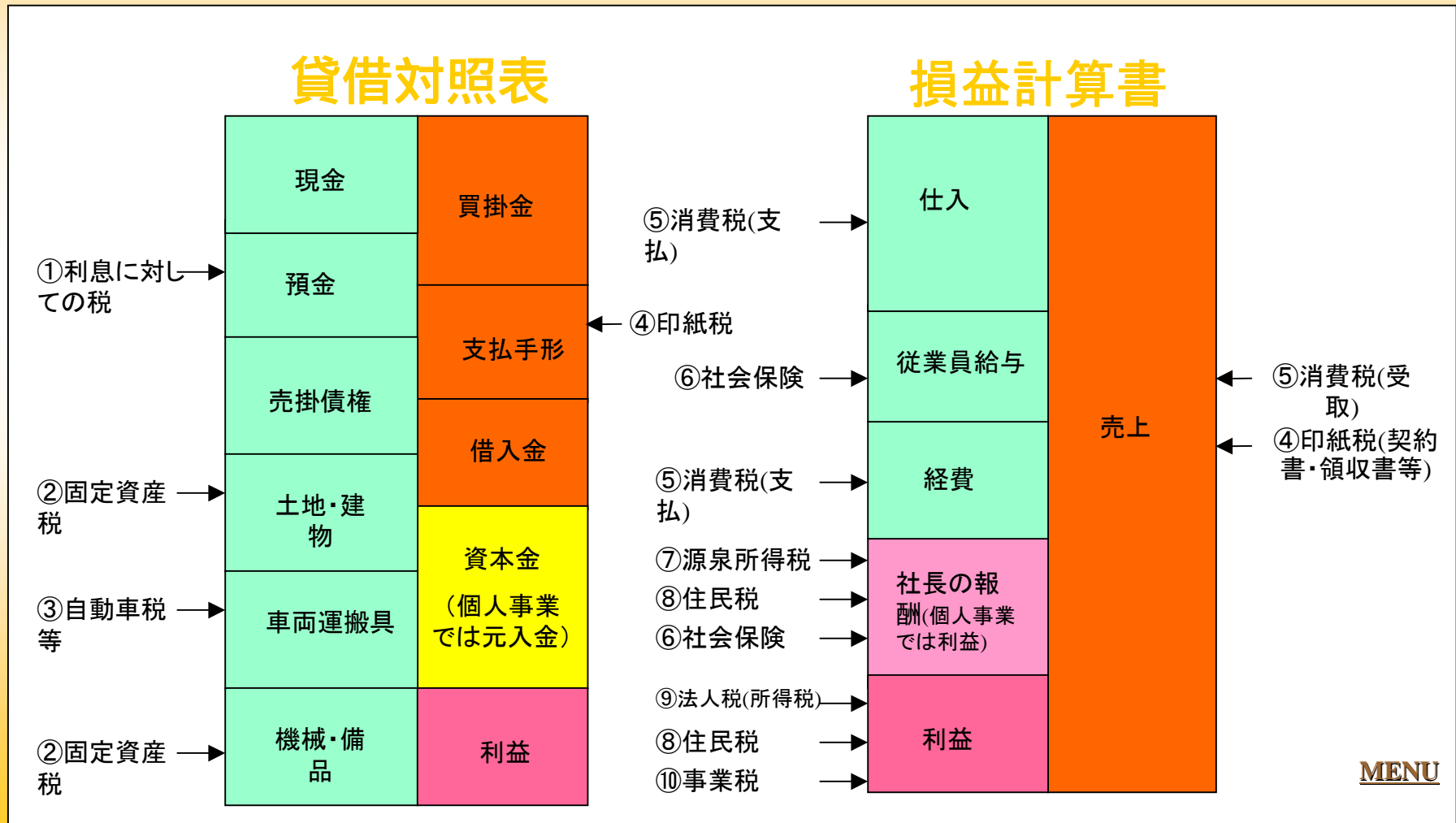
金額によって勘定科目が分かれるものがあります。例えば、机を購入した場合を考えてみます。10万円未満の場合は「消耗品費」などの『一般販売費』(損益計算書)で処理できますが、10万円以上になると「工具器具備品」などの『資産』(貸借対照表)に計上しなければなりません。

■取引内容(期間)

経理では、ワンイヤールールが随所で適用されています。このワンイヤールールというのは、1年を境にして長期・短期を区別したり資産計上と費用計上を区別するものです。上記の金額の例で10万円以上は資産計上と書きましたが、これが1年未満の例えば10ヶ月しか使用可能ではないものの場合、資産ではなく費用として計上することができます。

VIII. 事業を行うと、どんな税金を負担するのか。

毎年課される主な税金（社会保険を含む）についての概要



END



日本再生!!

Do it best!
Do it best!