コスト削減・業務効率化を
強力にサポート！

給与計算・労務顧問アウトソーシング

●●●●会計事務所

給与計算・労務顧問アウトソーシングは、貴社の業務効率化、コスト削減を強力にサポートします！

給与計算アウトソーシング

給与計算業務は、毎月定期的に発生するものですが、支払期日があるために経理業務以上に繁閑が激しいという特徴があります。また、担当者には、専門知識だけでなく、社内の機密情報を守るというモラルも必要です。給与計算業務をアウトソーシングすることで、随時変更になる制度改正等にも適切に対応いたします。

間接部門のスリム化

給与計算代行（月次給与・賞与）

- 給与計算、給与明細書の発行
- 賞与計算、賞与明細書の発行
- 各種帳票作成
- データファイル作成
- 住民税更新
- 退職金税額計算

年末調整・法定調書作成

- 年末調整計算
- 年末調整一覧表作成
- 賃金台帳の作成
- 給与支払報告書、総括表の作成
- 法定調書参考資料の作成
- 源泉徴収票･源泉徴収簿の作成

勤怠集計

- 勤怠集計、資料作成
- 有給休暇日数管理

労務顧問アウトソーシング

労働法令が目まぐるしく改定されるなか、就業規則や労務管理が不十分なために、労務トラブルや労働基準監督署の是正指導を受ける等の事例が多発しています。その内容は、社員の募集･採用、配置･異動、教育、人事考課、昇進、退職まで、幅広いものです。日常的に発生する質問や相談には、労務管理のプロである社会保険労務士にお任せください。

労務管理の専門化

労務関連業務

- 労務トラブルへの対応
- 労務トラブル防止のための管理
- 労働時間管理
- 雇用契約の締結
- 解雇、退職手続の助言
- 就業規則、36協定の整備
- 労働法令・制度の解釈、運用
- 労務に関する書式、ひな形の提供
- 法律改正情報の提供

労働・社会保険手続代行

- 健康保険・厚生年金保険資格取得届
- 雇用保険資格取得届
- 健康保険・厚生年金保険資格喪失届
- 雇用保険資格喪失届
- 離職証明書発行
- 社会保険関係各種変更
- 労働保険概算確定申告
- 社会保険算定基礎届
- 社会保険給付
- 労災保険給付
- 社会保険月額変更届

役所調査対応

- 労働基準監督署等の調査への対策、立会い、事後対策

助成金相談（無料）

- 各種助成金の申請および相談
- 助成金情報の提供

就業規則相談（無料）

- 就業規則の診断
- 改善点のご提案

給与計算アウトソーシング

毎月の給与計算、こんなことに困っていませんか？

- 給与計算など、管理業務にかかる費用を抑えたい。
- 毎月、給与計算業務が集中して、担当者に負担がかかっている。
- 給与計算の担当者が退職してしまった。
- 給与の機密情報が社内に漏れてしまった。
- 毎年の法律改正などに対応しきれない。

「アウトソーシング」という選択肢があります。

- 給与計算などに時間をとられず、本業に集中できる。
- 担当者の人件費を削減できる。
- 給与計算にかかる毎月の業務の集中が解消される。
- 会社の機密情報が社員に漏れない。
- 毎年の法改正等にタイムリーかつ適切に対応。
- 各分野の専門家による多面的チェック体制。

給与計算は、アウトソーシング向きの業務のひとつです。その理由として以下のことが挙げられます。

1. 毎月必ず行わなくてはならない
2. 計算を正確に行うには労働保険・雇用保険・社会保険、税務等各方面の知識が必要
3. 法律の改正や保険料の改定が頻繁に行われるため、常に最新情報を入手する必要がある
4. 勤怠管理や残業計算、有給管理等も同時に行わなくてはならないため、業務が煩雑
5. 支払期日があるため、最優先して行う必要がある
6. 給与計算を行う人数がある程度多くなると業務負担が大きくなる

給与計算アウトソーシング

大幅な業務効率化を実現『給与計算アウトソーシング』

1 月次給与・賞与計算業務

- A 給与計算・給与明細書の発行
- B 賞与計算・賞与明細書の発行
- C 各種帳票作成
- D データファイル作成
- E 住民税更新
- F 退職金税額計算

2 年末調整・法廷調書作成

- A 年末調整計算
- B 年末調整一覧表作成
- C 賃金台帳作成
- D 給与支払報告書・総括表作成
- E 法定調書参考資料の作成
- F 源泉徴収票・源泉徴収簿の作成

3 勤怠集計

- A 勤怠集計・資料作成
- B 有給休暇日数管理

導入事例

小売業　（従業員数：350 名 パート・アルバイト含む）

パートタイマーや契約社員の増加により、社会保険手続きや給与計算等が自社内でまかなえない状態になってしまい、労務アウトソーシング（労務顧問）を導入。社会保険の適用など、労務管理について社員からの質問への対応に悩んでいることがあるとのことで、労務相談を積極活用。

「些細なことにも親身になって相談に乗ってくれ、いつでも適切なアドバイスがいただける」と社員への対応がスムーズにできるようになったことで、担当者より高い評価を頂いております。

給与計算アウトソーシング 月額料金例

従業員数	勤怠計算なし	勤怠計算あり
５人まで	20,000円	40,000円
１０人まで	25,000円	50,000円
２０人まで	35,000円	70,000円
３０人まで	40,000円	90,000円
３０人以上	応相談	応相談

※勤務体系が複数ある場合や特別な計算が必要な場合には、別途加算料金がかかります。
上記は、標準的な料金体系です。スグにお見積もりをいたします。お気軽にご相談ください。

幅の広い労務の問題、こんなことに困っていませんか？

- 各保険の手続きや管理業務にかかる費用を抑えたい。
- 社員の入退社が多く、担当者に負担がかかっている。
- 総務の担当者が退職してしまい、引き継ぐ者がいない。
- 社員の機密情報が社内に漏れてしまった。
- 労務トラブルが発生し、対応しきれない。
- 毎年の法律改正などに対応しきれない。

「アウトソーシング」という選択肢があります。

- 労務管理のプロである社会保険労務士が担当。
- 手続業務などに時間をとられず、本業に集中できる。
- 担当者の人件費を削減できる。
- 会社の機密情報が社員に漏れない。
- 毎年の法改正等にタイムリーかつ適切に対応。

労務顧問は、日常的に発生する様々な労務の問題や、社会保険や労働保険などの諸手続きなど、下記のような事例を専門的かつ迅速に相談・対応できます。

1. 社会保険事務の各種手続きに関する書類作成、届出を社内で処理しきれない
2. 社員の採用や退職、適正な配置、教育、昇進などの人事考課のベースを作りたい
3. 専門知識がないため、イレギュラーな対応が取れない
4. 会社の業務内容や内情を把握している専門家に、安心して相談したい
5. 労働管理が不十分で、労務トラブルや労働基準監督署の是正指導を受けてしまった
6. 労働法令が改定されても、就業規則への反映に追いつかない

労務顧問アウトソーシング

労務分野の顧問が必要な時代です。

労働法令が目まぐるしく改定されています。就業規則や労務管理が不十分なために、労務トラブルや労働基準監督署の是正指導を受ける等の事例が多発しています。残業代の不払いや長時間労働、名ばかり管理職や過労死･過労自殺、解雇や労働条件の不利益変更などが、大きな社会問題になっています。これからの経営には、労務分野の顧問が必要な時代です。当事務所を貴社の労務顧問、第2の人事部としてご利用下さい。

労務トラブルを未然に防げる『労務顧問』

1 労務関連業務

労務管理の内容は、社員の募集･採用、配置･異動、教育、人事考課、昇進、退職まで、幅広いものです。また、賃金や労働時間管理など毎日の労働にも関わっています。日常的に発生する質問や相談には、労務管理のプロである社会保険労務士が対応します。

- A 労務トラブルへの対応
- B 労務トラブル防止のための管理
- C 労働時間管理
- D 雇用契約の締結
- E 解雇、退職手続の助言
- F 就業規則、36協定の整備
- G 労働法令・制度の解釈、運用
- H 労務に関する書式、ひな形の提供
- I 法律改正情報の提供

労務顧問のメリット

貴社の業務内容や内情を理解している顧問の社会保険労務士がいれば、いつでも、迅速に相談やトラブルに対応することができます。

- A いつでも相談できる
- B 迅速な対応を期待できる
- C よりよい解決や提案が期待できる
- E 業務内容や内情の理解が得られる
- F 労務リスクの削減

労務顧問アウトソーシング

2 労働･社会保険手続代行

労務のプロである社会保険労務士が、各種手続きに関する書類作成から手続代行、届出までを担当します。

- A 健康保険・厚生年金保険資格取得届
- B 雇用保険資格取得届
- C 健康保険・厚生年金保険資格喪失届
- D 雇用保険資格喪失届
- E 離職証明書発行
- F 社会保険関係各種変更
- G 労働保険概算確定申告
- H 社会保険算定基礎届
- I 社会保険給付
- J 労災保険給付
- K 社会保険月額変更届

労働保険事務組合に委託することができます

労働保険事務組合とは、事業主の委託を受けて、事業主の行うべき労働保険の事務処理を行うことについて、厚生労働大臣の認可を受けた中小事業主等の団体です。
労働保険事務組合に委託できる事務の範囲は、労働保険に関する申請･届出･手続に関する事務や労働保険料の申告及び納付に関する事務等です。

- A 労働保険料の申告・納付等の労働保険事務を事業主に代わって処理しますので、事務の手間が省けます
- B 労働保険料の額に関わらず3回に分割納付できます
- C 労災保険に加入することができない事業主や家族従事者なども労災保険に特別加入することができます

3 役所調査対応

労働基準監督署等の調査への対策、立会い、事後対策を行います。

導入事例

製造業 （従業員数：300 名）

社会保険事務担当者の結婚・出産に伴い、社会保険事務の担当者が不在となってしまったため、労務顧問アウトソーシングを導入。
社会保険事務をアウトソーシングすることによって、今まで申請書類を自社で作成し、ハローワークや社会保険事務所へ提出に出向いていた手続きが、大幅に省力化できました。

クライアントから▶
「申請書類への捺印だけで、迅速かつ正確に手続きが完了する」と、大変ご満足を頂いております。

労務顧問アウトソーシング月額料金例

労務顧問契約			スポット業務	
	労務顧問	相談顧問		料　　金
５人まで	10, 000 円	5, 000 円	労働保険･社会保険諸手続き	10, 000 円～
１０人まで	15, 000 円	7, 500 円	労働保険概算確定保険料申告	40, 000 円～
２０人まで	25, 000 円	12, 500 円	社会保険月額算定基礎届	10, 000 円～
３０人まで	35, 000 円	17, 500 円	助成金･補助金申請代行	受給額 15%
３０人以上	応相談	応相談	調査立会い	応相談

※上記は、標準的な料金体系です。スグにお見積もりをいたします。お気軽にご相談ください。
相談顧問とは、事務手続き代行を含まない契約形態です。

労務顧問アウトソーシング

4 助成金無料相談

そもそも助成金とは？

雇用関係の助成金は、需給要件に適合し所定の手続を行えば、必ずもらえる公的な資金です。仕入費用や経費は掛かりません。もちろん、融資ではないので、返済の義務はありません。
ほとんどの助成金は、事業主が負担している労働保険料の一部によってまかなわれているため、積極的に助成金制度の活用を検討すべきです。

どうやったら助成金はもらえるの？

労務関係について、何らかの変更がある場合には、助成金が受給できる可能性があります。

- 雇用を維持し休業を行う場合
- 創業、異業種に進出する場合
- 高齢者等を雇い入れる場合
- パートタイマーの処遇改善をした場合
- 定年を延長する場合

まずは、お気軽にお問い合わせ下さい

助成金は種類が多く、どの助成金が受給できるかという判断も難しいものです。さらに、申請にあたっては、受給要件や添付書類など、時間や労力が必要です。
まずは、助成金の専門家である社会保険労務士に気軽にお問い合わせ下さい。

- 自社でもらえる助成金って何があるの？
- 助成金を受給できる場合には、どうすればいいの？
- 申請するためには、どんな書類が必要なの？
- どのくらいの金額をいつもらえるの？

5 就業規則無料相談

就業規則は、社員の能力、意欲が存分に発揮される職場の土台です

就業規則など人事諸規程の整備は社員の能力、意欲が存分に発揮できる職場のルールづくりです。最近増加している労務トラブルの多くは、就業規則など、人事諸規程の不備や運用の問題から発生しています。
規程の整備と適切な運用によって未然に防止することができます。

法律に合わせた就業規則の作成が必要です

働き方改革関連法案が2019年4月1日に施行され、年5日以上の有給休暇の消化義務や時間外労働の上限規制の見直し等が行われました。
世間の関心が高まる中、時代背景に合わせた就業規則の見直しが求められています。

まずは、就業規則などの人事諸規程の相談を！

貴社で作成された各種諸規定について、「現行の法令とマッチしているか」、「何か足りないのではないか」など、不安事項がある場合には、作成された就業規則などの人事諸規程について、下記の観点から診断いたします。

- 関係法令に適合しているか
- 労務トラブルの発生リスクはないか
- 解雇トラブルに対応できるか
- サービス残業問題に対応できるか
- 雇用調整が実施できるか

また、診断結果から、どのように訂正を行えばよいのか、どの様な点を補足すればよいのかなどの改善点をご提案いたします。

●●●●会計事務所
〒000-0000 東京都○○区○○1-2-3
TEL　03-1234-5678　/　FAX　03-1234-5679
http://www.●●●●.jp/