



FULFILL TIMES

2017年2月号

社会保険労務士法人 f u l f i l l

労働保険事務組合大阪中小企業経営者協会

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598

1月20日にととう（？）米新大統領が就任します。

よその国のトップのことをどうやこうや言う立場にはありませんが、私が考えていることとちょっと違うなと思ったこと。

私はとある奉仕団体に所属しているのですが、その団体に「国際奉仕」ということばがあり、その中で“私達の責務”というところに、私達は中立を守る立場にあり国法を遵守しながら、次を守りましょうという大原則があります。一部の抜粋です。

- 1、愛国主義にとらわれず、自分が、国際理解と親善と平和を推進するという責務を共に負っているものとみなすべきである。
- 2、国家的または人種的優越感によって行動しないようにすべきである。
- 3、他国民と強調する共通の基盤を求め、これを育成すべきである。
- 4、理想、言論、集会の自由、迫害と侵略からの解放、欠乏と恐怖からの解放を享受できるように、個人の自由を守る法律と秩序を擁護すべきである。
- 5、どこかが貧困であれば、全体の豊かさを危うくすると認識し、あらゆる国の人々の生活水準を高めようとする行動を支援すべきである。
- 6、人類に対する正義の原則を高くかざすべきである。この原則は基本であり、世界的なものでなければならないと認識すべきである。
- 7、国家間の平和を推進しようと常に務め、この理想のためには個人的犠牲を払う覚悟をすべきである。

まだ、あるのですが新政権がいう“自国主義”は世界リーダーとしての国家の言うことではないと思うのです。トップやリーダーが国や人を引っ張るとしたら、“自国”を守るでは、誰もどの国も付いてこないと思うのです。トップだからこそそのプライドと責任を持つべきだろうなど。この究極の目的は“営利＝国益”ではなく、“世界平和”なんです。最終目的をトップが履き違えれば、きっとその手段は目的は見失ってしまうのではないかと感じてしまいます。

社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎ マイナンバーカードを保険証代わりに 2018 年度にも
- ◎ キャリアアップ助成金に新コース創設へ 厚労省方針
- ◎ 年金・健保・雇用保険の手続一元化を検討 政府
- ◎ 「残業時間の上限規制」法制化を検討 政府
- ◎ 「違法な時間外・休日労働」4 割強の事業所で確認
- ◎ 成果型賃金制度を導入した企業に助成金支給へ

● マイナンバーカードを保険証代わりに 2018 年度にも

政府は、2018 年度にもマイナンバーカードを医療機関で健康保険証として使用できるようにする方針を明らかにした。医療機関からの診療報酬請求を受ける審査支払機関が健康保険組合などからの委託を受ける形で資格確認を行い、照会に答える仕組みとし、利用開始から当分の間は従来の保険証との併用とする見込み。厚生労働省は 2017 年度予算案に関連費用を計上している。

● キャリアアップ助成金に新コース創設へ 厚労省方針

厚生労働省は、2017 年度からキャリアアップ助成金に新たに「諸手当制度共通化コース（仮称）」を設ける方針を示した。正社員と非正規社員に共通した手当（通勤手当や役職手当など）を設けた企業が対象で、中小企業は 40 万円、大企業は 30 万円の助成が受けられる見込み。

● 年金・健保・雇用保険の手続一元化を検討 政府

政府は、年金・健康保険・雇用保険などの社会保険に関する手続きについて、ハローワークや年金事務所に別々に申請する手間をなくすなど一元化を進める方針を示した。マイナンバーや住民基本台帳ネットワーク、法人番号の連携により、重複する書類申請の簡素化を検討するとしている。

● 「残業時間の上限規制」法制化を検討 政府

政府は、2 月 1 日開催の働き方改革実現会議において残業時間の上限規制を検討する議論に入ることがわかった。「特別条項付き三六協定」に強制力のある上限を設定し、違反企業に対する罰則も設ける考え。1 カ月単位だけでなく半年や 1 年単位の上限も設定する。

● 「違法な時間外・休日労働」4 割強の事業所で確認

厚生労働省は、労働基準監督署が昨年4～9月に実施した立入調査で、全国約1万事業所のうち43.9%（4,416）の事業所で違法な長時間労働（時間外・休日労働）を確認し、是正勧告を実施したと発表した。調査を実施したのは残業が月80時間超の従業員がいるとされた事業所。昨年4月に調査対象を従来の「月100時間超」から「月80時間超」に拡大したことにより、調査対象事業所の数が前年の2倍強に増加し、勧告の件数も増えた。〔関連リンク〕

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148739.html>

●成果型賃金制度を導入した企業に助成金支給へ

厚生労働省は、来年度から、仕事の評価を賃金に反映させる制度を設けた企業に最大130万円支給する助成制度を設ける方針を示した。制度導入時にまず50万円支給し、1年後に「生産性が一定程度改善」、「離職率が数ポイント低下」、「賃金が2%以上増」の3つの要件を満たせばさらに80万円を支給する考え。

今月の読み物

「65歳以上の労働者」も雇用保険の適用対象となりました！

◆雇用保険法の改正

昨年、雇用保険法が改正され、2017年1月から雇用保険の適用対象が「65歳以上の労働者」にも拡大されました。

65歳以上の労働者については、これまで高年齢継続被保険者（65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）となっている場合を除き、雇用保険の適用除外となっていました。この1月からは「高年齢被保険者」として適用対象となりました。

◆会社が必要な手続きは？

1月以降、新たに65歳以上の労働者を雇用し、雇用保険の適用要件（1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上雇用見込みがあること）に該当する場合は、事業所を管轄するハローワークに「雇用保険 被保険者資格取得届」を提出する必要があります（提出期限：被保険者となった日の属する月の翌月10日）。

また、平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し1月以降も継続して雇用している場合も同様の扱いとなりますが、この場合には提出期限の特例があり、今年3月末までに資格取得届を提出すればよいこととなっています。

なお、平成 28 年 12 月末時点で高年齢継続被保険者である労働者を 1 月以降も継続して雇用している場合は自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されるため、ハローワークへの届出は必要ありません。

◆保険料の徴収は？

65 歳以上の労働者について、雇用保険料の徴収は「平成 31 年度まで免除」となっています。

◆各種給付金の支給について

1 月以降、65 歳以上の労働者は雇用保険の適用対象となったため、高年齢被保険者として離職した場合、受給要件を満たすごとに高年齢求職者給付金が支給されます。

育児休業給付金・介護休業給付金・教育訓練給付金についても、それぞれの要件を満たせば支給されます。

「インターンシップ制度」に関する制度改革案の内容

◆3 省合同で改革案を検討

文部科学省・厚生労働省・経済産業省の 3 省が、企業がインターンシップの際に得た学生の情報を採用活動にも活かせるよう、制度づくりを検討することにしたそうです。

これにより、これまでは就職活動とは切り離しての利用しか認められなかったインターンシップ制度が、採用につなげられる可能性が出てきました。

◆2 月下旬に報告書とりまとめ

インターンシップ制度は学業への影響を避けるため、現在、採用とは原則として切り離されています。一方で、学生が就職先を選びやすくし、企業の人材確保も柔軟になる側面があります。

文部科学省が昨年末に開いたインターンシップ促進を目指す会議で改革案を示し、上記 3 省のほか、経団連、日本商工会議所、経済同友会も参加して 2 月下旬にもインターンシップ拡大の方策を盛り込んだ報告書をまとめ、最終的に是非を判断する予定だそうです。

◆インターンで得た情報を採用の判断材料に

改革案では、企業がインターンを通じて学生の能力や将来性を評価し、新卒の就職活動解禁後に採用の判断材料に使えるようにします。

現在は、インターンで得た学生情報は採用に使わないよう企業に求められていますが、仮に情報活用が解禁されれば、大学 2 年生を対象にしたインターンで優秀と判断した学生に対し、大学 4 年生の 6 月 1 日（経団連の採用解禁日）に内々定を出したり、筆記試験を免除したりできようになります。

ルール変更は早くて2018年の就活（入社は2019年春）からになる見込みで、人手不足が深刻な中小企業にのみインターン採用を認める案も出ています。

◆学生の囲い込み目的は禁止

ただ、文部科学省は学生を囲い込むだけのインターンは認めない方針であり、仕事を伴わない名ばかりのインターンは「セミナー」や「業務説明会」と定義し、採用活動に関連づけないよう求める方向です。

また、大学がインターンを単位認定する場合、実施期間は「5日間以上」とする方向です。

インターンシップを導入する企業は今でも多く、国が現状を追認すれば1～3年生を対象としたインターンが増え、在学中から学生の職業意識を高める効果が期待でき、就職直後の離職の防止につながる効果も期待されています。

中小企業のための「事業承継ガイドライン」のポイント

◆ガイドライン策定の背景は？

経営者の高齢化が進み、多くの中小企業が事業承継を迎える時期となってきましたが、日本の経済を支える中小企業には、蓄積されたノウハウや技術が多く存在します。

その価値を次世代に引き継ぎ、世代交代によるさらなる活性化を実現していくために、円滑な事業承継は極めて重要です。

中小企業庁では、近年の中小企業を取り巻く状況の変化を踏まえた事業承継のあり方を議論する場として「事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会」および「事業承継ガイドライン改訂小委員会」を立ち上げ、昨年12月に「事業承継ガイドライン」が公表されました。

◆ガイドラインの内容は？

本ガイドラインの主な内容は、以下の3点です。

【1】事業承継に向けた早期・計画的な取組の重要性（事業承継診断の導入）

60歳を着手の目安とした早期取組の重要性を明記するとともに、事業承継に向けた早期かつ計画的な準備への着手を促すツールとして、事業承継診断を紹介しています。

【2】事業承継に向けた5ステップの提示

円滑な事業承継の実現のために、下記のステップを経ることが重要とされています。

- ステップ1：事業承継に向けた準備の必要性の認識
- ステップ2：経営状況・経営課題等の把握（見える化）
- ステップ3：事業承継に向けた経営改善（磨き上げ）
- ステップ4：事業承継計画の策定
- ステップ5：マッチングの実施

・ステップ6：事業承継／M&A等の実行

【3】地域における事業承継を支援する体制の強化

各都道府県において地域に密着した支援機関をネットワーク化し、支援拠点や支援センター等と連携する体制の整備を国のバックアップのもと進めます。

各支援機関においても、個々の事業者の課題に応じた支援を実施しています。

◆それぞれの課題に応じた有効な活用を！

本ガイドラインはすべての中小企業を対象に作成されたものですが、個々の企業により問題も課題も異なりますので、必要な箇所をピックアップして活用することが望まれます。

厚労省から発表された『「過労死等ゼロ」緊急対策』の内容

◆労働時間管理、メンタル対策がより重要に！

昨年12月下旬、厚生労働省から『「過労死等ゼロ」緊急対策』が発表されました。大手広告会社の一連の過労死事案等を受け、以下のように取組みが強化されることになりました。

大きく分けると「平成29年から実施されるもの」と「平成29年度から実施されるもの」があり、これまで以上に労働時間管理やメンタルヘルス対策、パワハラ等についての対策が重要となりますので、注意が必要です。

◆違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底【平成29年より実施】

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握が徹底されます。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導【平成29年より実施】

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導が行われます。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化【平成29年より実施】

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象が拡大されます。

(4) 三六協定未締結事業場に対する監督指導の徹底【平成28年度第4四半期に実施】

◆メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化【平成29年度より実施】

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対してパワハラ対策も含め個別指導が行われます。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導が行われます。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供が義務付けられます。問題のある事業場については、都道府県労働局長が医師による緊急の面接等の実施を指示できる制度が整備されます。

◆社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請【速やかに実施】
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実【平成 29 年度より実施】
- (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載【平成 29 年より実施】

500 人以下の企業でも「パートへの社保適用」が可能に！

◆4 月から実施

今年 4 月 1 日より、従業員 500 人以下の企業における短時間労働者にも社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用が可能となります。

これは、「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」の成立（平成 28 年 12 月 26 日公布）を受けたものです。

すでに昨年 10 月から、従業員 501 人以上の企業では短時間労働者への社会保険適用拡大が実施されていますが、4 月以降は 500 人以下の企業においても「労使の合意に基づき企業単位で適用拡大」が可能となります。

◆適用となる短時間労働者について

勤務時間・勤務日数が常用雇用の 4 分の 3 未満で、(1) 週の労働時間が 20 時間以上であること、(2) 雇用期間が 1 年以上見込まれること、(3) 賃金の月額が 8.8 万円以上であること、(4) 学生ではないこと、のすべてに該当すれば適用の対象となります。

◆適用要件である「労使の合意」について

従業員 500 人以下の企業への社会保険の適用については、使用者が社会保険の適用を望み、労働者がこれを承諾することで成立します。

具体的には、労働者の過半数で組織する労働組合の同意、もしくは労働者の過半数を代表する者の同意または労働者の 2 分の 1 以上の同意が必要となります。

◆適用拡大によるメリット・デメリット

企業にとっては、保険料負担によるコスト増が大きな問題になるかと思いますが、社会保険の加入は、従業員にとって将来の年金額アップはもちろん、傷病手当金制度など健康保険の給付も充実します。社会保険の適用により、人材確保や従業員のモチベーションのアップ、企業としての社会的評価や信頼性にもつながっていくと思われます。

◆年金、健康保険、雇用保険の申請手続の一元化を検討

政府は、今春までに行政コスト削減の重点分野を決め、年末までに具体的な計画や工程表を策定する方針を示しました。

重点分野の柱とされるのが社会保険に関する手続で、2割のコスト削減を目標に、ハローワークや年金事務所に別々に申請する手間をなくしたり、許認可に関する申請様式の自治体ごとのばらつきをなくしたりするなど、手続の簡素化に乗り出します。

マイナンバーや住民基本台帳ネットワーク、法人番号の連携により、重複する書類申請の簡素化を検討することが挙げられています。

◆企業の約半数が行政手続に負担感

昨年11月に政府の規制改革推進会議で日本商工会議所が報告した調査結果によれば、中小企業の半数近くが行政手続を負担に感じると回答しています。

上位を占めた分野は、「社会保険・労務」48.6%、「補助金・助成金」48.2%、「税務申告」45.0%の順でした。

◆負担感を感じる行政手続は企業規模により違いも

また、経団連、経済同友会、日本商工会議所の経済三団体による一斉調査も行われ、昨年12月に結果が公表されました。

具体的には、経団連では「調査・統計への協力」の47.8%が最多で、「社会保険」と「従業員の納税に関わる事務」が同率の46.7%でした。

経済同友会では「社会保険」52%、「納税」50.3%、日本商工会議所では「営業の許認可」46.4%、「補助金の交付申請」41.5%の順となっています。

◆住民税の特別徴収手続の見直しも検討

上記の調査結果から、企業が源泉徴収事務にも負担を感じていることが読み取れますが、政府は、住民税課税決定通知書の電子データ化促進を課題として挙げています。

個人住民税の特別徴収のため、企業には毎年5月に全国の市区町村から住民税課税決定通知書が送られてきますが、これを法改正により電子データでの送付を義務化することなどが検討される見通しです。

いずれも、見直しにより手続実務が大きく変わる可能性がありますので、社内業務の合理化のためにも今後の動向に注目する必要があります。

◆「短期決戦」だった2017年新卒採用

2017年新卒者の採用戦線は、近年稀に見る「短期決戦」となりました。

3月1日に採用広報解禁、6月1日に内定出し解禁とされたため、通常年より遅く始まり、一方で内定出しは昨年（8月1日内定出し解禁）より2カ月も前倒しとなったためです。

そのため早々に就職活動を終了する学生も多く、中小企業からは、「この時期になっても採用予定数に満たない」との声も聞かれます。

◆積極的に検討したい「冬採用」

しかし、まだ諦める必要はありません。採用戦線がシーズンオフとなった今だからこそ、中小企業にもチャンスはあります。

例えば、部活に打ち込んでいた体育会系の学生や、留学等のため卒業時期がずれ込んだ学生、卒業研究に専念していた学生、資格試験・公務員試験等に臨んだものの失敗した学生…。春先に就職活動よりも優先順位の高い活動をしていた学生は数多くいます。

こうした学生の中には優秀な人も少なくありませんが、多くの企業が採用活動を終了した秋以降はなかなか就職活動がうまくいかず、内定を得られていないケースも多いのです。

他の企業が採用活動をしていない分、こうした優秀な学生を採用できるチャンスがあります。

このようなメリットを踏まえ、近時は「秋冬採用」を積極的に行う企業も増えてきました。まだ採用予定数に満たないのであれば、「冬採用」をぜひ前向きに検討したいものです。

◆「冬採用」を成功させるために

冬採用だからといって、やり方が通常の春先の採用手法と変わるものではありませんが、対象となる学生数が絞られる分、1人に割くことのできる時間も増えると言えます。

学生側からの好感度が上がれば一気に内定に傾くことが多いことが指摘されていますので、いかにコンタクトを密に取り、アピールすることができるかがポイントとなりそうです。

「長時間労働削減」に関する動向と是正対策の効果

◆長時間労働の是正に取り組む企業が増加

大手広告会社の女性新入社員が長時間労働による過労が原因で自殺したという事件を受けて、長時間労働の問題点については各方面で議論されているところです。

上記事件では、労働基準法違反の疑いで、法人としての同社と自殺した社員の直属の上司であった幹部社員の1人が書類送検される事態となりました。

このような痛ましい事件がきっかけとなることは残念なことです。国や企業も長時間労働削減への取組を各方面で進めており、「長時間労働是正」が喫緊のテーマとなっています。

◆企業はどのような取組をしているか？

NPO 法人ファザーリング・ジャパンが実施した長時間労働削減施策の取組に関するアンケート結果によると、取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策としては、「経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している」「各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置を求める」「新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている」「有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み」「ノー残業デーの実施」「定刻に帰宅を促す一斉アナウンス」などが上位に挙がっています。

各社様々な取組を実行しているようです。

◆ある程度強制力のある施策ほど効果が出やすい

一方、上記の調査結果から得られた「効果が3割以上の長時間労働削減施策」としては、「PC強制シャットダウン」「ノー残業デーの実施」「強制消灯（その後、点灯不可）」「PCログ管理（タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握）」「管理職による見回りと残業者への声掛け」「一斉消灯（その後、点灯可能）」などが挙げられています

ある程度強制力のある施策ほど効果がすぐに出やすいことがわかります。

◆管理職の教育や業務の見直しも重要

また、エン・ジャパン株式会社が実施した「時間外労働（残業）」についてのアンケート調査によれば、効果的な施策として「管理職への教育（時間管理）」（実施：47%、効果的：32%）、「業務分担やフローの見直し」（同：47%、27%）などが上位に挙がったそうです。

見かけ上の「残業時間」を減らすことに躍起になって、労働時間の過少申告や持ち帰り残業などの事態を招いては本末転倒となってしまいます。

各企業の状況に合わせて実態に即した施策を考えることが必要でしょう。

2月から実施！「プレミアムフライデー」は定着するのか？

◆「プレミアムフライデー」とは？

経済産業省は、月末の金曜日は早く仕事を終えることで消費を喚起する「プレミアムフライデー」を2月24日に実施することを決め、その方針や統一ロゴマーク等を公表しました。

経団連、流通業界、旅行業界、サービス業界など15の経済団体と経済産業省が参加する「プレミアムフライデー推進協議会」は、この取組を進めるにあたって、働き方改革などライフスタイルの変革とも併せて推進し、今後、付随する商品・サービス、イベントなどを地域・コミュニティ・企業等で検討していくとしています。

◆懸念される問題点

「プレミアムフライデー」に参加できる企業はすべての企業ですが、当然、飲食店、百貨店や娯楽施設等の従業員は働いていなければなりません。

これらに関連する企業の需要は増えますが、従業員は忙しくなり、勤務時間も増えるということになりかねません。

また、部署によっては月末の金曜日は仕事が集中するため、「終業時刻を前倒しできない」という声も挙がっており、その際は他の日の残業が増えるということも考えられます。

◆経済効果に期待！

このように、現段階では「プレミアムフライデー」の実施に対する賛否の意見がありますが、実施してみないとわからないところがあります。これが定着すれば全国的な消費拡大につながり、経済効果も期待できます。

なお、企業がこの取組に対応するにあたっては、月末の金曜日のみ退社時間を早めるための規定（就業時間）の見直し等を行わなければなりません。

「プレミアムフライデー」は様々な方面に影響があるかもしれませんので、今後の動向に注目です。

2017年は副業元年!? 「副業」に関する企業のホンネとは？

◆副業についての気運の高まり

個人による輸入ビジネス、Webメディアのライター、アフィリエイト、営業代行、民泊…。これまであまり一般的ではなかった「副業」ビジネスが、いま注目されています。

これらのノウハウを紹介する書籍が数多く出版されたり、人材サービス会社が副業斡旋ビジネスをはじめたりしています。

「週刊東洋経済」2016年10月29日号によれば、79.1%の人が「副業に関心あり」とのことですが、世の働く人にとって、副業の第一義は「収入の補助」です。特に近年は、残業削減の時流もあり、“長時間労働により残業代を稼ぐ”という働き方が難しくなってきていますので、「残業から副業へ」という流れが出てくるのも当然です。

また、近年の副業の特徴として、収入面以外にも人脈やスキル、やりがいなど、いわゆるパラレルキャリア形成も目的となってきたと「週刊東洋経済」は指摘しています。

◆政府も副業を奨励

政府も副業を後押ししています。

昨年10月、安倍首相は働き方改革会議において、副業・兼業について「ガイドライン制定も含めて検討する」といった趣旨の発言を行いました。

また、昨年末には厚生労働省が、今までモデル就業規則に記載されていた副業・兼業に関する規定を「原則禁止」から「原則容認」に転換する方針を示しました。

政府としては、いずれ訪れる労働力減少時代への備えとして、働き方の選択肢の1つとして副業を奨励したい考えのようです。

◆企業の8割は「不許可」

企業の多くは現在、自社の従業員が副業を持つことを禁じています。中小企業庁「平成26年度兼業・副業に係る取組み実態調査事業報告書」によれば、「副業を認めていない」企業は全体の85.3%でした。

また、日本経済新聞社が昨年実施した「社長100人アンケート」でも、経営者の8割が「副業を認めない」と回答しています。認めない理由としては「本業がおろそかになる」「情報漏洩のリスクがある」などが挙げられています。

他にも、企業にとっては、「副業を社員に奨励することで、業績への不安を煽ってしまう」「労災が発生した場合、本業と副業の判断基準が難しい」といった問題もあります。多くの企業にとって「副業を積極的に奨励するメリットは少ない」というのが本音ではないでしょうか。

一方で、ロート製薬やヤフージャパンなどは、副業を解禁したことで本業との相乗効果が出たと、数多くのメディアにて報道されています。副業と上手に付き合えば、企業にとってもメリットがあるということです。

副業が世間的に定着するのはまだ時間がかかりそうですが、自社において従業員の副業をどうすべきか、今から準備しておくともよいかもしれません。

2月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]
※なお、還付申告については2月15日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]

- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞
[公共職業安定所]

社会保険労務士法人 fulfill

〒530-0041

大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598
