

Attain gain an objective.



FULFILL TIMES

2018年4月号

「第103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

今月の Topics

- ◎ 女性の給与が過去最高に
- ◎ 「業務改善助成金」を見直しへ
- ◎ パワハラ判断に新基準 厚生労働省が防止策をとりまとめ
- ◎ 建設業の労働環境改善へ向け人件費加算へ
- ◎ 全国の労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」設置
- ◎ 税・社会保険手続きのオンライン一括申請化の方針固まる
- ◎ 働き方改革法案修正 中小への配慮を付則で追加

■ 女性の給与が過去最大に（2月28日）

厚生労働省が2017年の「賃金構造基本統計調査」の結果を発表し、フルタイムで働く女性の平均月給が24万6,100円（前年比0.6%増）となり、4年連続で過去最高を更新したことがわかった。男性は33万5,500円（同0.1%増）で、男女間の格差は2年連続で最小を更新した。また、正社員と非正社員の格差は、非正規で働く女性が増えた影響で広がった。

■ 「業務改善助成金」を見直しへ（3月5日）

厚生労働省は、最低賃金を引き上げる中小企業向けの「業務改善助成金」について2018年度から見直しを行い、時給を30円上げた企業に従来の2倍（最大100万円）を助成する方針を明らかにした。

■ パワハラ判断に新基準 厚生労働省が防止策をとりまとめ（3月16日）

厚生労働省は、職場でのパワーハラスメントなどの防止策を盛り込んだ報告書案を有識者検討会で示した。企業にパワハラ被害者のための相談体制の整備や、相談による不利益取扱いの禁止などを求めるほか、パワハラに当たるかどうか判断する新たな基準案を作成。月内に報告書をまとめ、制度化に向けた議論を進めるとしている。

■ 建設業の労働環境改善に向け人件費加算へ（3月21日）

国土交通省は、建設業界の労働環境改善策をまとめ、2018年度から国が発注する工事で週休2日を確保した場合、人件費の5%分、建設機械のリース費の4%分をそれぞれ上乗せして支払うとことを決めた。社会保険未加入企業には、建設業の許可や更新も認めない方針。今夏までに仕組みを決めるとしている。

■ 全国の労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」設置（3月28日）

厚生労働省は、4月1日から全国の労基署に労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成する。チームは、中小企業に対し法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行う「労働時間相談・支援班」と、長時間労働を是正するための事業所への監督指導を行う「調査・指導班」の2つの班で構成する。

関連リンク：

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000199552.pdf>

■ 税・社会保険手続のオンライン一括申請化の方針固まる（3月30日）

政府は、企業が行う税・社会保険の手続きをオンラインで一括して行えるようにする方針を固めた。30日に開催される未来投資会議で報告する。現在は12%にとどまる行政手続のオンライン化を進め、ひとつの窓口へ申請すれば税務署、地方自治体、年金事務所、ハローワークなどの関係機関が情報を共有できるようにする。

■ 働き方改革法案修正 中小への配慮を付則で追加（3月30日）

自民党厚生労働部会は29日、働き方改革関連法案を了承。政府は4月6日にも閣議決定し、今国会での成立を目指す。党内には時間外労働の上限規制等の中小企業への適用が経営に影響を及ぼすとして反対意見があったが、労基法改正案に中小企業の実態に配慮した助言・指導をするという付則を加えることで、ようやく了承にこぎ着けた。

➤ 今月の読み物

厚労省検討会で示された 事業主が講ずべき「パワハラ」防止策

◆防止対策の検討が進む

政府の「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日決定）において、「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」とされたことを受け、厚生労働省では昨年 5 月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を立ち上げ、職場のパワハラの実態や課題の把握、実効性のあるパワハラ防止対策の検討が進められています。

2 月下旬に開催された第 8 回会合において、職場におけるパワハラの実態、パワハラ防止のための対応策とメリット・デメリット、パワハラを防止するために事業主が講ずる対応策の案が示されました。

このうち、パワハラを防止するために事業主が講ずる対応策の案をご紹介します。

◆パワハラ防止対策の案

(1) 事業主の方針等の明確化、周知・啓発

- ・パワハラの内容等の明確化、周知・啓発
- ・行為者への対処方針・対処内容（懲戒等）の就業規則等への規定、周知・啓発

(2) 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口の設置
- ・相談窓口の担当者による適切な相談対応の確保
- ・他のハラスメントと一体的に対応できる体制の整備

(3) 事後の迅速・適切な対応

- ・事実関係の迅速・正確な確認
- ・被害者に対する配慮のための対応（メンタルヘルス不調への相談対応等）の適正な実施
- ・行為者に対する対応（懲戒等）の適正な実施
- ・再発防止に向けた対応の実施

(4) パワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組として望ましいもの

- ・長時間労働の是正等の職場環境の改善

- ・相談窓口と産業保健スタッフ等との連携
- ・コミュニケーションの円滑化のための研修等の実施

(5) 上記の対応と併せて行う対応

- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な対応、周知
- ・パワハラの相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止、周知・啓発

女性の賃金、アルバイトの時給が過去最高に！

◆正社員と非正社員の差は拡大

厚生労働省は2月下旬、2017年の「賃金構造基本統計調査」を発表しました。

調査は従業員10人以上が働く全国約5万事業所で昨年6月に支給された給与のうち、主に基本給にあたる所定内給与の金額をまとめたもので、残業代は含まれていません。

これによると、フルタイムで働く女性の所定内給与の平均が前年より0.6%多く、4年連続で過去最高を更新したことがわかりました。一方で、非正規で働く女性が増えた影響で、正社員と非正社員の賃金格差は前年より広がりました。

報告書の概要は以下の通りです。

◆全般的に微増、男女の格差は過去最小

賃金は、男女計30万4,300円（年齢42.5歳、勤続12.1年）、男性33万5,500円（年齢43.3歳、勤続13.5年）、女性24万6,100円（年齢41.1歳、勤続9.4年）となっています。賃金を前年と比べると、男女計および男性では0.1%増加、女性では0.6%増加となりました。

女性の賃金は過去最高となっており、男女間賃金格差（男性＝100）は、比較可能な昭和51年調査以降で過去最小の73.4となりました。

◆年齢別の賃金カーブ、女性は緩やか

男女別の賃金カーブをみると、男性では年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54歳で42万4,000円（20～24歳の賃金を100とすると201.4）と賃金がピークとなり、その後下降しています。

女性も50～54歳の27万円（同133.3）がピークとなっていますが、男性に比べ、賃金カーブは緩やかとなっています。

◆短時間勤務・アルバイトの時給は上昇

雇用形態別でみると、正社員の所定内給与は32万1,600円と前年からほぼ横ばいだったのに対し、非正社員は同0.5%減の21万800円で、賃金格差は広がりました。

また、短時間勤務をするアルバイトや契約社員の平均時給額は同2.0%増の1,096円で、過去最高でした。男性は同1.8%増の1,154円で、女性が同1.9%増の1,074円でした。

これを男女別・年齢階級別でみると、男性、女性ともに、20～24歳以降で1,000円を超えており、最も賃金が高い年齢階級は、男性では60～64歳で1,273円、女性では30～34歳および35～39歳で1,137円となっています。

最近よく耳にする「サバディカル休暇」って何？

◆欧州を中心に導入

先日の新聞で、求人サイトを運営する会社が、3年勤務ごとに1カ月の「サバディカル休暇」（有給）を与える制度を導入したとの記事がありました。

この「サバディカル休暇」とは、一定の長期期間勤続者に、1カ月以上の休暇を与える長期休暇制度のことで、用途は自由なのが特徴であり、欧州を中心に導入されています。

◆各国の例

（1）スウェーデン

国の制度として導入されており、労働者は有給で最長1年の休暇を取得することができます。

休暇中の代替要員として失業者を雇い入れることが定められているため、失業対策にもなっています。

（2）フィンランド

ジョブローテーション制度が長期休暇制度の1つとして導入されており、フルタイムの労働者は「90～359日」の範囲で休暇を取得できます。

スウェーデン同様、有給で、代替要員に失業者を雇い入れることになっています。用途の制限はありません。

(3) フランス

同じ企業での勤務年数が3年以上あり、かつ通算の勤務年数が6年以上で、過去6年間に当該企業で同制度を利用していないことを条件に「6～11カ月」の休暇を取得することができます。

用途に制限はありませんが、フランスの場合は無給です。

◆日本国内の例

国内でのサバディカル休暇導入事例としては、「ボランティア特別長期休暇」（リコー）、「積立休暇」（富士ゼロックス）、ディスカバリー休暇（MSD）、STEP 休暇（リクルート）などがあります。

◆長時間労働の是正、育休取得の推進

サバディカル休暇は、企業の裁量により有給にすることも無給にすることも可能であり、用途に制限をかけることもできます。また、有給休暇を充当することもできます。

長時間労働の是正や男性の育休取得の推進などの風潮も高まりつつある中、長期休暇の1つとして導入を検討してみる価値はあるかもしれません。

就労条件総合調査にみる 企業の労働時間制度

◆平成 29 年の結果が公表

厚生労働省から、平成 29 年「就労条件総合調査」の結果が公表されています。この調査結果により、現在の民間企業における就労条件の現状がわかりますので、その内容を見ていきましょう。

◆所定労働時間はどれくらい？

1 日の所定労働時間は、1 企業平均で 7 時間 45 分（前年調査結果と変わらず）、労働者 1 人平均では 7 時間 43 分（前年調査では 7 時間 45 分）。週所定労働時間は、1 企業平均で 39 時間 25 分（同 39 時間 26 分）、労働者 1 人平均では 39 時間 01 分（同 39 時間 04 分）でした。

産業別で見ると、金融業、保険業で最も短く（週所定労働時間 38 時間 01 分）、宿泊業、飲食サービス業で最も長く（同 40 時間 11 分）なっています。

◆休日形態は？

「何らかの週休 2 日制（完全週休 2 日制／月 3 回や隔週など完全週休 2 日制より休日日数が実質的に少ない制度）」を採用している企業割合は 87.2%（前年 88.6%）、完全週休 2 日制より休日日数が実質的に多い制度を採用している企業割合は 6%（前年 5.8%）、週休 1 日制または週休 1 日半制を採用している企業割合は 6.8%（前年 5.6%）となっています。

◆年次有給休暇の取得状況は？

1 年間に企業が付与した有給日数（繰越日数は除く）は、労働者 1 人平均で 18.2 日（前年 18.1 日）。そのうち、実際に労働者が取得した日数は 9 日（前年 8.8 日）で、取得率 49.4%（前年 48.7%）となっています。

◆病気休暇制度の有無、付与日数は？

病気休暇制度がある企業割合は 32.5%で、そのうち、病気休暇取得時に賃金を「全額」する企業割合は 33.2%、「一部」支払いとする企業割合は 18.8%、「無給」とする企業割合は 47.7%です。

病気休暇の 1 企業平均 1 回当たりの最高付与日数は 246 日で、賃金の支払状況が「全額」の場合では平均 97.6 日、「一部」の場合は平均 294.1 日、「無給」とする場合は平均 354.5 日となっています。

「女性管理職」の実態と管理職に対する女性の意識

◆割合は過去最高…だがまだ少ない

厚生労働省の調査によれば、課長級以上の管理職に占める女性の割合が前年比 0.3 ポイント増の 9.6% となり、過去最高を更新したそうです。

それでも他の主要国に比べると、まだまだ女性の管理職が少ないということは各メディアでもしばしば取り上げられているところです。

太陽グラントソントンが昨年 11 月～12 月に実施した、非上場企業を中心とする中堅企業経営者（従業員数 100 人～750 人）の意識調査によると、日本の中堅企業における「経営幹部の女性比率」は約 5% で、調査対象国の中で最下位となっているそうです。

また、この数字は 2004 年の調査開始時の数値（約 8%）を下回る数字となっており、世界的な女性管理職割合の増加傾向（世界 35 カ国「経営幹部の女性比率」の平均は 24%）とは、大きく差が出る結果となっています。

◆女性管理職は今後増えるのか？

中小企業における女性管理職の割合は、上記調査よりもさらに少ないことが予想されますが、国も雇用制度改革の1つとして「女性の活躍推進」を掲げており、女性管理職の登用拡大に向けた働きかけを行うことを明言しています。

今後は、管理職として女性を視野に入れていなかったような企業でも、女性管理職を積極的に登用しようという意識が働くかもしれません。

◆管理職になりたくない社員が増加

一方、最近はそもそも「管理職になりたくない」という若者が増えているという現状もあります。

リクルートマネジメントソリューションズが3年おきに実施している「新人・若手の意識調査」によれば、「管理職になりたい」「どちらかといえばなりたくない」と回答した割合が、2010年の新人では55.8%だったのが、2016年の新人では31.9%となり、減少傾向が続いているようです。

また、電通が働く女性を対象に実施した調査によると、「9割以上に管理職志向なし」という結果も出ています。

◆“変化の時代”に求められる人材を育成する

上記のように、マネジメント職への意識が高いとは言えない中で、今後は、女性の管理職に限らず、管理職となるべき人材を企業として意識的に育成するための体制を考えていくことが必要になるでしょう。

管理職に対するマイナスイメージを払拭しつつ、“変化の時代”に求められる人材を育成していくことが必要でしょう。

「高齢社会対策大綱」にみるこれからのシニア就業支援施策

◆「高齢社会対策大綱」とは

2月中旬、政府は「高齢社会対策大綱」を閣議決定しました。同大綱は日本が高齢社会にどう対応するかの指針であり、5年ごとに見直されています。

今回は、人を年齢で区別せず国民が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる「エイジレス社会」の構築を目指すことが示されました。

◆年金受給開始年齢：70歳超が可能に

公的年金の受給開始年齢について、選択により 70 歳以降まで繰下げ可能にする制度や在職老齢年金の在り方等、働くシニアの多様な実態に応じた制度を検討することが盛り込まれました。

現在でも 65 歳以降 70 歳までの繰下げは可能で、受給額が月額最大 42% 上乗せされるメリットもありますが、2015 年度末時点の利用率は 1.4% と、60 歳以降への繰上げの 35.6% に比べて低く、この周知にも取り組むとされています。

◆高年齢者の就業率引上げ目標

昨年の総務省「労働力調査」によれば、60～64 歳の就業率は 63.6%、65 歳以上の就業者数も 10 年間で 1.5 倍に増え、807 万人となっています。

今回の大綱では、この就業率を 2020 年には 67% とする目標が掲げられました。

◆健康年齢の延伸目標

中小企業では、再雇用制度等の活用によりシニア従業員になるべく長く働いてもらうことで人材を確保しているところが多くあります。

長く働き続けるためには健康であることが不可欠ですが、大綱でも、日常生活に支障のない健康寿命を、2013 年時点の男性 71.19 歳、女性 74.21 歳から、2025 年に 2 歳以上延ばす目標が設定されました。

就労の場においても、加齢に伴う身体機能の変化を考慮し、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくりおよび健康確保対策を推進するとしています。

◆事業者に対する支援の充実も明記

シニアの就業は本人の健康・意欲・体力等により多様化することから、テレワークの活用等選択肢を広げるとしています。

また、65 歳までの定年延長や 65 歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させるとともに、賃金・人事処遇制度等の条件整備に係る相談・援助の実施や各種助成制度を有効活用することが明記されました。

最新！「インターンシップ」の実施状況

◆インターンシップの実施状況

株式会社リクルートキャリアの研究機関である「就職みらい研究所」が行った調査結果（就職白書 2018）から、企業のインターンシップの状況が明らかになりました。

新卒採用を実施している企業のうち、2017年度にインターンシップを実施した（予定含む）企業は68.1%（前年度比8.7ポイント増加）でした。また、2018年度実施予定の企業は73.7%で、2017年度よりも5.6ポイント増加の見通しです。

一方、2018年春卒業予定の学生（大学4年生・大学院2年生）のうち、インターンシップ参加者は55.2%（2017年卒より11.5ポイント増加）となっています。

◆インターンシップの効果

2018年卒の内定者の中に自社のインターンシップ参加者がいた企業は73.6%となっています。

一方で、インターンシップをそもそも採用目的として実施している企業は25.6%で、インターンシップ参加企業に入社予定とした学生は22.3%、参加企業ではないが、同業種の企業に入社予定の学生は29.1%となっており、優秀な学生の獲得という企業のねらいは一定程度達成されているようです。

◆“1日限りのインターンシップ”の呼称について

文部科学省などの有識者会議は、企業に対して、1日限りなど就業体験を伴わないものについては、「セミナー」「企業見学会」など別の名称を使うことを求めています。また、日本私立大学連盟は、企業が実施する1日限りのインターンシップについて「ワンデーインターンシップ」との呼称をやめるよう、経済団体などへ要請しています。

これらは、インターンシップの本来の意義からすると、就業体験とは名ばかりで、企業側が学生困い込みの手段として利用し、実質的な採用選考過程としている事例があることを問題視していることによります。

◆法的リスクも

インターンシップの内容などから、インターンシップ生が労働者にあたる場合がありますが、労働者にあたる場合には労働関係法規の適用があります。また、インターンシップ中の事故等についても会社は対応を検討しておく必要があります。

インターンシップが一般的になりつつあり、メリットもある一方で、その実施に際しては事前準備が大切です。

今からの対策が有効！ 職場における「5月病」対策

◆5月病のメカニズム

「5月病」は、医学的な病名ではなく、5月頃になるとなんとなく体がだるくなり、「やる気が出ない」「気分がふさぐ」といった症状が出る状態を総称した呼び方です。

毎年4月になると、新社会人や転職・異動する人など、新しい環境で仕事を始める人が多くなります。「心機一転、頑張るぞ!」と気も張りますし、職場環境・生活環境・人間関係の変化には大きなストレスも伴います。

変化に慣れた頃に疲れがドッと出てしまうのが、5月病です。

◆仕事に支障が生じる場合も…

5月病の症状の多くは一過性のものであり、適度な休息などで改善されることがほとんどです。

しかし、稀に、会社や仕事が苦痛に感じるなど、仕事に支障が出てしまうこともあります。そのような状態に至らないようにすることが、企業には求められています。

◆企業がとるべき対応

5月病の原因は様々ですが、「新しい環境にうまく適応できない」こともその1つです。

新しい配属先・転職先での仕事が合わない、思うように自分のキャリアを活かすことができないと感じることや、すでにできあがっている人間関係の中に溶け込めず、職場の雰囲気になじめないことが、大きな要因であると指摘されています。

そこで、企業としては、新年度を迎える前に、新しい環境で働くことになる人に対して上司・同僚が積極的に声をかけるなど、オープンな職場環境を整備しておきたいものです。

また、「ストレスを抱えている状態に気がついたら話を聞くことで、その解消を図る」「生活リズムが乱れている、同じ仕事なのに仕事の処理能力が落ちていることに気がついたら、専門医の受診を勧める」など、接し方、対応の仕方について管理職向けに研修を行っておくことも有用です。

実施から1年を迎えた「プレミアムフライデー」の実態

◆認知度は上がったが、実施率は…

毎月最終金曜日に15時の退社を促し、働き方改革や消費拡大などにつなげる「プレミアムフライデー」が、今年2月で実施開始から1年を迎えました。

市場調査会社の調べによると、プレミアムフライデーの認知度は、当初の約 7 割から 97%に大きく向上しましたが、奨励・実施している企業は 11%で、当初とほぼ変わらない結果になりました。

◆消費の拡大にはつながらず

小売店や飲食店では、実施当初は仕事帰りの集客を期待してイベントや値下げなどを試みましたが、実際は、買い物客はまばらで 2 割ほどの売上げ増にとどまっています。

また、旅行会社が企画した限定ツアーも予約が伸びず数か月で終了となるなど、当初から懸念がされていた「月末の金曜日は仕事を立て込んでいて早く帰れない」という声が増え、浮き彫りになりました。

◆実施方針の見直しを発表

こうした実態を受けて「プレミアムフライデー推進協議会」は、10月に「消費喚起策としてのイベント開催日は月末金曜日とするが、職場や地域、個人の实状に応じて、日程変更を推奨する」という実施方針の見直しを発表しました。

また、実施できていない企業に対して柔軟な運用ができるように、月末にこだわらず別の金曜日などに振り替える「振替プレミアムフライデー」の導入を呼び掛けました。

◆広く定着させるのが課題！

政府は、プレミアムフライデーの今後の課題として、「地域や中小企業への浸透」を指摘し、2年目も続けていく考えを示し、「粘り強く続け、定着させていくことが重要」であることを強調しています。

手当等を活用して、従業員に会社の近くに住んでもらう試み

◆「引っ越し難民」発生中！

今年は、希望のタイミングで引っ越しができない「引っ越し難民」が発生しているという報道が続いています。

もともと 3~4 月は、会社の転勤や学校の新学期に伴う異動期であり、年間引っ越し件数の 3 分の 1 が集中する繁忙期ですが、特に今年は人手不足や働き方改革による業界の営業時間短縮の影響もあって、引っ越し業者が確保できない事態となっているようです。

ここでは、従業員の住居と職場の距離について考えてみましょう。

◆通勤時間は片道 40~50 分

NHKが5年ごとに行っている「国民生活時間調査」によれば、2015年の平均通勤時間（往復）は1時間19分で、1995年からほぼ変わっていません。

都市規模別では東京が最も長く、1時間42分となっています。

◆従業員が職場の近くに住んでくれるメリット

従業員の立場では、必ずしも職場の近くに住みたいとは限りませんが、会社としては、従業員が事業所の近くに住んでくれたほうが喜ばしいものです。

長時間通勤で疲弊することなく業務で力を発揮できる、通勤手当が低額、緊急の業務や自然災害時の出勤が容易、といったメリットがあるからです。

◆「近距離手当」を活用する企業

居住地をどこにするかは、言うまでもなく各従業員が自由に決定すべきことであり、会社は一切の強制をしてはなりません。

その代わりに、職場の近くに住む従業員に「近距離手当」を支給することで、自発的に職場の近くに引っ越してもらうという方法があります。

「半径○km以内」や「本社最寄り駅から○駅以内」に住む者に対し「月額○万円支給」という形式が典型的で、クックパッド、サイバーエージェントほか様々な企業が採用しています。

◆引っ越し手当と注意点

似たような趣旨で「職場の近距離への引っ越し費用を補助する」という手当もあり、ロコンドやグリーなどが採用しています。

ただし、今年のように引っ越し業者の確保すらままならない場合、引っ越し費用が思わぬ高額となる恐れもあります。

手当の不正受給を防ぐためにも、「○回まで」「○万円まで」など上限を必ず規定することが重要です。

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

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

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出 [市区町村]

5月1日

- 預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]
 - 労働者死傷病報告の提出 <休業4日未満、1月～3月分> [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]
 - 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付 [都道府県・市町村]
 - 固定資産税・都市計画税の納付 <第1期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。
- ・ 土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)

社会保険労務士法人 **f u l f i l l**

〒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

代表社員 特定社会保険労務士 中田 圭子