

Attain gain an objective.



FULL TIMES

2018年9月号

「第108号」

社会保険労務士法人 fulfill |

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

労働局公布の「自然災害発生時の従業員の出勤管理および賃金支給の要領」の規定では、雇用主は台風休暇となった従業員の出勤記録上に「台風のため停班（出勤停止）」と記すべきとしている。また、▽台風休暇を私用休暇や他の休暇と相殺したり、後日振替出勤を強要したり、皆勤手当の不支給、解雇、その他従業員に不利な処分を行ってはならない▽従業員の安全を考慮して、雇用主は出勤している従業員に対して出勤の継続を強要してはならない▽業務上の必要性から従業員に出勤を強いる場合、労働災害の発生を避けるために、適切な安全防護措置を取る必要がある——とも規定している。

台風によって公共交通機関が停止したため会社が休業した場合、これはこの2つの要件を満たす「不可抗力によるもの」と考えられ、使用者の責めに帰すべき事由にはあたらないと確定できれば、使用者の経営管理上の責任ともいえないことから、休業手当の支払いは必要ありません。

しかし、出勤してくることを是とすべきか、出勤停止とすべきかの判断は使用者がすべきですが、給与の支払義務より今の時代は安全を確保するという考えを浸透すべきだと私は考えます。

使用者に責がない不可抗力の無給の休業となれば、社員は労働の義務から完全に解放されることになってしまいます。そこで「不可抗力の災害だから無給で休ませればよい」という発想でいると、社員のモチベーションが上がらず、事業継続性（BCP）は向上しません。非常時にこそ緊急対応の業務が増えるにも関わらず、社員と力を合わせることができずに大きな損失を負いかねません。こちらは規程だけではとらえられず、BCP 観点からも社員の自己保全の視点からも捉えられる様な経営者のお考えを確立して、浸透すべきではないでしょうか。

特定社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎ 障害年金支給で複数医師が審査
 - ◎ 最低賃金 26 円上げで全国平均 874 円に
 - ◎ 過労死防止大綱が初の改定
 - ◎ 来年 4 月より外国人就労拡大へ
 - ◎ ベトナムからの介護人材 1 万人を受入れへ
 - ◎ 失業時の基本手当引上げへ
- その他
-

□ ■ 最近の動き (Topics) □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■ □ ■

● 障害年金支給で複数医師が審査 (7 月 26 日)

厚生労働省は、障害年金の支給判定について、判断が難しい場合は、複数の判定医の意見を聞いて審査するよう、日本年金機構に通知した。今後は障害が重くなったと判定する場合や、症例の少ない疾患等の場合は他の判定医の意見も聞く。

● 最低賃金 26 円上げで全国平均 874 円に (7 月 25 日)

厚生労働省の中央最低賃金審議会の小委員会は、2018 年度の最低賃金（時給）について、今年度の引上げ額の目安を全国平均で 26 円とすることを決めた。上昇率は 3 年連続で 3% となり、実現すれば全国平均が 874 円になる。

● 過労死防止大綱が初の改定 (7 月 25 日)

政府は過労死を防ぐための対策をまとめた「過労死防止大綱」を閣議決定した。2015 年の策定から初めての改定。「勤務間インターバル制度」導入企業の割合を 2020 年までに 10% 以上とする数値目標を設定し、過労死や長時間労働が多い業種として特別調査の対象とする業種にメディアと建設を追加した。

● 来年 4 月より外国人就労拡大へ (7 月 25 日)

政府は、一定の技能や日本語の能力を条件に最長 5 年、建設や農業など 5 分野を中心に単純労働を認めるなど、外国人労働者の新たな就労資格を設けることなどを盛り込んだ入国管理法改正案を秋の臨時国会に提出する方針を固めた。2019 年 4 月の施行をめざす。

● ベトナムからの介護人材 1 万人を受入れへ (7 月 25 日)

政府は 25 日、ベトナム政府と同国からの介護人材の受入を拡大することで合意した。

2020年夏までに1万人の数値目標を設定し、環境整備を急ぐとしている。介護分野における人手不足は深刻な状況であることから、インドネシアなど他国にも広げていく方針。

●失業時の基本手当引上げへ（7月24日）

厚生労働省は、8月から失業時にもらえる雇用保険の基本手当を、すべての年代で0.5%程度増やすと公表した。

□■厚生労働省 最新情報 □■□■□■□■□■□■□■□■□■□■□■

・平成30年7月豪雨の災害に伴う雇用調整助成金の追加特例について（7月25日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00570.html

・賃金構造基本統計調査（7月25日）

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_b.html

●自民党が厚生労働省の分割案（8月3日）

自民党の行政改革推進本部がまとめた、中央省庁の再々編に向けた提言案が明らかになった。厚生労働省については、社会保障分野の重要性の高まりから業務量が極めて多くなっており、分割も視野に入れた検討が必要だとしている。2001年の省庁再編時に厚生省と労働省が統合されたことによる効果が見られない政策もあるとし、2020年を目標に新体制を発足させたいとしている。

●運輸業事業所で8割違反（8月1日）

厚生労働省は31日、2017年にトラックやバスなどの運転手を雇う事業所を対象に実施した立入り検査の結果を発表。調査対象となった5,436事業所のうち84%にあたる4,564の事業所で、労働関係法令の違反が確認された。このうち最も多かったのは違法残業の3,162事業所（58%）で、残業代の未払いが1,171事業所（22%）。悪質な違反として書類送検されたケースも61件あった。

●障害者雇用促進制度に関する報告書（7月31日）

厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」が報告書を取りまとめた。短時間（週20時間未満）働く障害者を雇用する企業への助成制度や、障害者が働きやすい環境整備を行っている中小企業の認証制度、障害特性などの情報を企業や支援関係者で共有する「就労パスポート」の仕組みの創設などが盛り込まれ、秋に検討会を立ち上げて具体的に議論する。

●管理職の労働時間把握と保存義務づけ（7月31日）

【厚生労働省資料】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/000340284.pdf>

ポスト待ちで平均賃金減!? 氷河期世代、団塊ジュニア世代、バブル期入社世代…
労働人口を支える 40 代社員の課題に企業はどう対応すべきか

◆40 代社員が足りない!?

昨年、「40 代前半の社員が少ない」との某大手企業トップのコメントが話題になりました。

40 代前半層といえば、就職氷河期世代に該当します。つまり、採用を極端に少なく調整した時期で、2018 年の新卒求人倍率が 1.78 倍なのに対し、氷河期の底であった 2000 年はたったの 0.99 倍（リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」より）だったのです。

「その結果だろう。何を今さら」といった反感がネットを中心に飛び交いました。

◆企業が求める 40 代

「氷河期世代は採用人数も少ないため、出世もしやすい」と勘違いされがちですが、企業が求める 40 代は、例えば 20 代で経験を積み、リーダー職や係長職を経て、30 代後半で課長、40 代で部長等上級ポストを担える人材で、氷河期世代の 40 代は採用の対象になりにくいといわれています。

◆賃金構造基本統計調査からみる 40 代

「賃金構造基本統計調査」とは、政府が主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数および経験年数別に明らかにすることを目的として、毎年 6 月(一部は前年 1 年間)の状況を調査している調査です。

2018 年 6 月に公表された結果によると、2010~12 年平均と 2015~17 年平均の比較では、全年齢平均では 31.0 万円から 31.9 万円と増加しているものの、40~44 歳および 45~49 歳の年齢層では 5 年前の水準に比べて減少しています。

また、常用労働者数 100 人以上の企業における部長級、課長級の役職比率を見ると、5 年前と比較して全体的に昇進が遅くなっていることがわかります。一方、常用労働者数 100 人以上の企業における部長級、課長級の人数は、比率が低下している中でもむしろ増加しており、役職比率の低下は世代の労働者数の増加に起因しているようです。

また、役職者数の増加は 45 歳以上の課長級が中心であることから、上級ポストが空かないことによるポスト待ちのような状況が多く発生している可能性があり、下手をすると、「生涯ヒラ社員」で終わる社員が多く発生する可能性があります。

バブル期入社世代にあたる 40 代後半、団塊ジュニアにあたる 40 代半ばにかけては、労働者のボリュームゾーンです。企業が求める 40 代になっていない層、ポスト待ち層のモチベーションを下げずにどう活躍してもらおうか、フォローやメンテナンスが今後の課題になりそうです。

医療保険にただ乗り? 外国人実態調査へ

◆治療のために来日?

在留外国人は約 256 万人いますが、現在問題になっているのが、医療保険制度の不正利用です。これまで保険料を払ってこなかった外国人が、保険証を取得し、高額な医療を安く受けるケースが相次いで

います。

ある中国人の女性は、日本に来てがんの手術を受け、その後、抗がん剤治療を続けていました。治療費は、数百万円かかるところを、日本の保険証を持っていたため数万円で済んだと言います。

女性はこれまで中国に住んでいて、保険料を支払ったことがありませんでしたが、女性が使ったのは日本の保険証です。本来、医療保険制度は日本で暮らす人が保険料を出し合ってお互いに支える仕組みなので、医療を目的に来日した外国人は原則入ることができず、治療費は全額自己負担になります。保険料を支払っていない外国人が誰でも加入してしまうと、財源が足りなくなるからです。

しかし、仕事や留学などの目的で来日した人は、保険に加入できる制度になっています。この中に、扶養を受ける人も含まれます。女性には日本人と結婚した娘がいました。がんの治療目的ではなく、娘の夫の扶養に入るという名目で来日し、保険に入ることができたのです。女性は治療が終わったら中国に帰る予定だと話しているため、養ってもらうためではなく治療のために来日した疑いがあります。

◆日本の医療制度が狙われている？

扶養のほかにも「就労」「留学」などの在留資格を不正に取得して治療を受けるケースが発生しています。日本の医療制度は外国人にも門戸が開かれていて、就労や留学などの目的で来日した場合、万が一に備えて医療保険に入ることが認められています。しかし、外国人が病気になったときだけ来日して、保険に加入して治療を受けられる抜け道があることが知れ渡ると、公平性が崩れ、制度への不信感が高まってしまいます。

背後にあるのはこのような手法を斡旋する業者の存在です。中国には、中国人でも日本の保険を利用できるとうたうサイトがあります。

◆厚生労働省が全国調査を開始

厚生労働省は8月1日までに、在留外国人による公的医療保険の不正利用や制度の隙間を突いた乱用の実態把握に向けた全国調査を始めました。公的医療保険に加入して高額医療の自己負担額を低く抑えるために不正に在留資格を得た事例の件数などを、市町村を通して調べます。今秋に結果をまとめ、防止策を検討するとしています。

ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出状況

厚生労働省は、平成29年度のハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数を取りまとめました。

◆申出件数・申出内容・申出要因

平成29年度の申出等の件数は8,507件（全国計。対前年度比8.5%減）で、申出等の内容では、「賃金に関する事」が27%と最も多く、次いで「就業時間に関する事」21%、「職種・仕事の内容に関する事」15%、「選考方法・応募書類に関する事」11%、「休日に関する事」10%、「雇用形態に関する事」8%、「社会保険・労働保険に関する事」6%と続いています。

申出要因としては、「求人票の内容が実際と異なる」（3,362件）が最も多く、次いで「求人者の説明不足」（2,070件）、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」（778件）、「求職者の誤解」（480件）、「ハローワークの説明不足」（111件）と続いています。

◆「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応

上記「求人票の内容が実際と異なる」ものの対応として、「職業紹介の一時保留」（8%）、「求人取消し（安定所取消し）」（4%）、「求人取消し（事業所取消し）」（8%）、「求人票の内容を変更」（23%）、「求人票に合わせ労働条件等を変更」（6%）、「その他」（求人票が無効等）（52%）となっています。

ハローワークでは、こうした求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に関する相談を最寄りのハローワークのほか、電話（「ハローワーク求人ホットライン（求職者・就業者専用）」）で受け付けています。相談を受けると、求人票を受理したハローワークと連携して、迅速に事実確認を行うほか、法違反のおそれなどがある場合には、当該求人の職業紹介の一時保留や求人の取消しを実施しています。

会社が労働者の募集を行う際には、労働条件の明示が必要なタイミングや最低限明示しなければならない労働条件、労働条件明示に当たって遵守すべき事項、変更明示の方法等が職業安定法に定められていますので、留意してください。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果より

◆約 11,000 事業場で違法な時間外労働

厚生労働省が公表した、平成 29 年度に長時間労働が疑われた事業場に対して実施した労働基準監督署による監督指導結果によれば、対象となった 25,676 事業場のうち、11,592 事業場で違法な時間外労働を確認し、是正・改善に向けた指導を行ったそうです。この監督指導は、時間外・休日労働数が 1 カ月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や、長時間労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象に実施されたものです。

◆8,592 事業場で月 80 時間超の時間外・休日労働

また、この違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が 80 時間を超えるものは 8,592 事業場と、7 割以上を占めています。さらに、月 100 時間超は 5,960 事業場（51.4%）、月 150 時間超は 1,355 事業場（11.7%）、月 200 時間超は 264 事業場（2.3%）となっており、大幅な長時間労働が常態となっている事業場も少なくないことがわかります。

◆健康障害防止措置が不十分な事業場も 8 割

健康障害防止に関する指導内容としては、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の「過重労働による健康障害防止措置」が不十分なため改善を指導したものが 20,986 事業場と、約 8 割を占めています。

◆監督実施事業場における労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場における、労働時間の管理方法としては、2,328 事業場で使用者が自ら現認、8,492 事業場でタイムカード、4,867 事業場で IC カード、ID カード、9,494 事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していました。

◆働き方改革により一層求められる長時間労働の是正

6 月に成立した働き方改革関連法においては、長時間労働の是正が大きなテーマとなっており、今後も行政の監督指導はより一層強化されることが予想されます。企業としては、これまで以上に、長時間労働是正や労働時間管理の問題に注力していくことが求められるところです。

従業員の健康情報取扱規程の策定が必要になります

◆働き方改革法で規定

働き方改革法成立を受け、主に労働時間に関する改正が話題になっています。しかし、この法律によって変わるのはそれだけではありません。

労働安全衛生法改正により産業医や産業保健機能の強化がなされ、労働基準法改正による長時間労働抑制と両輪となって労働者の健康確保が図られるようになるのです。

具体的には、労働安全衛生法に第 104 条として「心身の状態に関する情報の取扱い」という規定が新設され、会社に従業員の健康情報取扱規程策定が義務づけられます。

◆規程の内容等は指針で明らかに

厚生労働省の労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの在り方に関する検討会では、4月下旬から事業場内における健康情報の取扱いルールに関する議論を行い、7月25日に指針案を示しました。

案では、個人情報保護法の定めに基づき、事業場の実情を考慮して、(1)情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置、(2)情報の漏えい、紛失、改ざん等の防止のための措置、(3)保管の必要がなくなった情報の適切な消去等、について適正に運用する必要があるとして、規定すべき事項を9つ示しています。

◆衛生委員会等での策定が必要

指針案によれば、「取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要」としています。共有の仕方については、「就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等により周知する方法が考えられる」としています。

なお、衛生委員会等の設置義務のない事業場については、「関係労働者の意見を聴く機会を活用する等、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者に共有することが必要」としています。

◆平成 31 年 4 月 1 日までに準備を進めましょう

この健康情報取扱規程策定義務については、平成 31 年 4 月 1 日施行と、比較的準備期間に余裕がありますが、その分見落としがちとも言えます。心配だという場合は、その他の改正と併せて行う就業規則等の見直しと一緒に準備を進められないか、専門家に相談してみるのもよいでしょう。

平成 29 年度の過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）は増加傾向に

厚生労働省から、平成 29 年度の過労死等の労災補償状況が公表されました。過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況がわかる調査結果となっています。

◆脳・心臓疾患に関する事案

ゆるやかに増加傾向にあり、840 件の請求がありました。業種別では、道路貨物運送業（ドライバー）が目立って多く、次いでサービス業（営業職）、建設業（総合工事業の建設従事者）で多くなっています。年齢別では 40 歳以降がほぼ 9 割を占めています。また、労災の認定基準にもある通り、1 カ月当

たり 80 時間以上の時間外労働がある場合に、急激に支給決定件数が増加しています。

◆精神障害に関する事案

こちらが増加傾向にあり、1,732 件の請求がありました。このうち、当該労働者の自殺（未遂を含む）は 221 件ありました。業種別では、医療・福祉が目立って多く、次いで道路貨物運送業、情報サービス業、総合工事業等で多くなっています。時間外労働時間別で見ると、脳・心臓疾患の場合とは異なり、どの層でも平均的に支給決定されているようです。

なお、労災の認定基準では、精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、一定の事象が類型化されています。この「出来事」別では、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の順に支給決定件数が多くなっています。

◆裁量労働制対象者に関する労災補償状況

最近話題の裁量労働制ですが、裁量労働制対象者に関する支給決定件数は、脳・心臓疾患では減少傾向にありますが、精神障害については増加しています。年齢別では、中心は 40 歳代ですが、20 歳から 59 歳まで一般的に多くなっています。

これらはいずれも、労災保険による補償の請求・決定件数ですが、労災補償の請求にいたる前の、労働基準監督署等への相談件数ははるかに多いものと想像できます。また職場の精神障害に関する報道等を受け、労災認定の基準が具体的になるにつれ、メンタルヘルス、あるいはパワハラ等について医師や労働基準監督署等へ相談することの労働者側の心理的抵抗感も少なくなっている状況があります。事前の予防を主眼にした職場環境づくりが重要となっています。

これからの時期に注意したい「残暑バテ」とその対策

◆「残暑バテ」とは

暑い日が続いていますが、今年も暦の上では立秋を過ぎました。9月に入れば、だんだんと過ごしやすい日も増えてきます。

けれど油断は禁物！ これからの時期は、一般に「残暑バテ」と呼ばれる体調不良が生じることも多く、注意が必要です。

残暑バテの主な症状としては、疲れやすさ・疲労感（だるさ）、めまい・立ちくらみ、胃腸の不調、食欲不振、微熱等が挙げられますが、こうした症状が8月下旬から9月末頃まで続きます。だるさ等が長引くことにより仕事に影響が出ることも多いので、予防と早めの対策を呼びかけたいものです。

◆残暑バテの原因

残暑バテの原因には、蓄積された夏の暑さによる疲れが出てしまうことや、寒暖差による自律神経の乱れなどが挙げられます。朝晩で気温が大きく変動することも多くなりますが、これにうまく対応できないことが残暑バテの大きな要因の1つです。

また、特にオフィスや飲食店では、「寒い」と感じるくらいに冷房が効いていることもめずらしくありません。こうした場所から暑いところへ出ることを繰り返すことも、自律神経の乱れを引き起こし、体調不良へとつながります。

◆オフィスでの残暑バテ予防

室内外の温度差による自律神経の乱れについては、オフィスでも対応することが可能です。室温を調節して、外気との差が5℃を超えないようにしましょう。外回りの社員に対しては、訪問先や立ち寄った飲食店等で体が冷え過ぎないように、上着を1枚持っておくようにアドバイスしてください。

上手に残暑のシーズンを乗り切りましょう！

最低賃金が3年連続で3%増加へ

◆政策通りの引上げに

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、今年（平成30年）度の地域別最低賃金額改定の目安を公表しました。

今年度の引上げ額の全国加重平均は26円（昨年度25円）、改定額の全国加重平均額は目安通りに上がれば874円（同848円）となります。また、引上げ率は3.1%で、3年連続3%以上の引上げを確保し、政府が昨年策定した「働き方改革実行計画」に沿う形になります。

◆地域別最低賃金の目安額

各都道府県に適用される目安のランクは以下の通りです（都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B C Dの4ランクに分けて、引上げ額の目安を示しています）。

- ・ Aランク（+27円）……埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
- ・ Bランク（+26円）……茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
- ・ Cランク（+25円）……北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
- ・ Dランク（+23円）……青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

現在、各地方最低賃金審議会で上記の目安を参考に調査審議が行われており、その答申を経て、各都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定し、10月から適用になります（発効日は都道府県によって異なります）。

◆地域間格差の拡大も……

政府は、最低賃金を毎年3%程度引き上げ、全国加重平均額を1,000円にする目標を掲げています。最低賃金が高い東京都（985円）と神奈川県（983円）は、1,000円に近づいている一方、19県では700円台であることから、地域間格差の拡大も指摘されています。

【厚生労働省資料】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172722_00001.html

労働時間の把握、来春より管理職にも義務化

◆労働時間の記録と保存

来年4月から、いわゆる「管理職」の労働時間把握と、その記録の保存が企業に義務づけられると報道されました（日経新聞7月31日付）。現状でも、企業はタイムカードやパソコンなど「客観的な方法」により労働者の労働時間を記録し、3年間分保存しなければなりません（厚生労働省「労働時間の適正

な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準))。この範囲に、新たに管理職も含まれるとのこととす(取締役ら経営陣は対象外)。

◆労基法の管理監督者

労働基準法の「管理監督者」は、労働時間や休日の規定の対象外とされています(ただし深夜割増賃金の支給や年次有給休暇の付与は必要)。管理監督者は、経営に参画する立場として、自らの労働時間に一定の裁量があるためです。そのため、管理監督者の労働時間の把握や保存の義務はありませんし、それゆえ現状で管理監督者の労働時間管理はなおざりという企業もあるでしょう。

◆改正安衛法の「面接指導」

一方、今回の労働時間把握義務は、労働安全衛生法(安衛法)上の「面接指導」を目的とする趣旨です。安衛法は、管理職を含むすべての労働者の健康管理等を目的としています。該当条文は次の通りです。「事業者は、(略)面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(略)の労働時間の状況を把握しなければならない。」(改正第66条の8の3)。

◆管理職の過重労働にも注意

条文等で明らかでない詳細については、今後の政省令等を待つこととなりますが、さしあたり企業の実務上、現在一般社員が行っている出退勤記録と同じことを、管理職にも徹底させる必要があります。昨年は、大手電力会社の課長職の過労自殺や、ドーナツのフランチャイズ店の店長(「名ばかり管理職」と批判されました)の過労自殺など、管理職の過重労働に関する報道も少なからずありました。一般従業員だけでなく、管理職の過重労働にも注意していきましょう。

9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]

10月1日

- 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>

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