

人事労務だより 2019年11月号



- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 実務に役立つQ&A
- 調査
- 職場でありがちなトラブル事例
- 今月の実務チェックポイント
- 身近な労働法の解説
—最低賃金（2）—
- 助成金情報
- 今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

2019年は、5年に1度の年金財政検証の年に当たります。厚労省の社会保障審議会では、年金局のまとめたデータを踏まえ、今後の年金制度の改正に向けた議論を開始しました。

財政検証では、「被用者保険のさらなる適用拡大」「保険料拠出期間の延長」「受給開始時期の選択」等を行った場合の数値も試算しました。

社会保障審議会の開催直前には、「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」も議論のとりまとめを行い、適用範囲等に関する検討結果を示しています。

しかし、世間の注目が集まるのは、やはりパート等に対する社会保険のさらなる適用拡大です。平成28年10月には既に500人超の企業を対象に、「4分の3要件」の緩和が実施されています。当時の改正法附則では、「令和元年9月30日までに検討を加える」と規定していました。

500人以下企業に対する適用拡大はゆるぎない流れですが、段階施行等も含め、どのように議論の集約が図られるか、目が離せない状況です。

Satoh's

社会保険労務士 SATOH's オフィス

〒106-0045 東京都港区麻布十番三丁目 10-7-802
TEL/FAX : 03-6453-8760
e-mail : office@satoh-jp.net
URL : <https://www.satoh-jp.net>





◆ ニュース

会社パソコンで求人申込み可能に 職安の紹介システムを一新

厚生労働省は、令和2年1月から、ハローワークの職業紹介システムを全面刷新します。自宅や会社のパソコンなどによる求職・求人申込みが可能となり、待ち時間の削減など、求人・求職者双方の利便性・効率性を向上させるのがねらいです。

新システムでは、求人企業に「マイページ」を付与します。事業所のパソコンを通じてマイページを開設すれば、原則として窓口書類を持参する必要がなくなり、採否連絡もマイページ経由となります。

求人情報の発信時には、事業所の画像やメッセージなどPR情報を掲載することも可能となります。20年度以降の予定として、求人企業がオンラインで求職者情報（公開希望者に限定）を検索し、併せて求職者にコンタクトできる仕組みも整えます。

求職者についてもパソコン利用（マイページ開設）による利便度を高め、ミスマッチの解消を図ります。同時に、労働市場のインフラ整備として「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」（仮称）の運用開始を急ぐとしています。

後継者試用雇用に補助金 世代交代を集中支援 中企庁

中小企業庁は、令和2年度、事業承継・世代交代集中支援事業をスタートさせます。今後10年程度の中長期スパンで、専門家派遣等の個別支援を強化するとともに、補助金制度も拡充する方針です。

個別支援については、都道府県の「事業承継ネットワーク」による診断件数を拡大し、承継ニーズの掘り起こしを目指します。必要性が認められた企業に対しては、計画策定の支援や専門家派遣等のサービスを提供します。

新設する承継トライアル補助金は、後継者不在の中小企業での第三者継承を促進するもので、外部から候補者を試行的に雇用する際の費用等を支援します。

既存の事業承継補助金に関しては、新規事業に参入する際の支援を手厚くするなど、事業再編・業態転換などへの挑戦をさらに後押しする方向で見直すとしています。

就職氷河期世代を正社員化 地域限定で300人採用へ

物流・プラントメンテナンス業の山九(株)は、「就職氷河期世代」に限定した中途採用を開始しました。

1993年から2004年に学校卒業を迎えた世代は、バブル経済崩壊後の「就職氷河期」を経験し、「正規雇用を希望しつつ、非正規で働く者」が50万人、「長期無業者等」が40万人いるともいわれます。

同社は、この40歳前後の層をターゲットとして人手不足の解消を図る方針で、ハローワークを通じた求人により3年間に300人を採用する計画です。

ミスマッチを防ぐため、書類選考と面接の間に「社会人インターンシップ」を実施するほか、採用後には習熟度に応じた研修に参加させ、必要な資格の費用負担等も行います。

この世代の雇用拡大は政府も重要視していて、厚労省は令和2年度から3年計画で「就職氷河期世代活躍支援プログラム」に注力し、助成金（特定求職者雇用開発助成金等）も拡充する予定です。





元請の使用者性認める 「一人親方」が団交要求 神奈川労委

神奈川労働委員会は、一人親方の損害賠償をめぐる紛争で、元請会社の使用者性を認める判断を下しました。

一人親方は形式上、「個人事業主」として建設会社と請負契約を結びますが、実態として労働者同様の働き方をしているケースが少なくありません。

事故に遭った一人親方は「神奈川シティユニオン」（労働者が1人でも入れる合同労組）に加入し、ユニオンが元請等に対して団体交渉を求めています。

労働委員会は、元請が作業環境を具体的に支配・決定できる立場にあり、一人親方を「夕礼」に出席させ、直接的な指導を行っていた点等を考慮し、労組法上の使用者に当たると判断しました。ただし、元請が使用者性の根拠を求めたのに対し、ユニオンが回答しなかったことから、団交拒否には該当しないとしています。

資格取得届等をワンストップ化 労働・社会保険の手续簡素化へ

改正健保則等の公布により、令和2年1月1日から労働・社会保険関係の手續きが簡素化されます。

たとえば、現行の資格得喪関連届出は、雇用保険がハローワーク、社会保険が年金事務所（日本年金機構）等と異なります。

改正後は、協会けんぽの被保険者に限り、社会保険の届出を所轄労基署（取得時のみ）・ハローワーク（得喪どちらも可）経由で提出することも可能になります。一方、雇用保険の届出を年金事務所（得喪どちらも可）・所轄労基署（取得時のみ）経由とする選択もできます。

新規事業場（所）の設立等に際しても、徴収法に基づく労働保険関係成立届（一元適用の継続事業に限り）を、社会保険の「新規適用届」または雇用保険の「適用事業所設置届」と合わせて、労基署、年金事務所、ハローワークのいずれか経由で届け出ることができるようになります。

◆ 監督指導動向

労働時間把握で是正勧告 PCの使用記録とかい離 千葉・船橋労基署

千葉・船橋労働基準監督署は、千葉県水道事務所本所と水道局本局、船橋水道事務所本所に対する立入調査を実施しました。その結果、パソコンのログと労働時間のかい離が発見されたため、千葉県に対して、実態調査と割増賃金の支払いを求める是正勧告を行いました。

同県が職員本人に確認する等の調査を実施したところ、職員（管理職除く）903人のうち、500人に割増賃金の不払いが認められました。不払い額は定例議会に補正予算案として計上し、議決後速やかに支給するとしています。

現場では「時間外・休日労働（36）協定の順守を徹底するあまり、時間外を申請しづらい雰囲気もあった」といいます。同県では再発防止策を講じるとともに、36協定の見直し（特別条項の締結）等も行っています。





◆ 送検

ヘルメット未着用で死亡 トレーラーの荷台から落下 八女労基署

福岡・八女労働基準監督署は、ヘルメットの着用義務違反で、産業廃棄物処理会社と同社取締役を福岡地検久留米支部に書類送検しました。

被災した労働者は、同社の敷地内に停車したトレーラー上で、廃タイヤの向きを均し、シートを掛ける作業に従事していたところ、「あおり」を超えて 2.6m 下の地面に墜落しました。緊急搬送されましたが、脳挫傷により死亡しています。

安衛則 151 条の 74 では、「最大積載量が 5 t 以上の貨物自動車に荷を積む作業（ロープ掛け・シート掛け含む）、荷を卸す作業（ロープ解き・シート外し含む）を行うときは、保護帽を着用させなければならない」と規定しています。

トレーラーの中には保護帽が備え付けてありましたが、労働者は手を触れていませんでした。



◆ 実務に役立つ Q & A

遺族年金に上乗せあるか？ 夫の死亡後に出産した

Q 厚生年金の被保険者である夫が亡くなり、20 歳代の妻が遺されると、遺族厚生年金は有期になることがあるといいます。夫の死亡当時、胎児がいるとどうなりますか。子が生まれると年金額は増えますか。

A 遺族厚生年金の受給権を取得した当時 30 歳未満の妻が、「遺族基礎年金の受給権を取得しないとき」は、遺族厚生年金の受給権は 5 年を経過したときに消滅します（厚年法 63 条）。配偶者が遺族基礎年金を受給するには、被保険者の死亡の当時その者に生計を維持され、かつ、配偶者と生計を同じくする子がいることが条件です（国年法 37 条の 2 第 1 項）。

死亡の当時胎児であった子が生まれたときは、将来に向かって、その子は被保険者の死亡の当時生計を維持されていた子とみなします（同条 2 項）。この場合には、5 年を超えて受給することが可能になります。

遺族基礎年金の権利を得た場合、本体の年金に「子の加算額」も上乗せされます。1、2 人目は各 22 万 4500 円、3 人目は 7 万 4800 円です。一方、遺族厚生年金には子の加算額はありません。配偶者の遺族厚生年金の額は、遺族が増えても表面的には変わりません。





◆ 調査

厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」

来年はオリンピック・イヤーですが、企業にとって気になるのは健康増進法の全面施行（令和2年4月）です。

厚労省は、今年7月に「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令元・7・1基発0701第1号）を公表しましたが、多数の者が利用する施設のうち、「第1種施設（学校、病院等）・喫煙目的施設以外の施設」を「第2種施設」と呼んでいます。

一般の事務所や工場等はこの分類（第2種施設）に含まれ、屋内全面禁煙が原則とされています。

平成30年10月の調査時点で、受動喫煙防止対策に取り組んでいる企業は88.5%、「屋外も含めた全面禁煙」と「屋内禁煙」の合計は52.5%となっています。

図表1 受動喫煙防止対策の取組の有無及び禁煙・分煙状況別事業所割合

（単位：%）

区 分	事業所計	受動喫煙防止対策に取り組んでいる	禁煙・分煙状況				受動喫煙防止対策に取り組んでいない
			屋外を含めた事業所敷地内全体を禁煙にしている	事業所の建物内全体（執務室、会議室、食堂、休憩室、商談室等含む）を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている	事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所（喫煙室）を設け、それ以外の場所は禁煙にしている	事業所の内部に空間的に隔離されていない喫煙場所（喫煙コーナー）を設け、それ以外の場所は禁煙にしている	
平成30年 （事業所規模）	100.0	88.5	13.7	38.8	19.3	7.8	10.6
1,000人以上	100.0	99.6	21.3	25.6	43.9	3.6	-
500～999人	100.0	98.5	19.0	23.5	48.3	3.1	1.0
300～499人	100.0	96.5	20.6	24.1	42.7	4.0	2.9
100～299人	100.0	96.9	11.4	31.7	41.4	6.4	2.4
50～99人	100.0	91.5	9.8	39.0	29.8	5.6	6.5
30～49人	100.0	93.1	12.9	40.1	22.9	9.1	6.3
10～29人	100.0	86.5	14.5	39.3	15.2	7.9	12.7

受動喫煙防止は、もろもろの社内事情によって簡単でないケースがあります。困難を感じている企業は全体の37.4%で、その理由（複数回答）として「顧客にやめさせるのが困難」（30.3%）、「喫煙室を設けるスペースがない」（25.6%）などが上位に挙がっています。

図表2 職場の受動喫煙防止の取組における問題の有無及び問題の内容別事業所割合

（単位：%）

区 分	事業所計	職場の受動喫煙防止の取組において問題がある		問題の内容（主なもの2つ以内）				職場の受動喫煙防止の取組において特に問題がない
				受動喫煙防止に対する喫煙者の理解が得られない	喫煙室からのたばこ煙の漏洩を完全に防ぐことが困難である	顧客に喫煙をやめさせるのが困難である	喫煙室や喫煙コーナーを設けるスペースがない	
平成30年 （事業所規模）	100.0	37.4	(100.0)	(25.1)	(29.0)	(30.3)	(25.6)	60.1
1,000人以上	100.0	55.3	(100.0)	(53.6)	(41.7)	(24.0)	(9.3)	42.2
500～999人	100.0	45.5	(100.0)	(26.3)	(50.3)	(28.7)	(10.4)	51.8
300～499人	100.0	48.8	(100.0)	(28.7)	(49.9)	(22.5)	(6.1)	49.7
100～299人	100.0	42.1	(100.0)	(24.6)	(45.4)	(29.3)	(16.3)	55.5
50～99人	100.0	40.2	(100.0)	(32.4)	(32.6)	(24.3)	(18.4)	54.5
30～49人	100.0	39.4	(100.0)	(27.3)	(28.9)	(34.6)	(22.3)	58.7
10～29人	100.0	36.2	(100.0)	(23.4)	(26.8)	(30.4)	(28.5)	61.6





◆職場でありがちなトラブル事例

正社員・パート間をシャトル移動 会社不信で金銭補償要求

看護師のAさんは、正社員として病棟看護の仕事をしていました。入職から2年後に出産し、法律上の当然の権利として、産休・育休を取得しました。

ところが、その後、復職を申し出たところ、本人には何の説明もないまま、パートに身分変更されていました。

おかしいと感じたAさんは、都道府県労働局の雇用環境・均等部に相談に行きました。すると、再び会社から何の説明もないまま、正社員に復帰させる辞令が出ました。

正社員に戻っても、医院への不信感は消えません。最終的に、退職と金銭補償という方向で、紛争調整委員会の調停を申請しました。

従業員の言い分

当初、医院では「長期休業すれば、パート転換は当然」という態度だったのに、労働局から注意を受けると、手のひらを返すように、正社員復帰を認めました。

経営層・上司への信頼感が消滅した今となっては、復職の意思はなく、以下の損害賠償を要求します。

- ・紛争期間中の給与（4カ月分） : 115万円
- ・復帰に当たっての保育所関連費用 : 45万円



事業主の言い分

パートへの身分変更は、育児に伴う負担を配慮して、暫定的に発令したものです。医院側としては、マタハラ行為があったかのように非難されるのは、心外です。

労働局の指導に従い、遅まきながらも正社員に復帰させるのなど誠意も示しているのですから、これ以上の金銭要求には応じられません。



指導・助言の内容

労使間の感情的確執が深く、議論がかみ合うような状況ではなかったため、金銭的解決という方向で調整を図りました。

双方とも早期解決を希望していたので、退職を前提としつつ、事案の内容に応じ、相当と考えられる和解金額を提示しました。

結果

Aさんがあっせんの合意日付で退職し、医院が90万円を支払うという内容で、労使双方が合意しました。





◆ 今月の実務チェックポイント

交通事故等の第三者行為によるケガで治療を受けるとき

1. 労働者災害補償保険法の場合

業務上の事由または通勤による第三者行為災害に関する「労災保険の給付」と「民事損害賠償」との支給調整が定められています（労働者災害補償保険法 12 条の 4）。

「第三者行為災害届」の他、交通事故証明書、医師の診断書などの添付書類を所轄の労働基準監督署に提出します（添付書類は提出時に確認）。健康保険証は使えないことも覚えておきましょう。

※被災者等が「労災保険の給付」より先に第三者から損害賠償を受けたとき

政府はその損害賠償の価額の限度で労災保険の給付をしないことができるとされています。

※被災者の精神的苦痛に対する慰謝料や遺体搜索費、義肢、補聴器等などの労災保険の給付の対象外のものについては、同一の事由によるものではないため、支給調整の対象にはなりません。

※自動車事故の場合、相手方（第三者）の加入している保険から給付が行われることがあります。

保険会社の自賠責保険、自賠責保険に引き続く任意保険による保険金の支払いを受けるか、労災保険の給付を先に受けるかは、被災者等が自由に選ぶことができます。

ただし、同一の事由について、保険会社と政府の両方から給付を受けることはできません。

<参考>

自賠責保険の保険金額の上限

死亡の場合 3,000 万円

傷害による損害 120 万円

後遺障害による損害 3,000 万円（等級に応じる）

<注意>

示談を行うとき

被災者等と第三者との間で被災者等有する全ての損害賠償について示談が成立し、被災者等が示談の金額以外の損害賠償の全ての請求権を放棄した場合には、原則として政府は、示談成立以後の労災保険の給付を行わないことになっています。

そのため、もし、示談交渉時点よりも後に、労災保険の給付額のほうが高額になったとしても、労災保険からは一切の給付が行われません。

2. 健康保険法の場合

業務上や通勤以外の交通事故やけんか等による第三者行為によりケガ等をしたときは、健康保険証を使用して治療を受けることができます。本来、事故の加害者が支払うべき治療費を健康保険が立て替えて支払うこととなります。

「第三者行為による傷病届」を全国健康保険協会（協会けんぽ）または健康保険組合等に提出します。交通事故の場合と交通事故以外の場合の 2 種類の書式があります。

※以下のときは健康保険の給付は制限または調整がされます（健康保険法 116 条、117 条、119 条、120 条、第 121 条）。

1. 故意の犯罪行為または故意に事故を起こしたとき
2. けんか、泥酔など著しい不行跡により事故を起こしたとき
3. 正当な理由がなく医師の指導に従わないとき、保険者の指示による診断を拒んだとき
4. 詐欺その他不正な行為で保険給付を受けたとき、または受けようとしたとき
5. 正当な理由がないのに保険者の文書の提出命令や質問に応じないとき
6. 感染症予防法等他の法律によって、国または地方公共団体が負担する療養の給付等があったとき

<注意>

業務外の事故等で、相手方に過失がある場合で、「健康保険での治療を受けられるから」という示談が成立した場合には、損害賠償請求権を放棄したことになり、健康保険を使用して治療を受けることができなくなる場合がありますので、示談をする場合には事前に全国健康保険協会（協会けんぽ）または健康保険組合等に連絡をしましょう。正式な書類の提出が遅れる場合でも、まずは口頭（電話）で届出をしておくことが大事です。





◆ 身近な労働法の解説

— 最低賃金（2） —

前回の最低賃金の概要に引き続き、今回は最低賃金の適用について解説します。

1. 地域別最低賃金と特定最低賃金との適用関係

特定最低賃金は、地域別最低賃金よりも高い金額水準で定められます（最賃法 16 条）。

地域別と特定の両方の最低賃金が同時に適用される労働者には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（最賃法 6 条）。

2. 地域別最低賃金の適用関係

（1）所属先の最低賃金が適用されます。居住地ではありません。

例：

居住地（大阪府）
964 円

通勤

所属先（京都府）
909 円

所属先の京都府 909 円が適用される

（2）派遣労働者の場合（最賃法 13 条）

派遣先の最低賃金が適用されます。派遣元ではありません。

例：

派遣元（兵庫県）
899 円

派遣

派遣先（大阪府）
964 円

派遣先の大阪府 964 円が適用される

（3）臨時に越境する場合

所属先（本拠地）から臨時に越境して応援勤務する場合は、所属先の最低賃金が適用されます。

例：

所属先：葛西店
（東京都）1,013 円

臨時の応援

応援先：浦安店
（千葉県）923 円

所属先の東京都 1,013 円が適用される

（4）勤務先が小規模等で独立性のない事業場の場合

事業場としての独立した機能がなく、指揮命令等の管理が本社等で行われているような場合は、所属先（本拠地）は本社等にあるものとし、所属先の最低賃金が適用されます。

例：

独立性のない勤務先
（埼玉県）926 円

本拠地：本社
（東京都）1,013 円

所属先（本拠地）の東京都
1,013 円が適用される

3. 最低賃金の減額の特例許可制度（最賃法 7 条）

一般の労働者より著しく労働能力が低いなど、特定の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

4. 周知義務（最賃法 8 条）

最低賃金の適用を受ける労働者の範囲およびこれらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金ならびに効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により周知する必要があります（罰則あり）。

厚生労働省は、最低賃金に関する特設サイトを設けています。





◆ 助成金情報

障害者職場復帰支援助成金

事故や難病等のために長期の休職をした労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置をとり、雇用を継続した事業主に対して助成されるもので、中途障害者などの雇用継続の促進を目的としています。対象となる「中途障害」には身体障害や難病のほか、うつ病など精神障害や高次脳機能障害も含まれています。従来は多くの場合退職するしかなかったこれらの休職からの復帰および雇用継続を、事業主が積極的に支援することにより達成した場合に事業主に支給されます。

【対象労働者とは】

- ① 職場復帰の日（※1）に、次の[1]～[4]のいずれかに該当する者
 - [1]身体障害者
 - [2]精神障害者（発達障害のみの方を除く）
 - [3]難治性疾患のある方（※厚生労働省 HP 詳細情報に病名列記あり）
 - [4]高次脳機能障害のある方

※職場復帰の日とは、出勤簿などにおいて確認できる、療養のための休職に引き続く連続した休職期間後の最初の出勤日をいいます。

- ② 指定の医師の意見書で、①の障害に関連して3カ月以上の療養のための休職が必要とされた方
- ③ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）の利用者として雇用されていない方
- ④ 国、地方公共団体、行政執行法人および特定地方独立行政法人の委託事業費から人件費が支払われている者でないこと

【職場復帰の要件】

事業主が雇用していた雇用保険被保険者について、雇用保険被保険者として職場復帰させ、継続して雇用することが確実であること

【支給額・受給手続きの概要】

起算日（職場復帰日または職場適応措置終了日直後の賃金締切日の翌日など）から起算した下表の「助成対象期間」に示す期間を対象として助成が行われます。

	助成対象期間	支給額		
		総額	第1期	第2期
中小企業	1年	70万円	35万円	35万円
中小企業以外	1年	50万円	25万円	25万円

※ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

起算日から3カ月以内に「受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて管轄の労働局に認定申請を行います。

認定後、支給対象期ごとに、各支給対象期末日の翌日から2カ月以内に支給申請を行います。





【職場適応の措置とは】

次の(1)～(3)いずれかの措置をとることが必要です。ただし対象労働者の障害がそううつ病（そう病、うつ病含む）の場合は、それに加えて(4)の措置をとらなければなりません。

(1)能力開発・訓練関係	職場復帰に必要な能力開発であって、受講時間が50時間以上（OJTを除く）の訓練を、本人の費用負担なく受講させること。
(2)時間的配慮等関係	次の①～③のいずれかに該当する措置を継続して行うこと ① 指定の医師の意見書および対象労働者本人の同意の下で、労働時間を調整すること ② 通院のための、就業規則等に規定する通常の有給休暇制度以外の特別な有給の休暇を与えること ③ 対象労働者本人の同意の下で、独居を解消して親族等と同居するために勤務地を変更すること
(3)職務開発等関係	職務開発等であって、次の①～③のいずれかに該当する措置を継続して行うこと ① 「外部専門家」の援助を受けた場合、または、指定の医師の意見書の内容や身体障害により明らかに対象労働者が実施できない業務がある場合に、これをふまえた職務開発を行うこと ② ①の「外部専門家」の援助を受けた場合または指定の医師の意見書の内容や身体障害により明らかに対象労働者が実施できない業務がある場合に、対象労働者を厚生労働省編職業分類の中分類が異なる職務に職務転換すること ③ 外部専門家の援助を受けた場合、または、指定の医師の意見書の内容や身体障害により、必要と認められる支援機器の導入や施設整備を行うこと
(4)リワーク関係	次の①～③のいずれにも該当するリワーク支援を実施すること ① 支援期間が1カ月以上であること ② 対象労働者本人および主治医がリワーク支援の実施に同意していること ③ リワーク支援の計画に、就労に関する作業支援、集団指導、個別カウンセリングが含まれること

【その他事業主の要件とされること】

- ◆「職場適応の措置」に要する経費や指定の医師の意見書、その他この助成金の申請に要する経費を、事業主が全額負担すること
- ◆対象労働者に対し、休職期間中または職場復帰の日から3カ月以内に職場適応の措置を開始し、雇用保険被保険者としての雇用を継続すること
- ◆支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日までに支払っていること
- ◆対象期間の起算日前4年間に、同一の対象労働者について、同一の障害と認められるものを理由として、本助成金の支給を受けたことがないこと

制度の詳細は厚生労働省 HP「障害者職場復帰支援助成金のご案内」等をご参照ください。

◆今月の業務スケジュール

労務・経理

- 10月分の社会保険料の納付
- 10月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
- 3月決算法人の法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税の中間申告・納付

慣例・行事

- お歳暮の準備・発送
- 秋の全国火災予防運動
- 労働時間適正化キャンペーン
- 職業能力開発促進月間

