

HR News Letter

2008 年 11 月号



アークアウトソーシング株式会社

平澤国際社労士事務所

東京都品川区東五反田 1 - 6 - 3

東京建物五反田ビル 9 階

TEL 03 - 6408 - 0530

今月号の内容

- ✓ 医療費抑制の切り札「ジェネリック医薬品」とは？
- ✓ 厚生年金・健康保険の未加入事業所が 10 万超に
- ✓ 外国人の派遣社員が労災事故に遭ったら？
- ✓ 借金を抱え賃金債権を譲渡した社員にどう対応する？
- ✓ 年金改革に「第 3 の案」が浮上 その特徴は？
- ✓ 「名ばかり管理職」排除通達について
- ✓ あなたの年金は大丈夫？ 厚生年金記録の改ざん問題
- ✓ 労働者派遣に関する新たな動き～2009 年問題、日雇い派遣～
- ✓ 広がりをもせる「在宅勤務制度」の導入状況
- ✓ 厚生労働省「サービス残業解消指針」の内容
- ✓ 11 月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]



医療費抑制の切り札「ジェネリック医薬品」とは？

医療費抑制の切り札となるか？

高齢化で医療費がどんどん増えている現在、日本の医療保険制度は財政的に厳しい状態にあります。そんな中、医療費抑制のための切り札的存在として期待されているのが、成分や効き目が同じで価格が安い「ジェネリック医薬品」です。最近テレビCMなどでよく耳にするようになりましたが、いったいどんなものなのでしょう。

ジェネリック医薬品の特徴

新薬として最初に発売された薬（先発医薬品）は、特許に守られ、開発メーカーが独占的に製造・販売することができます。しかし、20～25年の特許が切れると、他のメーカーも同じ成分、同じ効果を持つ薬を製造できるようになります。これが「ジェネリック医薬品（後発品）」で、「先発品と同じ有効成分を同じ量含み、同等の効果が得られる医薬品」と定義されています。新薬に比べて開発コストが小さいため、価格は新薬の3～8割も安くなります。先発品の欠点を補い、工夫しているものも少なくありません。

しかしながら、厚生労働省によると、ジェネリック医薬品のシェアは2006年時点で数量ベース約17%にとどまっており、30%～60%にもなる欧米各国に比べ極めて低いのが実情です。その理由として、医師がジェネリック医薬品の審査や品質への不安を感じていることや、患者が新薬での処方を希望することが多いことなどが挙げられます。

ジェネリック医薬品普及の動き

医療費抑制策の中で、ジェネリック医薬品の普及が期待されています。シェアが30%になれば医療費は4,300億円削減

できると推計されており、政府の「骨太方針2007」では、2012年度までにシェア30%達成が目標に掲げられています。

ジェネリック医薬品普及促進策として注目されるのが、処方せんの様式変更です。2006年4月、処方せんに「後発薬への変更可」という欄が設けられ、医師が署名押印すれば薬局側がジェネリック医薬品への代替調剤ができるようになりました。さらに、今年4月からは、この欄が「変更可」に変更されており、よほどの理由で変更を認めないケースを除けば、ジェネリック医薬品の普及が促進されるのではないかと期待されています。

このほか、薬局が調剤する処方せんの3割超を後発品に変更した場合、薬局側の報酬に加算がなされるようになりました。薬剤師が患者にジェネリック医薬品への変更を促すことで、普及の促進を図るものです。

医療費抑制のためには、ジェネリック医薬品の普及は不可欠です。適正使用のための環境作りに対して、国にはさらなる努力が求められます。

厚生年金・健康保険の未加入事業所が 10 万超に

前年同時期と比べて約 3,000 力所増加

厚生年金や健康保険に加入義務があるのに加入していない事業所が、今年 3 月末の時点で約 10 万力所(前年同時期比約 3,000 力所増)あることが、社会保険庁の調べで判明しました。未加入のままで、従業員が将来年金を受け取ることができなかったり、医療費の自己負担額が増えたりするおそれがあります。

未加入事業所の実態は？

今回、社会保険庁が雇用保険などのデータをもとに、未加入が疑われる事業所を抽出して調べたところ、3 月末時点で 10 万 470 力所が政府管掌健康保険に未加入でした。そのほとんどが厚生年金保険にも未加入です。従業員規模が小さいほど未加入の事業所が多い傾向がみられ、未加入事業所のうち、従業員数が 5 人未満の事業所は約 8 万 2,000 力所、5 ～ 9 人の事業所は 1 万 4,000 力所と、大半を占めました。

なお、2007 年 3 月末に政管健保と厚生年金に未加入とされたのは約 9 万 7,000 力所でした。1 年間でこのうち 2 万 4,000 力所が加入するなどして、未加入は約 7 万 3,000 力所になったのですが、今回の調査で新たに約 2 万 7,000 力所が未加入であることが判明し、未加入事業所は差し引き 3,000 力所増えています。

未加入をなくすためには調査・把握が必要

社会保険庁が未加入事業所対策に力を入れ始めたのは、2004 年度以降のことで、それ以前は実態の調査も行わず、加入の呼びかけにも消極的でした。現在は、まずは文書や電話で加入を促し、従わない

場合には社会保険事務所への呼出しや戸別訪問で加入を求めています。それでも応じなければ、従業員数が多い事業所から順に、職権による立入り検査で強制加入手続に移ります。

中小企業には、新規開業や廃業、休眠会社も多いため、実態を十分に把握するのは困難です。また、今回の調査で把握できなかったものも含めれば、相当多くの未加入事業所があることも予想されます。

今後、加入率を上げられるかどうかは不透明です。2007 年度に強制加入手続で加入したのは 73 力所(被保険者数 483 人)であり、今後の加入促進策による加入率上昇が期待されます。まずは未加入事業所の徹底的な調査と把握、そしてその後の粘り強い働きかけが必要でしょう。

外国人の派遣社員が労災事故に 遭ったら？

10 年で倍増した外国人労働者

厚生労働省の推計によれば、外国人労働者数は 2006 年に約 75 万 5,000 人となり、10 年前の約 2 倍に増えています。このほか、約 17 万人の不法残留（オーバーステイ）の外国人労働者がいるとみられています。

政府は、原則として外国人の単純労働を認めていませんが、一部の日系人などは例外とされているほか、研修生名目の外国人などが単純労働に携わっています。

今、自動車関連部品の下請けメーカーで、日系人の派遣社員がプレス機械で指を切断する事故に遭ったとしましょう。この場合、外国人でも労災保険を受けたり、損害賠償をメーカーに請求したりできるのでしょうか。

労災保険は適用、損害賠償は？

労働基準法は、国籍を理由に労働条件を差別することを禁止しています。そのため、外国人労働者であっても、当然に労災保険法は適用されます。

損害賠償については、実質的に指導を監督し、安全配慮を怠った派遣先のメーカーに請求することになるでしょう。通常、後遺症が残るようなケガの損害額は、一般的に 67 歳まで働いた場合に見込まれる収入額をもとに逸失利益を計算して算出します。家族とともに定住している場合など、合法的な外国人労働者の逸失利益は日本人と同様に算定し、慰謝料についても、後遺症の等級認定や入通院費などをもとに、日本人と同じ基準で算定するのが一般的です。

不法就労だった場合は？

しかし、もしも不法就労であった場合には、損害賠償額が日本人より少なくな

る可能性があります。在留期間を過ぎていたパキスタン人が労災事故で後遺障害を負って損害賠償を求めた訴訟で、最高裁は、不法就労の場合は長期的に日本で就労できないとし、事故後に退社してから 3 年間は日本の収入基準で計算し、それ以降はパキスタンの収入基準で計算するのが合理的としました（改進黨事件：最三小判平 9.1.28）。パキスタンの収入は日本の 5 分の 1 以下とされ、結果、賠償額は日本人に比べると少額になりました。

不法就労の外国人への賠償額が通常の日本人より少ないという判決には、危険な仕事を不法滞在の外国人にやらせることを助長するのでは、という懸念もあります。こうした懸念への対策として、不法就労者自体を減らすことが必要です。そのためには、不法就労者の雇用について、罰則をより厳罰化することなども選択肢の 1 つとして考えられるべきではないでしょうか。

借金を抱え賃金債権を譲渡した 社員にどう対応する？

消費者金融から会社に電話が...

個人的に消費者金融から借金をしていった社員が、返済が滞ったことから3カ月程度の自己の賃金債権を譲渡したらしく、消費者金融から会社に債権（賃金）の支払いを求める電話がかかってくるようになった――。

社員が消費者金融に賃金債権を譲渡したとはいえ、労働基準法には「賃金は、直接労働者に支払わなければならない」という直接払いの原則があります。このようなケースでは、どのように対応したらよいのでしょうか。

裁判所の命令があれば有効

社会保険関係の法律では、一般に保険給付の受給権の譲渡を禁止しており、また、労働基準法では、労働者が使用者に対して有する災害補償を受ける権利については譲渡を禁止しています。しかし、賃金については特に規定はありません。したがって、賃金に関しては、譲渡は可能とも考えられます。

しかし、使用者に対し立場の弱い労働者を保護するため、労働基準法では賃金の支払いに関する「直接払いの原則」が定められています。過去の裁判等では、たとえ債権譲渡をしたとしても労働基準法の直接払いの原則を優先するとする裁判例が多く（電電公社小倉電話局事件：最判昭43.3.12等）、賃金を金融業者に支払うことはできないと考えるのが一般的です。

ただし、民事執行手続により裁判所が差押えを命じた場合は、雇用主は差押命令に応じなければなりません。これは一見、直接払いの原則に反するようにも見えますが問題ありません。借金返済が滞った場合だけでなく、国や地方への税金

の滞納も同様です。

生活者保護のために差押金額を制限

しかし、給与全額を差し押さえられてしまうと、その社員は生活できません。このため、債務者保護の観点から、差押金額は原則、賃金から所得税・地方税・社会保険料等を控除した手取り賃金額をベースに、賃金の4分の1までとされています。

標準的な世帯所得を超える高給をもらう人については、政令で定める額を超える部分の全額を差し押さえることができます。標準的な家庭に必要な生活費として33万円を想定し、33万円が4分の3に相当する44万円で線引きをし、手取り額が44万円を超えていれば、33万円を残してそれ以上の部分はすべて差し押さえられます。

企業としては、法律に基づく強制執行手続の場合を除き、やはり生活者（労働者）保護の精神を念頭に置いて、労働法規に則り慎重に対応することが肝要です。

年金改革に「第3の案」が浮上

その特徴は？

年金制度改革の検討に本格着手

厚生労働省は、年金制度改革の検討に本格的に着手しました。基礎年金の受給額が少ない低年金者対策をめぐり、「全額税方式化」と「最低年金創設」が検討されていますが、第3の案として「保険料軽減・税支援方式」とも言うべき案が浮上してきました。

いずれの案を導入するとしても問題点があるようです。これら3種の案のそれぞれの特徴についてみてみましょう。

「全額税方式化」と「最低年金創設」

現状では、基礎年金額が満額（6万6,000円）を下回る低年金となるケースが多いのが実情です。そこで、「財源を全額税で補う税方式化」が検討されています。これは、働き方などに関係なく基礎年金部分を税で支給し、社会全体で支える方式です。未納問題等は完全に解消できる代わりに、少なくみても9兆円以上の財源が必要となります。また、企業の保険料負担がなくなる分をどう扱うかも課題です。

税方式のような劇的な転換を望まない場合の案が、「最低年金創設」です。これは、現行の社会保険方式を維持しつつ、加入期間にかかわらず給付時に税で加算する最低年金制度を創設しようとするものです。年収200万円以下の高齢者世帯に月5万円の最低年金を保障する場合、約1兆円の財源が必要と試算されています。問題点として、「保険料の負担者に給付」の原則が、加入期間によらず最低年金を支給することにより崩れてしまい、負担の公平性が損なわれるほか、加入期間に関係なく最低年金を受け取れることで未納問題が拡大するおそれがあることなどが、問題点として挙げられます。

「保険料軽減・税支援方式」の内容は？

これら2案に対し、厚生労働省が第3の案として新たに提示した「保険料軽減・税支援方式」は、国民年金の定額保険料を所得に応じて軽減し、軽減分を国が税で補って全額払ったとみなすやり方です。少額であっても40年間払い続けられれば、基礎年金を満額受け取ることができます。追加する財源としては、現行の免除制度利用者に単純に保険料軽減を適用するだけでも1兆7,000万円程度が見込まれています。また、納付者が増える可能性はありますが、未納問題の根本的な解決とはなりにくく、低所得層の保険料を軽減するにあたり、軽減割合を決める自営業者の所得把握に難点があるなどの課題もあります。

「名ばかり管理職」排除通達について

管理監督者の範囲の明確化

厚生労働省は、「名ばかり管理職」問題を解決するため、労働基準法上の管理監督者に該当するかどうかの判断基準を示した「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」（平成 20 年 9 月 9 日付け基発第 0909001 号）と題する通達を、9 月 9 日に出しました。この通達が出された背景には、店長に対する残業代支払いを大手外食チェーン等に命じる判決が相次ぐ中、裁判例を参考に法律の運用を見直す必要に迫られたことがあります。

9 月 9 日付け通達の内容は？

上記の通達では、多店舗展開する小売業や飲食業を対象に、管理監督者性を否定する重要な要素を挙げています。具体的には、（１）アルバイト・パート等の採用に責任がないこと、（２）部下の人事考課が職務内容に含まれないこと、（３）遅刻や早退の際には減給等の不利益な取扱いをされること、（４）賃金額が当該企業の他の一般労働者の賃金総額と同程度以下であること、といった項目が列挙されています。

通達により正確な理解のために

しかし、上記通達については、連合と日本労働弁護団が「管理監督者の基準の緩和につながりかねない」として同省に見直しを要請していた。そこで、業界団体等が誤った解釈をしないよう、厚生労働省は 10 月 3 日に新たに「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化を図るための周知等に当たって留意すべき事項について」（平成 20 年 10 月 3 日付け基監発第 1003001 号）を出しました。

この通達では、9 月 9 日付けの通達の趣旨・内容が正確に理解されるように懇切丁寧な説明を行うよう求めており、次のポイントを指摘しています。

- （１）店舗の店長等について、管理監督者の範囲の適正化を図る目的で発出されたものであること
- （２）昭和 22 年 9 月 13 日付け通達で示された管理監督者の基本的な判断基準を変更したり緩めたりしたものではないこと
- （３）判断要素は否定的な要素を整理したものであり、これらにひとつでも該当する場合には、管理監督者に該当しない可能性が大きいと考えられること
- （４）通達に該当しない場合は、実態を踏まえ、慎重に判断すべきものであること

また、同省ホームページ上では 9 月 9 日付け通達に関する Q & A も公開されました。通達の説明や周知徹底のために再度念が押されるということは、「名ばかり管理職」問題に対して国が本気に対応し始めたことの表れと言えるでしょう。企業では、この問題に対して速やかな対応策を取ることが求められます。

あなたの年金は大丈夫？ 厚生 年金記録の改ざん問題

標準報酬月額の改ざん事実が明らかに

厚生年金の標準報酬月額（月収水準）の記録が大量に改ざんされていた問題に関して、次々と事実が明らかになっていきます。当初、「社会保険庁による改ざんへの関与の疑いが高い」と言われていましたが、関係者（社会保険事務所職員や事業主など）の証言により、組織的な関与があったことはほぼ間違いないと見られています。

なぜ改ざんが行われたのか？

記録の改ざんは、経営状態の悪い事業主にとっては保険料負担が軽くなる（またはなくなる）というメリットがあり、社会保険事務所の職員にとっては保険料の徴収実績を上げることができるというメリットがあります。方法としては、社会保険事務所職員が標準報酬月額の引下げを事業所に指導したり（または事業所に無断で標準報酬月額を引き下げたり）、保険料を滞納している事業所に「全喪届」の届出を勧めたりといったものです。

ひどいケースでは標準報酬月額が5等級以上も引き下げられていたようであり、これらの改ざんにより、年金額が本来より減額されて支給されているケースがずでに出てきているようです。

何件の改ざんが行われたのか？

舛添厚生労働大臣は、9月中旬に「改ざんされた可能性の高い記録が6万9,000件あると」表明していました。その後、10月初旬に、これまで社会保険庁が説明していたよりもはるかに大きな規模による改ざんが行われていた事実が明らかになっています。

改ざん事例の総数は100万件を超える

のではというマスコミ報道もなされていますが、実際の改ざん件数が何件あるのかは、依然として不明のままです。

自分の年金記録を確認するには

同大臣は、厚生年金の記録改ざんに関する直属の調査チームを設置する方針です。調査チームは弁護士などの外部有識者などで構成され、関与が確認された社会保険庁職員やその管理職には「厳正な処分を行う」と明言しています。また、社会保険庁の職員や事業主などからの情報提供を求める方針も示し、年金受給者への個別訪問なども行っていくとしています。

全容解明はまだまだ先のことになりそうですが、心当たりがある場合（勤務していた事業所の経営状態が悪かった場合や倒産があった場合）には、まずは自分の年金記録を確認してみる必要があります。確認の方法としては、社会保険事務所で「被保険者記録照会回答票（資格画面）」を出してもらるか、インターネットの年金記録照会（社保庁ホームページにある「年金個人情報提供サービス」）を利用するかのどちらかが一般的です。

労働者派遣に関する新たな動き

～ 2009 年問題、日雇い派遣 ～

「2009 年問題」対応で厚生労働省が通達

厚生労働省は 9 月 26 日、物の製造業において派遣社員を 3 年間の期限を超えて働かせる脱法行為を規制するため、「いわゆる『2009 年問題』への対応について」(職発第 0926001 号、平成 20 年 9 月 26 日)と題する行政通達を出しました。この通達では、派遣可能期間に係る基本的な考え方や対応方法、労働局における周知啓発、指導等の取扱いなどが示されています。

派遣契約の終了後にいったん契約社員などに変更してから、再度派遣社員として雇用すること(いわゆる「クーリング期間」の悪用)が以前から行われており、問題視されていました。このような「脱法行為」を禁止するというのが今回の通達の主な目的のようです。同通達では、今後、「指揮命令が必要な場合は『直接雇用』に、必要ない場合は『請負』に」と指導していますので、特に製造業を営む企業においては慎重な対応が必要になります。

フルキャストに再度の事業停止命令

東京労働局は、日雇い派遣大手である「フルキャスト」に対して、違法派遣(労働者派遣法で禁止されている建設業・警備業や港湾作業への労働者派遣)を行っていたことにより事業停止命令を受けていた期間(昨年 8 月 10 日から 1 ～ 2 カ月)中も派遣を続けていたなどとして、昨年 8 月に続く 2 度目の事業停止命令を出しました。今回は、同社の全支店で 10 月 10 日から 1 カ月の処分ということです。

大手が日雇い派遣から完全撤退へ

上記処分(事業停止命令)の影響もあ

り、同社は、2009 年 9 月末までに日雇い派遣から完全撤退することを表明しました。日雇い派遣が働く貧困層(ワーキングプア)の温床であるとの批判が高まっており、また、厚生労働省が日雇い派遣を原則禁止とするために労働者派遣法を改正する方針を示しているためと見られます。

このような動きにより、日雇い派遣を利用してきた企業には大きな影響がありそうです。日雇い派遣最大手だった「グッドウィル」がすでに 7 月末で廃業しており、フルキャストの撤退により、ついに大手日雇い派遣業者は消滅してしまいます。

これまで日雇い派遣に依存してきた中小企業(特に、運送業者や量販店など)などは、今後は労働力を直接確保することが必要になるため、新たに求人広告などの手間や経費が必要となり、経営を圧迫しかねない状況です。

広がりをもせる「在宅勤務制度」 の導入状況

テレワーク(在宅勤務制度)利用者は3年で65%増

テレワークの利用者(IT を活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週8時間以上利用する人)の数は、2002年には408万人(雇atype: 311万人、自営型: 97万人)でしたが、2005年には674万人(雇atype: 506万人、自営型: 168万人)となり、3年で約65%増加しています(国土交通省・社団法人日本テレワーク協会調べ)。

政府は、「テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議」を設置し、昨年5月には「テレワーク人口倍増アクションプラン」を発表するなど、力を入れ始めています。2010年までには2005年比でテレワーク人口比率を倍増させ、就業者人口に占める割合を2割程度にしたい考えです。

テレワーク活用のメリット

テレワーク活用のねらい・メリットとして、政府は以下のことを挙げています。

- (1)「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現
- (2)次世代を担う子供を育てる環境の実現
- (3)人口構造激変時代の企業活力・国際競争力の確保
- (4)場所にとらわれない就労・起業による地域活性化
- (5)交通代替によるCO₂の削減

中央省庁や大手民間企業の取組み

特許庁は、2009年度から在宅勤務制度を導入する方針を明らかにしました。対象者は特許審査を担当する審査官などで、併せてフレックスタイム制の導入も検討するとしています。中央省庁では、すで

に総務省などでも在宅勤務制度を採用しています。

民間企業でも大手企業を中心に、導入(または検討)されています。NECは、通信回線を使って在宅勤務を可能にするテレワークの全社的な導入について検討すると今春に発表しました。有能な人材が不足気味のIT業界において、仕事と育児・家事などのバランスが取れるように配慮して、将来的な人材確保につなげるのがねらいのようです。NTT東日本でも、在宅勤務制度の全社導入を検討しています。今年5月に在宅勤務のトライアルを開始し、約200名が応募したそうです。制度の詳細は、検証結果に基づいて決定していくようです。

「在宅勤務ガイドライン」を改訂

厚生労働省は今年7月下旬に、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン(平成16年3月発表)」を改訂しました。在宅勤務の普及に伴い、より詳細な解釈が求められている状況に対応するものであり、「労働基準関係法令の適用及びその注意点」などが盛り込まれています。導入を検討している企業にとって注目すべきガイドラインです。

厚生労働省「サービス残業解消 指針」の内容

なくならないサービス残業

サービス残業があったとして 2006 年度に労働基準監督署から是正指導を受け、支払額が合計 100 万円以上となった企業は 1,679 社に上り、対象労働者数は 182,561 人となっています。支払われた残業代は総額で 227 億円 1,485 万円（企業平均 1,353 万円、労働者平均 12 万円）です。

指針パンフレットをホームページに掲載

サービス残業を放置することは、内部告発等をきっかけに労働基準監督署の是正指導等を受け、不払賃金を支払わなければならないリスクを抱えていることになります。

厚生労働省は、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（2003 年 5 月策定）について、よりわかりやすく解説したパンフレットのホームページへの掲載を 10 月から開始しました。同指針は、賃金不払い残業（サービス残業）は重大な労働基準法違反であるとの考えのもと、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業における労使が労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示す」ことを目的としています。ここでは、同指針に記載されている内容を改めて見てみましょう。

指針が示すサービス残業解消のために取り組むべき事項

（１）「労働時間適正把握基準」の順守

使用者は、「労働時間適正把握基準」を遵守することが必要です。また、労働組合（労働者）も、労働者に対して同基準を周知することが重要であるとしていま

す。

（２）意識・職場風土の改革

サービス残業の背景に、「サービス残業もやむを得ない」という労使双方の意識（職場風土）がある場合には、これをなくすための取組みを行うことが望まれるとしています。

（３）適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

サービス残業の実態を把握したうえで、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムの確立が重要だとしています。また、サービス残業の温床となっている業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んだ見直しも必要であり、「サービス残業是正」という観点を考慮した人事考課の実施等により、適正な労働時間管理を意識した人事労務管理が望まれています。

（４）労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

事業場ごとに、労働時間管理についての責任者を明確にしておくことが必要であるとされています。また、労働時間管理とは別に、相談窓口を設置するなどしてサービス残業の実態を積極的に把握する体制の確立が重要であり、実態を把握した場合には、労働組合（労働者）としての必要な対応を行うことが望まれるとしています。

11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〕

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請の提出〔税務署〕

30日

- 個人事業税の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞〔郵便局または銀行〕
- 労働保険料の納付＜延納第3期分＞〔郵便局または銀行〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔社会保険事務所〕
- 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〕