



HR News Letter

2009 年 5 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

- ✓ 「労災認定基準」の見直しで企業への影響は？
- ✓ 中小企業・小規模企業向け共済を拡充へ
- ✓ 育児休業取得者の不利益取扱いをめぐるトラブル
- ✓ 経済産業省が発表した“雇用創出企業 1,400 社”とは？
- ✓ 施行された「改正雇用保険法」のポイント！
- ✓ 指針改正で定められた派遣先企業の賠償責任
- ✓ 新たに創設された「残業削減雇用維持奨励金」
- ✓ 都道府県単位に変わる健康保険の保険料率
- ✓ これからどうなる？「偽装請負」への対応
- ✓ 内定取消・新卒採用をめぐる最近の動き
- ✓ 5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]



「労災認定基準」の見直しで企業への影響は？

◆10年ぶりに見直し

厚生労働省は、仕事を原因とするうつ病などの精神疾患や過労自殺の労災認定基準について、10年ぶりに見直しを行いました。ストレス強度の評価項目を増やし、今年度から新基準での認定を始めます。

◆新たな判断基準の追加

精神障害に関する労災は、厚生労働省が1999年に作成した心理的負荷評価表に基づき、労働基準監督署が発病前6カ月間について、職場で起きた出来事のストレスの強さを3段階で評価し、判定します。「病気やケガ」「仕事内容の変更」「セクハラ」などの具体的な出来事の有無を判断材料として、総合判定で「弱、中、強」の3段階に分類し、強の場合、労災に当たるとしています。

認定基準の見直し後は、会社の合併や成果主義の採用、効率化など、働く環境の変化を念頭に入れ、ストレスの要因となる職場の出来事として「多額の損失を出した」「ひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた」「非正規社員であることを理由に差別や不利益扱いを受けた」など、新たな判断基準として評価項目を31項目から43項目とし、12項目を新たに追加しました。

◆労災認定基準の見直しより大切なこと

今回の労災認定基準の見直しにより、それぞれの職場に沿った労災認定ができるようになることが期待されています。しかし、時代の変化により多様化・複雑化した労働者の精神疾患について、認定基準が細くなり、職場の現状に見合った労災認定に近付けることは、労災補償の対象となるような病気になってしまっ

た労働者にとっては喜ばしいことである反面、逆に、今後はさらにうつ病や過労自殺の労災認定件数が増えていくように思われます。

職場に沿った労災認定基準の見直しの動きや労災認定者に手厚い補償をすることも大事ですが、労働者がうつ病や過労自殺に追い込まれないような労働環境の整備や労働条件の改善、そのような状況にならないための予防策を打ち出すことが、政府として一番取り組むべき課題なのではないでしょうか。

中小企業・小規模企業向け共済を拡充へ

◆中小企業の安全網整備

昨年から続く100年に一度とも言われる大不況下で、多くの中小・小規模企業が厳しい経営状態に追い込まれているのが現状です。

このような状況の中で、経済産業省は、中小・小規模企業の安全網として位置付けられている「小規模企業共済制度」「中小企業倒産防止共済制度」の見直しを始めたようです。

◆2つの共済制度（その1）

「小規模企業共済制度」とは、小規模企業の個人事業主または会社等の役員が、事業を廃止した場合や役員を退職した場合など、第一線を退いたときに、それまで積み立ててきた掛金に応じた共済金を受け取ることでできる制度です。企業が廃業した際に経営者の生活や事業の再建を支えるための退職金制度といえるものであり、加入者は掛金を積み立て、事業廃業時に共済金を受け取ることができます。

今回の見直しの柱は「加入対象者の範囲拡大」です。現在は、小規模事業の「個人事業主」に加入対象者は限られていま

すが、「後継者」や「共同経営者」を加える方向に動いています。後継者が加入できるようになると、事業継承が円滑に進むようになり、家族などの共同経営者の引退後の生活保障を拡充する狙いもあります。

◆ 2つの共済制度（その2）

取引先が倒産して売掛金や手形等が回収困難になったときに連鎖倒産が発生するのを未然に防ぐため、毎月一定の掛金を積み立てておくことにより共済金の貸付けを受けることができる「中小企業倒産防止共済制度」も同様に見直しが検討されています。

今回の見直しでは、貸付金額の上限（3,200万円）を引き上げる方向に動いています。それは、取引先の倒産で回収が困難になる金額が現在の貸付上限の3,200万円ではカバーできない場合が増えているためで、4,000万円程度を軸に具体的な引上げ幅が検討されているようです。

そして、現在の制度では「破産手続きが開始したとき」や「金融機関による手形の取引停止処分を受けたとき」などに限って取引先の「倒産」としているため、私的整理で売掛金の回収が困難になった場合には貸付の対象にはなっていません。この「私的整理」を倒産の対象に加えるかどうか、「倒産」という定義自体の見直しも検討されています。

◆ 「真の安全網」を機能させるために

昨年からの不況下で、多くの企業で経営が厳しい状況にあります。経営の安定を図ることを目的としたこの2つの共済制度ですが、今回の見直しが「真の安全網」として機能するよう、そして利用しやすい仕組みになるように期待したいものです。

育児休業取得者の不利益取扱い をめぐるトラブル

◆ 労使トラブルへの発展

世界的な金融危機の影響等により雇用情勢が急速に悪化する中で、育児休業取得や妊娠・出産を理由とした企業側からの解雇や雇止めなど、不利益な扱いを受けた労働者からの相談が急増し、労使トラブルにまで発展しているケースもあるようです。

◆ 不利益な取扱いをめぐる労働相談

育児休業取得をめぐる不利益な扱いに関する労働者からの相談は、ここ5年で増加傾向にあります。都道府県の労働局に寄せられた相談件数は、昨年4月から今年2月末までの間に1,100件を上回り、前年度の約1.4倍となっていることが厚生労働省のまとめでわかりました。また、同様に、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談も増加しています。

金融危機が起きた昨年度後半からこのような相談は急激に増加し、現行の調査方法となった2002年度以降で最悪の水準となっています。

寄せられた相談内容は、育児休業後に復職を希望しても「業績悪化で以前の勤務時間に仕事がない」「他の人を雇ってしまった」などと拒まれたケース、勤務条件の変更を求められたり退職を勧奨されたりするケースなどが目立っています。

◆ 厚生労働省の対応

こうした状況を踏まえ、厚生労働省は、産前産後休業および育児休業等の申出・取得、妊娠・出産を理由とする解雇その他不利益な取扱いについて、各都道府県労働局長に対し、労働者からの相談への丁寧な対応、法違反の疑いのある事案についての迅速かつ厳正な対応、法違反を未然に防止するための周知徹底等に関す

る通達を出しました。

そして、事業主に対しての周知も徹底し、事業主向けリーフレットを新たに作成しました。

◆法違反の周知徹底を

経営環境が悪化して業績不振であることが理由であっても、労働者が産前産後休業または育児休業等の申出・取得をしたこと、妊娠または出産したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法で禁止されています。

また、労働基準法、男女雇用機会均等法により産前産後の期間およびその後30日間に解雇することも禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産、産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

育児休業の取得を推進し、ワークバランスを提唱している反面、不況のあおりが育児休業者など立場の弱い人々に向かっている現状において、国が取り組むべき課題が潜んでいるように思われます。

経済産業省が発表した“雇用創出企業 1,400 社”とは？

◆経済産業省が冊子を作成

職を失う人が増加する一方、中堅・中小企業の求人は「仕事がきつい」などといったイメージから敬遠されがちです。このような行き違いをなくそうと、経済産業省では、採用や人材育成に意欲のある中堅・中小企業約1,400社を厳選して、各社の情報をまとめた「雇用創出企業1,400社」と題した冊子を作成しました。

◆「雇用創出企業 1,400 社」とは

雇用情勢が悪化するなか、政府が一丸

となって取りまとめた「雇用創出企業1400社」は、「不況期こそ人材確保のチャンス」と捉える企業について、関係機関を総動員して約1,400社を掘り起こしたものです。掲載企業は、全国の製造業（約800社）、サービス業（約570社）、農業（約40社）で、今春以降に予定する求人数は6,000人にも上ります。

何を作っているのか、どんなサービスを提供しているかといった企業概要の紹介に加え、人材育成方針などの内容も盛り込まれており、社長や社員の顔写真とともに「他企業には真似できない製品製造に携われるのがやりがい」など、現場で働く人の生の声も掲載されています。

◆選ばれた企業の特徴

これらの企業の多くは、「ジョブカフェ」や「ハローワーク」など、求職者がよく利用する公的機関の有効活用や情報発信などを行っています。

また、工業高校や高専などの進路指導担当職員による就職相談の際に、正規雇用を大切にする業種での働き方を紹介してもらうことにより、人材確保の取組みを推進し、雇用のミスマッチを解消していくことを目的として活動を行っています。

◆新たな雇用の創出に期待

経済産業省では、厳しい情勢においても採用意欲のある中堅・中小企業が数多く存在していると考えているようです。これらの企業の魅力をより多くの人に知ってもらうことで、経営における「人」の重要性を広く訴えけるとともに、年齢や技能、勤務地や労働条件をめぐる企業が求める人材と求職者の条件が合致しない「雇用のミスマッチ」を解消できる1つの方策として考えています。

この「雇用創出企業1,400社」の取組みが、業種や勤務条件だけでは見えてこない企業の魅力を伝え、雇用のミスマッチを解消し、新たな雇用につながるき

かけとなることを期待したいものです。

施行された「改正雇用保険法」の ポイント！

◆ついに改正法が成立！

改正雇用保険法が成立し、3月31日から施行されています。成立から施行までの期間が非常に短く、しかも年度末からの施行ということで、雇用情勢の厳しい現実が伺えます。果たして失業者を救う改正となるのでしょうか。

今回の改正点を大きく分類すると、以下の7点が挙げられます。

- (1) 雇用保険の適用範囲の拡大
- (2) 雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件の緩和と所定給付日数の拡充
- (3) 再就職が困難な方に対する給付日数の延長
- (4) 再就職手当の給付率引上げおよび支給要件の緩和
- (5) 常用就職支度手当の給付率引上げおよび支給対象者の拡大
- (6) 育児休業給付の統合と給付率引上げ措置の延長
- (7) 雇用保険料率の引下げ

◆改正の具体的内容

- (1) 短時間労働者や派遣労働者の雇用保険の適用基準について、従来は「週所定労働時間が20時間以上あり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれること」が条件でしたが、1年以上の雇用の見込み期間が「6カ月以上」と短縮されました。
- (2) 特定受給資格者に該当しない方でも、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職された方（特定理由離職者）については、基本手当の受給要件が「離職日以前2年間に被保険者期

間が通算して12カ月以上」必要などころ、「離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上」あれば要件を満たすようになりました。基本手当の給付日数も解雇等による離職者並みに手厚くなりました。

- (3) 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に給付日数が60日分延長されることになりました。
- (4) 再就職手当の支給要件が、従来の「所定給付日数を3分の1以上かつ45日以上残している場合」から「所定給付日数を3分の1以上残している場合」に緩和されました。さらに、再就職手当の給付率についても、現行の30%から40%（支給残日数が3分の2以上ある場合は50%）に引き上げられました。
- (5) 障害者等の就職困難者が所定給付日数を残して安定した職業に就いた場合に支給される常用就職支度手当の給付率が、従来の30%から40%に引き上げられました。
- (6) これまで、「育児休業基本給付金（30%）」と「育児休業者職場復帰給付金（20%）」と分けて支給されていた育児休業に関する給付が、平成22年4月からは、統合され、休業中に「休業開始時賃金日額×支給日数×50%」が支給されることとなります。
- (7) 失業給付に係る分の雇用保険料率が各業態とも0.4%（労使とも0.2%ずつ）引き下げられ、この結果、別途の事業主負担分0.3%を合わせた雇用保険料率は、一般の事業で1.1%（農林水産・清酒製造業1.3%、建設業1.4%）となりました。

指針改正で定められた派遣先企業 の賠償責任

◆数年ぶりの指針改正

いずれも平成 11 年に労働省（現在の厚生労働省）が定め、派遣元・派遣先が講じるべき事項を示した「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣元指針」）・「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣先指針」）というものがあります。「派遣先指針」においては、派遣先企業が講じるべき事項として「派遣契約の解除の事前の申入れ」「派遣先における就業機会の確保」などが定められています。

このたび、この 2 つの指針が数年ぶりに見直され、今年の 3 月 31 日から適用されています。ここでは、この両指針について、どのような目的から、どのような改正が行われたのかを見ていきたいとします。

◆指針改正の趣旨は？

昨今の不景気の影響により、労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣労働者の解雇や雇止め等が、いわゆる「派遣切り」として新聞紙上でも大きく報道されています。

両指針の改正は、派遣元や派遣先が適切に対処することにより、派遣労働者の雇用の安全を確保しようという趣旨で行われました。

厚生労働省は、改正された指針に基づき、派遣契約中途解除への適切な対応について「周知啓発」や「的確な指導監督」を進めていくこととしています。

◆改正指針の内容は？

今回の「派遣元指針」・「派遣先指針」の主な改正内容は次の通りです。

- （１）派遣契約の中途解除に当たって、派遣元事業主は、まず休業等により雇

用を維持するとともに、休業手当の支払い等の責任を果たすこと

- （２）派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約を中途解除する場合は、休業等により生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならないこと

- （３）派遣契約の締結時に、派遣契約に（２）の事項を定めること

◆「非正社員の安全網整備」がポイントに

マスコミ報道等でもご承知の通り、政府は 4 月上旬に「未来開拓戦略」と称する経済対策を明らかにしましたが、雇用に関係する分野では、非正社員への対策として 7,000 億円の基金を 3 年間の時限措置として設置し、雇用保険の受給資格のない失業者に月 10～12 万程度の職業訓練中の生活費を支給することを発表しました。

派遣社員のみならず、「非正社員全体の安全網整備」が重要なポイントであると、国も認識しているようです。

新たに創設された「残業削減雇用 維持奨励金」

◆制度の目的は？

不況の影響により大幅な減産となり、事業活動の縮小が余儀なくされた企業に対する助成制度としては、すでに「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」がありますが、要件が緩和されたことなども影響して支給申請が急増しているようです。

そして、このたび、同じような目的から、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」両制度の一環として、新たに「残業削減雇用維持奨励金」が創設されました。

この奨励金は、従業員の残業を削減す

ることによって有期契約労働者や派遣労働者の解雇を回避し、雇用の安定（雇用の維持）を図ることが目的とされています。また、政労使で合意された、いわゆる「日本型ワークシェアリング」（残業の削減、休業、教育訓練、出向などにより雇用維持を図ろうとするもの）を促進することが期待されています。

以下では、この奨励金の具体的な支給要件、支給額をご紹介します。

◆支給要件は？

この奨励金の支給を受けるためには、最近3カ月における売上高（または生産量等）の月の平均値がその直前の3カ月（または前年同期）と比べて「5%以上減少」している事業所において、以下の要件を満たしていることが必要です。

- （1）判定期間における事業所労働者1人1月あたりの残業時間が、比較期間の平均値と比べて2分の1以上かつ5時間以上削減されていること。
- （2）判定期間の末日における事業所労働者数が、比較期間の月平均事業所労働者数と比べて5分の4以上であること。
- （3）計画届の提出日から判定期間の末日までの間に事業所労働者の解雇等（雇止め、派遣契約の中途解除等も含める）を行っていないこと。

◆支給額は？

それぞれの判定期間の末日時点での有期契約労働者・派遣労働者1人につき、判定期間ごとに以下の金額が支給されます。

なお、上限は、有期契約労働者・派遣労働者それぞれ100人とされており、残業削減計画届の提出日の翌日以降に雇入れられた人などは対象にはならないとされています。

【中小企業事業主以外の事業主】

・有期契約労働者…10万円（年間20万円）

・派遣労働者…15万円（年間30万円）

【中小企業事業主】

・有期契約労働者…15万円（年間30万円）

・派遣労働者…22万5,000円（年間45万円）

都道府県単位に変わる健康保険 の保険料率

◆昨年10月にスタートした「協会けんぽ」

平成18年に行われた健康保険法の改正により、平成20年10月に「全国健康保険協会」（通称：協会けんぽ）が設立され、運営がスタートしています。

これまで、中小企業等で働いている従業員やその家族が加入している健康保険（政府管掌健康保険）は、国（社会保険庁）により運営されていましたが、新たに協会けんぽが運営することとなったものです。

ところで、協会けんぽ設立時に「都道府県別の健康保険料の設定」となることが決まっていたのですが、その詳細は明らかになっておらず、協会けんぽ設立後1年以内に（平成21年9月までに）、事業主・被保険者が参画する運営委員会や各都道府県の評議会において意見徴収のうえ設定されるとされていました。

3月末にその取扱いが明らかになりましたので、ご紹介します。

◆「都道府県単位保険料率」設定の背景

従来、全国一律に設定されていた保険料率では、疾病予防等の地域の取組みにより医療費が低くなったとしても、その地域の保険料率に反映されないという問題点が指摘されていました。そのため、国民健康保険や長寿医療制度（後期高齢者医療制度）と同様、都道府県単位の財政運営を基本とする改革が行われ、その

一環として都道府県単位の保険料率が導入されました。

なお、平成 25 年 9 月までは、都道府県間の料率の差を小さくして保険料率を設定することとなっており(激変緩和措置)、平成 21 年度は実際の保険料率と全国平均の保険料率との差が 10 分の 1 に調整されています。

◆「都道府県単位保険料率」

都道府県ごとに定められた保険料率は以下の通りです。長野県が最も低く、北海道が最も高くなっていますが、全体的に見ると、比較的「南高北低」の傾向にあるようです。

なお、健康保険組合の保険料率は、平均で 7.41%です(2009 年度予算早期集計より)。

- ・ 8.15%…長野
- ・ 8.17%…群馬・埼玉・千葉・山梨・静岡
- ・ 8.18%…岩手・山形・茨城・栃木・東京・新潟・滋賀
- ・ 8.19%…宮城・神奈川・富山・岐阜・愛知・三重・京都・愛媛
- ・ 8.20%…福島・福井・兵庫・鳥取・宮崎・沖縄
- ・ 8.21%…青森・秋田・石川・奈良・和歌山・島根・高知
- ・ 8.22%…大阪・岡山・広島・山口・長崎・鹿児島
- ・ 8.23%…香川・熊本・大分
- ・ 8.24%…徳島・福岡
- ・ 8.25%…佐賀
- ・ 8.26%…北海道

◆今後の取扱いについて

都道府県単位の保険料率については、今年の 9 月分(一般の保険者については 10 月納付分、任意継続被保険者については 9 月納付分)から適用されます。

これからどうなる? 「偽装請負」への対応

◆偽装請負をめぐるこれまでの動き

偽装請負(実態は労働者派遣であるにもかかわらず請負と偽っている違法な形態)については、平成 18 年の夏にマスコミが取り上げたことを発端として話題となりました。大手企業が恒常的に偽装請負を行っていたとの報道には大きなインパクトがありました。

その後、厚生労働省は、社会問題化した違法派遣や偽装請負を一掃することを目的として、昨年 4 月に「緊急違法派遣一掃プラン」をスタートさせるなどしましたが、制定された「日雇派遣指針」の効果も上がらず、労働者派遣法改正案も国会審議が進んでいないようです。

◆新たな通達と「疑義応答集」

厚生労働省では、今年 3 月末、偽装請負への指導をさらに強化していくため、全国の労働局宛てに労働者派遣と請負の区分基準を明確化する通達を出したそうです。また、同省のホームページに『「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37 号告示)に関する疑義応答集』の掲載を開始しました。

◆わかりにくい派遣と請負の区分基準

『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』は、昭和 61 年に労働者派遣制度が開始された際に厚生労働省が発表したものです。しかし、この基準をもってしても「派遣と請負を区分する基準はわかりづらい」との声が上がっていました。

そこで、具体例を用いてその区分基準を明らかにしたのが上記の「疑義応答集」です。いわゆる「労働者派遣の 2009 年問題」にも対応するものだと言われている

す。

◆「疑義応答集」の具体的内容

全部で 15 の Q & A からなる「疑義応答集」は、どのようなケースが偽装請負に該当するのか、以下の項目ごとに具体例を挙げて示していますので、非常に参考になります。ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shoukai03.pdf>) でご確認ください。

- (1) 発注者と請負労働者との日常的な会話
- (2) 発注者からの注文(クレーム対応)
- (3) 発注者の労働者による請負事業主への応援
- (4) 管理責任者の兼任
- (5) 発注者の労働者と請負労働者の混在
- (6) 中間ラインで作業する場合の取扱い
- (7) 作業工程の指示
- (8) 発注量の変動する場合の取扱い
- (9) 請負労働者の作業服
- (10) 請負業務において発注者が行う技術指導
- (11) 請負業務の内容が変動した場合の技術指導
- (12) 玄関、食堂等の使用
- (13) 作業場所等の使用料
- (14) 双務契約が必要な範囲
- (15) 資材等の調達費用

内定取消・新卒採用をめぐる最近の動き

◆厳しさが続く企業の採用状況

先日、入社式の前日(3月31日)に新卒者 19 名の採用内定を取り消した静岡市内の造船会社が、会社更生法の適用を申請して受理されたとの報道がありまし

た。同社では、一度は内定取消を行ったものの、操業開始の目途が立ったとして 4 月 9 日に「内定取消」を「取消」していました。

また、福岡市内の不動産会社は、内々定を取り消した今春卒業の元大学生から慰謝料などの損害賠償を求める労働審判を申し立てられていましたが、調停が不成立となり、審判官に「内々定の取消は違法」だとして解決金 75 万円の支払いを命じられました。内々定の取消が違法と判断されたのは極めて珍しいケースだそうです。

◆新卒採用を控える傾向が鮮明に

日本経団連が実施した新卒採用に関するアンケート(会員企業約 1,300 社が調査対象)の調査結果によると、今年の春に新卒の学生を 1 人でも採用した企業の割合は 98.5%(前年比 1.4 ポイント減少)で、前年を下回ったのは 6 年ぶりとのことです。さらに、来年の春はこの割合がさらに減少し、86.4%となるとの見通しが明らかになっています。

中堅・中小企業を対象に東京商工会議所が行ったアンケート調査(860 社が回答)では、今春に新卒採用を予定していた企業は 55.6%(前年比 4.9 ポイント減少)だったそうで、来春は 41.3%にまで落ち込むと見られています。

◆学生の就職がさらに厳しく

リクルートから発表された来春卒業予定の大学生・大学院生の就職求人倍率(従業員 5 人以上の民間企業約 4,300 社が回答した結果の推計)は、大幅に悪化して 1.62 倍(前年比 0.52 ポイント減少)となっており、こちらも 7 年ぶりに前年を下回りました。

業種別にみると、「金融業」の求人倍率が 0.29 倍と最も低くなっています。

専門家の中には「2000 年に求人倍率が『0.99 倍』となった就職氷河期ほど落ち込むことはないのではないか」と見ている

る人もいますが、今後、企業の「採用抑制」と学生の「就職難」が改善されていくのは、まだまだ先のようです。

5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]

31 日

- 自動車税の納付 [都道府県]
- 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]