



連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26
 電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522
 e-Mail：ecim@truthone.co.jp

eCima 総研 人事労務便り

記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・2018 年度「人手不足」関連倒産が過去最多に～東京商工リサーチ調査 P 1
- ・間もなく令和！ 人事労務・給与担当者が確認しておくべきこと P 2
- ・就活生の「ブラック企業」「ホワイト企業」への意識～DISCO 調査 P 3
- ・雇用関係助成金の不正受給対策が強化されました P 3
- ・法整備も間近！企業のパワハラの実態は？ P 4
- ・求人時に「受動喫煙防止策」の明示義務 P 5
- ・職場でのストレスも高まる春……「職場高血圧」に要注意！ P 6
- ・平成 31 年度の地方労働行政運営方針の重点施策 P 6
- ・「国民年金保険料の産前産後期間の免除制度」が始まりました P 7
- ・出退勤時に打刻しない勤怠管理の最新動向 P 7
- ・5月の税務と労務の手続[提出先・納付先] P 8

2018 年度「人手不足」関連倒産が過去最多に～東京商工リサーチ調査

◆2018 年度の「人手不足」関連倒産は過去最多の 400 件

深刻な人手不足が続いていますが、このほど東京商工リサーチの調査結果が公表され、2018 年度（2018 年 4 月～2019 年 3 月）の「人手不足」関連倒産は 400 件（前年度比 28.6%増、前年度 311 件）に達し、年度ベースでは、2013 年度に調査を開始以来、これまで最多だった 2015 年度（345 件）を上回って、最多件数を塗り替えたことがわかりました。

◆「人手不足」のうち、「後継者難」によるものが最多の 269 件

調査結果によると、「人手不足」関連倒産 400 件の内訳では、代表者や幹部役員の死亡、病気入院、引退などによる「後継者難」型の 269 件（前年度比 7.6%増、前年度 250 件）が最多で、次いで、人手確保が困難で事

業継続に支障が生じた「求人難」型が 76 件（同 162.0%増、同 29 件）、賃金等の人件費のコストアップから収益が悪化した「人件費高騰」型が 30 件（同 114.2%増、同 14 件）、中核社員の独立、転職などで事業継続に支障が生じた「従業員退職」型が 25 件（同 38.8%増、同 18 件）でした。

◆産業別ではサービス業の 105 件が最多

また、産業別にみると、最も多かったのがサービス業他の 105 件（前年度比 34.6%増、前年度 78 件）で、次いで建設業が 75 件（同 4.1%増、同 72 件）、製造業が 62 件（同 58.9%増、同 39 件）、卸売業 59 件（同 43.9%増、同 41 件）、貨物自動車運送などの運輸業 34 件（同 61.9%増、同 21 件）などとなっています。

◆北海道と四国を除く 7 地区で増加

さらに地区別では、全国 9 地区のうち、関東（125→173 件）、九州（39→62 件）、中部（34→43 件）、近畿（33→39 件）、東北

(24→28件)、中国(18→19件)、北陸(3→5件)の7地区で前年度を上回り、北海道(21→18件)と四国(14→13件)の2地区では減少となりました。

働き方改革法の施行や外国人労働者の受入れ拡大でこの傾向に歯止めがかかるのか、注視していきたいところです。また、東京商工リサーチでは、年度・月別に企業の倒産事例も公開していますので、関心をお持ちの方は参考にしてください。

【2018年度「人手不足」関連倒産～東京商工リサーチ調査】

http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190405_01.html

【「こうして倒産した・・・」～東京商工リサーチ調査】

<http://www.tsr-net.co.jp/news/process/>

間もなく令和！ 人事労務・給与担当者が確認しておくべきこと

◆官庁のシステムは5月7日までに対応完了予定

4月1日に新元号が発表され、これから新しい時代が始まります。政府は、3月14日の改元に向けた関係省庁連絡会議で、年金、雇用保険、納税等の改元に伴う作業を5月7日までに終え、国民生活に影響は出ない見通しになったと確認しました。

さらに4月2日、行政手続文書に改元日以降の年号が「平成」と書かれていても有効として受理することを閣議決定しました。

◆日本年金機構における対応

4月1日掲載の「改元に関するお知らせ」によると、通知書等が「平成」で表記されていても有効として取り扱われ、旧様式による届出も可能です。ただし、5月1日以降の日付が「平成」で表記されている場合、可能な限り補正(訂正印不要)して提出することが求められます。

年金事務所等が4月27日から5月6日まで休所する間、電子申請プログラムのバージョン変更も行われるため、5月1日以降電子申請を行う場合は、先に更新を行う必要があります(対象プログラム未公表)。なお、連休中も電子申請の受付はされますが、処理が行われなため、処理完了までに時間を要します。

また、ねんきんネットは連休中の一部期間でサービス停止予定です(停止期間未公表)。

◆ハローワークのサービス停止期間

4月5日掲載の「インターネットから求人・求職仮登録等のお申込みの方へ」によると、4月25日18時から5月6日18時まで、求人情報仮登録のサービスが停止されます。

◆源泉所得税の納付書の記載のしかた

年度欄が平成の納付書を使用する場合も、平成31年4月1日～令和2年3月末日までの間に納付する場合、年度欄には「31」と記載し、補正は不要です。

給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書(納付書)以外の納付書も同様です。

◆自社の使用するシステムも要チェック

独立行政法人情報処理推進機構によれば、改元対応をしないと、帳票印刷に不具合が出たり、日付に応じた処理がなされなくなったりするおそれがあります。他システムと連携している場合、双方が対応していないと正常に処理されなくなるおそれもあります。

元号が組み込まれたシステムのアップデート等を行い、画面表示や帳票・印字が適正かどうかを確認し、他システムとの連携に問題がないか、あらかじめ確認しておきましょう。

就活生の「ブラック企業」「ホワイト企業」への意識～DISCO 調査

◆調査の概要

人手不足による売り手市場が続くなか、各企業はあの手この手を使った「人材確保」対策に苦心しています。そうした背景のもと、株式会社 DISCO が、今年入社を迎えた卒業生（2019 年卒、以下「19 年卒」）と、就職活動を始めたばかりの学生（2020 年卒、以下「20 年卒」）それぞれに、「ブラック企業」と「ホワイト企業」についての意識調査を行いました（調査期間：2019 年 2 月 8 日～14 日）。

※19 年卒の回答者数：750 人（文系男子 221 人、文系女子 220 人、理系男子 200 人、理系女子 109 人）、サンプリング：キャリアス就活 2019 学生モニター

※20 年卒の回答者数：750 人（文系男子 285 人、文系女子 192 人、理系男子 193 人、理系女子 80 人）、サンプリング：キャリアス就活 2019 学生モニター

◆「ブラック企業」と「ホワイト企業」への意識

調査結果として、まず「ブラック企業を気にした（している）」という学生は、19 年卒 85.6%、20 年卒 91.1%と 9 割近いのに対し、「ホワイト企業を気にした（している）」という学生はそれぞれ半数程度となっています。

「ブラック企業」だと思う条件としては、「残業代が支払われない」が最多の 8 割（19 年卒 77.9%、20 年卒 78.0%）、次いで「給与が低すぎる」が約 7 割（19 年卒 70.9%、20 年卒 70.1%）で、「労働条件が過酷である」、「残業が多い」、「セクハラ、パワハラがある」、「有給休暇を取りづらい風土がある」等、それぞれ 6 割以上に上ります。

また、ホワイト企業を気にする就活生は半数程度でしたが、「ホワイト企業かどうか」を調べた学生は、19 年卒は 56.0%、20 年卒は 61.3%で、「ホワイト企業だと思う条件」として、「有給休暇を取りやすい風土がある」が最多で、「福利厚生が充実している」、「離職率が

低い」、「残業が少ない」、「残業代が満額支払われる」と続きます。

◆「ブラック企業」の調べ方と入社後の対応

就職活動で「ブラック企業かどうか」を調べた（調べている）学生は、19 年卒 82.1%、20 年卒 79.7%に上ります。調べ方で最も多かったのがそれぞれ、「クチコミサイト」約 9 割で、次いで「就職情報サイトで企業情報（募集要項等）を確認」が約 5 割でした。

また、入社後に「ブラック企業」だとわかった場合、「すぐに辞める」はそれぞれ 1 割程度ですが、「1 年は様子を見る」はそれぞれ 4 人に 1 人、「半年以内に見切りをつける」という回答はそれぞれ過半数に達しています。

一方で、ブラック企業でも働き続けられる条件として、「給与・報酬が高いなら」がそれぞれ約 7 割、「職場の人間関係が良いなら」がそれぞれ約 6 割を占めています。

以上のことから、最近の就活生の企業選びのポイントは、「ブラック企業」を強く意識し、「働きやすさ」を求める傾向にあることがわかります。

【「就活生に聞いた「ブラック企業/ホワイト企業」への考え」～株式会社ディスコ】

https://www.disc.co.jp/press_release/6831/

雇用関係助成金の不正受給対策が強化されました

4 月 1 日から改正雇用保険法施行規則が施行されました。今年も例年どおりいくつかの助成金の統廃合が行われていますが、それに加えて不正受給対策の強化が盛り込まれました。内容は以下のとおりです（通達「雇用安定事業の実施等について（平成 31 年 3 月 29 日職発 0329 第 2 号・雇均発 0329 第 6 号・開発 0329 第開発 0329 第 58 号）」から抜粋）。

◆不支給期間の延長および対象の拡大

(1) 現在、過去 3 年以内に偽りその他不正の

行為により、雇用調整助成金等の支給を受け、または受けようとした事業主または事業主団体もしくはその連合団体に対して雇用関係助成金を支給しないこととしているものを、過去5年以内とする。

- (2) 過去5年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金等の支給を受け、または受けようとした事業主または事業主団体もしくはその連合団体の役員等（偽りその他不正の行為に関与した者に限る）が、事業主または事業主団体もしくはその連合団体の役員等である場合は、当該事業主または事業主団体もしくはその連合団体に対しては、雇用関係助成金を支給しない。
- (3) 過去5年以内に雇用調整助成金等の支給に関する手続きを代理して行う者（代理人等）または訓練を行った機関（訓練機関）が偽りの届出、報告、証明等を行い事業主または事業主団体もしくはその連合団体が雇用調整助成金等の支給を受け、または受けようとしたことがあり、当該代理人等または訓練機関が雇用関係助成金に関与している場合は、当該雇用関係助成金は、事業主または事業主団体もしくはその連合団体に対しては、支給しない。

◆返還命令等

- (1) 偽りその他不正の行為により雇用調整助成金等の支給を受けた事業主または事業主団体もしくはその連合団体がある場合には、都道府県労働局長は、その者に対して、支給した雇用調整助成金等の全部または一部を返還することを命ずることができる、また、当該偽りその他不正の行為により支給を受けた雇用関係助成金については、当該返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができる。
- (2) (1)の場合において、代理人等または訓練機関が偽りの届出、報告、証明等をしたため雇用関係助成金が支給されたものであるときは、都道府県労働局長は、その代理人等または訓練機関に対し、その支給を受

けた者と連帯して、雇用関係助成金の返還または納付を命ぜられた金額の納付をすることを命ずることができる。

◆事業主名等の公表

都道府県労働局長は、事業主または事業主団体もしくはその連合団体が偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金等の支給を受け、または受けようとした場合等は、氏名並びに事業所の名称および所在地等を公表することができる。

今後は、より遵法意識に則った対応が必要となりそうです。

法整備も間近！企業のパワハラの実態は？

◆パワハラ法整備へ

昨今、マスコミでも大きなニュースとして取り上げられることが多い職場の「パワハラ」問題。パワハラ防止は、働き方改革の施策においても喫緊の課題として示され、今国会でも、パワハラに関する法整備を含めた改正案が議題に上がっています。

◆ミドルの8割以上がパワハラを受けたことがある

エン・ジャパン株式会社が、転職サイト『ミドルの転職』上で35歳以上のユーザーを対象に実施した「パワーハラスメント」に関するアンケートによると（回答：2,911名、調査期間：2018年12月28日～2019年1月31日）、「パワハラを受けたことがある」との回答が8割にも上っているそうです。実際にパワハラに当たるか否かの判断は難しいところですし、程度も様々であると考えられますが、「パワハラを受けた」と認識している人が8割もいるというのは見逃せない数字でしょう。

◆「精神的な攻撃」、「被害を受けた相手は同性・年上の社員」が最多

同調査では、パワハラ被害の内容としては、「精神的な攻撃（公の場での叱責、侮辱、脅迫）」（66%）が最多となっており、次いで「過大な要求（不要・不可能な業務の強制、仕事の妨害）」、「人間関係からの切り離し（隔離、無視、仲間はずれ）」が続いています。また、被害を受けた相手として最も多かったのは「同性・年上の社員」（75%）で、男女別では、女性は男性に比べ、「異性・年上の社員」（40%）が多く挙がっています。

◆より一層求められる企業対策

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントが、企業・団体の担当者にハラスメントに対する取組みについて実施した調査によると、パワハラにおける対策を「実施している」との回答は全体の8割弱となっています。しかし、企業規模別の差は大きく、50人未満の企業についていえば、7割近くが「実施していない」と答えています。

パワハラ被害を受けた場合、解決策として「退職」を選ぶ人が多いそうです。人手不足の状況が続く中、離職者が増えることは企業にとって大きなリスクとなります。今後は、企業にも一層の対策が求められてくることでしょう。

【ミドルに聞く「パワハラ」実態調査～エン・ジャパン】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16367.html>

求人時に「受動喫煙防止策」の明示義務

◆ソフトバンクの動向

ソフトバンク株式会社は、以前から健康経営への取組みの一環として、喫煙率の低下を目指して毎月22日を「禁煙の日」として禁煙を呼びかけていました。4月からはさらに、受動喫煙の防止や健康増進を目的に、就業時間中の喫煙を禁止することを発表しました。外出中も対象だとのこと。まずは毎月最終金曜日（プレミアムフライデー）から実施

し、10月以降は毎週水曜日も対象日に追加し、2020年4月からは全面禁煙とするとのこと。です。

◆法令改正

厚生労働省は、職業安定法施行規則を改正し、企業に対して、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、募集や求人申込みの際に明示する義務を課すこととしました。禁煙場所が「敷地内」なのか「屋内」なのかどうかや、喫煙室の有無などについて明記することを想定しているとのこと。です。

昨年成立した改正健康増進法（多くの人が集まる建物内を罰則付きで原則禁煙とする）が全面施行される2020年4月から適用されます。求人時には賃金や労働時間などの労働条件のほかに、受動喫煙対策も明示しなければならないこととなります。

◆企業の対応は

JTの調査によると、全年齢層において喫煙率は減少傾向にあり、男性の平均で3割以下、女性では8.7%にまで低下しています（平成30年度）。タバコが要因となった訴訟も度々起きており、スメハラ・スモハラ等のハラスメントに敏感な社会の風潮もあります。

就業時間中に喫煙のために離席した時間分の賃金を控除するというような思い切った会社もあるようですが、現実的には、職場の禁煙化・受動喫煙対策はソフトバンクのように徐々に進めることになるでしょう。

受動喫煙防止対策を推進することを目的として、中小企業事業主が喫煙室の設置等をする場合に受給できる助成金などもあります。飲食店でも、禁煙化したことによる売上への影響は「特に変化がなかった」が60%以上、「売上増」が12%との調査結果（クックビズ株式会社）がありますから、職場の全面禁煙化などを行うための社会的環境は整ったといえるでしょう。

職場でのストレスも高まる春……

「職場高血圧」に要注意！

◆「職場高血圧」をご存じですか？

医師の診察時や健康診断時に測定する血圧は正常でも、家庭等それ以外の場所で測定すると高い数値を認めるものを「仮面高血圧」といいます。何らかのストレスがかかると、普段の血圧は正常でも、血圧が急激に上がって正常値を超えてしまう病態です。この状態が続くと本当の高血圧に移行すると指摘する医師もあり、注意が必要です。

「職場高血圧」はこの仮面高血圧の一種であり、職場で、工作中的のストレス等により血圧値が上昇します。

◆本当に怖い「職場高血圧」

工作中的の血圧値を測ることは、普段ないでしょう。健康診断等での数値は正常値であるために職場高血圧の状態であることに気がつかずに放置し、発見・対処が遅れてしまう点が職場高血圧の怖いところです。

その間、血圧が高い状態が継続することから、それを原因として心臓・腎臓等の障害が進行してしまったり、脳卒中や心筋梗塞になる危険性が高くなったりしますので、職場高血圧は通常の高血圧以上に用心が必要であると指摘されています。

◆職場で対応できること

職場高血圧は、職場で血圧を測定していただくことで発見できます。また、職場での継続的な血圧測定は、より正確で詳細な血圧情報の把握や、それに基づく治療等にも役立ちます。これらを踏まえ、近時は、従業員が工作中に血圧を測定できるよう、職場に血圧計を設置する会社も増えてきました。

特にこの春、職場で人事異動や業務の見直し等が行われたところでは、ストレスも高くなっていると考えられます。血圧計は比較的安価ですので、メンタルヘルス等の対策と合わせて、「血圧」にも注目して対応を検討してみましよう。

平成 31 年度の地方労働行政運営方針の重点施策

「平成 31 年度地方労働行政運営方針」が厚生労働省で策定され、4 月 1 日に公表されました。各都道府県労働局においては、この運営方針を踏まえつつ、各局の管内事情に即した重点課題・対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとしていますので、本方針を確認することで、今後の労働行政のあり方が見えてきます。以下、その中でも重点施策として挙げられている項目を取り上げます。

◆重点施策 1：働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等、長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、総合的なハラスメント対策の推進、柔軟な働き方がしやすい環境整備等、治療と仕事の両立支援、生産性の向上等に向けた各種取組等を実施するとしています。具体的には、助成金の創設や、長時間労働の是正、改正労基法等の施行への対応、長時間労働の是正および過重労働による健康障害防止の徹底、労働条件の確保・改善対策（賃金不払い残業の防止、ブラック企業等への取組み、外国人労働者や技能実習制等の労働条件確保対策の推進、労災かくしの排除に係る対策）、年次有給休暇の取得促進や勤務間インターバル制度の導入促進などです。

◆重点施策 2：人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングを推進し、人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善等を推進し、また、女性、障害者、高齢者、若者、生活困

窮者等の活躍促進、職業生活と家庭生活の両立支援、外国人材の受入れの環境整備等に向けた各種取り組みを実施するとしています。具体的には、母子家庭の母等の雇用対策の推進等、男性の育休取得促進、多様な障害特性に対応した就労支援の強化等、高齢者のマッチングによるキャリアチェンジの促進等、特定技能外国人を始めとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等などです。

◆労働保険適用徴収担当部署の重点施策

労働保険の未手続事業一層対策を推進し、さらに、労働保険料等の適正徴収等を実施するとしています。

◆毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険、船員保険および雇用調整助成金等の事業者向け助成金の追加給付について着実に実施するとしています（一部支払いが始まっています）。

その他、東日本大震災からの復興支援（雇用機会創出支援等）が重点項目として挙がっています。

【「平成31年度地方労働行政運営方針」の策定について～厚生労働省】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04277.html

「国民年金保険料の産前産後期間の免除制度」が始まりました

◆制度の概要

4月から国民年金第1号被保険者の産前産後期間（出産予定日または出産日が属する月の前月から4カ月間）の保険料が免除される制度が施行されました。これまで、厚生年金加入者には産前産後期間の保険料免除が認められていましたが、次世代育成支援のため、自営業等の国民年金第1号被保険者も免除されることになりました。平成31年2月1日以

降に妊娠85日（4カ月）以上の出産（死産、流産、早産も含む）をした人が保険料免除の対象となります。

多胎妊娠の場合は、出産予定日または出産日が属する月の3カ月前から6カ月間の保険料が免除となります。

◆施行日前の取扱い

この制度の施行日は平成31年4月のため、出産日が施行日前の場合でも4月1日以降に書類を提出することになりますが、出産日を基準として産前産後期間が決定されるため、2月に出産した場合は4月分のみの保険料が免除、3月に出産した場合は4月、5月分の保険料が免除となり、4カ月分の保険料が免除されるのは5月出産予定の場合からとなります。

◆書類の申請時期・提出先

産前産後期間の免除の申請は、出産予定日の6カ月前から国民年金被保険者関係届書（申出書）の提出が可能で、提出先は住所登録をしている市（区）役所または町村役場の国民年金担当窓口となります。

また、出産前に書類を提出する場合には、母子手帳等が必要です。出産後に提出する場合は、市区町村で出産日等が確認できる場合は不要ですが、被保険者と子が別世帯の場合は出生証明書など出産日および親子関係を明らかにする書類が必要となります。

◆その他の留意点

産前産後期間の免除が認められた期間は、将来、年金額を計算する際に保険料を納めた期間として扱われます。なお、付加保険料は免除期間中でも納付することができます。

また、保険料を前納している場合は、期間中の保険料は還付されます。

出退勤時に打刻しない勤怠管理の最新動向

◆PCの起動・終了ログなどから労働時間を予測する勤怠管理のクラウドサービス

ソフトウェア開発の株式会社ソニックガーデンは4月1日、自社が提供する月額制の“打刻レス”勤怠管理ツール「ラクロー」が、労働基準法の「賃金台帳への労働時間記載」（同法108条および施行規則54条）と、改正労働安全衛生法の「労働時間の状況把握」（同法66条の8の3）に適合している旨、厚生労働省に確認がとれたとするプレスリリースを公表しました。

ラクローは、PCの起動・終了ログ、カレンダーの予定時刻、メールの送信時刻などから労働時間を予測する、勤怠管理のクラウドサービスです。従来の勤怠管理と違い、従業員による「打刻」や「時刻入力」のプロセスがないのが大きな特徴となっています。同社は、4月からいよいよ施行された働き方改革関連法にともない、ユーザーから「法が求める労働時間管理にラクローが対応しているのか」という質問が相次いでいることへの対応としています。

◆勤怠管理（打刻）と「適正把握ガイドライン」の関係

労働時間管理における重要な指針として、平成29年1月策定の「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ガイドライン」（以下「適正把握ガイドライン」）があります。これにおいて、国は使用者に対し、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること」を求めており、その方法は労働者の「自己申告」ではなく、「客観的な記録」（タイムカード、ICカードによる入退室ログ、PCの使用時間の記録等）に基づくことを原則とするものとしています。やむを得ず「自己申告」による場合は、自己申告による時間と、入退場記録やPC使用時間記録を基にした時間に乖離が生じているときに、実態調査と補正をすること

等を行わなければなりません。

前述のプレスリリースによれば、従来型の勤怠管理サービスは適正把握ガイドラインにおける「自己申告」に相当するのに対し、ラクローは「客観的な記録」として扱われるので、労働時間管理に多大な労力を必要とせず、未払い残業代請求や残業時間上限超過など法令違反リスクもないとのことでした。

◆自社にあった勤怠管理は？

労働者を対象とした勤怠管理と打刻に関する民間調査（HR NOTE「勤怠管理に関するインターネット調査」2016年実施）によれば、「あなたの勤め先の勤怠管理方法」で多いのは「タイムカードにて打刻」26.4%、「紙の出勤簿に記入」19.9%、「PCのWebブラウザよりログインして打刻」15.6%と、アナログな手法もまだまだ根強いようです。また、「勤怠管理に関する不満」としては、「正確な勤怠管理ができていないように感じる」15.0%が最多の回答でした。労働者にとって、「正確な勤怠管理」（＝適正な労働時間管理把握）がされないことは、サービス残業や過重労働の温床となるおそれがあり、関心の高いところでした。

ラクローのような新手法にしる、従来の手法にしる、法律が求める要件と従業員が求める要件の双方に対応した勤怠管理をしたいものです。

【参考】

株式会社ソニックガーデン ニュース
<https://www.sonicgarden.jp/news/326>

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]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 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]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

当事務所よりひと言

10連休が始まっています。

平成から令和へ時代は変わります。

自粛ムードではなく、お祝いムードですね。

権力争いでなければ、生前退位の方がいいですね。

経営者は、浮かれることなく、生産性向上に努めましょう！