



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!]

- ・コロナ禍の入社、75%が「メリットを実感」～日本能率協会調査 P 1
- ・雇用調整助成金の今後について P 2
- ・「新型コロナウイルス関連倒産」(帝国データバンク動向調査より) P 3
- ・仕事・子育てへのコロナ禍の影響(連合調べ) P 4
- ・冬場における新型コロナウイルス対策 P 4
- ・「アウティング」は不法行為 P 5
- ・リモートワークの実態は？ P 6
- ・コロナ禍の年末年始を無災害で過ごすために確認しておきたいこと P 6
- ・WEB面接に対する学生の意識と企業イメージアップのポイント P 7
- ・「電話代行サービス」を利用する企業が増加 P 8
- ・1月の税務と労務の手続[提出先・納付先] P 8

コロナ禍の入社、75%が「メリットを実感」～日本能率協会調査

日本能率協会マネジメントセンターが、2019～2020年に入社した新入社員と、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員の計1,502名に対し、新入社員の意識と行動、指導者の指導と育成に関するアンケート調査「イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2020」を実施しました。これによると、コロナ禍での入社について、75.5%が「メリットがあった」と回答していて、理由として「周りに人がおらず集中できた」、「時間をかけて仕事が覚えられた」などが挙げられています。調査結果の一部を抜粋して紹介します。

◆内定～配属前の課題・不安：テレワーク中心となり職場との接点が減少

内定から入社後すぐの状況としては、例年と変わらず「社会人としての生活リズム」に課題や不安を感じる結果となりました。一方で、20年入社者の回答結果を見ると、テレ

ワークにおける課題や不安が顕在化していることがわかりました。具体的には、「職場の人間関係」や「配属先の業務遂行を通じた成長」に関する回答結果が課題や不安として増加しています。これは、テレワークなどによる対面（コミュニケーション量）の減少や配属時期の後ろ倒しなどが影響しているとしています。

◆配属1～3か月後の課題・不安：配属後も具体的な業務経験が少なく、職場キャリアが描けていない

配属後の課題・不安はコロナ禍の影響を大きく受けているといえます。この調査で20年入社者の70%が緊急事態解除宣言中は自宅勤務であったことから、従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じているといえます。その結果、業務経験を通じたキャリア形成や課題を認識できる状態ではないことが明らかになったとしています。

◆コロナ禍で入社したメリット：「ゆっくり

成長できた」などの理由で 75%がメリットと実感

コロナ禍での入社について、2020年入社の新入社員 258名（有効回答 274件）のうち 75.5%が「メリットがあった」と回答。また、上位3位までのカテゴリーは「1位：研修・教育・自己研鑽」「2位：仕事」「3位：在宅勤務・テレワーク」となり、具体的な記述内容として「周りに人がおらず集中できた」「時間をかけて仕事が覚えられた」「リモート推進のメリット、デメリットを先入観なく認識できる」などが挙がりました。

◆指導・育成側の実態：新人の成長は気になるが、残業時間の削減が優先

2020年入社の新入社員の指導・育成担当者（808名）にも現場におけるコロナ禍の影響を質問。「現場配属時期へ影響があった」「配属後に新人が職場になじめるか不安である」「緊急事態宣言期間中、新人・若手に指導がしにくかった」の回答結果がいずれも 60%以上の回答結果となりました。一方で、働き方改革が進む中での「新入社員との関わり方」については「成長につながる仕事であっても、残業をしないことを優先して業務を減らしている（59.1%）」と回答しています。新人の成長は気になるが、残業時間の削減を優先し、限られた時間の中でのマネジメントや成長支援を指導者側も迫られている結果になっています。

◆総括：継続的なフォローアップ教育が自律した人材へと成長するための鍵に

調査のしめくくりとして、ニューノーマル時代においては、ビジネスパーソン 1人ひとりが期待される行動（アウトプット）を実現するために、日々のプロセスから学びを深め、自律的に成長していくことが求められるとしており、そのような人材を多く輩出するためにも教育設計は「もっと主体的・効果的に時間を有効活用すること」をめざしていくことが必要だとしています。具体的には、デジタルとアナログ、個人学習と集合学習の効果的

な機能融合を行い、ハイブリッド型の教育設計で学習効果を高めていくことが重要だとしています。2020年入社者はコロナ禍の影響で従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じており、「働くこと自体への適応」「自社への適応」「新たな価値創出に向けた多様な連携への適応」と環境適応力を着実に高めていけるフォローアップ教育が重要だとしています。

雇用調整助成金の今後について

◆来年2月いっぱいまで現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするとの方針が、今月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。

そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

◆3月以降の雇用調整助成金の特例措置はどうか？

参考としてリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介すると、次のとおりです（実施時期にはばらつきがあります）。

- (1) 助成率：中小企業 4/5、大企業 2/3（コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業 10/10、大企業 3/4）
- (2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則 5%以上減少（コロナ特例措置では1カ月 5%以上減少）
- (3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助成（コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成）

(4) 支給限度日数：3年300日（コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年100日、3年150日）

◆3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。

現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

◆人手不足企業向けには新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試用雇用する事業主に対する賃金助成制度（トライアル雇用助成金）を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化（キャリアアップ助成金）を促進するとされています。

人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかかもしれません。

「新型コロナウイルス関連倒産」(帝国データバンク動向調査より)

◆「新型コロナウイルス関連倒産」とは

帝国データバンクの定義によると、「新型コロナウイルス関連倒産」とは、新型コロナウイルスが倒産の要因（主因または一要因）となったことを当事者または代理人（弁護士）が認め、法的整理または事業停止（弁護士に事後処理を一任）となったケースを対象としています。個人事業主および負債1,000万円未満の倒産もカウントの対象としているほか、

事業停止後に法的整理に移行した場合、法的整理日を発生日としてカウントしている。」とされています。

◆最新の調査結果（2020年12月11日16時までの判明分）

【倒産件数】

全国で793件（負債1,000万円未満・個人事業者含む）

⇒法的整理703件（破産669件、民事再生法30件、特別清算4件）、事業停止90件

【負債総額】

3,312億2,200万円

⇒5億円未満が679件（構成比85.6%）

を占めている一方、100億円以上の大型倒産はエアアジア・ジャパン（株）など3件（同0.4%）

【発生月別】

2月（1件）、3月（15件）、4月（73件）、5月（69件）、6月（113件）、7月（107件）、8月（95件）、9月（110件）、10月（108件）、11月（82件）、12月（20件）

【業種別】

「飲食店」（125件）が最多。次いで「ホテル・旅館」（70件）、「建設・工事業」（56件）、「アパレル小売店」（51件）、「食品卸」（41件）、「アパレル卸」（28件）、「食品小売」（27件）、「食品製造」（24件）、「アパレル製造」（22件）

【都道府県別】

「東京都」（190件）が最多。以下、「大阪府」（76件）、「神奈川県」（41件）、「兵庫県」（38件）、「静岡県」（37件）、「北海道」（35件）、「愛知県」（34件）

新型コロナウイルス感染拡大の収束の兆しが見えないまま12月に入りました。倒産件数は、6月～10月にピークを迎え、12月に入りだいぶ落ち着いてきたとはいえ、予断を許さない状況です。個人が、これ以上の感染拡大を防ぐ努力をしながら、経済活動を回すことができることを願うばかりです。

仕事・子育てへのコロナ禍の影響(連合調べ)

◆コロナ禍の働き方への影響

全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって働き方にどのような変化があったか聞いたところ、「働き方に変化はない」が53.3%で最も高くなった一方、「テレワーク勤務を行うようになった」は24.6%、「時差出勤を行うようになった」は15.1%、「労働時間が減った」は14.8%、「労働時間が増えた」は5.9%、「副業・兼業をはじめた」は3.2%となりました。働き方に変化があったという人の中では、感染症対策として、テレワークや時差出勤を行うようになったという人が多いようです。年代別に見ると、「テレワーク勤務を行うようになった」と「時差出勤を行うようになった」は上の年代ほど高くなる傾向が見られ、最も高くなった50代では「テレワーク勤務を行うようになった」は37.8%、「時差出勤を行うようになった」は22.2%となりました。

◆コロナ禍による保育園・幼稚園休園時、日中の子どもの面倒は誰が見たか

コロナ禍により保育園や幼稚園が臨時休業となっていたときの子どもの世話の状況について聞きました。保育園・幼稚園に通っている子どもがいる人(828名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって、保育園・幼稚園が休園になっていたとき、自身の家庭では、日中、誰が子どもの面倒を見ていたか聞いたところ、「自分」(60.9%)が最も高く、「配偶者・パートナー」(54.7%)、「自分や配偶者・パートナーの親」(18.4%)が続きました。男女別に見ると、男性では「配偶者・パートナー」(84.5%)、女性では「自分」(79.1%)が最も高くなりました。

では、日中に子どもの面倒を見ていたとき、どのように対応していた人が多いのでしょうか。日中の子どもの面倒を自身で見ていた人(504名)に、新型コロナウイルス感染拡大による保育園・幼稚園の休園時、日中の子ども

の面倒を自身で見ていたとき、どのように対応したか聞いたところ、「在宅勤務を行った」(29.2%)が最も高く、次いで、「年次有給休暇を取得した」(25.0%)、「年次有給休暇以外の有給休暇を取得した」(18.7%)となりました。在宅勤務制度の活用や有給休暇の取得で対応していたという人が多いようです。男女別に見ると、男性では「在宅勤務を行った」が45.0%と、半数近くとなり、女性では「欠勤して対応した」が18.3%と男性(6.3%)の3倍になりました。

◆コロナ禍以降、子育てにかかわる時間は変わったか

コロナ禍は子育てにかかわる時間にどのような変化をもたらしたのでしょうか。全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大以降、子育てにかかわる時間はどのように変わったか聞いたところ、「非常に増えた」は9.7%、「やや増えた」は38.1%で、合計した『増えた(計)』は47.8%、「以前と変わらない」は49.2%となりました。外出自粛や保育園・幼稚園の臨時休業などにより、子どもと一緒にいる時間が増え、育児に携わる時間が長くなったという人が多いのではないのでしょうか。男女別に見ると、子育てにかかわる時間が増えた人の割合は、女性では51.8%と、男性(43.8%)と比べて8.0ポイント高くなりました。

冬場における新型コロナウイルス対策

◆感染者数の増加

冬に入り、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は過去最多の水準となっています。連日感染者数が報道されており、日常生活でもあらためて気を引き締めたい状況が続いています。

冬場は、寒さと換気の折合いをつけるのが難しく、職場でも「換気の悪い密閉空間」になるリスクが高いため、今まで以上に感染対策には気をつけたいところです。

◆冬場の換気方法

厚生労働省でも、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法について案内が出されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15102.html

推奨される方法として、換気機能を持つ冷暖房設備や機械換気設備が設置されていない、または換気量が十分でない施設等では、以下の点に留意しながら窓を開けて換気をするよう示されています。

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持できる範囲内で、暖房器具を使用しながら、一方向の窓を常時開けて、連続的に換気を行うこと（加湿器を併用することも有効）

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持しようとする、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用すること

室温変化を抑えるポイントとしては、開けている窓の近くに暖房器具を設置すること等が挙げられています（燃えやすい物から距離を空けるなど、火災の予防には注意が必要）。

◆改めて職場状況の十分なチェックを

厚生労働省では、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方法などについて改訂した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」も公表しています。

感染予防のための体制、感染防止のための基本的・具体的な対策、配慮が必要な労働者への対応、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応等など、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための対策の実施状況について確認できるものとなっているため、対策が不十分な項目をあらためて確認し、十分に対応できるようにしておきましょう。

「アウトティング」は不法行為

◆アウトティングとは

アウトティングとは、本人の同意なしに、セクシュアリティにまつわる秘密（ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、性同一性障害であること等）を他者が周囲に暴露する行為を指します。例えば、当事者から好意を伝えられた人が第三者に「あのひと、同性愛者なんだよ」と話すのも、相談を受けた人が「〇〇さんって、実は元・男性（女性）なんだって」と漏らすのも、本人の同意がなければアウトティングに当たります。

◆アウトティングをしてしまうと……

アウトティングをされた当事者は、深く苦しむこととなります。職場で行われた場合、退職のみならず、うつ病などの精神疾患やハラスメント裁判、最悪の場合は命にかかわる可能性すらあり、企業としても「知らなかった」では済まされない問題です。実際に、アウトティングを巡る事件について裁判が行われており、高裁判決の際は、アウトティングが「人格権ないしプライバシー権などを著しく侵害するものであり、許されない行為」という判断がなされています（一橋大学アウトティング事件）。また、アウトティング被害を巡って企業側が従業員に謝罪、解決金を支払って和解したという報道もありました。

◆対策は事業主の義務

厚生労働省によるパワーハラスメント防止のためのガイドラインでも、労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、すなわちアウトティングがパワハラに当たることが明記されています。つまり、事業主にはその防止措置が義務付けられています。具体的な防止措置としては、職場での方針の明確化・周知・啓発、相談体制の整備、問題が発生した際の迅速かつ適切な対応、プライバシー保護のための体制整備などがあります。多様性を尊重し、従

業員が安心して働ける環境を構築することで、企業の発展につなげていきましょう。

リモートワークの実態は？

◆リモートワーク、どのくらいやってるの？

東京商工リサーチが実施したアンケート調査（11月実施、有効回答1万1,076社）の結果をみると、在宅勤務・リモートワークを「現在も実施している」企業は30.7%にとどまり、導入後に「取りやめた」企業は25.4%にのぼっているとのこと。

また、リモートワークを実施している企業について、従業員の何割が実施しているかを尋ねたところ、割合の大きい順に、「1割」29.80%、「2割」13.92%、「3割」12.85%、「10割」11.14%、「5割」10.95%という結果でした。業務がリモートに向かないというケースもあるのですが、実態としてはこのような実施率のようです。

◆現役世代にとっての新型コロナ

現役世代での新型コロナによる死亡率も、日本では高くないのが実態のようです。新型コロナの死亡者の平均年齢は79.3歳で、ほぼ男性の平均寿命（80.98歳）と同じであり、健康寿命（男性72.14歳、女性74.79歳）との比較でみると男女とも死亡者の平均年齢のほうが上回っているという状況だそうです。

<http://agora-web.jp/archives/2049200.html>

経団連がコロナ対策のガイドラインを改訂し、出張について「見合わせ」から「注意」に変更するなど、不合理な対策は改めようという動きもある一方、まだまだ自粛一辺倒のような空気もあります。会社が立ち行かなくなるとは元も子もありませんから、ワクチンの開発など期待せずに、感染の現状について自社で判断しながら、できることからやっていくしかないのでしょう。

◆雇調金などもあるけれど……

前述のアンケート調査では、「1年以内に

廃業を検討する可能性がある」と回答した中小企業が42.2%に上っています。11月上旬時点の調査結果なので、第3波を迎えているとされる現時点では、増加している可能性もあります。

特例措置の期間が延長された雇用調整助成金などの利用も、一時的には考えられますが、いつまでも頼れるものではありません。

自粛継続によって経済がシュリンクし、自殺率が高まるなど、社会的な問題も深刻となりつつあります。医療崩壊を防ぐには、新型コロナを指定2類感染症としている取扱いの見直しも検討が必要かもしれません。経済回復との両立に向け、感染防止に向けた取り組みの再点検が求められます。

【株式会社東京商工リサーチ 第10回「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20201125_01.html

コロナ禍の年末年始を無災害で過ごすために確認しておきたいこと

◆コロナ禍の年末年始

今年も年の瀬が近づいてきました。大掃除や機械設備の保守点検・再稼働等の準備を始めた事業所も多いのではないのでしょうか。

仕事に追われる年末は、慌ただしさから労働災害が増加します。今年はコロナ禍にあって感染症対策を講じながら年末年始を迎えることとなり、例年以上の慌ただしさが想定されます。作業前後、また作業中の事故などが起こることのないよう、改めて安全対策について見直しておきたいものです。

◆年末年始を無災害で過ごすための事業場の実施事項

令和2年12月1日から令和3年1月15日を実施期間として、今年も、中央労働災害防止協会（中災防）の主唱により、「年末年始無災害運動」が行われています。

同運動では、事業場の実施事項として、た

例えば次の項目を挙げています。

□KY（危険予知）活動を活用した非常
作業における労働災害防止対策の徹底

□機械設備に係る一斉検査および作業前
点検の実施

□安全保護具・労働衛生保護具、安全標識・
表示等の点検と整備・更新

□転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込ま
れ災害防止や腰痛予防対策の徹底

□火気の点検、確認など火気管理の徹底

□交通労働災害防止対策の推進

□年末時期の大掃除等を契機とした5S
の徹底

□年始時期の作業再開時の安全確認の徹
底

□新型コロナウイルス感染症、インフルエ
ンザ等の感染症対策の徹底

これらも参考に、早めに対策を講じておき
ましょう。

◆無災害の心構え

中災防は、「一つひとつの作業を丁寧に確
認し、次の作業に備えること、そして体調管
理を万全にし、無理をしないことが大切」と
しています。作業前の点検の実施と手順・ルー
ルの確認をしっかり行って、事故なく無事に
1年を締めくくり、新しい年を迎えましょう。

WEB面接に対する学生の意識と企業イ メージアップのポイント

株式会社リクルートマネジメントソ
リューションズが2021年新卒採用選考に参加
した大学生ら1,407名に対して、WEB面接
に対する心象や、WEB面接特有の事象と志
望度・企業イメージへの影響などの調査を実
施、結果を発表しています（「大学生の就職
活動調査2020」2020.11.15）。WEB面接
に対して、学生がどのような意識を持っている
のかを知ることは、企業の担当者としても
参考になるでしょう。

◆8割以上の学生がWEB面接を経験

本選考で面接経験のある学生のうち、約
81%がWEB面接を経験しています。一次、二
次と選考が進むにつれ、WEB面接の経験あり
と回答する学生は減少し、対面のみ比率が
多くなるものの、最終面接においても60%
以上がWEB面接を行っていました。

◆WEB面接に対する学生の心象は？

「WEB面接と対面面接どちらが好まし
いか」は選考段階によって異なり、一次面接
では「WEB面接のほうがよい」「どちらか
というとWEB面接のほうがよい」と40%
以上の学生が回答したのに対して、最終面接
では20%以下と、選考が進むにつれて対面
面接を好む学生の割合が大きくなっていま
す。

◆WEB面接のほうが好ましい理由

WEB面接のほうが好ましい理由とし
て、自宅で受けるため、緊張せず、リラック
スして臨むことができる、満員電車を避ける
ことができ、面接開始直前まで対策ができる
など、面接にエネルギーを注げるといった
「心理的側面」。移動時間や交通費がかから
ない、複数の企業を同時に受けることができ
るといった「経済・効率的側面」。新型コロ
ナウイルス感染症に対する懸念といった「社
会的側面」の3点に集約されています。

一方、対面面接のほうが、気持ちや雰
囲気、熱意が伝わる、対面面接のほうが話し
やすい、社員の人柄や雰囲気をじかに感じた
い、最後までWEB面接で直接会わないのは
不安である、といった対面面接のほうが好ま
しいとする意見も出ています。

◆WEB面接で志望度・企業イメージが アップしたこととは？

WEB面接で学生の志望度・企業イメ
ージをアップさせるには、①面接官のコミュニ
ケーションに対する姿勢、②迅速かつ安心感
のあるトラブルシューティング、③場づくり
への配慮、④働く環境の様子、⑤柔軟な対

応、がポイントになるようです。アンケート結果では、志望度がアップした出来事として、以下が挙がっており、企業としてもすぐに実践できることだと思われま

①WEB面接であることを配慮して面接官が大きめにリアクションをしてくれた、しっかりと相槌をしてくれた。②回線トラブル等で面接が出来なかった場合でも、日程を再度調整してもらった、機器のトラブルは選考に影響しないと言ってもらえた。③WEBでの面接はなかなか慣れないよね、などと緊張をほぐしてくれる言葉をかけてくれた、WEBでも対面でも選考基準の変化はないと言われた、カメラの調達など大変だったでしょうと労いの言葉をかけてくれた。④PCのカメラを通して社内を見せてくれた、面接官が自宅から面接しており、社会情勢を考慮している会社であることがわかり、安心感が得られた。⑤対面の予定だったが、県外在住の旨を伝えるとオンラインに変えてくれた、など。

「電話代行サービス」を利用する企業が増加

◆コロナ禍で「電話代行サービス」が注目されています

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、多くの企業がテレワークを導入しましたが、従業員の少ない企業や電話対応の多い部署は、電話番をするために出勤せざるを得ないという問題が生じます。また、電話対応は本来の業務を中断しなければならないため、生産性が低下します。

このような問題を解決するため、「電話代行サービス」を利用する企業が増えています。

◆電話代行サービスの特徴

電話代行サービスは、秘書代行・電話秘書サービスとも呼ばれ、オフィスにかかってきた電話に外部のオペレーターが代わりに要件を聞き、本人に取り次ぎます。取次ぎができ

ない場合は、電話やメールで内容を連絡してくれます（連絡方法はサービス会社によって異なりますが、チャット、LINEなども可能）。そのため、内容を記録に残すこともできます。

また、電話対応の教育・研修を受けたオペレーターが対応するため、企業のイメージアップにもつながります。

◆自社のニーズに合ったサービス会社を選ぶには？

現在、電話代行サービス会社は多数あり、会社によって提供できるサービス内容は様々です。例えば、士業事務所や不動産会社の場合は、法律用語や業界知識が問われますので、業種専門のオペレーターが対応するサービスがあります。また、業務時間外の夜間や休日でも対応可能な会社もあります。

ほかにも、通販の商品説明や受注代行、クレーム対応までを行うサービスもあるようです。

電話代行サービスを利用する際の費用は、月の電話件数やオペレーターの人数によって異なりますので注意が必要です。利用を検討する際は、ニーズに合ったサービス内容やオペレーターの質、費用等を比較しながら、探すことが必要でしょう。

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

12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]

※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和2年7月から12月までの

徴収分を1月20日までに納付

- 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]

2月1日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等 (異動) 申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

当事務所よりひと言

寒波襲来で寒いが続いています。
 新型コロナ、その変異種が蔓延しています。
 風邪などひくと大変なことになります。ご自愛ください。