

■最新・行政の動き

■ニュース

■今月の実務チェックポイント

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」の改訂について

■今月の実務チェックポイント

「同月得喪の場合の社会保険料について」

■助成金

「業務改善助成金（通常コース）」
「令和4年度エイジフレンドリー補助金」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

厚生労働省は、D Xの加速化など経済・社会環境が大きく変化するなか、社会人の自律的な学び・学び直しの促進に向けて、労使の取り組むべき事項を示した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定しました。

取組み事項として、能力・スキルの明確化や学びの方向性・目標の擦り合わせと共有、学ぶ機会の確保などを挙げました。

能力習得に対する労働者の意欲向上を図るため、節目ごとにキャリアの棚卸しを行う必要があるとしています。学びの方向性・目標については、労働者と管理職など現場リーダーが話し合い、学ぶ分野やレベルを擦り合わせたうえで設定することを推奨。その際、現場リーダーは、労働者が学びたいと思っている内容が、企業の人材戦略の方向性に合致しているかを確認します。

O f f - J Tの費用については全額企業負担を基本とする一方、労働者が自ら選択して「自己啓発」として受講したケースであっても、仕事や業務に役立つ場合は経済的支援を行うのが望ましいとしました。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail : info@nsr-j.com

裁量制の見直し議論加速 規制改革計画を決定 政府

裁量労働制見直しへ議論加速——政府は規制改革実施計画を閣議決定し、柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直しを改革メニューに盛り込みました。

労働時間制度の見直しのほか、テレワークや副業・兼業、選択的週休3日制などの活用に向けた施策を検討するとしました。

働き手がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる環境を整備するため、厚生労働省に設置した

労働時間制度に関する有識者検討会での議論を加速し、裁量労働制などの見直しについて今年度中に結論を得る方向です。健康・福祉確保措置のあり方も併せて検討します。

企業で導入が進んできているテレワークや副業・兼業、教育訓練休暇、選択的週休3日制の活用をさらに促進するため、厚生労働省において好事例の周知に努めます。各制度を活用している企業が、求職者に認識される方策も検討していくとしました。

自転車通勤推進優良企業 4社を表彰 国交省

国土交通省は、コカ・コーラボトラーズジャパン(株)、(株)シマノ、ブリヂストンサイクル(株)、石鹼製造業を営む(株)マスターの計4社を今年度の自転車通勤推進優良企業と認定し、表彰しました。

優良企業の表彰は、労働者の健康増進を目的とする「『**自転車通勤推進企業**』宣言プロジェクト」の一環。

駐輪場の確保などの要件を満たす企業を「宣言企業」として認定し、なかでもとくに積極的な取り組みを行う

企業を年1回、「優良企業」に選出しています。

(株)マスターは、健康経営の観点から社員に自転車による通勤を推奨しており、自転車通勤者は全体の6～7割を占めます。

安全対策にも積極的で、通勤経路上の危険箇所を収集してヒヤリハットマップを作成し、社内に貼り出しました。飲食店の新設を受けて車の出入りが激しくなった駐車場など、社員から通勤中に気になった箇所を報告してもらうことで、情報を随時更新しています。

コロナワクチン接種証明書のコンビニ交付が始まります

◆国内旅行者数はコロナ前にほぼ回復

株式会社JTBが7月7日にまとめた旅行動向見通しによれば、国内旅行人数は7,000万人で前年比175%、2019年比96.7%まで回復してきています。

一方、7月22日時点の新規感染者数は195,136人と、過去最多の感染者数となり、第7波が始まっているともいわれています。

◆ワクチン接種証明書が必要になったら？

こうしたなか、旅行や帰省などで遠方に出かける場合に接種証明書の提示が必要とされる可能性があります。

接種証明書は、接種を受けた際に住民票のある市町村への申請のほか、マイナンバーカードを持っている人は、国の新型コロナワクチン接種証明書アプリで入手できます。

◆7月下旬よりコンビニ交付も開始

さらに7月下旬からは、マイナンバーカードを持っている人は、全国約5万6,000の公的証明書等の交付サービスを行っているコンビニでも入手できるようになります（発行手数料120円）。

これは、スマートフォンを持っていない人や土日等に紙の接種証明書が必要とされる場合、転居により複数の市町村で接種を受けた場合の対応など、アプリではカバーできない部分の利便性向上のために開始されます。

◆海外渡航用の入手も可能

海外渡航に際し、接種証明書が入国時に有効と認められる国・地域は、102カ国・地域となっています（2022年3月24日時点）。

今後、海外旅行や出張などの機会も増えると見込まれていますが、海外渡航用の証明書も、アプリやコンビニ交付で入手可能となります。

ただし、マイナンバーカードにパスポート情報が登録されている必要がありますので、ご注意ください。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症 予防接種証明書（接種証明書）」について】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_certificate.html



制度導入企業をPR 奨学金返還支援の拡大へ 長野県

長野県は来年4月から、奨学金支援制度を設ける中小企業に対し、**負担額の半分を補助する事業**を開始します。事業開始に先立ち、参加予定企業を県の運営する就活サイトでPRしていく予定です。

奨学金返還支援制度は、奨学金の貸与を受けていた従業員に対し、企業が奨学金の一部または全部の返還を支援するもの。**2021年4月から、企業が日本学生支援機構に直接送金することも可能**となっており、「**支援を受けた額の所得税が非課税となる**」、「**学資に充てる費用として損金算入ができ、法人税の減額が見込める**」など、労使双方にメリットがあります。同事業では、本人に支援金を支給する場合も、

機構に直接送金する場合も、補助の対象とします。上限は1人当たり年額10万円。

同県によると、奨学金の返還支援は全国の自治体が行っていますが、企業の返還支援を補助する制度はまだ少なく、5件程度だといいます。「近年は福利厚生としても注目を浴びているため、制度を導入し、県内企業の魅力としてほしい」と話しました。

今年8月頃に同サイト上で特集を組み、参加予定企業の魅力を求職者に向けて発信します。参加予定企業の数に参考し、来年度開始する補助事業の予算額を検討していくとしました。

インターン学生情報、採用選考での活用が可能に

◆「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の改正

これまで**採用活動前の学生のインターン情報については「広報活動・採用選考活動に使用できない」ルール**になっていましたが、一定の条件を満たす場合は、企業が採用選考時に利用できるようになりました（「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文科省・厚労省・経産省、令和4年6月13日改正）。

◆インターンシップとは？

上記、基本的考え方において「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（ただし、学生の学習段階に応じて具体的内容は異なる）」と定義されています。

◆改正後

基本的考え方の改正により、**令和6年度以降に卒業**

業・修了予定の大学生と大学院生の就職・採用活動において、令和5年度以降に実施のインターンシップで得られた学生情報について、採用活動開始後に活用できるようになります。今後、インターンシップの実施を検討する企業も増えていくことが予想され、また、既に実施している企業においても、採用活動に利用できるようになります。

◆留意点

とはいえ、上記ルールでは、インターンシップは「就職・採用活動そのものではないので、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることがないよう留意すること」や、募集要項等に一定の情報開示（実施時期・期間などの項目に関する情報を記載し、HP等で公表する）が求められるなどの要件が定められており、実務担当者は注意が必要です。

【厚生労働省ほか「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月13日改正）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>

令和3年「高年齢者雇用状況等報告」の概要～厚生労働省調査より

◆約25%の企業が70歳までの雇用制度を導入

調査結果によると、高年齢者雇用安定法によって義務付けられている65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年制の廃止、引上げ、継続雇用制度の導入のうちのいずれか）を実施している企業は、231,402社（99.7%）でした。

また、70歳までの高年齢者就業確保措置（以下に掲げる措置のうちのいずれか）を実施している企業は、59,377社（25.6%）でした。

- ・定年制の廃止...9,190社（4.0%）
- ・定年の引上げ...4,306社（1.9%）
- ・継続雇用制度の導入...45,802社（19.7%）
- ・創業支援等措置の導入...79社（0.1%）

なお、従業員21～300人の中小企業では26.2%、300人以上の大企業では17.8%が措置を実施しており、中小企業のほうが70歳までの雇用に積極的に取り組んでいることがわかります。

情報公開を要請 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定

副業・兼業については、これまで厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定）」（以下「ガイドライン」）において、労働者が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、労働時間管理や健康管理等の在り方について示されていました。

このたび厚生労働省は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、ガイドラインを改定しました。

今回の改定の目玉は、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨していくことです。今回の改定では、「企業の対応」の項に、次の文言が追加されています。

（１）基本的な考え方

（中略）加えて、企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。（中略）

（４）副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

この公表は義務ではありませんが、企業の公表が進めば、働く人は勤め先を選ぶときに、副業のしやすさを判断材料にできるようになります。

副業については大企業ほど慎重な傾向がありますが、情報を開示してもらうことで働き方の多様化につながると期待されています。

【厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン（令和4年7月改定）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

「シニアの働き方」の可能性が広がる！企業も知っておきたい「協同労働」

◆関心高まる「協同労働」という働き方

この10月、労働者協同組合法が施行され、労働者協同組合に法人格が認められるようになることを背景に、「協同労働」という働き方への関心が高まっています。

協同労働は、地域の課題解決を目的に、労働者協同組合の組合員が「出資」・「経営」・「労働」のすべてを担って働く働き方です。

シニアの活躍にもつながるものと期待されており、シニアに対する創業支援措置を講ずることが努力義務とされるなか、企業としても押さえておきたいトピックといえます。

協同労働



◆シニアの理想の働き方を実現する「協同労働」

協同労働においては、働く人が労働者協同組合に出資をして組合員となり、組合員それぞれの意見を反映して組合の事業を行い、組合員みずからが事業に携わります。

組合員が主体的に働くことができるため、就労上の制約が生じることも多いシニアが、制約に柔軟に対応しつつ、自身の技術・経験を活かして働くことが可能となります。

また、地域課題の解決を事業目的とする協同労働は、地域コミュニティとの関わりや地域社会への貢献を重視する、シニアの就労指向に沿った働き方だと考えられます。



◆企業と「協同労働」の接点

定年前後の働き方について、企業に雇われる働き方でなく、フリーランスや自営業を希望するシニアは比較的多く存在しています。

しかし、独立・起業のきっかけや方法が見つからずに実現できない方は多いようです。

この点、協同労働は、組合員として集まったメンバーが協力し合って経営を行うものであるため、1人で事業を立ち上げて経営することに比べ、ハードルは下がります。

将来の創業を見据えた準備等のために、従業員の副業・兼業を認め支援する企業も増えてきました。ここに協同労働を加え、活動を認めることも、シニアへの創業支援の一環として、意義のあることといえるでしょう。

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ & A」の改訂について

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給について」(令和2年3月6日付け厚生労働省保険局保険課事務連絡)別紙「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ & A」について、以下のとおり追加する。

Q9 被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状(いわゆる後遺症)の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金の支給対象となりうる。

Q10 被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等において、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金の支給対象となりうる。

Q11 新型コロナウイルス感染症にかかる傷病手当金の支給申請に当たり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か。

A 健康保険法施行規則(大正15年内務省令第36号)第84条第2項では、傷病手当金の支給申請書には医師等の意見書及び事業主の証明書を添付しなければならないこととされているが、「宿泊・自宅療養証明書」については添付を求められていない。

また、「宿泊・自宅療養証明書」については、医療従事者や保健所等の方々の事務負担を考慮して内容を簡素化する等の対応を行っている中で、保険者において一律に当該証明書を求めることは適切ではない。

なお、保険者の判断により、何らかの証明書を求める場合には、例えば、MyHERSYS(※1)により電磁的に発行された証明書の活用を認める等の対応が考えられる(※2)。

(※1) 厚生労働省が運用している「新型コロナウイルス感染症等情報把握・管理支援システム」。陽性者等がスマートフォンやパソコン等で自身や家族の健康状態を入力できる。

(※2) 生命保険協会及び日本損害保険協会では、医療従事者や保健所等の方々の事務負担を考慮し、宿泊療養又は自宅療養の期間が、厚生労働省の療養解除基準に準じた期間(例:無症状であれば7日間、有症状であれば10日間)の範囲内であれば、宿泊療養又は自宅療養の開始日の証明に基づき支払いを行い、宿泊療養又は自宅療養の終了日の証明は求めないような取扱いを行っている。

なお、やむを得ない理由により医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの

当該期間、被保険者が療養のため労務に服できなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとする。

Q12 傷病手当金の支給申請関係書類として、「宿泊・自宅療養証明書」(「宿泊療養又は自宅療養を証明する書類について」(令和2年5月15日付け(令和4年4月27日一部改正)厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部事務連絡)別添様式。以下「宿泊・自宅療養証明書」という。)が提出された場合に、当該書類を医師の意見書として取り扱ってよいか。

A 健康保険法施行規則第84条第2項第1号及び第3項では、傷病手当金の支給申請書には以下事項に関する医師又は歯科医師(以下「医師等」という。)の意見書を添付しなければならないこととされている。

- ・被保険者の疾病又は負傷の発生した年月日
- ・原因
- ・主症状
- ・経過の概要
- ・労務に服することができなかった期間

・当該証明書を証する医師等による診断年月日及び氏名
このため、自治体や保健所等の担当者ではなく、診療を実施した医師等が証明した「宿泊・自宅療養証明書」については、上記要件を満たす場合に限り、医師の意見書として取り扱って差し支えない。

なお、「宿泊・自宅療養証明書」の取扱いについては、Q11も参照すること。

Q13 被保険者が、新型コロナウイルス感染症の治癒後においても、事業主から感染拡大の防止を目的として自宅待機を命じられたため労務に服することができない場合、当該期間について、傷病手当金は支給されるのか。

A 傷病手当金は、労働者の業務災害以外の理由による疾病、負傷等の療養のため、被保険者が労務に服することができないときに給付されるものである。したがって、治癒後においても、事業主から感染拡大の防止を目的として自宅待機を命じられた場合は、被保険者が疾病、負傷等の療養による労務不能と認められないため、傷病手当金は支給されない。

なお、法律等に基づかない使用者の独自の判断により、一律に労働者を休ませる措置をとる場合のように、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、労働基準法に基づき、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならないとされている。

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」の改訂について

Q14 事業主から自宅待機を命じられていた期間中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合、傷病手当金の待期期間の始期はいつか。

A 傷病手当金の待期期間の始期は、被保険者が療養のため労務に服することができなくなった日とされており、医師の意見書等の内容を踏まえて判断される。

また、従前より、医師が診察の結果、被保険者の既往の状態を推測して初診日前に労務不能の状態であったと認め、意見書に記載した場合には、初診日前の期間についても労務不能期間となり得ることとしている。

なお、やむを得ない理由により医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、被保険者が療養のため労務

に服さなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとする。

Q15 海外で新型コロナウイルス感染症に感染し、医師の意見書を添付できない場合は、何をもって労務不能な期間を判断すればよいか。

A やむを得ない理由により医療機関への受診を行わず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、被保険者が療養のため労務に服さなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとする。

出典：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220705S0010.pdf>

60歳以上の厚生年金の被保険者が退職し、継続して再雇用される場合の手続

同月得喪の場合の社会保険料について

○同月得喪とは

社会保険の資格を取得した月にその資格を喪失した場合を同月得喪といいます。

すなわち、入社と退職（末日退職を除く）が同月内に行われた場合をいいます。資格喪失日は、退職日の翌日となることから、末日退職の場合は同月得喪には該当しませんのでご注意ください。

○同月得喪の場合の厚生年金保険料について

原則として、同月得喪の場合もその月分の厚生年金保険料の納付が必要となります。

ただし、**厚生年金保険の資格を取得した月にその資格を喪失し、さらにその月に再度厚生年金保険の資格を取得したり、国民年金（第2号被保険者を除く）の資格を取得した場合は、先に喪失した厚生年金保険料の納付は不要となります。**

国民年金の第2号被保険者とは、民間の会社に勤めている方や公務員などの厚生年金保険の被保険者や共済の加入者のことを指します。

同月得喪に該当する場合、先に喪失した厚生年金保険料の納付が不要か否かの判断は日本年金機構が行うため、実務上は、たとえ還付されることが分かっていたとしても厚生年金保険料を給与計算の際に控除

して一度納付することとなります。

その後、管轄の年金事務所から対象の会社あてに厚生年金保険料の還付についてのお知らせが送付され、厚生年金保険料が還付されます。

還付後、被保険者負担分は会社から被保険者であった方へ還付することになりますので、実務上はかなり手間や労力がかかることとなります。

○同月得喪の場合の健康保険料について

健康保険料については、同月得喪の場合もその月分の保険料の納付が必要となります。

厚生年金保険料と違い例外がありません。

同月得喪の場合でも必ず保険料の支払いが必要となりますのでご注意ください。

○注意点

同月得喪の場合の厚生年金保険料の納付を要しない場合についてしっかりと把握しておき、厚生年金保険料が還付される場合には、被保険者負担分を必ず退職した元従業員に返還してください。

返還しないと、労働基準法の全額払いの原則に違反する可能性がありますのでご注意ください。

業務改善助成金（通常コース）

事業場内で最も低い労働者の賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小事業主に対する助成金です。事業主の賃金引上げの際の負担を軽減することにより、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ることを目的としています。

【対象となる措置】

1. 当該事業場における雇入れ後3月を経過した労働者について、当該事業場内で最も低い時間あたりの賃金を一定額以上引き上げること。
2. 生産性向上に資する設備投資を行うこと
 - ・機械設備
 - ・コンサルティングの導入や人材育成
 - ・教育訓練

【助成額】

本助成金は、引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて下表の額が支給されます。

申請コース区分	対象事業場	引上げ額	助成率	引上げ労働者数	上限額
30円コース	以下の2つ要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	30円以上	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10	1人	30万円
				2～3人	50万円
				4～6人	70万円
				7人以上	100万円
				10人以上	120万円
45円コース		1人		45万円	
				2～3人	70万円
				4～6人	100万円
				7人以上	150万円
				10人以上	180万円
60円コース	【事業場内最低賃金900円以上】 3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5	60円以上	1人	60万円	
			2～3人	90万円	
			4～6人	150万円	
			7人以上	230万円	
			10人以上	300万円	
90円コース	4/5	90円以上	1人	90万円	
			2～3人	150万円	
			4～6人	270万円	
			7人以上	450万円	
			10人以上	600万円	

【手続きの流れ】

- ① 交付申請書・事業実施計画などを、最寄りの都道府県労働局に提出→審査
- ② 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- ③ 労働局に事業実施結果を報告→審査
- ④ 支給決定

* 制度の詳細は厚生労働省ホームページ等をご参照ください。

令和4年度エイジフレンドリー補助金

補助対象：高年齢労働者のための職場環境改善に要した経費（物品の購入・工事の施工等）

補助率：1/2

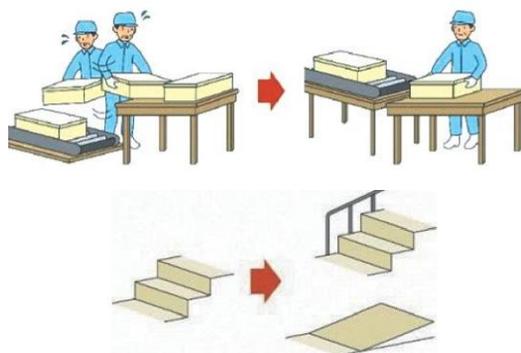
上限額：100万円（消費税は除く。）

【対象となる事業者】（全ての申請者に交付されるものではありません。）

- （1）高年齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用している（対策を実施する業務に就いていること。）
- （2）中小企業事業者
- （3）労働保険に加入している

【手続きの流れ】 補助金申請期間 令和4年5月11日～令和4年10月末日

- ① 補助金交付申請（中小企業事業者）
- ② 審査等（補助金事務センター）
- ③ 交付決定通知書の発行（補助金事務センター）
- ④ 対策の実施・費用の支払い（中小企業事業者）
- ⑤ 実績報告書・精算払請求書提出（中小企業事業者）
- ⑥ 確認、補助金の交付（補助金事務センター）



【問い合わせ先】

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

エイジフレンドリー補助金事務センター 申請関係：☎03-6381-7507

厚生労働省主催「テレワークセミナー」

厚生労働省主催「テレワークセミナー」にNSR 中島康之 が登壇

開催日 2022年 8月26日(金)

時間 13:00～16:00 オンライン接続可能時間は12:50より
引き続き16:00より個別相談会

定員 200名(先着順) **参加料 無料**



【講演】14:40～15:30 テレワーク実施時の労務管理上の留意点
フレックスタイム制と始業時間自由選択制の違い、みなし労働時間制の考え方、テレワーク中の移動時間・休憩時間・中抜け時間など、テレワークにおける労働時間法制を中心に解説します。

テレワークセミナーのご案内 <https://kagayakutelework.jp/seminar/>

◆今月の業務スケジュール

8月の手続 [提出先・納付先]

【10日まで】

○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]

【31日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○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]