

■最新・行政の動き

人材開発助成金拡充へ

■法改正など

令和7(2025)年「就労条件総合調査」(令和7年12月19日公表)

■ニュース

○高年齢者の労働災害防止のための指針案について

○2026年4月施行 女性活躍推進法改正のポイント

■お役立ち情報

○(政府広報オンライン)2026年2月 月間・週間行事

令和8年度の雇用保険料率は0.1%引き下げへ

■シフト表の例と法定休日の考え方

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

人事計画踏まえ訓練 人材開発助成金拡充へ 厚労省

厚生労働省は、今年2月から人材開発支援助成金事業展開等リスキリング支援コースを拡充します。新たな助成対象として、企業内での人事配置計画などに基づき、予定される職務に関連する知識・技能の習得のための職業訓練を受けさせる事業主を追加します。このほど、雇用保険法施行規則の改正案を労働政策審議会に諮問し、「おおむね妥当」との答申を受けました。

同コースは、新規の事業展開やDX・GX(グリーントランスフォーメーション)に伴い、新分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行う事業主を対象としています。訓練経費の75%(大企業は60%)を支援するほか、賃金助成も行います。

助成対象を拡大することで、生産性向上や恒常的な賃上げに向け、将来を見据えた計画的な人材育成を支援します。

新たに対象となるのは、企業内の人事配置など、おおむね3年以内の人事に関する計画を作成したうえで、その配置に向けて必要な知識・技能を整理した人材育成計画を作成した事業主です。それらの計画に基づき、労働者に今後従事させることを予定している職務に関連する知識または技能を習得させるための訓練を実施した場合に、助成金を支給します。

【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

令和7(2025)年「就労条件総合調査」(令和7年12月19日公表)

本調査は、日本の労働市場における就労条件の最新動向を詳細に把握するため、厚生労働省により毎年実施されています。令和6年11月から12月にかけて、常用労働者30人以上の民営企業6,448社を対象に調査が実施され、3,820社から有効回答を得ました。

年間休日総数が過去最多を記録

112.4

企業平均年間休日

昭和60年以降で最多の日数を達成しました

116.6

労働者平均年間休日

前年の116.4日から増加し、過去最多となりました

+0.3

前年比増加日数

企業平均で0.3日、労働者平均で0.2日の増加です

企業が定める年間休日総数の平均112.4日、労働者一人あたりの平均116.6日という数値は、過去最高の水準です。

第4表 年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数

企業規模・年	全企業 ¹⁾	年間休日総数階級								1企業平均年間休日総	労働者1人平均年間休日総数 ³⁾
		69日以下	70~79日	80~89日	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上		
令和7年調査計	100.0	1.1	1.8	3.0	5.2	27.9	21.4	37.3	2.0	112.4	116.6
1,000人以上	100.0	-	0.6	0.2	1.0	16.2	24.0	56.3	1.5	117.7	118.9
300~999人	100.0	0.1	0.4	0.3	3.4	21.7	22.2	49.7	1.4	116.2	118.1
100~299人	100.0	0.4	1.2	1.5	3.8	23.8	22.9	43.8	2.1	114.5	115.8
30~99人	100.0	1.4	2.2	3.8	5.9	30.2	20.8	33.3	2.1	111.2	112.4
令和6年調査計	100.0	0.8	2.3	3.9	5.4	28.4	22.0	35.8	1.5	112.1	116.4

注：1)「全企業」には、「年間休日総数」が「不明」の企業を含む。

注：2)「1企業平均年間休日総数」は、令和6年1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

注：3)「労働者1人平均年間休日総数」は、令和6年1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者により加重平均したものである。

年次有給休暇の取得状況が大幅改善

令和6(2024)年1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く。)をみると、労働者1人平均は18.1日(令和6年調査16.9日)、このうち労働者が取得した日数は12.1日(同11.0日)と昭和59(1984)年以降最も多くなっており、取得率は66.9%(同65.3%)と昭和59年以降最も高くなっている。

第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和7年調査計	18.1	12.1	66.9
1,000人以上	18.5	12.8	69.0
300~999人	18.4	12.3	66.8
100~299人	17.8	11.7	65.5
30~99人	17.4	11.3	64.9

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

注：2)「取得日数」は、令和6年(又は令和5会計年度)1年間に実際に取得した日数である。

注：3)「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

過去最高を記録

66.9%
年休取得率

取得率トップ3

- 電気・ガス等:75.2%
- 鉱業等:74.3%
- 製造業・金融業:72.8%

取得率ボトム3

- 宿泊・飲食業:50.7%
- 複合サービス:57.1%
- 生活関連サービス:59.6%

平均的な産業

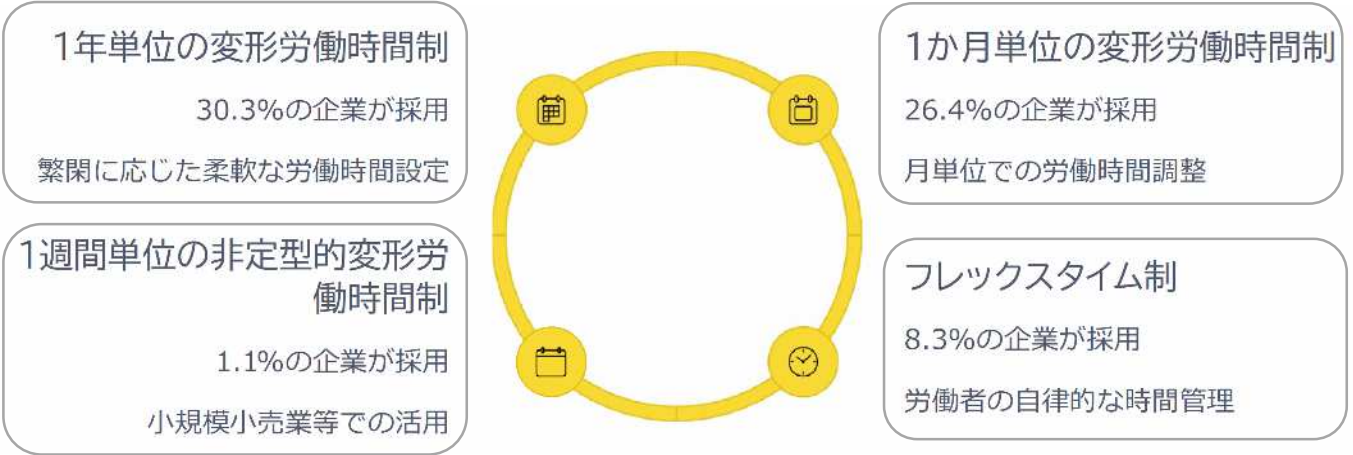
- 情報通信業:66.9%
- 学術研究等:66.8%
- 不動産業:65.5%

取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が75.2%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が50.7%と最も低くなっている。

変形労働時間制の導入状況

変形労働時間制を採用している企業割合は60.2%(前年60.9%)となっています。企業規模別では、1,000人以上の企業で82.7%、300~999人で76.1%と、大企業ほど採用率が高くなっています。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は50.5%で、制度別では「1か月単位の変形労働時間制」が23.5%と最も多く、次いで「1年単位の変形労働時間制」15.7%、「フレックスタイム制」11.1%となっています。フレックスタイム制は、1,000人以上の企業で34.5%の採用率を示しており、大企業における柔軟な働き方の推進が進んでいることが分かります。



勤務間インターバル制度の導入

勤務間インターバル制度は、労働者の健康確保を目的として、終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度です。

導入している企業割合は6.9%と前年の5.7%から増加していますが、依然として普及率は低い状況です。企業規模別では、1,000人以上の企業で20.1%と最も高く、規模が大きいほど導入率が高くなっています。

導入企業における1企業平均の勤務間隔時間は10時間51分(前年10時間40分)となっています。

導入予定がなく検討もしていない企業(78.7%)の理由としては、「超過勤務の機会が少なく、制度導入の必要性を感じないため」が57.3%と最も多く、次いで「当該制度を知らなかったため」が19.9%(全企業に対しては15.7%)となっています。

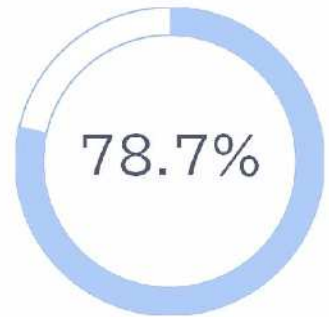
制度の認知度向上と、導入のメリットに関する情報提供が今後の課題となっています。



導入している
6.9%の企業
前年調査:5.7%



導入を予定又は検討している
13.8%の企業
前年調査:15.6%



導入予定はなく、検討もしていない
78.7%の企業
前年調査:78.5%

◆「勤務間インターバル」制度導入の努力義務化

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年7月6日公布)によって、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(労働時間等設定改善法)が改正されたことにより、「勤務間インターバル」制度導入が企業の努力義務となりました。

所定内賃金の構成

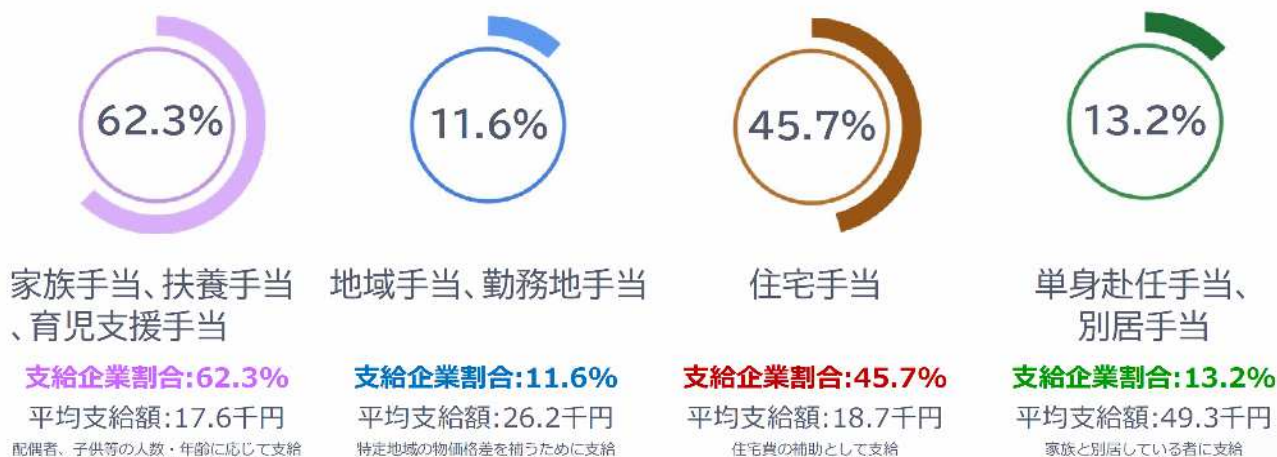
令和6年11月分の常用労働者1人平均所定内賃金は341.8千円となっており、そのうち基本給が287.3千円(84.1%)、諸手当が54.5千円(15.9%)となっています。



企業規模別に見ると、1,000人以上の企業では所定内賃金が375.9千円と最も高く、30~99人の企業では307.0千円となっています。諸手当の割合は、規模が小さいほど高い傾向にあり、30~99人の企業では18.4%を占めています。

令和2年調査(令和元年11月分)と比較すると、所定内賃金は319.7千円から341.8千円へと22.1千円増加しており、このうち基本給が15.1千円、諸手当が7.0千円増加しています。諸手当の所定内賃金に占める割合は、令和2年調査の14.9%から15.9%へと1.0ポイント上昇しており、基本給以外の手当による処遇の重要性が高まっていることが分かります。

生活手当の種類と支給状況



生活手当は、労働者の生活を支援するために支給される手当です。

「家族手当、扶養手当、育児支援手当」は62.3%の企業で支給されており、平均支給額は17.6千円です。企業規模別では、1,000人以上の企業で72.7%、30~99人の企業で59.1%と、大企業ほど支給企業割合が高くなっています。

「地域手当、勤務地手当」は11.6%の企業で支給され、平均支給額は26.2千円です。1,000人以上の企業では38.4%が支給しており、全国展開する大企業における地域間の物価差への対応として重要な役割を果たしています。

「住宅手当」は45.7%の企業で支給され、平均支給額は18.7千円です。労働者の住宅費負担を軽減する重要な手当として、多くの企業で採用されています。

「単身赴任手当、別居手当」は13.2%の企業で支給され、平均支給額は49.3千円と最も高額です。1,000人以上の企業では69.2%が支給しており、転勤制度を持つ大企業における重要な処遇となっています。

高齢者の労働災害防止のための指針案について

高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会で「高齢者の労働災害防止のための指針」の案が示されました。指針は、令和8年2月に公示され、令和8年4月1日より適用される予定となっています。

◆「高齢者の労働災害防止のための指針」とは

この指針は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るためのものです。

◆事業者が講ずべき措置

以下の1～5に掲げる事項について、各事業場における高齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な対策に積極的に取り組むことが必要とされます。

- 1 安全衛生管理体制の確立等
 - ① 経営トップによる方針表明及び体制整備
 - ② 高齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施
- 2 職場環境の改善
 - ① 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - ② 高齢者の特性を考慮した作業管理

- 3 高齢者の健康や体力の状況の把握
 - ① 健康状況の把握
 - ② 体力の状況の把握
 - ③ 健康や体力の状況に関する情報の取扱い
- 4 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応
 - ① 個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置
 - ② 高齢者の状況に応じた業務の提供
 - ③ 心身両面にわたる健康保持増進措置
- 5 安全衛生教育
 - ① 高齢者に対する教育
 - ② 管理監督者等に対する教育

◆労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努める必要があり、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組みを進めること。

高齢者に安心して活躍してもらえよう、公示された指針をもとに、必要な措置を講じていきましょう。

【高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_62749.html

2026年4月施行 女性活躍推進法改正のポイント

女性活躍推進法について、2025年12月23日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公布されました。

これは、2026年4月1日の改正法施行に向け、企業に求められる対応内容や情報公表の考え方を具体的に示したものです。

◆新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に、女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員101人以上の企業も対象となります。これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

◆公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- ・男女間賃金差異

・女性管理職比率

これらは、従業員数101人以上の企業すべてで義務化されます。加えて、選択して公表する項目として次のようなものがあります。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績（採用割合、係長級における女性比率など）
- ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績（男女別育児休業取得率、有給休暇取得率など）

これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。

初回の「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。公表は自社ホームページまたは厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」などを活用し、年1回以上の更新が求められます。

【厚生労働省「女性活躍推進法が改正されました！」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>

協会けんぽの平均保険料率が34年ぶりに引下げて9.9%に

主に中小企業の従業員が加入する全国健康保険協会(協会けんぽ)から、「2026(令和8)年度政府予算案を踏まえた収支見込みについて(概要)」が公表されました。

2026年3月分(4月納付分)から、医療分の平均保険料率は10.0%から9.9%に引き下げ、介護保険料率は1.59%から1.62%に引き上げ、新設の子ども・子育て支援金制度による支援金率は0.23%となります。

◆医療分

2026年度の協会けんぽの収支見込みについては、平均保険料率を上記のとおり設定した上で、政府予算案(診療報酬改定等)を踏まえて算出した結果、収入(総額)が12兆3,979億円、支出(総額)が11兆8,841億円と見込まれ、単年度収支差は5,137億円となることを見込まれています。

収入については、2025年度(決算見込み)から516億円増加する見込みです。増加する要因は、主に「保険料収入」について、平均保険料率を10.0%から9.9%に引き下げることによる減収要因がありますが、保険料を負担する被保険者の標

準報酬月額の上昇により増加する見込みとなること等によるものです。

支出については、2025年度(決算見込み)から1,951億円増加する見込みです。増加する要因は、主に「保険給付費」について、加入者1人当たり医療給付費が増加すること等によるものです。

◆介護分

2026年度の介護保険料率は、2025年度の介護保険料率1.59%よりも0.03%ポイント増加し、1.62%となります。増加する要因は、前年度末の剰余分(保険料率引下げに寄与)の見込み額が2025年度料率設定時より小さくなることによるものです。

◆子ども・子育て分

2026年4月から開始される子ども・子育て支援金制度による2026度の支援金率については、国から示された「実務上一律の支援金率」を踏まえて0.23%となります。

【全国健康保険協会「2026(令和8)年度政府予算案を踏まえた収支見込みについて(概要)」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g1/r8-1/26010501/>

子ども・子育て支援金の徴収が始まります

◆子ども・子育て支援金とは？

国の「こども未来戦略『加速化プラン』」で定められた子育て支援の拡充にかかる費用に充てるため、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第47号)により創設されるものです。高齢者を含むすべての世代の人が、公的医療保険の保険料とあわせて徴収され、会社員は令和8年4月分から徴収が始まります。

◆どのような支援に活用されるの？

2025年4月からの雇用保険の「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」は、子ども・子育て支援金を活用した子育て支援策として、既に実施されています。また、児童手当の拡充や親の就労の有無にかかわらず保育園に通いやすくする「こども誰でも通園制度」の給付なども、同様です。

◆負担額はどれくらい？

子ども家庭庁が12月26日に公表した年収別推計によれば、協会けんぽ・組合健保の被保険者一人当たりの月額負担は次のように示されています。

ただし、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない、とされています。

- ・年収200万円：被保険者分 192円/月額
- ・年収400万円：被保険者分 384円/月額
- ・年収600万円：被保険者分 575円/月額
- ・年収800万円：被保険者分 767円/月額
- ・年収1,000万円：被保険者分 959円/月額

◆給与計算への影響は？

上記のとおり、会社員は令和8年5月に納付する令和8年4月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくでしょう。なお、育児期間中は医療保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

【こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」】

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>

【厚生労働省「令和6年雇用保険制度の改正内容について(子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律)」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40723.html

2026年2月 月間・週間行事

月間・今月から

北方領土返還運動全国強調月間

(2月1日から2月28日まで)

北方領土問題の解決のためには、国民一人ひとりの理解と関心を深めることが重要です。毎年2月と8月は「北方領土返還運動全国強調月間」であり、期間中は、全国各地で講演会、キャラバン、パネル展など、様々な広報・啓発活動が展開されます。

省エネルギー月間 (2月1日から2月28日まで)

冬季は暖房の使用などによってエネルギーの消費量が多い季節。毎年2月は「省エネルギー月間」です。省エネルギーに関する取組を一層促進するため、省エネルギーに関するイベントなどが実施されます。暖房が過度にならないよう気を付けるなど、毎日の暮らしの中で皆さん一人ひとりが省エネルギーを実践することも大切です。家庭や学校、職場で、省エネを実践しましょう。

サイバーセキュリティ月間 (2月1日から3月18日まで)

不審なメールによる情報漏えい被害や個人情報の流出など、生活に影響を及ぼすサイバーセキュリティに関する問題が多数報じられています。誰もが安心してITの恩恵を享受するためには、国民一人ひとりがセキュリティについての関心を高め、これらの問題に対応していく必要があります。このため、政府では、重点的かつ効果的にサイバーセキュリティに対する取組を推進するため、2月1日から3月18日までを「サイバーセキュリティ月間」と定めています。期間中、政府機関はもとより、各種啓発主体と連携し、サイバーセキュリティに関する普及啓発活動を集中的に実施します。

令和7年分の確定申告 (2月16日から3月16日まで)

【所得税及び復興特別所得税、並びに贈与税】

【消費税及び地方消費税】

週間・記念日

- 2日 (月曜日) 世界湿地の日
- 3日 (火曜日) さかなの日 (毎月3日から7日まで)
(2月3日から2月7日まで)
- 7日 (土曜日) 北方領土の日
- 13日 (金曜日) NISAの日
- 19日 (木曜日) 食育の日 (毎月19日)
- 20日 (金曜日) 旅券の日

長期継続中

- ・赤い羽根共同募金運動 (10月1日から3月31日まで)
- ・大型車の車輪脱落事故防止キャンペーン (10月1日から2月28日まで)
- ・「はたちの献血」キャンペーン(1月1日から2月28日まで)
- ・緑の募金 (1月15日から5月31日まで)

安衛法に基づく健診に
血清クレアチニン検査追加へ

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会は昨年12月17日、健診項目に血清クレアチニン検査を追加することを求める報告書を大筋で取りまとめた。定期健康診断の項目は労働安全衛生規則で定められており、同省は今後、労政審に安衛則改正を諮問する方針。血清クレアチニン検査では、現在の検査項目である尿蛋白検査、血圧検査、血糖検査では把握できない腎機能低下リスクの把握が期待される。なお、このほか検討されていた眼底検査や骨粗鬆症検査等の追加は見送られた。(月刊社労士2026.01「News」より)

令和8年度の雇用保険料率は
0.1%引き下げへ

厚生労働省は昨年12月19日、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会を開催し、令和8年度の雇用保険料率を前年度(1.45%)から0.1%引き下げて1.35%とする案を示した。失業等給付の保険料率を前年度の0.7%から0.6%に引き下げる。育児休業給付の保険料率は、前年度に引き続き0.4%に据え置く。雇用保険二事業の保険料率は0.35%を引き下げる財政状況になく、労働者負担は0.5%、事業主負担は0.85%となる見通し。労使ともに引き下げに異論はなく、同省は年明けに告示を改正する。(月刊社労士2026.01「News」より)

出産費用を保険給付として
全国一律の現物給付に

厚生労働省は昨年12月18日、社保審医療保険部会を開催し、医療保険制度の改革案を示した。出産の給付体系については、現行の出産育児一時金に代えて、保険診療以外の分娩対応に要する費用を全国一律の水準で現物給付とする方針。妊婦・胎児の状況や分娩の経過によって臨床現場で必要となる対応は多様なため、基本単価を設定し、手厚い人員体制やハイリスク妊婦を積極的に受け入れる体制を整備している場合などを評価して加算する。妊婦には自己負担を求めず、10割の保険給付とするが、分娩取扱施設等において提供される分娩対応以外のサービス(アメニティ等)の費用は見える化を義務づけ、妊婦が選択できる環境を整備する。(月刊社労士2026.01「News」より)

● シフト表の例と法定休日の考え方

例) 早出 6:00~15:00 遅出 14:00~23:00 夜勤 22:00~翌 7:00 (休憩各 1 時間)

氏名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Aさん	早	早	早	早	水	水	遅	遅	遅	遅	水	水	夜	夜	夜	夜	赤	水	早	早	早	早	水	水	遅	遅	遅	遅
Bさん	早	遅	夜	赤	早	遅	夜	赤	早	遅	夜	赤	水	早	遅	夜	赤	早	遅	夜	赤	早	遅	夜	赤	水	早	遅

水色の日については、暦日（午前0時から午後12時まで）としての休業が確保され、「法定休日」と評価することができます。

赤色の日については、午前7時まで勤務しているため暦日としての休業が確保されておらず、「法定休日」と評価することができません。

AさんとBさんのシフトは、月28日に対してどちらも20日出勤であり、週40時間はクリアしていませんが…

→ Aさんのシフトは、法定休日も4週に4日以上あり、労働基準法上の問題はありません。

→ Bさんのシフトは、法定休日と評価できる日が4週に2日しかなく、法定の日数を下回っています。

→ **Bさんのシフトについては、改善が必要です。**

【厚生労働省：パンフレット「介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント」を引用し編集】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000740605.pdf>

「休日」とは、労働契約において労働義務がないとされている日をいう。

本条の休日は、一暦日すなわち午前零時から午後12時までの二四時間であるか、又は単に継続二四時間で足りるかという問題がある。この問題について解釈例規は、原則として暦日休日制をとっている(昭23.4.5 基発第535号)。「労働法コンメンタール(抄)」

実務に役立つQ & A [労使協定]

過半数代表者が管理職に昇進した場合は？

Q

育児休業等の対象者を限定する労使協定を結んでいて、内容をみると自動更新となっていました。労働者側の締結当事者は、現在、管理職に昇進しています。過半数代表者が管理監督者となった場合においても、協定は有効なのでしょうか。

A

労使協定には有効期間の定めが必要なものと、不要なものがあります。たとえば時間外・休日労働(36)協定など労基法に基づく労使協定の中には、条文ではっきりと有効期間の定めを必要としているものがあります。

一方で、育児休業の労使協定については、条文上では明らかではありませんが、有効期間の定めをすべきという解釈が示されています(令7.1.20雇均発0120第1号)。有効期間を定めたとて、労使双方から申出がないときには、有効期間の延長を自動更新とする旨の規定を結ぶことも差し支えなく、厚労省が示す労使協定の例でも採用されています。過半数代表者は、管理監督者でないことが要件となっています(前掲通達)。自動更新される際に、過半数代表者が管理監督者に昇進していたり、退職していた場合は、協定を締結し直す必要があると解されています(平30.7.30雇均職発0730第1号)。

2月の手続 [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]

[16日]

○所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>[税務署]

※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

[28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]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>