

連絡先：〒260-0013
 千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302
 電話：043-307-5967
 FAX：043-239-9847
 e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

異動・配属の疲れが出てくる？「6月病」のサインと対処法

◆最近のビジネスパーソンに多い「6月病」

新しい環境に適応しようと心身に緊張からくるストレスが溜まり、不調を感じる人が増えることは、いわゆる「5月病」として有名です。

しかし近年、ビジネスパーソンには学生とは時期がずれて同じような不調を感じる人が増え、「6月病」といわれています。新入社員に限らず、異動があった社員にも見られ、梅雨を迎える不安定な気候もあって不調を感じやすいようです。

◆不調が出るのは正常な反応

従業員に元気がなかったり、遅刻や欠勤が増えたりすると心配になりますが、精神科産業医の吉野聡医師によれば、異文化に対する最初の適用反応として「頑張ろう！」とテンションを高めに保ち対処しようとする「躁的防衛」があり、その反応が心身の不調となって表れるということです。疲れが出るのは当然のことと、泰然とした対応がよいそうです。

◆誤った対処法に注意

不調への対処法は、気分転換をしてリフレッシュをしたりたっぷり睡眠をとってリラックスしたりと様々ですが、次のように逆効果になってしまうものもあります。また不規則な生活は悪化の原因ともなりますので、さりげなく注意を促してあげるのもよいでしょう。

- ・休日に寝だめをする
→体内時計のリズムが狂うと引きずってしまうので、平日より2時間程度の寝坊にとどめる
- ・天気が悪くても出かける
→低気圧になると空気中の酸素量が減り疲労を感じやすくなるので、出かけるなら晴れた日がい

- ・お酒を飲む
→アルコールは一時的に気分を高揚させるが疲労そのものは回復しないので、摂り過ぎないようにする

◆長引く場合は産業医に相談も

上記の吉野医師によれば、2週間ほどでだんだん回復する様子であれば正常な防衛機制ですが、それより長引く場合は病的なことを心配するべきで、この時点で産業医に相談するのがよいようです。

不調が見られたからと過敏に反応し過ぎず、しっかり観察しながら待ってあげましょう。

近い将来「VR オフィス」は新しい職場となるのか

◆「VR」

「VR」とは、Virtual Reality「バーチャルリアリティ」（仮想現実）の略語です。ゲーム業界ではすでに定着していますが、その他の業種でいえば、不動産業界では、不動産テックの一つとして、コンピュータグラフィックスや音響効果を組み合わせて、人工的に現実感を作り出し、現地まで足を運ばなくても内覧できる「VR内覧」等も、既に一般的に活用されています。

そこで、VR空間にオフィスを構え、社員がそこに通勤する「VRオフィス」についてご紹介します。

◆「VRオフィス」とは

「VRオフィス」の仕組みは、インターネット上の仮想現実の空間にオフィスを構え、そこに社員が出社するといったものです。米国で急成長した不動産会社、eXp Realtyが有名です。

通常VRは、専用端末のヘッドマウントディスプレイが必要な場合が多いですが、eXp社で使

用しているソフトはその必要がなく、マイク付きヘッドホンを使用しモニター画面で見する方法です。

社員は専用ソフトをダウンロードして、ゲームの要領で自分のキャラクターを作成します。そのアバターがVRオフィスに出社します。イメージとして、ボタン一つでアバターが会社のエントランスに出現します(出社)。そこから、ホールのようところで会議をしたり、研修を受けたり、打合せをしたりと仕事をこなします。ほかの社員(アバター)に話しかけたり、一緒にエクササイズをしたり、仕事以外のことも共有することができます。

◆今後どれほど定着するのか

ニューヨークでは、この一年で、オフィス賃料の高騰で事業の採算が合わなくなり廃業に追い込まれた不動産会社が複数あるといいます。VRオフィスについては、賃料はまったくかかりません。通勤するための時間も労力もかかりません。e X p社でいえば、毎週金曜日朝の定例会議に、全米の各地にいる従業員(約700人)のアバターがVRの会議室に集まります。近くに行って話しかければ、アバター同士で情報共有ができます。2013年に株式公開し、6年間で10倍になったe X p社は、絵に描いたような成功を納めています。

日本に目を向けてみると、東京のコンテンツ制作会社「HIKKY」がVRオフィスを構えています。テレワークの一つとして捉えられるVRオフィス、職種や業種に限られる場面もあるかもしれませんが、今後のオフィススタイルの一つとして今後ますます注目が集まりそうです。

「有給休暇の取得義務化」企業の反応は？～エン・ジャパン調査

4月1日から、10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して「年5日の有給休暇の取得義務化」が始まりました。エン・ジャパン株式会社は、同社の人事向け総合情報サイト「人事のミカタ」上で、2月から3月にかけて、「有給休暇の取得義務化」についてアンケート調査を行いました。その概要は以下のとおりです。

◆有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上。4社に1社が義務化に否定的

有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、96%が「知っている」(内容も含めて知っている:63%、概要を知っている:33%)と回答しました。有給休暇の取得義務化についての印象を伺うと、「良いと思う」が73%(非常に良いと思う:23%、まあ良いと思う:50%)、「良くないと思う」が26%(あまり良いと思わない:21%、良くないと思う:5%)と、4社に1社が否定的に感じていることがわかりました。

◆7割が「有給休暇の取得を促進している」と回答。業種は「金融」「商社」「IT」。一方、促進していないのは「広告」「流通」「不動産」。

「現在、有給取得を促進していますか？」と伺うと、「促進している」が70%でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」(100%)、「商社」(79%)、「IT・情報処理・インターネット関連」(77%)でした。一方、取得を促進していないのは「広告・出版・マスコミ関連」(36%)、「流通・小売関連」(34%)、「不動産・建設関連」(27%)でした。また、企業規模別では他に比べ、「100～299名」(28%)が目立ちました。

有給取得を促進する理由を伺うと、「社員の満足度向上のため」(67%)が最多。「有給取得の義務化の法に準拠するため」(42%)は第3位でした。

◆有給休暇の取得義務化への課題は、「人手不足」「業務の偏り」

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題を伺うと、「人員不足」(65%)、「業務量が人に偏っている」(60%)が多く回答されました。人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視しているようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応しますか？」と伺うと、多くが「有給休暇の計画的取得」(83%)、「有給休暇取得のための周知・啓発」(81%)と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があるでしょう。今回の有給休暇の取得義務化は画期的ですが、そのためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行ったり、各人が労働生産性を意識した行動をとったりすることが大事ではないでしょうか。

【エン・ジャパン「有給休暇の取得義務化」実態調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/17179.html>

中途採用者の定着率は？～エン・ジャパン調査

◆人手不足の状況が続く中……

人手不足の状況が続く中、求人募集しても、「良い人からの応募がない」、「そもそも応募が全然来ない」という企業も多いようです。一方で、たとえ良い人材を採用できたとしても、離職率が高ければ、なかなか企業の人手不足の問題は改善されません。

その中でも、中途採用者については、企業に定着してもらうまでに一定程度の時間や労力もかか

りますので、その定着率については気になるところで。

◆約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答

エン・ジャパン株式会社が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』上で、直近3年間で中途入社者（正社員）がいる企業を対象に実施した「中途入社者の定着」についてのアンケート調査（回答：693社）によると、約4割が「中途入社者の定着率が低い」と回答しているそうです。業種別に見ると「流通・小売関連」（51%）、企業規模別では「1,000名以上」（48%）がそれぞれ最も高い割合となっています。なお、同調査では、中途入社者が退職に繋がりやすい期間を聞いていますが、37%が「1カ月未満～6カ月」と回答しているそうです。3社に1社の割合で、入社者が早期に退職の選択をしていることがわかります。

◆定着率向上に寄与する企業の取組み

同調査では、企業が中途入社者の定着率向上のためにしている取組みとしては、「定期で行う上司との面談」（53%）、「歓迎会での交流」（50%）との2つの回答が、特に多くなっています。取組みによる定着率の寄与度に関する調査では、定着率に好影響だったものとして「定期で行う人事との面談」、「定期で行う上司との面談」が挙がっています。また、実際に実施している企業は1割と少なかったものの、効果があるものとして、「メンター・ブラザー・シスター制度によるフォロー」が挙がっています。ちなみに、注目すべきところとして、定着率向上のための取組みとして「中途入社者コミュニティへの参加」、「社内見学」はむしろマイナスの影響につながるという結果が出ています。

◆定着率向上のための企業も取組み

人手不足の中、何の検討もなしに「何となく」採用活動をして、人を採るということは、社員の離職率の面からはリスクがあります。また、会社側が良かれと思って取り組んでいた定着率向上のための取組みも、実際には効果がないどころか、上記の結果のように、むしろ退職者を増やしている可能性もあります。

実際に効果のある取組みは何なのか、実際の効果を検討しながら、企業としても取り組んでいくべきでしょう。

【エン・ジャパン「人事のミカタ」～中途入社者の定着について】

<https://partners.en-japan.com/enqueterereport/144>

企業は妊婦、産後ママにどう接するべきなのか～赤ちゃんの部屋調査

◆3人に1人がマタハラを受けている

パパとママのためのメディア「赤ちゃんの部屋」が、出産経験のある女性に「妊産婦の働き方と会社の取り組み」に関する調査を行いました。調査の結果、「マタハラを受けたことがある、受けたかもしれない」と答えた女性は33.8%となり、約3人に1人がマタハラを受けていました。もっとも多く受けたとされるマタハラは「皮肉や嫌味を言われた（40.0%）」、次いで「体調不良を我慢させられた（24.9%）」「退職を促された（22.8%）」ということです。

◆こんな発言、態度は要注意！

妊娠中に上司や同僚から言われて嫌味に感じた発言は、「妊婦だから休憩多くていいね」「育児はどうせ暇だろう」「2人目すぐ妊娠は本当にやめてね」「（重いものを）なんで持てないんだ」など。妊娠、出産に対する理解不足からくるものが多いと考えられます。

◆復職の助けになったのは時短勤務制度

今回の調査では、産後に復職した方は53.7%と半数以上でした。しかし、そのうち6.8%が、「復職したがすぐに辞めてしまった」と答えています。育児と仕事の両立に悩み、復職を断念する方も多いようです。また、復職するときの助けになった制度は「時短勤務（48.9%）」「通院休暇や有給の取得（14.5%）」「フレックス勤務（通勤緩和）（12.7%）」など。勤務時間に関しての制度が、大きく復職の助けになっていることがわかります。

◆うれしい配慮は「勤務時間の柔軟な対応」

会社に求める配慮を聞いた質問では、「勤務時間の柔軟な対応（43.8%）」「休み（有給）の推奨と促進（39.3%）」「業務の分担を軽くしてもらおう（35.7%）」などの答えが多く、やはり育児と仕事を両立するうえで時間的な配慮が求められていることがわかります。業務分担に関しては、「時短勤務でも業務量が変わらず負担が増えた」「残業で保育園の送迎が間に合わない」という声がありました。

◆正しい知識と理解、協力が不可欠

マタハラは違法行為です。予防には、出産経験の有無にかかわらず、妊娠や出産がどういうものかを職場全体で理解することが必要です。人材不足が叫ばれる中、全社員が十分な能力を発揮するためにも、妊娠・出産・育児への正しい知識をもち、周知・啓発していきましょう。

【赤ちゃんの部屋「マタニティの働き方に関する調査」】

<https://www.babys-room.net/46629.html>

電話対応を軽んじるなかれ～エン・ジャパン調査

◆電話対応でイメージダウン

エン・ジャパン株式会社が実施した「アルバイト応募先の対応」に関するアンケート調査によると、「アルバイト応募先の対応によってイメージが変わった」との回答が6割を超えたそうです。

応募先企業のイメージアップにつながった対応場面としては「電話」「面接」「メール」の順となっています。具体的な対応としては、「連絡が早かった」「気持ちの良い挨拶があった」「正しい言葉や文章をつかっていた」「不安や疑問を聞いてくれた」といった項目が挙がっています。一方、イメージダウンにつながった対応場面としては「面接」と「電話」で回答の8割近くを占めています。具体的に対応としては、「話をちゃんと聞いてくれなかった」「タメ口など丁寧な言葉遣いではなかった」「不安や疑問を話しても、回答がえられなかった」という項目があります。いずれも電話対応が重要となっています。

◆クレームにもつながる怖さ

電話対応には、通常の問合せでもクレームに変身させてしまう怖さがあります。そうした事態を予防するには、どのような電話でも、まずは「相手の話をじっくり聞く」ことが重要でしょう。相手の話している途中の「あー、はいはいはい」と遮るような返事や、「なるほどですねー」といった軽すぎる返事などは、「軽んじられた。バカにされた」と、相手は不快に感じやすいものです。

社員同士では「そういう話し方の人なんだな」程度の話で気にもされない場合でも、外部からみると不快に感じ、企業イメージの低下につながります。

◆部下の対応を指導する難しさ

人手不足の中、電話対応により、採用の機会を逃してしまう実態がわかります。電話に対応した社員の言動に、明らかに間違いがある場合は言うまでもありませんが、「積極的に非があるとまでは言えないけれども企業活動にとっては機会の損失につながる」というようなケースは、なかなか悩ましいものです。OJTによる指導も重要ですが、その場限り・その人限りの指導となりがちです。また、自信をもって「これが正しい対応だ」と言い切れる上司はどれだけいるのでしょうか？そもそも上司が指導の時間も取れないほど忙しいかもしれません。

「いまさら電話マナーなんて…」という軽視は、ボディブローのように企業の経営に響いてきます。電話対応を「対外的なイメージ戦略」の一つとして真剣に考え、会社として統一的な対応のレベルアップを図るには、やはり外部の専門家に依頼するのがやりやすいでしょう。

【エン・ジャパン『エンバイト』ユーザーアンケート】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16663.html>

夏は交通事故の発生件数が増加！
改めて確認しておきたい企業の
各種責任

◆交通事故の発生が多い「7月」

交通事故の発生が最も多いのは12月、次いで7月です。いずれも長期休暇のタイミングで交通量が増加することが一因と考えられますが、特に7月は、「天候」も事故の大きな要因となります。梅雨や台風など、夏特有の天候の急変に注意が必要です。

たとえば、梅雨時は、視界が悪化したり、雨音で外部音が遮断されたりすることなどによって注意力が散漫になりがちです。スリップ等の危険もあります。また、台風等で急に激しい雨風に見舞われる場合には、乾燥していた道路に溜まっていた泥や埃が水分に混ざり、通常の雨の場合よりもさらに滑りやすくなることが指摘されています。

◆自動車事故が起こった場合に事業者が負う責任

従業員が起こした自動車事故について、事業者が責任を負うこともあり得ます。

社有車で業務中に起こした事故では企業や管理者の側が運行供用者となり同時に使用者責任も負うことは広く知られていますが、無断で社有車を私用に使っていた場合の事故であっても、従業員が社有車を私用するまでの経緯やそれが業務とどう関連するのか、日常の使用状況などを総合的にみて判断されます。

マイカーでの事故も、企業が業務でマイカーを使うことを認めていた場合、原則的には社有車を使用していたのと変わらないため、会社の運行供用者責任・使用者責任が問われます。マイカー通勤時の事故についても、企業が積極的にマイカー通勤を推奨しているような場合には、責任が発生する可能性が高くなります。

◆事故を起こさないための対策が必要

従業員の交通事故において、企業側が責任を免れることはとても難しいものです。これを踏まえれば、交通事故の危険性が高くなるシーズンを前に、改めて安全運転について徹底することが求められます。業務や通勤で自動車を使用する従業員に対し、再度の教育を行うことも有用であるといえます。

外国人労働者が感じた「働きにくさ」
の理由～マイナビ「在日外国人へのア
ルバイト意識調査」

在日外国人の日本におけるアルバイトに対する意識を明らかにすることを目的とした調査が行わ

れています（「在日外国人へのアルバイト意識調査」株式会社マイナビ）。

今後、これまで以上に外国人労働者の増加が見込まれるなかで、外国人労働者はどのようなことに不安や大変さを感じているのかなどの実態を知ることが、企業にとっても押さえておくべきことと思われます。以下、調査結果を見ていきます。

◆アルバイトを探す際に大変だと思うことは

「外国人が勤務可能な求人が少ない、又は限られている」が最も高く（40.1%）、次いで「日本語での履歴書等、書類の準備」（27.9%）、「求められる日本語レベルが高すぎる（日本人と同等など）」（26.5%）、「就労に必要なビザ取得などの手続き」（23.1%）、「求人情報が日本語でわかりづらい」（20.4%）、「面接時のマナー（5分前行動や、服装等）」（20.1%）、「労働条件がわかりづらい」（14.3%）、「アルバイトの探し方が分からない」（4.8%）などの声が上がっています。アルバイト探しに利用するものとしては、「インターネットの求人サイト」が最も高く（79.6%）、次いで、「知人からの紹介」（40.8%）、「求人アプリ」（37.8%）となっています。

◆日本で働く際の不安要素は？

「自分の日本語能力」（56.1%）が最も高く、次いで「職場の人間関係」（40.8%）、「外国人だからという理由で不当な待遇や扱いをされないか」（40.1%）、「仕事は難しくないか」（32.3%）、「文化や生活習慣の違いを互いに受入れることができるか」（31.0%）となっています。上位3つについては、「実際に働き始めて不安が的中したこと」と同じ結果となっています。

◆働きやすさの理由と働きにくさの理由

働きやすさの理由としては、「希望通りの勤務時間で働ける」（31.5%）、「立地が便利である」（29.7%）、「仕事が楽しい」（29.2%）、「仕事がらく」（28.8%）、「職場の人間関係が良い」（26.9%）、「職場の設備環境が良い、清潔である」（26.9%）、「時給（日給）に満足している」（26.5%）となっています。

一方、働きにくさの理由としては、「仕事内容が過酷」（36.0%）、「職場の人間関係が悪い」（26.7%）、「時給（日給）に満足していない」（20.0%）、「異文化への理解がない」（20.0%）、「希望より勤務時間が増やされる」（18.7%）、「外国人向けの教育、研修をしてくれない」（17.3%）が続いています。他にも、「日本人以外の人非常に少ない」（13.3%）、「日本語を学ぶ環境がない」（12.0%）がありました。アルバイトをしていてストレスを感じる時について、「職場の人とコミュニケーションがうまくとれないとき」「外国人に対する偏見を感じたとき」（いずれも29.6%で最も高い）を挙げています。

【マイナビ「在日外国人へのアルバイト意識調査」】

<https://nalevi.mynavi.jp/download/5943/>

平成 30 年度の民間企業の障害者雇用状況～厚生労働省集計結果

◆雇用障害者数、実雇用率が過去最高を更新

厚生労働省は、平成 30 年度 6 月時点の民間企業の障害者雇用状況を公表しました。集計結果によると、民間企業で雇用されている障害者数は 53 万 4,769.5 人（短時間労働者は 0.5 人で計算、前年より 3 万 8,974.5 人増加）で、15 年連続で過去最高を更新しました。

また、実雇用率は 2.05%（前年比 0.08 ポイント増）で、7 年連続で過去最高を更新しましたが、法定雇用率（2.2%）を達成した企業の割合は 45.9%（前年比 4.1 ポイント減）でした。

なお、平成 30 年 4 月施行の改正障害者雇用促進法により、民間企業の障害者雇用の対象が従業員数「50 人以上→45.5 人以上」、法定雇用率が「2.0%→2.2%」に拡大され、算定の対象に「精神障害者」が追加されました。

◆障害種別、企業規模別の状況

障害種別にみると、身体障害者は 34 万 6,208 人（前年比 3.8%増）、知的障害者は 12 万 1,166.5 人（同 7.9%増）、精神障害者は 6 万 7,395 人（同 34.7%増）でした。特に精神障害者の雇用者数が大幅に伸びています。

また、企業規模別にみても、45.5 人～50 人未満、50 人～100 人未満、100 人～300 人未満、500 人～1,000 人未満、1000 人以上、すべての企業規模区分で障害者雇用者数が前年より増加しました。

しかしながら、企業規模別の実雇用率は、全体の実雇用率（2.05%）に到達している企業は 500 人～1,000 人未満、1,000 人以上規模以上の企業規模のみとなっています。法定雇用率達成企業の割合も、すべての企業規模区分で前年より減少となりました。

◆法定雇用率未達成企業の状況

法定雇用率の未達成企業は 5 万 4,369 社（全体の 54.1%）でした。また、そのうちの 64.0%は不足数が 0.5 人または 1 人である 1 人不足企業でした。さらに、障害者を 1 人も雇用していない障害者雇用ゼロ企業は 3 万 1,439 社で、未達成企業に占める割合は 57.8%と 6 割近くを占めています。

現在、法定雇用率未達成企業には、法定雇用率に対し不足する障害者 1 人につき月 5 万円の障害者雇用納付金の納付を義務付けています。また、法定雇用率は、令和 3（2021）年 4 月までにさらに「2.3%」への引上げが予定されています。企業の障害者雇用に関する関心はますます高まっています。

【平成 30 年 障害者雇用状況の集計結果～厚生労働省】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html

新卒採用者の 3 年以内の離職率、平成 30 年は 31.8%

◆ゴールデンウィーク明けは早期離職の時期？

例年、5月の大型連休後は、新社会人など若手が新しい環境に適応できずうつ病のようになってしまう、いわゆる「5月病」の時期とされています。特に今年は、10日間もの連休となったため、「早期離職を考える人」「大型連休中に転職活動をした人」が例年よりも多い傾向にあったとすると一部報道も見られました。

ここでは、新卒入社3年以内の早期離職についてとりあげます。

◆平成 30 年間の「3年以内の離職率」推移

厚生労働省が毎年公表している「新規学卒者の離職状況」によると、新規学卒就職者（本稿では大卒のみ。以下「新卒採用者」）の3年以内の離職率は、平成30年で31.8%でした。離職率を平成の30年間で比較すると、最も低い年で23.7%（平成4年）、最も高い年で36.6%（平成16年）となっており、年によって多少の変動はあるものの、昨年の31.8%という結果は平均値に近いものとなっています。いつの時代も、おおむね3～4人に1人の新卒採用者が、3年以内に辞めてしまうと言えます。

ちなみに、業種別では、離職率が高い順に、宿泊業・飲食サービス業（49.7%）、教育・学習支援業（46.2%）、生活関連サービス業（45.0%）という結果でした。

◆「3年以内の離職」の理由1位とは？

では、新卒採用者は、具体的にどのような理由で早期離職しているのでしょうか。

内閣府「平成30年版 子供・若者白書」によれば、初職の離職理由（複数選択可）として最も多く挙げられたのは「仕事が自分に合わなかったため」（43.4%）で、2位以下の「人間関係がよくなかったため」（23.7%）、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」（23.4%）を大きく引き離す結果となりました。新卒採用者の場合、人間関係のトラブルや労働条件よりも、「仕事（業務）のミスマッチ」が原因で辞めてしまうケースが多いようです。

この時期、自社の新卒採用者においても「仕事が自分に合わない」と感じている者がいないかどうか目を配ってみると、離職の予防につながるかもしれません。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（平成27年3月卒業者の状況）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00001.html

【内閣府「平成30年版 子供・若者白書」】

https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/pdf_index.html

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始
<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付
<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]