

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

就職氷河期世代の就業支援に向けたハードル

民間の調査会社のディップ総合研究所が、35～54歳の有期雇用就業者（学生を除く）または無職の求職者を対象とした「就職氷河期世代の就業意向調査」の結果を発表しました。

調査は2020年11月25日（水）～2020年12月1日（火）にかけて、47都道府県内の18～69歳の男女のうち、学生を除く有期雇用就業者もしくは無職の求職者を対象に行われ、本レポートにはこのうち、35～54歳の1990年代～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代の1,667サンプルが利用されました。

◆正社員として働くことへの希望

現在、無職や非正規雇用で就業している氷河期世代の方のうち、「正社員として働きたい」と思っている人の割合は、「正社員で働きたい」17.5%、

「正社員で働きたいが、現在の雇用形態でも許容できる」28.4%を合わせて45.8%。正社員として働きたいと思いつつも、現状は別の雇用形態で就業している方が半数近くいることがわかりました。雇用形態別では、契約社員と派遣社員の6～7割近くが、正社員という雇用形態を希望しています。

◆正社員として働けていない理由

現在、正社員として働けていない理由は、1位「転職をするうえで年齢が壁になり、採用されなさそうだから」35.9%、2位「再就職に自信がないから」22.5%、3位「正社員の仕事に、自分でもできる仕事があるか自信がないから」「転職をする上で学歴・職歴などに自信がないから」21.9%となり、年齢に対する不安が圧倒的に大きいことがわかりました。

◆就業支援に対する希望

望まれる具体的な支援内容としては、1位「職業あっせん先での就業体験・研修」22.7%、2位「職業あっせん先の見学」21.8%、3位「応募書類作成」20.2%となっています。正社員としての採用にハードルが高いと感じる人が多いなか、座学や研修

などといった自己研鑽のための項目よりも職業あっせん先に関するものが上位を占めていて、個人で転職活動をするのではなく、就職から定着までを支援してほしいといった要望が多いことがわかりました。

現在、政府や自治体がさまざまなかたちで就職氷河期世代活躍支援に向けた対策を講じていますが、本調査では「興味関心はない」と37.7%が回答している一方で、「どのような支援があるのかわかりやすく知りたい」35.5%、「支援内容を具体的に教えてほしい」29.7%と、約3割が活躍支援について前向きな考えを持っていることもわかりました。政府・自治体のさらなる支援策やその周知が求められる一方、人手不足のなか、企業もこの世代の活用に向けた積極的な取組みが望まれるところです。

【ディップ総合研究所の氷河期世代の就職動向に関する調査について】

<https://www.baitoru.com/dipsouken/all/detail/id=460>

職場での新型コロナウイルス感染予防に役立つマスクの素材と効果の知識

◆11都府県に再び緊急事態宣言

1月13日、政府は、東京、千葉、神奈川、埼玉の1都3県に続いて、大阪、京都、兵庫、愛知、岐阜、栃木、福岡にも緊急事態宣言を発令しました。

1月5日の新型コロナウイルス感染症対策分科会の提言では、イギリスの科学雑誌「ネイチャー」の掲載論文等を踏まえ飲食の場を中心とした対策が中心となっていますが、「全国的に急速に感染がまん延するおそれもある」ともされ、広く感染予防対策を徹底する必要があります。

◆マスク着用による予防効果は？

感染予防対策として、手指の消毒、マスクの着用、換気の実施が呼びかけられていますが、マスクの予防効果は、素材によって異なります。

昨年10月に国立大学法人豊橋技術科学大学が公表した実験結果では、マスク（不織布、布、ウレタン）とフェイスシールド、マウスシールドを着用した場合

の変化が数値で表されています。

同実験結果によれば、吐出し飛沫の外部流出量が、着用なしを100%とした場合、不織布・布では20%程度に抑えられますが、ウレタンでは50%、マウスシールドでは90%と、効果に差があります。また、吸込み飛沫量については、不織布では30%程度に抑えられますが、ウレタンでは60~70%、フェイスシールドやマウスシールドでは小さな飛沫に対しては効果なし、という結果になっています。

◆発声と飛沫量の関係は？

さらに、カラオケや飲食による感染が問題となっていることを受け、会話、大声、歌唱、飲食時における呼気流量がどのように変化するかの実験も行われています。

実験結果によれば、カラオケや大声で話す場合、大きな飛沫の量は、通常会話と比較しておよそ10倍増加し、飛沫が飛び出す勢いは1.5倍から2倍程度になるといえることです。また、飛沫の到達距離は1.5倍程度増えるため、人との間隔を十分にとること、小さな飛沫の数もおよそ2倍となるため、十分な換気が必要ということになります。

◆職場での感染予防のために

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もしれません。

「36 協定届」が新しくなります

◆改正の内容

4月1日より、36 協定届の様式が新しくなります。改正内容は、大きく2点あります。

- ① 36 協定届における押印・署名の廃止
- ② 36 協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

◆36 協定届における押印・署名の廃止

労働基準法施行規則等の改正により、使用者の押印および署名が不要になりました（記名は必要）。

※36 協定と36 協定届を兼ねる場合の留意事項

労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印または署名など）により36 協定を締結すること

テレワークにより、パフォーマンスが上がったと感じる社員が58.4%いるのに対し、仕事ぶりを感じない管理職が55.8%いるという結果が出ています。

総合的には、ハイブリッドワーク型での働き方が理想的という結果になっています。職種や業態によって異なりますが、これからニューノーマルといわ

れる働き方が中心になってくるのは間違いありません。会社にとっても社員にとっても最適な働き方の模索が続くことになるでしょう。

【パーソルプロセス&テクノロジー(株)「テレワークに関する意識・実態調査」】

<https://www.persol-pt.co.jp/news/2020/09/29/4623/>

◆36 協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

労働者代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）についてチェックボックスが新設されています。

※過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ・管理監督者でないこと
- ・36 協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること
- ・使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

◆新旧様式の届出の適用

2021年3月31日以前であれば、4月1日以降の期間を定める協定であっても、原則、旧様式を用いることとなります。しかし、新様式を使用することも可能で、その場合は、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスにチェックする必要はありませんが、使用者の記名押印または署名が必要となります。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ、3月31日以前であっても、使用者や労働者の押印または署名がなくても提出することができます。

また、4月1日の施行日以降であっても、当分の間旧様式を用いることもできます。その際の留意点は次のとおりです。

- ・旧様式の押印欄を取り消し線で削除する
- ・協定届・決議届については、旧様式に、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスの記載を直接追記する、または同チェックボックスの記載を転機した紙を添付する（チェックボックスにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届・決議届と認められませんので、注意が必要です）

※新様式は以下のURLからダウンロードして使用できます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudo ujouken01/index.html>

【厚生労働省リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

3月1日から障害者雇用率が引き上げられます

◆改正の概要

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）において、事業主には、障害者雇用率以上の割合で対象障害者を雇用する義務が課さ

れています。この法定の障害者雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。

改正の経緯としては、平成30年4月1日施行の改正で、法令上は、2.0%から「2.3%」に引き上げられました。ただし、経過措置として、平成30年4月1日から起算して3年を経過する日より前に廃止することとして、当分の間は、「2.2%」とすることとしていました。

この経過措置の廃止の期日が、「令和3年3月1日」とされ、結果的に、同日から法令上の「2.3%」が適用されることになりました。

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）において、事業主には、障害者雇用率以上の割合で対象障害者を雇用する義務が課されています。この法定の障害者雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。

改正の経緯としては、平成30年4月1日施行の改正で、法令上は、2.0%から「2.3%」に引き上げられました。ただし、経過措置として、平成30年4月1日から起算して3年を経過する日より前に廃止することとして、当分の間は、「2.2%」とすることとしていました。

この経過措置の廃止の期日が、「令和3年3月1日」とされ、結果的に、同日から法令上の

「2.3%」が適用されることになりました。事業主（国および地方公共団体を除く）は、その雇用する対象障害者（※）である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる）以上であるようにしなければなりません（障害者雇用促進法43条1項）。

※対象障害者とは、身体障害者、知的障害者または精神障害者（精神保健および精神障害者福祉に関する法律の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る）をいいます（障害者雇用促進法37条2項）。

この障害者雇用率が、3月1日から以下のとおりとなります（いずれも同日前より0.1%引上げ）。

- ・一般事業主（一定の特殊法人を除く）
……100分の2.3
- ・一定の特殊法人……100分の2.6
- ・国・地方公共団体（都道府県等の教育委員会を除く）……100分の2.6
- ・都道府県等の教育委員会……100分の2.5

◆障害者雇用率の引上げの影響

障害者雇用率の引上げに伴い、対象障害者を1人以上雇用する義務のある一般事業主（一定の特殊法人を除く）は、常時雇用する労働者の数が43.5人以上の事業主となります（ $1人 \div 100 \text{ 分の } 2.3 = 43.478 \approx 43.5$ 人）。

この事業主には対象障害者の雇用義務のほか、次の義務・努力義務が課せられます。

- ・毎年、6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を、翌月15日までに、管轄公共職業安定所長に報告する義務（障害者雇用促進法43条7項）
- ・障害者雇用推進者を選任する努力義務（障害者雇用促進法78条）

企業の同一労働同一賃金への対応状況は？

◆4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところ。企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

◆「同一労働同一賃金」ルール 認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査（10月1日現在の状況について調査。有効回答数（有効回答率）9,027社（45.1%））によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています（大企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小企業（同300人以下）で63.3%）。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%（大企業5.2%、中小企業32.6%）となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

◆対応完了は約15%

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）について、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%（大企業27.5%、中小企業14.1%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%（大企業23.9%、中小企業10.8%）、「今後の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%（大企業25.7%、中小企業19.3%）となっています。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」が34.1%（大企業16.5%、中小企業35.1%）、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%（大企業6.4%、中小企業20.1%）となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

◆不合理な待遇差禁止義務への対応が4割

対応策にも様々ありますが、本調査では（複数回答）、「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な

待遇差禁止義務への対応」が4割を超え(42.9%)、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」(19.4%)、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し(差別的取扱い禁止義務への対応)」(18.8%)、「就業規則や労使協定の改定」(18.6%)、「労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明」(17.0%)、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」(12.8%)、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」(10.7%)、「正社員の待遇の見直し(引下げ等)」(6.1%)等が続いています。

これからという企業も、自社の状況をみながら具体的な対応を検討していきたいところです。

【独立行政法人 労働政策研究・研修機構「『パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査』結果」PDF】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20201225.pdf>

「テレワークではモチベーション低下対策を

◆テレワーク実施前後のモチベーション変化

昨今急速に普及したテレワークですが、働く人々のモチベーションにはどのような影響があるのでしょうか。株式会社リクルートキャリアは、コロナ禍でテレワークをするようになった就業者2,272名に、仕事に関するアンケートを実施しました。現在もテレワークを実施している人に働くモチベーションについて聞いたところ、テレワーク実施前では「やや低い」「非常に低い」の回答は14.1%であるのに対して、テレワーク実施後の同指標は22.5%(8.4pt増)でした。つまり、テレワークによってモチベーションが低下した人が増えているのです。

◆モチベーションを左右する要素

社会組織心理学の第一人者であるハックマンは、取り組むべき仕事は次の5つの要素をどの程度満たしているかによって、人々のモチベーションが左右されるとしています。

- ① 求められるスキルの多様性
- ② 仕事の全体感の把握
- ③ 仕事の重要性の実感
- ④ 仕事の進め方の裁量
- ⑤ 上司や同僚からのフィードバック

この5つのうち、テレワークによって影響を受けたと感じた人が多かったのが、②仕事の全体感の把握(テレワーク実施前後で20pt減)、③仕事の重要性の実感(同13.2pt減)、⑤上司や同僚からのフィードバック(同15.6pt減)でした。

◆普段以上にコミュニケーションを!

テレワークによるモチベーション低下を防ぐに

は、上記②③⑤に働きかけることが有効だと考えられます。アンケートのフリーコメントからは、テレワークにより上司や同僚とのコミュニケーションが減少したことによって、これらの度合いが低くなったと感じている様子が読み取れます。つまり、テレワークでは、普段以上に上司や部下、同僚間のコミュニケーションを密に行うこと、職場の全員がそれを心掛ける必要があります。テレワークを“導入して終わり”にするのではなく、コミュニケーションをとりやすくするための施策(オンラインツールの活用、1on1の実施等)を行うことが成功の鍵といえるでしょう。

【株式会社リクルートキャリア「新型コロナウイルス禍における働く個人の意識調査」】

https://www.recruitcareer.co.jp/news/2020122_02yga8m.pdf

再びの緊急事態宣言とコロナ鬱防衛策

◆再びの緊急事態宣言

新型コロナの陽性者急増を受け、1都3県について再び緊急事態宣言が出されました。これを受け、テレワーク等の強化を促す政府の姿勢に合わせる企業も多いかと思えます。

ただ、こうした流れで気になるのが、コロナ鬱です。昨年に緊急事態宣言が出された後にも問題となっています。

◆最近の調査研究から

収入の減少や様々な他者との接触機会の減少などから、うつ状態や自殺念慮に関するリスクが高まることが知られています。

最近の独立行政法人経済産業研究所の調査研究では、世帯収入や預貯金額の少ない人々、世帯収入が1年前よりも減少した人々、過去1か月間に仕事以外で電話などの音声によって頻りに連絡をとった人々、新型コロナウイルスに感染したと診断された人々、昨年同時期よりも運動量が減った人々は、うつ病や自殺念慮を有する割合が高かったそうです。

一方で、相談相手のいる人々、過去1か月間に仕事以外で知り合いと直接会った人々、過去1か月間にLINEなどの音声を伴わないリアルタイムでの連絡を頻りに行った人々、規則正しい生活を送る人々は、うつ病や自殺念慮を有する割合が低かったということです。

◆防衛策として

コロナ禍であっても、知人との適度なコミュニケーションをとる、困ったことが起きたら1人で溜め込まずに適切な相手に相談をする、起床・就寝・食事時間などの生活リズムを一定にして過ごすことが、個人でできるコロナ禍におけるメンタルヘルス対策として有効である可能性があります。

また、日ごろの運動量を可能な範囲で維持することも重要とされ、コロナの猛威が喧伝されたとして

も、防衛策のひとつとして、適度な運動は必要でしょう。

日本産業衛生学会「産業衛生学雑誌」2006-48、
(https://www.jstage.jst.go.jp/article/sangyoeisei/48/5/48_5_176/_pdf/-char/ja)によると、首都圏在住の勤労者（男性）の、出勤時の歩数は平均で1万歩程度、休日の歩数は7,000歩程度だそうです。

テレワーク中でもこれくらいの歩数またはそれに相当する程度の運動量が必要なのでしょう。通勤がないから楽でいいや、とテレワークの恩恵に浸りすぎてしまい、心まで病まないように気を付けたいところです。体温が上がると体の免疫力も上がることが知られています。日頃、運動習慣のない人は余計に気を付けたいですね。

会社としては、そうした情報を社員に伝えること、また単純なことですが、テレワークしている社員からのメッセージにはできる限り即レスする等、コミュニケーションは「密」が良いようです。

【独立行政法人経済産業研究所「第3波直前の我が国における、コロナ禍でのうつ状態と自殺念慮に関するリスクの検討：「新型コロナウイルス流行下における心身の健康状態に関する継続調査」第一回調査結果より】

<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/20j044.html>

メリット大！ SDGs への取り組みについて検討しませんか

◆SDGs とは

近時、「SDGs」という言葉をよく耳にするようになりました。SDGs (Sustainable Development Goals) は「持続可能な開発目標」を意味し、「経済・社会・環境の3つの側面において、持続可能な開発に取り組んでいく」という世界規模での目標です。

日本では、大企業に比べて中小企業へのSDGsの浸透が遅れていることが課題となっています。政府も、企業数全体の99.7%を占める中小企業の取り組みが欠かせないとしています。

◆取り組みのメリット

SDGsへの取り組みには「企業の社会的責任」という面もありますが、取り組むことで企業が得られるメリットはたくさんあります。

たとえば、SDGsへの取り組みは人材確保にも貢献します。就職情報会社が2020年来春卒業予定の大学生を対象に行った調査では、7割以上の学生がSDGsについて「知っている」と回答しました。企業の社会貢献度の高さが志望に影響を与えたとする学生も6割を超えています。今や、SDGsに掲げられているような社会貢献の度合いが、学生が企業を選ぶ際の1つの基準になっており、SDGsを意識しない企業では優秀な人材の採用・定着が難しくなってい

くといえるでしょう。SDGsを通して組織に一体感が生まれれば、従業員のモチベーションの向上も期待できます。

また、ESG投資の後押しにより投資や資金援助が受けやすくなったり、ブランドイメージが向上することによってビジネスのネットワークが広がったりと、事業拡大に与える影響も大きいといえるでしょう。

◆SDGs への取り組みを始めよう

SDGsは、企業価値を高めることにもつながります。すでに多くの中小企業が、SDGsへの取り組みを始めています。他社の事例も参考に、SDGsへの取り組みについて検討してみませんか。

育児休業中の就労について

◆育児休業中に就労することはできるか？

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供を消滅させる制度です。よって、休業期間中に就労することは想定されていません。

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することができます。ただし、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることになりません。

◆育児休業中の就労にあたっての留意点

事業主の一方的な指示により就労させることはできませんので、労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。また、事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、人事考課において不利益な評価をするなど、労働者に不利益な取扱いをしてはなりませんし、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置（マタハラについての相談体制の整備、相談が発生したときの適切な対応等）を講ずる必要があります。

◆一時的・臨時的に就労した場合、育児休業給付金は支給されるか？

上記のように、一時的・臨時的にその事業主の下で就労した場合、就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、育児休業給付金は支給されます。

◆一時的・臨時的に就労に該当するケース

厚生労働省が公表している「育児休業中の就労について」というリーフレット（令和2年12月）において、一時的・臨時的に就労と該当する例と該当しない例が示されています。

① 労働者の育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っている当該労働者に、一時的な

トラブル対応を事業主が依頼し、当該労働者が合意した場合。

- ② 労働者は育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員の大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的に当該労働者が得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、当該労働者が合意した場合など。

これらの事例はあくまで一例であり、これらの事例に合致しないケースが一律に一時的・臨時的な就労に該当しないことにはなりません。

また、一時的・臨時的就労と判断されない例として、③労働者が育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合、を挙げています。

令和2年「高齢者の雇用状況」 ～厚生労働省調査より～

◆ほぼ100%の企業が「高齢者雇用確保措置」を講じる

厚生労働省は、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した「令和2年「高齢者の雇用状況」」（6月1日現在）を公表しました。

同調査は、従業員31人以上の企業164,033社の状況をまとめたもので、これによると「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）のある企業は164,033社、99.9%（前年同比0.1ポイント増）でした。

◆定年の引上げ、65歳定年企業が増加

「高齢者雇用確保措置」の実施の内訳は以下のとおりです。

- ・「定年制の廃止」……4,468社、2.7%（変動なし）
- ・「定年の引上げ」……34,213社、20.9%（同1.5ポイント増）
- ・「継続雇用制度の導入」……125,352社、76.4%（同1.5ポイント減）

定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度の導入によって雇用確保措置を講じている企業が多いのがわかります。また、65歳定年企業は30,250社、18.4%（同1.2ポイント増）となっており、大企業、中小企業ともに増加しています。

◆4月から70歳までの就業機会確保が努力義務

同調査では、66歳以上働ける制度のある企業は、54,802社、33.4%（同2.6ポイント増）、また、70歳以上働ける制度のある企業も、51,633社、31.5%（同2.6ポイント増加）となっています。

4月1日からは高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となり

ます。また、2025年4月には、全企業に65歳までの雇用確保が義務付けられます。今後は、66歳以上の従業員が安心して働くことができるよう社内制度を整備し、高齢者雇用にも取り組んでいくことが必要となるでしょう。

【厚生労働省「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000715048.pdf>

2月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

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]

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15日以前でも受付可能。

3月1日

- じん肺健康管理実施状況報告書の提出 [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・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

