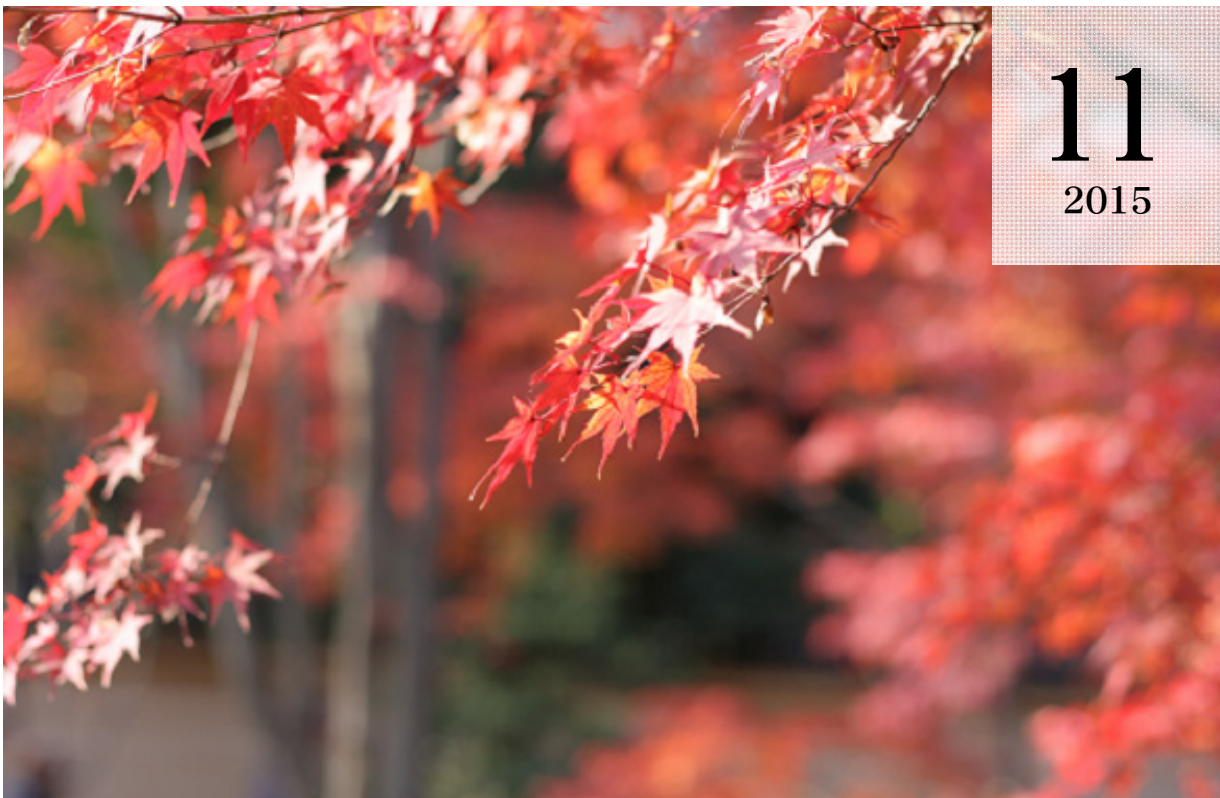


# ニュースレター

春の桜と共に日本の四季を感じさせてくれる「紅葉」。昼夜の気温差が大きいほど紅葉は美しくなるそうです。皆さん、今年は紅葉を見に行かれますか？

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



深川経営労務事務所

福岡県福岡市博多区比恵町11-7-701  
TEL : 092-409-9257 / FAX : 092-409-9258



# 9月30日から施行された 改正労働者派遣法 「期間制限のルール」とは

改正労働者派遣法は、これまで2度、国会で廃案となりましたが、9月に終了した国会で成立し、9月30日に施行されました。今回の改正は実務上非常に大きな影響が予想されますので、改正点の中でも特に影響の大きい期間制限のルールについてとり上げましょう。



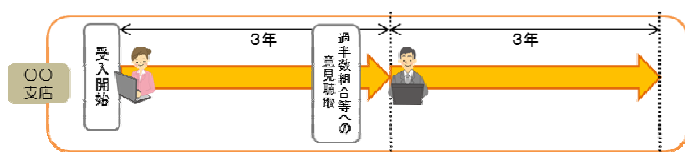
## 1.変更となる期間制限のルール

改正前は、いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限が原則1年（最長3年）とされていましたが、今回、この見直しが行われ、9月30日以後に締結・更新された労働者派遣は、派遣期間に2種類の制限（派遣先事業所単位の期間制限、派遣労働者個人単位の期間制限）が適用されています。

## 2.派遣先事業所単位の期間制限とは

派遣先事業所単位の期間制限とは、派遣労働者を受け入れられる期間が、同一の派遣先の事業所において原則、3年が限度となったことを指します。ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合、過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者から意見を聴くことで、図1のように、3年を超えて受け入れることができ、意見を聴けば派遣労働者を受け入れ続けることが可能となります。

図1 派遣先事業所単位の期間制限の例

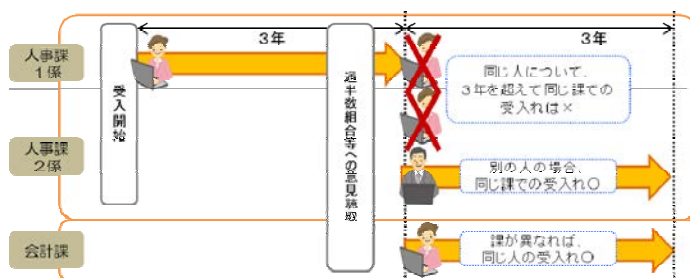


## 3.派遣労働者個人単位の期間制限とは

左記の事業所単位とは別に派遣労働者個人単位の期間制限が設けられ、派遣労働者を個人単位でみて、派遣先の事業所において課などの同一の組織単位で受け入れることができる期間は、原則、3年が限度となりました。そのため同じ派遣労働者は3年までしか受け入れることができず、引き続きその課で派遣労働者を受け入れる場合は図2のように、別の派遣労働者に代える必要があります。

なお、派遣元で無期雇用されている派遣労働者や60歳以上の派遣労働者等はこれらの期間制限の対象外となります。また、経過措置として、9月30日時点で既に締結されていた労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

図2 派遣労働者個人単位の期間制限の例





# 1年に4回の賞与を支払うときの留意点

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

最近は何人も求職者募集をしても応募者がいないといった状況が続いており、困っています。何かよい策はないかと思ひ、現在、2回の賞与を4回に増やしてはどうかと社内から意見が出てきました。そのように支払うこと自体、問題はありませんか？



総務部長



社労士

はい、特に問題ありません。「1年4回のボーナス」というと求人上でもインパクトがありますし、従業員も3ヶ月に1回、賞与が払われることで、比較的モチベーションを維持しやすいかもしれませんね。

確かにそうですね。応募者の反応を見たいところですね。何か労務管理上での留意点はありますか？



そうですね、賞与の原資を確保することで月給が他社と比べて低額となり、競争力が落ちないように注意する必要があります。また、1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は、最低賃金の対象にならない賃金となります。近年、最低賃金の上昇幅が大きくなっていることから、最低賃金を下回っていないかの確認をしてください。その他、重要なのが社会保険料の取扱いです。1年に4回の賞与を払う場合には、社会保険の扱いは「賞与」ではなく、「報酬」として標準報酬月額の対象になります。



なるほど、いろいろありますね。社会保険の扱いのところを詳しく説明してもらえませんか？



はい、賞与を支給した場合、通常は賞与から保険料を徴収し、賞与支払届を提出しますが、これらの処理は不要となります。その代わりに定時決定の際に支払われた賞与を上乗せすることになります。



算定基礎届に賞与も合わせて記入するということですね。



そうです。前年7月から当年6月までに支払われた賞与の合計額を12ヶ月で割り、4月から6月の各月の報酬額に加えて報酬月額を算出します。賞与の社会保険料は不要になりますが、標準報酬月額が高くなるかと思ひますので、従業員のみなさんは手取りが減るような印象があるかもしれませんね。



確かにそうですね。その点も含めて慎重に検討し、導入するかを決めたいと思ひます。



## 【ワンポイントアドバイス】

- 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は、最低賃金の対象にならない賃金である。
- 1年に4回の賞与を支払う場合には、社会保険上、報酬として扱われ、定時決定の際に12分の1の額が毎月の報酬額に上乗せされて標準報酬月額が決定される。





# 12月から始まるストレスチェック制度の実務ポイント

いよいよ12月からストレスチェックの実施が義務づけられます（※）が、実施にあたり、費用の負担やストレスチェックを受検している時間の賃金の取扱いなど、実務上、困ることが出てくるでしょう。そこで以下では、厚生労働省から出されているQ&Aを参考にしながら実務上のポイントを解説しましょう。

※労働者50人未満の事業場については当分の間、努力義務とされています。



## 1. ストレスチェックや面接指導の費用

ストレスチェックおよび面接指導の費用については、企業が負担すべきものになっています。これは、法令で企業にストレスチェックおよび面接指導の実施の義務を課していることから、企業が負担すべきであると考えられているためです。

## 2. 賃金の支払い

ストレスチェックや面接指導を実施している時間に対する賃金の支払いについては、労使で協議して決めることになっています。しかし、企業にとって従業員の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、賃金を支払うことが望ましいでしょう。

## 3. かかりつけ医での受検

企業には今回のストレスチェック以外に、法令で定期健康診断の実施が義務づけられていますが、こちらは企業が指定した医療機関とは別に、従業員本人が希望するかかりつけ医での受診が認められています。しかし、ストレスチェックについては、企業が指定した実施者において実施することが必要とされており、従業員本人が希望するかかりつけ医で

受検したとしても、ストレスチェックを受けたことにはなりません。

## 4. 受検勧奨

ストレスチェックは、企業にその実施が義務づけられている一方で、従業員には受検義務はありません。そのため、従業員に強制的に受検させることはできず、また受検しないことで懲戒処分を行うこともできないとされています。これを踏まえた上で企業としては、従業員が健康で安全な環境で働くことができるようにする安全配慮義務を負っていることから、従業員に受検するよう促すことが求められています。どの程度の勧奨を行うかは企業の状況によって異なるため、その方法、頻度などについては衛生委員会等で調査審議をして決めることで問題ないとしています。

## 5. 労働基準監督署への報告

ストレスチェックは実施後、労働基準監督署への報告をすることになっています。これは、ストレスチェック実施後、面接指導の対象者として選定された従業員が面接指導を希望しなかった場合であっても、労働基準監督署への報告の必要があります。なお、50人未満の事業場でストレスチェックを実施した場合にはこの報告義務はありません。

企業としては、今回のストレスチェックを平成28年11月30日までに実施する必要があります。そのため、いつ頃に、どのような手段で実施し、その際の賃金等の取扱いはどのようにするのか等、具体的な運用方法を決めていきましょう。



# 一般事業主行動計画の策定等が求められる女性活躍推進法の制定と助成金



最近、「女性活躍」という言葉をよく耳にするようになりました。今後の労働力の減少を補うものとして注目を浴びている女性の労働力ですが、法律面においても「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が制定され、一定規模以上の企業に女性の活躍推進に向けた行動計画の策定等が新たに義務付けられるようになっていきます。

## 1.女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法は、法律名のとおり、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するためにできたものです。具体的には労働者数301人以上の大企業に対し、行動計画を策定すること等を義務付けています。

## 2.大企業に義務付けられた内容

女性活躍推進法に基づき、大企業は平成28年4月1日までに、自社の女性の活躍状況の把握・課題分析を行い、行動計画を策定の上、都道府県労働局へ届出を行わなければなりません。あわせて、自社の女性の活躍に関する情報を公表することになります。

まず、女性の活躍状況については、以下の4つを必ず把握し、課題分析を行うこととされています。

- ①採用者に占める女性比率
- ②勤続年数の男女差
- ③労働時間の状況
- ④管理職に占める女性比率

次に、把握・課題分析した結果を元に、行動計画を策定し、都道府県労働局へ届出を行

うことになります。この行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込むことになっています。また、その内容を自社の従業員へ周知すること、外部に向けて公表することも求められます。最後に、行動計画とは別に自社の女性活躍に関する情報を外部に向けて公表しなければなりません。この公表により優秀な人材の確保と企業の競争力の向上につながると考えられています。

より具体的な内容は厚生労働省から公表されている最新情報をご確認ください。

## 3.新設された女性活躍加速化助成金

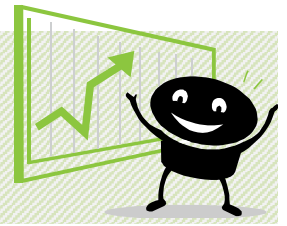
この女性活躍推進法の成立にあわせて「女性活躍加速化助成金」が新設されました。この助成金は労働者数300人以下の中小企業が、大企業と同様の取組を行い、実際に行動計画に定める取組を実施した場合等に30万円が支給されるものと、大企業・中小企業に関わらず、行動計画に定める取組を実施し、かつ、数値目標を達成した場合に、30万円が支給されるものからなっています。

申請をする場合には、支給要件を確認した上で行動計画の策定等を行うことが必要になります。

近年は人材の採用が難しくなっており、働きやすさを重視した求職者も増えてきています。女性活躍推進法の内容は、現状、中小企業に対して努力義務に留まっていますが、この機会に女性が活躍できる職場づくりを行い、最終的には女性も含めた優秀な人材を確保していくことにつなげていきたいものです。



## 業種別にみる年末賞与 1人平均支給額



今年も年末賞与の季節を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査（※）から、業種別に事業所規模5～29人と30～99人の事業所における平成26年の年末賞与について、支給労働者1人平均支給額などを紹介します。

### 全体では25年を上回る金額に

主な業種・規模別に年末賞与の支給労働者1人平均支給額などをまとめると、以下のようになります。

平成26年業種・事業所規模別年末賞与支給労働者1人平均支給額など（1）

産業	支給労働者1人平均支給額		きまって支給する給与に対する支給割合		支給労働者数割合		支給事業所数割合	
	円		ヶ月		%		%	
	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
<b>調査産業計</b>	265,545	343,624	0.97	1.12	72.0	91.2	69.8	89.9
<b>建設業</b>	273,169	436,176	0.82	1.11	72.2	99.1	69.3	98.2
総合工事業	246,383	351,234	0.83	0.97	72.0	98.3	69.0	96.7
職別工事業	257,659	230,315	0.73	0.71	66.0	100.0	64.2	100.0
設備工事業	325,976	652,138	0.92	1.56	79.1	100.0	76.1	100.0
<b>製造業</b>	250,343	355,778	0.88	1.10	70.3	89.6	67.9	87.9
消費関連製造業	179,374	243,758	0.70	0.85	64.1	84.6	61.8	82.3
素材関連製造業	280,667	397,560	0.95	1.24	72.9	90.4	70.7	89.3
機械関連製造業	288,500	418,487	0.98	1.16	74.8	94.0	72.2	92.1
食料品・たばこ	198,605	213,265	0.79	0.78	66.4	81.9	62.8	79.5
繊維工業	121,015	257,597	0.53	0.86	55.6	83.7	53.5	79.7
木材・木製品	246,078	288,111	0.97	1.00	66.2	96.6	62.6	92.6
家具・装備品	181,943	268,290	0.75	1.06	60.9	86.1	57.9	89.7
パルプ・紙	228,261	310,508	0.80	1.08	75.0	94.5	74.8	95.2
印刷・同関連業	204,571	251,318	0.73	0.84	63.5	90.5	64.1	88.4
化学、石油・石炭	476,007	621,632	1.36	1.59	86.5	95.2	80.3	93.9
プラスチック製品	211,094	314,148	0.82	1.05	76.3	93.7	72.5	91.3
ゴム製品	221,220	346,257	0.80	1.34	84.5	87.3	77.5	88.9
窯業・土石製品	283,781	408,197	0.93	1.13	79.2	93.7	78.7	93.9
鉄鋼業	329,961	426,292	1.04	1.18	84.9	92.3	82.5	90.9
非鉄金属製造業	268,827	408,885	0.91	1.30	53.0	100.0	60.4	100.0
金属製品製造業	275,820	372,145	0.96	1.28	65.8	79.2	64.4	78.8
はん用機械器具	336,255	651,066	1.10	1.65	81.1	100.0	80.4	100.0
生産用機械器具	308,194	361,943	0.98	1.07	76.7	95.3	74.5	93.9
業務用機械器具	300,779	381,259	1.03	1.19	86.1	96.0	78.0	95.0
電子・デバイス	185,463	486,375	0.79	1.10	62.5	91.3	63.3	88.5
電気機械器具	308,535	308,855	1.05	1.10	81.3	89.6	77.9	87.3
情報通信機械器具	386,297	284,316	1.12	0.99	77.1	85.5	71.1	80.4
輸送用機械器具	205,554	444,374	0.81	1.18	62.7	96.6	59.0	95.5
その他の製造業	157,694	357,933	0.62	1.11	71.2	90.6	70.0	86.0
<b>電気・ガス・熱供給等</b>	580,690	652,487	1.69	1.77	88.3	92.1	89.1	93.8
<b>情報通信業</b>	308,522	614,249	0.96	1.51	71.6	92.1	71.4	90.9
通信業	263,558	825,756	0.99	1.86	86.4	100.0	81.7	100.0
情報サービス業	320,954	504,379	1.04	1.35	66.8	93.5	69.7	92.7
映像音声文字情報	319,256	823,337	0.80	2.14	73.7	90.9	72.0	85.7
<b>運輸業、郵便業</b>	327,478	281,987	1.06	1.01	70.8	88.6	72.0	85.8
道路旅客運送業	123,909	100,719	0.47	0.47	44.0	79.1	36.8	76.2
道路貨物運送業	179,079	229,929	0.69	0.88	61.5	86.2	63.3	83.1

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成



平成26年業種・事業所規模別年末賞与支給労働者1人平均支給額など（2）

産業	支給労働者1人平均支給額		きまって支給する給与に対する支給割合		支給労働者数割合		支給事業所数割合	
	円		ヶ月		%		%	
	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人	5～29人	30～99人
<b>卸売業、小売業</b>	274,865	281,711	0.95	0.99	70.5	91.3	70.9	90.9
卸売業	434,306	507,112	1.31	1.43	85.0	91.5	83.2	90.2
繊維・衣服等卸売業	191,082	112,372	0.61	0.61	86.5	91.6	76.5	83.3
飲食物品卸売業	302,136	389,785	1.02	1.24	78.4	87.2	74.1	84.6
機械器具卸売業	493,618	672,678	1.50	1.86	86.6	94.1	87.3	91.9
小売業	179,984	147,507	0.76	0.72	64.1	91.2	65.5	91.4
各種商品小売業	86,027	102,050	0.44	0.58	65.1	100.0	68.7	100.0
織物等小売業	136,629	0	0.70	0.00	61.5	0.0	65.0	0.0
飲食物品小売業	71,411	110,716	0.47	0.64	39.1	92.0	39.7	91.2
機械器具小売業	377,182	387,968	1.16	1.19	90.7	91.7	87.9	91.4
<b>金融業、保険業</b>	511,346	546,658	1.57	1.52	94.8	98.2	92.7	97.5
<b>不動産業、物品賃貸業</b>	329,189	437,539	1.22	1.25	73.7	94.7	72.5	92.7
不動産業	389,145	509,304	1.35	1.39	71.3	94.9	69.5	92.9
物品賃貸業	236,450	338,955	0.98	1.09	77.6	94.4	78.9	92.5
<b>学術研究等</b>	377,243	543,915	1.15	1.45	80.8	89.3	79.1	86.0
専門サービス業	384,608	799,815	1.20	1.71	80.6	73.4	81.1	75.0
広告業	292,355	231,758	1.06	0.83	37.7	89.0	45.6	75.0
技術サービス業	337,644	547,886	1.08	1.48	83.8	95.4	79.7	92.1
<b>飲食サービス業等</b>	47,259	58,216	0.37	0.36	54.7	83.7	47.9	81.1
宿泊業	110,387	94,117	0.62	0.42	61.8	73.4	54.8	71.9
飲食店	39,607	47,204	0.34	0.33	53.7	85.6	47.2	82.0
持ち帰り・配達飲食	47,484	101,408	0.42	0.56	56.7	82.9	47.4	85.7
<b>生活関連サービス業等</b>	137,963	157,766	0.57	0.69	54.5	82.3	49.2	82.2
娯楽業	164,974	144,231	0.67	0.69	63.2	86.3	55.8	85.8
<b>教育、学習支援業</b>	421,144	648,360	1.41	1.87	87.6	96.3	82.4	96.3
学校教育	537,720	673,511	1.74	1.93	97.5	96.8	97.3	97.4
他教育、学習支援	177,363	475,908	0.92	1.45	72.2	93.3	67.3	89.5
<b>複合サービス事業</b>	498,673	492,750	1.63	1.57	98.2	100.0	98.6	100.0
<b>その他のサービス業</b>	297,057	302,775	1.11	1.05	80.0	83.4	76.6	81.5
廃棄物処理業	329,246	346,199	1.14	1.10	83.4	96.0	77.4	95.0
自動車整備等	312,263	643,687	1.03	1.57	84.9	94.8	81.3	95.2
職業紹介・派遣業	171,325	157,548	0.88	0.67	74.4	70.9	71.4	64.3
他の事業サービス	245,438	246,510	1.01	0.94	76.0	80.4	72.3	79.7

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

26年の支給労働者1人平均支給額をみると、調査産業計は5～29人規模が約27万円、30～99人規模が約34万円となりました。25年と比較すると、5～29人規模で5,000円程度、30～99人規模で1万円程度の増加でした。業種ごとにみると、80万円を超える業種がある一方で、10万円未満の業種もあり、金額に幅がみられます。

中小企業庁が今年8月に発表した調査結果によると、平成26年度に賞与・一時金を増額した中小企業は全回答企業の29.1%でした。27年度は、予定を含めて賞与・一時金を増額した割合は28.9%で、26年度とほぼ同じ結果になりました。今年の年末賞与はどのような結果になるのでしょうか。

（※）毎月勤労統計調査

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する常用労働者5人以上の約190万事業所（経済センサス基礎調査）から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の一事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は以下の厚生労働省のサイトで確認できます。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html



# ネットショッピングで使う 最高額はどのくらい？



ここでは今年7月に発表された総務省の「平成26年通信利用動向調査（世帯編）」（※）の結果から、ネットショッピングでの利用金額などに関するデータを見ていきます。

## インターネットで購入するものは

上記調査結果から、過去1年間にインターネットで購入した物品やサービスで購入割合が高いものをまとめると、右表のとおりです。日用雑貨の購入割合が唯一50%を超えました。また、書籍や音楽・映像関連商品の購入割合も高くなっています。その他、耐久消費財も20%を超える割合となりました。

男女別では、日用雑貨と各種チケット・金券、音楽は女性の購入割合の方が高く、その他は男性の方が高くなりました。

ちなみに、男性の平均は35,684円、女性は24,927円で、男性の方が1万円程度高くなりました。

全体的に、男性の方が利用金額の高い回答が多く、女性よりもインターネットで高額な買い物をする傾向があるようです。

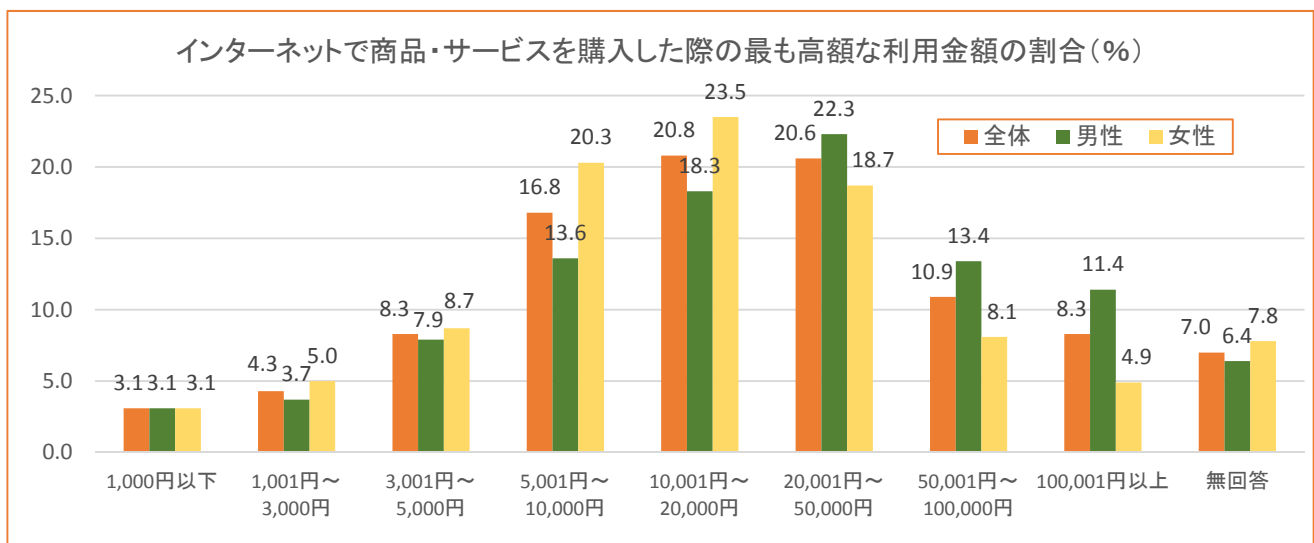
過去1年間にインターネットで購入した物品・サービス別購入割合（%）

日用雑貨（食料品、衣料品、化粧品、文房具など）	50.8
書籍・CD・DVD・ブルーレイディスク（電子書籍などデジタル配信されるものを除く）	38.1
趣味関連品（アクセサリ、楽器、スポーツ用品、玩具、自動車用品など）	37.7
各種チケット・金券（交通機関、ホテル・旅館、コンサート等のチケット予約及び購入）	34.8
音楽（着信メロディなども含む）	24.3
耐久消費財（家電、家具など）	20.8

総務省「平成26年通信利用動向調査（世帯編）」より作成

## 男性の方が高額な割合が高い

次にインターネットで商品・サービスを購入した際の、最も高額な利用金額についての回答割合をまとめると、下グラフのとおりです。男性は20,001円～50,000円の割合が最も高く、女性は10,001円～20,000円の割合が最も高くなっています。



（※）総務省「平成26年通信利用動向調査（世帯編）」

住民基本台帳より一定の基準により抽出した全国40,592世帯を対象とした調査です。ここで紹介したデータは、15歳以上のインターネットでの購入経験者を対象としたものです。詳細は次のURLのページより確認いただけます。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05.html>



年末の行事や年初の備品発注などの準備に追われます。スケジュールの確認を徹底し、もれないようにしましょう。

2015年11月

## お仕事備忘録

### 1. 年末調整の準備

### 2. 年末賞与の支払準備

### 3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

### 4. 翌年のカレンダーの作製

### 5. 忘年会の準備

### 6. 防火対策

#### 1. 年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備をすすめておくかで業務効率が大きく異なります。対象者へ確認する事項、提出してもらう書類も多くあります。提出もれや添付忘れがないように、回収期限を早めに設け確認しましょう。また、平成28年分の扶養控除等申告書を同時に提出してもらう場合には、マイナンバーの記載及び本人確認について、適切なアナウンス等を行いましょう。

#### 2. 年末賞与の支払準備

今月は、賞与の支給額を決めるための準備があります。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配布などを行う必要があります。

#### 3. 所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）

11月は、所得税（復興特別所得税を含む）の予定納税第2期分の納付月です。もし、その年の申告納税見積額が予定納税基準額（注）に満たないと見込まれる場合には、予定納税額の減額にかかる承認を申請することができます。11月1日～15日（今年は暦の関係で16日）までに提出できる減額申請は、予定納税のうち第2期分のみです。

（注）予定納税基準額は、税務署が計算をして事前に納税者へ通知します。この予定納税基準額は所得税及び復興特別所得税の合計額で計算します。

#### 4. 翌年のカレンダーの作製

年が明けたら配布できるように、会社の年度カレンダーの準備を開始しましょう。  
取引先へカレンダーを配布している場合には、年末の挨拶に間に合うように準備しましょう。

#### 5. 忘年会の準備

年末行事の大きなものに忘年会があります。  
全社行事として執り行う場合は、総務が中心となって企画運営していくこととなります。

- 場所の確保
- 来賓の確認
- 乾杯の音頭、挨拶等の依頼
- 余興の準備
- 出席者数の確認

など、段取りよくすすめましょう。

#### 6. 防火対策

秋の火災予防運動の時期です。いざというときに慌てないように、避難訓練や非常時の対応方法について周知しておきましょう。

- 消防設備の点検 . . . . . 消火器、非常口、非常階段、避難経路など
- 非常時の対応方法見直し . . . . . 連絡方法、避難対策など

冬にかけて火を取り扱う機会が増えてきます。火の後始末の方法などを確認しましょう。  
また不用意に、燃えやすいもの等を屋外に放置しないようにしましょう。



2015.11

今月は、年末調整や賞与支給などの準備に追われます。  
段取りよく計画をたててスムーズに業務ができるように  
しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	日	仏滅	
2	月	大安	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康保険・厚生年金保険料の支払（9月分）</li> <li>●労働保険料の納付（第2期分）※口座振替を利用しない場合</li> <li>●労働者死傷病（軽度）報告提出（休業日数1～3日の労災事故[7月～9月]について報告）</li> </ul>
3	火	赤口	文化の日
4	水	先勝	
5	木	友引	
6	金	先負	
7	土	仏滅	
8	日	大安	立冬
9	月	赤口	<ul style="list-style-type: none"> <li>●秋季全国火災予防運動（～15日まで）</li> </ul>
10	火	先勝	<ul style="list-style-type: none"> <li>●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（10月分）</li> <li>●一括有期事業開始届（建設業）届出</li> </ul>
11	水	友引	
12	木	仏滅	
13	金	大安	
14	土	赤口	
15	日	先勝	
16	月	友引	<ul style="list-style-type: none"> <li>●所得税の予定納税額の減額申請（第2期分のみ）提出期限</li> <li>●労働保険料の支払（第2期分※口座振替を利用する場合）</li> </ul>
17	火	先負	
18	水	仏滅	
19	木	大安	
20	金	赤口	
21	土	先勝	
22	日	友引	
23	月	先負	小雪 勤労感謝の日
24	火	仏滅	
25	水	大安	
26	木	赤口	
27	金	先勝	
28	土	友引	
29	日	先負	
30	月	仏滅	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康保険・厚生年金保険料の支払（10月分）</li> <li>●所得税の予定納税額の納付期限（第2期分）</li> </ul>