



ソラーレ通信>>>

>>> 2026.9

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 法改正 > パートタイム・有期雇用労働者の労働条件に注意！
2. 最低賃金 > 令和8年度最低賃金改定に向けて
3. 提供 > 経営に役立つリポート
4. コラム > ソラーレスタッフより

1. 法改正

パートタイム・有期雇用労働者の労働条件に注意！

10月1日のパートタイム・有期雇用労働法（施行規則）、同一労働同一賃金ガイドラインの改定により、パートタイム・有期雇用労働者が会社に対して待遇差に関する説明をより求めやすくなります。

具体的には、ガイドラインにおける「不合理な待遇差」の事例が新たに追加され、パートタイム・有期雇用労働者の求めにより待遇差に関する説明を求められることを雇入れ時に労働条件として明示することが義務付けられます。

1. 雇入れ時の労働条件明示事項の追加

パートタイム・有期雇用労働者の雇入れ時の労働条件明示事項に新たな項目が追加されます。その内容は

以下の通りです。なお、これに違反した場合10万円以下の過料に処せられる可能性があるため、遺漏のないように準備する必要があります。

現行の明示事項	10月1日以降追加が必要な項目
● 昇給の有無 ● 退職手当の有無 ● 賞与の有無 ● 相談窓口	待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨

① 労働条件通知書・雇用契約書の確認・準備

改定にあわせて労働条件通知書や雇用契約書を整備する必要があります。

10月1日以降追加を要する項目の記載例は以下のイメージの通りです。

〈労働条件通知書の記載例〉

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。

部署名 担当者職氏名 （連絡先 ）

※「通常の労働者」は自社における呼称（「正社員」等）に置き換えて記載することも可能です。

なお、改定後のモデル労働条件通知書は、厚生労働省サイト上に公開されていますので、適宜参考にしましょう。

② 不合理な待遇差の有無の確認と説明準備

後述の同一労働同一賃金ガイドライン改定も踏まえつつ、不合理な待遇差がみられる場合には、就業規則の改定等の準備が必要です。

また従業員からの求めに応じて、この待遇差に関する説明ができるよう、窓口担当者や対応方法の確定、資料準備を進めておく必要があります。

2. 同一労働同一賃金ガイドラインの改定

同一労働同一賃金ガイドラインの改定により、新たに以下の項目が追加されます。

- 賞与・退職手当
- 無事故手当
- 家族手当
- 福利厚生施設
- 病気休職
- 夏季冬季休暇
- 褒賞

例えば賞与や退職手当は、本来は労務の対価の後払い

や、功労報償などを目的として支給されるものですが、パートタイム・有期雇用労働者についても同様の目的で支給すべきところ、正社員との業務内容等との相違に基づき妥当と言える内容で支給していないような場合には「不合理な待遇差」にあたる可能性があります。

今回、ガイドラインに新たに追加された項目を中心に、改めて支給目的や内容を整理し、不合理な待遇差がみられる場合には就業規則改定等を行うとともに、前述の従業員への説明準備などの体制整備が求められます。

3. さいごに

パートタイム・有期雇用労働者も自社の貴重な戦力として、一層の活躍を求めるためにも、正社員との間の不合理な待遇差を解消し、説明責任を果たすことが大変重要です。今回の法改正等を契機に対応を進める上では、法令の内容の正確な理解が求められます。その際には労働関係法令の専門家として社労士がお力になれるのではと考えます。取り組みを進めていく中で、お困りの際はぜひ弊所までご相談ください。

※図表は全て、厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります（令和8年10月1日施行）」より

2. 最低賃金

令和8年度最低賃金改定に向けて

7月28日、中央最低賃金審議会より令和8年度の地域別最低賃金の引上げ額の「目安」が答申されました。例年と同じく、今後各都道府県の地方最低賃金審議会で審議を進め、10月前後に最低賃金額が発効する流れです。

今回は、本稿執筆時点で示されている引上げ額の目安と、企業が準備すべきことのポイントを紹介します。

1. 引上げ額の目安

引上げ額の目安は、各都道府県を経済実態に基づきA・B・Cの3ランクに分け、Aランク54円、Bランク56円、Cランク56円と示されました。

仮に目安どおりに引き上げられた場合、全国加重平均は1,176円となります。前年度からの引上げ額は55円、引上げ率は4.9%です。

ランク	都道府県	金額
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	54 円
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡	56 円
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	56 円

厚生労働省「令和8年度地域別最低賃金額改定の目安について」より

なお、これはあくまで「目安」で、最低賃金額の確定や発効の時期は各都道府県で異なります。最新情報に留意しながら検討を進める必要があります。

2. 最低賃金の改定に向けて

従業員の賃金が改定後の最低賃金を下回る可能性がないかを確認します。

最低賃金は雇用形態にかかわらず、原則として全従業員に適用されます。月給制の従業員も確認対象ですが、単純に「月給÷月の所定労働時間」で計算するのではなく、最低賃金の対象外となる賃金（賞与、割増賃金、通勤手当、家族手当など）を除外して確認することが重要です。固定残業代制を適用している場合も同様に注意が必要です。

また、最低賃金に近い水準の従業員だけでなく、他の水準の従業員の賃金にも注意が必要です。当然ですが、最低賃金の引き上げによりこれらの従業員についても均衡を失しないような処遇となるよう検討する必要があります。加えて、基本給を引き上げた場合の諸手当の水準も改めて検討し、賃金体系全体を点検す

ることも求められます。

基本給の水準を引き上げにあわせて、手当の減額等を検討する場合には不利益変更にならないよう細心の注意を払う必要があります。

さらに、最低賃金の引上げに関わる助成金の活用も検討できます。代表的なものに、最低賃金引上げと設備投資等による生産性向上に取り組む中小企業等を対象にした「業務改善助成金」があります。9月1日から申請受付が開始されますが、要件に設備投資等も伴うため早めに検討を開始するとよいでしょう。

3. さいごに

最低賃金の改定に向けて取り組むべきことは多く、正確性も求められます。一方で、最低賃金額の発効まで時間的猶予がありません。

迅速かつ正確に自社の現状を把握し、経営への影響を見込むとともに、賃金制度の改定を進めるには、労働関係法令の専門家である社労士に依頼するとスムーズです。お困りの際には、ぜひ弊所までご相談ください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「パートタイム・有期雇用労働者の労働条件に注意！」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

パート社員から待遇差について説明を求められた場合、どのように対応すればよいですか？

A.

パート社員から待遇差について説明を求められた場合、まず比較対象となる正社員を明確にしたうえで、待遇差の内容とその理由を整理して説明する必要があります。ここでは、実際に説明を行う際のポイントとして、「比較する正社員」「説明する内容」「説明方法」の3点について確認します。

① 比較する正社員	同一の事業主に雇用される正社員（無期雇用フルタイム労働者）のうち、その職務内容、職務内容・配置の変更の範囲等が、パートタイム労働者・有期雇用労働者の職務内容、職務内容・配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する社員が比較対象となります。
② 説明する内容	比較対象となる正社員との間にある待遇差の内容とその理由について説明します。 具体的には、以下の事項を説明します。 【待遇差の内容】 ● 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）との間で、待遇の決定基準（賃金表など）に違いがあるか。 ● 比較対象となる正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容、または待遇の決定基準（賃金表など）。 【待遇差の理由】 ①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由
③ 説明方法	パートタイム労働者・有期雇用労働者が説明内容を理解することができるよう、資料（就業規則や賃金表等）を活用しながら口頭で説明することが基本です。 ただし、説明すべき事項を全て記載した資料で、容易に理解できるものを用いる場合には、その資料を交付する等の方法でも差し支えありません。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 52161 (全 8 ページ)	【ハラスメント対策】もう「ハラスメント」とは言わせない！安心のシーン別セリフ集線	・ハラスメントと言わせない指導をお手伝いします ・パワハラ発言になりやすい言い方、なりにくい言い方 ・セクハラになりやすい言い方、なりにくい言い方 ・マタハラになりやすい言い方、なりにくい言い方
# 52162 (全 6 ページ)	不適切にもほどがある？ 時代遅れの「令和版 問題社員」	・時代に乗り遅れた「令和版 問題社員」が増殖中 ・夜中でもメールなら問題ないって本当？ ・「すぐ電話 もらったほうは大迷惑」（字余り） ・発言はただじゃない。お仕事版「口だけ番長」 ・決まったことをひっくり返す無邪気な厄介者
# 52163 (全 9 ページ)	経歴詐称や犯罪歴の秘匿をした社員が 入社してきたらどうする？	・経歴詐称で入社してきた社員でも簡単には解雇できない ・秘密を抱えた社員への対応は 4 段階で考える ・学歴・職歴に秘密がある社員の対処 ・健康状態に秘密がある社員の対処 等
# 52164 (全 8 ページ)	テレワークや外出中の社員を災害から守るための チェックリスト	・チェックリストで確認 オフィス外での防災対策 ・外出中に災害が発生した際の対処法は？ ・テレワークや外出先でも取り組める防災対策等
# 52165 (全 9 ページ)	この先、避けては通れない AI の利用をめぐる サイバーリスク	・AI の普及、進化でサイバーリスクも加速 ・AI の利用をめぐるサイバーリスク：直面する 4 つの脅威 ・「AI 利用者」として押さえておくべき役割とポイント 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

今年の夏は、毎年家族で楽しみにしている「金沢まつり花火大会」が荒天のため中止となりました。直前まで開催を期待していたので残念でしたが、最近は大雨や雷などで、イベントが急遽中止になることも珍しくありません。

こうした状況を考えると、イベントを運営する側も、中止や延期の判断基準、参加者への連絡方法、スタッフの安全確保など、天候を意識した準備がますます重要になっていると感じます。

仕事でも「想定外の天候」が起こることを前提に準備しておく時代になってきたのかもしれません。楽しみにしていた花火は残念でしたが、安全第一で判断されたことには納得しています。

今回のことをきっかけに、弊所でも大雨や台風などの自然災害への備えを、あらためて考えておく必要があると感じました。皆様の会社でも、緊急時の連絡方法や対応について、一度確認してみたいはいかがでしょうか。



野々山 環

今年度は、自治会の班長という役割を夫婦で協力しながら担っています。

先日、災害時の避難所となる近隣の小学校の体育館で、段ボールベッドや簡易トイレの組み立て方法などについて、実物を見ながら説明を受けるイベントが開催され、夫が参加し、その際の内容を共有してもらいました。

くしくもその日は、夜に線状降水帯が発生する予報も出ており、実際に大雨が降っていた日でもありました。校長先生からは、「今晚、実際にこの簡易ベッドやトイレを使うことにならないよう祈っています」とのお話があったそうです。

最近は一連のように大雨による被害のニュースを目にしますが、決して他人事ではありません。自分ごととして捉え、日頃から備えを心がけておくことの大切さを、あらためて実感しています。



佐々木 良

令和8年度のおすすめの助成金についてコラム内で情報提供していきます。

○両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース（新規雇用）」

両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース（新規雇用）」は、育児休業を取得する従業員の業務を代替するために新しい人を雇い入れた場合に受けられる助成金です。

主な支給要件としては、

- ・対象労働者が7日以上の子育休を取得すること
- ・替要員を妊娠の事実を知った日以降に雇い入れていること
- ・復帰後3か月以上継続雇用されていること

などが挙げられます。事前準備として業務効率化や行動計画の届出も必要です。

その他受給要件が多々ありますので、ご興味がありましたらお声がけください。



堀内 和希

私は時々、最寄り駅のひとつ前の駅で電車を降り、家まで歩いて帰ることがあります。いつもと違う景色を眺めながら歩く時間は、気分転換にもなり、良い運動にもなります。そんな帰り道で、ある不思議な出来事があります。それは、雨の日にひとつ前の駅から歩いて帰ると、なぜか高い確率でカエルに出会うことです。しかも、カエルを見かける場所は決まって広い道ではなく、住宅街の短い路地です。偶然かもしれませんが、ここ最近では雨の日にその道を通るたびに遭遇しており、気が付けば 10 回近く連続で顔を合わせています。最初は「またいた」と驚いていましたが、今ではすっかり雨の日の楽しみになりました。小さなカエルがちょこんと姿を見せてくれるだけで、どこかほっとした気持ちになります。忙しい毎日の中では、つい目の前のことに追われがちです。しかし、少し遠回りをして歩いてみると、普段は気付かないような発見や出会いがあります。私にとって雨の日のカエルは、そんな日常の小さな癒しの存在です。

これからも、雨の日の帰り道には「今日は会えるだろうか」と楽しみにしながら、その路地を歩いてみようと思います。



樋田 美奈子

暑さも少しずつ和らいできましたが、各地では異常気象による豪雨被害が発生しています。被害に遭われた地域の皆様に、心よりお見舞い申し上げます。

災害はいつ、どのような形で発生するかわかりません。日頃から防災用品の備蓄や避難経路の確認など、万が一に備えた準備の大切さを改めて感じます。

さて、話は変わりますが、先月のソーレ通信で、2026 年 10 月 1 日施行の「パートタイム・有期雇用労働法改正」について、企業が実務上対応すべきポイントを分かりやすく解説した動画を配信したことをご報告させていただきました。

配信開始から約 3 週間が経過し、おかげさまで視聴回数は 11 万回を超え、多くの皆様にご覧いただいております。改正内容への関心の高さを改めて実感しています。

特に、パートタイム労働者や有期雇用労働者の皆様にとっては、ご自身の待遇や働き方に関わる重要なテーマであり、大きな関心をお持ちのことと思います。

今後も皆様のお役に立てるよう、法改正や労務に関する最新情報を分かりやすくお届けしてまいります。また、「こんなテーマを取り上げてほしい」「この制度について詳しく知りたい」といったご要望がございましたら、ぜひお気軽にお聞かせください。



楠橋 ルリ子

先日、母の妹の家に遊びに行きました。叔母の家は、昔から金魚や小鳥などのペットを飼っていて、今回は「ラブバード」と呼ばれるコザクラインコの「サクラ」が迎えてくれました。叔母はサクラを卵から育てたそうです。生まれてくるひなの色は、卵がかえるまで分からず、それも楽しみのひとつのことでした。ちなみにサクラは、頭が真っ白で、体はやさしいパールブルーをした美しい鳥です。

叔母の許可を得てカゴから出すと、サクラは嬉しかったのか、ずっと私の頭や肩に乗って離れませんでした。普段は知らない人が来てもそのような行動はとらないそうで、その特別感も相まって、ますます愛おしく感じられました。しかも、帰り際には私を追いかけてきて、また肩に乗ろうとするので、後ろ髪を引かれる思いで帰路につきました。

それ以来、街で鳥を見かけるたびにサクラの愛らしい姿を思い出してしまいます。動物が持つ、人の心をふっと軽くし、癒やしてくれる力は本当にすごいものですね。



吉田 洋子

近年、「自分の機嫌は自分で取る」という言葉を耳にする機会が増えました。自身で気持ちを整え、ストレスをコントロールする姿勢は、とても大切な考え方です。

一方で、この言葉が広く受け入れられるほど、気になることがあります。それは、不調や不満の原因を個人の問題として処理することに意識が向きすぎることで、その背景にある本当の課題が見えにくくなる可能性があることです。

機嫌を取る必要が生じる理由は、人それぞれです。自身の考え方や行動に改善の余地がある場合もあれば、職場環境や人間関係、社会的な状況など、個人だけでは解決が難しい要因が影響していることもあるでしょう。

特に職場において「自分の機嫌は自分で取る」が当たり前になると、個人の問題として処理されることで、本来は組織として向き合うべき課題が埋もれてしまう危険性があります。個人のセルフマネジメントは大切にしつつも、その背景にある課題に目を向ける視点の両立が、より働きやすい組織づくりにつながるのではないのでしょうか。



朝日 由紀子

最近、プライベートでさまざまなお店を利用する中で、気持ちの良い接客を受ける機会が多いと感じています。

笑顔や明るい対応はもちろんのこと、お客様に喜んでいただくために先回りして考え、適切な距離感で満足できるサービスを提供されている姿に感心してしまいます。

こうしたサービスは、企業としての取り組みと、そこで働く従業員の皆様の日々の努力の賜物なのでしょう。

私は、どのような仕事にも接客業の要素があると思っています。そのため、プライベートで受けた良いサービスから学ぶこともとても多いです。

私自身も、お客様はもちろん、職場の先輩や同僚に対しても、「一緒に仕事をして気持ちが良い」と思っていたけるような対応を心掛けていきたいと思います。



小林 正樹

9月に入り、少しずつ涼しさを感じられるようになってきました。

8月の終わりに地域のお祭りが開催され、娘たちが所属するダンスクラブのチームが出演しました。娘はヒップホップからチアへ転向したばかりでしたが、駅前のたくさんの観客の前で一生懸命に堂々と踊っていました。

娘が楽しそうに踊る姿を見ていると、親としてとても嬉しい気持ちになります。

イベント終了後は、仲良しメンバーで打ち上げをしました。子どもたちはジュースを片手に、ポテトやから揚げを囲んで乾杯。とても満足そうな表情を見せており、楽しい1日を締めくくることができました。

次回は年度末の3月にとても大きなイベントが予定されています。今からどんなパフォーマンスを見せてくれるのか、とても楽しみにしています。



稲木 秀多

9月から、生活道路における自動車の法定速度が時速 60 キロから時速 30 キロへ引き下げられました。生活道路とは、主に住宅街などにある中央線や中央分離帯のない比較的狭い道路を指します。

運転に慣れていると、つい無意識のうちに速度が出てしまったり、周囲への注意が散漫になってしまったりすることがあります。しかし、生活道路は歩行者や自転車、小さなお子様や高齢者など、多くの人が利用する身近な道路です。

また、企業においても、マイカー通勤や社有車の運転など、自動車は業務と切り離せない存在です。交通事故は本人だけでなく、ご家族や職場にも大きな影響を及ぼします。

特に9月は日没が徐々に早くなり、夕方の運転時には視界が変化しやすい時期でもあり

ます。慌ただしい毎日の中ではありますが、時間に余裕を持った運転や早めのライト点灯を心掛けるなど、改めて交通安全を意識したいものです。



大杉 裕亮

最近、家事をなるべく先延ばしにしないよう心がけています。やらなければならないことが頭に残っていると、それだけで気持ちが落ち着かず、ほかのことを始めるきっかけまでつかみにくくなるからです。そこで、「今できることは、今やる」を意識するようになりました。目についた物を元の場所へ戻す、使った食器を一枚だけ洗う、たまった紙類を一つ片づける。ほんの小さな行動でも、終わると頭の中が少し軽くなり、次の一歩も踏み出しやすくなります。大切なのは、最初から完璧を目指さないこと。忙しい日や疲れた日は、無理をせずできる範囲で構いません。先延ばししない生活が、少しずつ自然な習慣になってきました。



市川 久美子

住宅による現物給与の価額が 2026 年 10 月 1 日より改正（食事による現物給与の価額は 2026 年 4 月 1 日に改定済）されることとなりましたので該当する場合にはチェックをおススメします。なお、住宅については、居住面積 1 畳当たりの価額から総面積 1 m 当たりの価額に変更されています。



大谷 雄二

2019 年に手帳への手書きをやめ、スケジュールなどはすべてパソコンとスマホで連動できるクラウド・アプリケーション（以下、クラウドアプリ）に切り替えました。

振り返ってみると、この 7 年間で同じクラウドアプリを使い続けてきたわけではなく、いくつか乗り換えています。

カレンダーアプリは全スタッフ共有のため、会社のシステム変更に合わせて次のように変わってきました。

Google カレンダー → サイボウズ Office → MyKomon → Microsoft Teams カレンダー

一方、クラウドノートアプリは私個人用として使い勝手を追求して選んでおり、こちらも変わっています。

OneNote → Notion → Microsoft Loop

7 年前、社内で「もう手書きの手帳は使わない。これからはすべてクラウドアプリにする」と宣言したのですが、実は先月、手のひらサイズの手書き用ノートを購入しました。

理由は、最近物忘れが多くなってきたから。クラウドアプリに入力するまでのちょっとした時間で忘れてしまう。

「二つトリは 3 歩歩いたら忘れる」と言いますが、とり年の私はまさにそんな感じで

す。

7年ぶりにノートへ書き込んだ自分の汚い字を眺めていると、どこか懐かしく、「手書きも悪くないな」と思えてきます。

クラウドアプリの進化はこれからも続きますが、私の脳は老化していきます。

これからは、脳をいたわることも大切にしていきたいと思います。

* 次ページに「人事労務 実務カレンダー」を添付しております。

ご確認のほど、お願いいたします。

人事労務実務カレンダー【2026年法改正付き】

※期間日等が土日祝にあたる場合はその翌日。
※本資料は2025年11月20日時点の情報に基づいて作成されています。
法令等が改正された場合は、最新の情報に基づいて対応をお願いします。

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
2026年の 法改正	1.1~ ●地域等による労働災害の防止の促進等 ※1			4.1~ ●子ども・子育て支援金制度の開始 ●男女雇用機会均等法と女性管理職比率の公表義務化（従業員が101人以上） ●5年間の労働者の労働災害防止措置が努力義務化 ●地域等による労働災害の防止の促進等 ※2 ●化学物質による健康被害防止対策等の推進 ※3 ●在宅勤務年間の支給停止となる基準額を62万円に引き上げ ●現在作業場所における元労働者等への派遣義務対象の拡大 ●治療と仕事の両立支援の推進の努力義務						7.1~ ●労働者雇用率が2.7%に引き上げ			10.1~ ●化学物質による健康被害防止対策等の推進 ※4 ●社会保障適用拡大に伴う就業機会を減らすための支援	
社会保険 労働保険	~1/31 ●労働保険料の納付期限（第3期） ●健康保険料率・介護保険料率の改定（3月分保険料～）			~7/30 ●労働保険 年度更新手続き ●法定最低額の提出 ●労働保険料の納付期限（第1期） ●賞与計算・賞与支払額の提出（7月支給の場合）						~10/31 ●労働保険料の納付期限（第2期） ●被扶養者状況の確認・提出（原則1人1年1回） ●賞与計算・賞与支払額の提出（12月支給の場合）				
税金	~1/31 ●法定調書、給与支払報告書の提出 ~1/20 ●源泉所得税：納付特例の納付（7～12月分）			~6/30 ●住民税：前年度の所得に更新（6月分税額～） ●住民税：納付特例の納付（12～5月分） ~7/30 ●源泉所得税：納付特例の納付（1～6月分）						~12/10 ●住民税：納付特例の納付（6～11月分） ●年末調整 ~12/20 ●住民税：納付特例の納付（6～11月分）				
その他労務	●30協定の提出（1月更新の場合） ~1/31 ●労働者死傷病報告の提出（4日未満：10月～12月分）			~5/15 ●労務者雇用納付金の申告および納付 ●労務者死傷病報告の提出（4日未満：1月～3月分） ~4/30 ●労務者死傷病報告の提出（4日未満：4月～6月分） ~7/31 ●労働者死傷病報告の提出（4日未満：7月～9月分）						~10/31 ●労働者死傷病報告の提出（4日未満：10月～12月分）				
人事・採用	●新入社員の入社手続き（4月入社の場合） ●人事異動、昇進や降格・降格等にもなる給与改定（4月発令の場合）			●新年度開始：ハローワーク求人申込受付開始										

毎月行う業務

- 給与計算・勤怠管理・労務者給与振込の管理・社会保険料の納付
- 住民税の納付（納付特例の企業は年2回）
- 所定給与の納付（納付特例の企業は年2回）
- 労働者死傷病報告の提出（従業員50人以上）
- 安全委員会の実施（従業員50人以上の企業）など

隔月行う業務

- 社会保険手続き・雇用保険手続き・労働者死傷病報告（死亡・休業4日以上の労働災害が発生した場合）
- 福利厚生に関する業務・法定外による就業規則等の整備・人事評価の実施・人事制度の見直しなど

※

- 労働時間や就業条件の適正な実施等のため、不正への対応や労働条件を強化し、就業基準への遵守義務を課す。
- ホラー、クレーン等に係る製造物責任の一部（設計者）や製造時検査員について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- 化学物質の取扱いが安全管理である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学物質等の取扱いを定める。なお、代替を認める場合は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や効果の範囲等は対象としない。個人
- ばく金罰則について、作業環境測定士等による適切な実施の取組を図る。

お願い

60歳になられる従業員様について60歳以降、賞金の変更を予定されている場合には3箇月前までにご連絡をいただけますようお願いいたします。

