

平成27年2月号

e~ろうむ.net
(いい労務)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503
e-mail：info@e-606.net

2月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

2日

- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月~12月分>[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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>[郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況報告(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]
- 贈与税の申告受付開始<3月16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]
- 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]

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月16日まで>[税務署]
- ※なお、還付申告については2月13日以前でも受付可能。

○3月2日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出[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]
- 外国人雇用状況報告(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]

~当事務所より一言~

オンライン申請については、当方でも従来通り継続します。行政新サービスや情報等にキャッチし、さらなる効率化を目指してまいります。

中小企業の人手不足は一部の業界で課題となっているようですが、同時に需給のミスマッチも見られるようです。学生側が自由に仕事を選べる環境作りが大切ではないかと思えます。

大きく変わる！労働・社会保険の電子申請システム

◆厚生労働省の行政手続オンライン化の歩み

厚生労働省における電子申請・届出システムの構築は、平成14年から始まりました。

翌年には、同省が扱う各種社会保険・労働保険の届出や申請項目のオンライン化が整備され、平成20年になると、社会保険労務士の送信代理が可能となり、委任状を受け労働局に名簿を提出する等の面倒な作業はなくなり、社会保険労務士の電子署名だけで申請ができるようになりました。

さらに、平成22年には、e-Gov電子申請の一括申請ができるようになり、電子申請システムは格段に進歩してきました。

◆なぜ電子申請は広まらないのか？

日々進歩をとげているように思われる電子申請ですが、企業に代わって労働・社会保険の手続代行を行う社会保険労務士の間では、あまり広がりを見せていません。

登記や国税申告の電子申請利用率が50%超なのにに対して、社会保険・労働保険の申請は5%にも満たない状況です。

環境設定や操作が煩雑であり、利便性よりも電子申請に慣れるまでの時間と労力のほうが勝っているのかもしれない。さらに、行政の窓口で、従来からの紙の手続が普通にできてしまうことも、電子申請が広まらない理由とも言われています。

◆4月からの新システムに期待

厚生労働省関係の電子申請がなかなか普及しない中、政府は電子申請の利用率を70%以上に引き上げる目標を掲げ、今年の4月にも新たな電子システムを導入し、特に中小企業の利用に弾みをつけたいと公表しました。

新システムでは、何度も同じ内容を入力する必要はなく、申請手順を示しながら入力を促す機能も付いて、簡単に利便性の高いものようです。

このシステムを利用するには2~3万円程度の専用のアプリケーションを購入する必要があるようですが、初めての電子申請でも低コストで可能となりそうです。

新システムの導入により、企業の実務が一段と簡素化されることが期待されます。

「スケジュール後倒し」が影響を及ぼす2016年度新卒採用

◆経団連「採用選考の指針」

2016年度新卒採用は、広報開始が3年生の3月以降、選考開始が8月以降と定められ(いずれも経団連「採用選考の指針」による)、従来よりも広報は3カ月、選考は4カ月遅れる内容となりました。

ただ、各社の対応を見ると、指針を順守せずに選考を開始する予定の企業は多いようです。

また、広報開始時期より早く学生への接触(インターシップ、学内セミナー、大学とのコネクション作り等)を行うこととしている企業も多く見受けられるようです。

政府は学業時間の捻出や留学の促進等を図ろうとしているものの、企業としては優秀な人材を確保するため、指針に沿うことなく早期に動くという対応を取らざるを得ないというのが現実のようです。

◆中小企業における懸念事項

人手不足により人材確保競争が激しくなっており、中小企業ではただでさえ採用活動が長引いています。

そんな中、選考開始時期が遅れることで大手企業と中小企業の採用選考期間が重なり、中小企業と学生の出会いがますます減少することが予想されているほか、採用活動がバッティングすることで内定辞退が増加する、採用時期がずれ込むことで社内業務と新たな調整が必要となり採用活動に割くための社内の人員が不足するなど、様々な懸念があります。

◆先を見据えて講じておきたい施策

新卒採用については、多くの中小企業では、大手の内定が出揃う10月以降が勝負となりそうです。

新卒採用を成功させるためには、採用目標を立てる際に目標に達しない場合の対策も講じておくとともに、内定辞退防止のための施策、新卒が辞めない組織作りなどといった取組みも積極的に行っていく必要があります。