

第Ⅲ章

安心して
働くために



いざという時に役に立つ
社会保険や育児休業などのしくみを
知っておこう！

1 社会保険制度

社会保険制度とは、国・事業主・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族（被扶養者）の病気やけが、失業、老後の生活などに備え、助けあう制度です。

- 仕事中にけがをしたとき
- 通勤途中にけがをしたとき
- 仕事中のけがで障がいが残ったとき



ろうさい
**労災
保険**

- 会社を辞めたとき
- 育児休業をするとき
- 職業訓練やスキルアップをするとき



こよう
**雇用
保険**

- 病気やけがをして病院にかかったとき
- 出産のとき
- 病気で働けないとき



けんこう
**健康
保険**

- 年を取ったとき
- 病気やけがをして障がいが残ったとき



こうせいねんきん
**厚生年金
保険**

POINT

**社会保険制度は、
安心して暮らしていくための制度です**

社会保険制度の一覧

受けられる給付	事業所の加入基準	てきよう 適用になる人 (被保険者要件)	保険料 負担	個人が保管して おくもの・ 問合せ窓口
- 療養補償給付 - 休業補償給付 - 障害補償給付 - 通勤災害に係る給付 など		全ての労働者 (パート、アルバイトも含む)	事業主が 全額負担	保管するもの なし 相談窓口 労働基準監督署 p64参照
- 失業給付 - 再就職手当 - 就業手当 - 教育訓練給付 - 育児介護休業給付 - 高齢者雇用継続給付 など	労働者を 一人でも 雇っていれば 加入義務あり	週20時間以上 で31日以上 の雇用見込みが ある方		雇用保険被保険者証  相談窓口 公共職業安定所 (ハローワーク) p64参照
- 療養給付 - 傷病手当金 - 出産手当金 - 出産育児一時金 など	すべての 法人事業所 と 常時従業員 5人以上の 個人事業所 は加入義務 あり	1週の所定 労働時間及び 1か月の労働 日数が、その 職場で働く 労働者の 4分の3以上 である方	事業主と 労働者が 負担 保険料は 給料から 差し引か れます	健康保険証  相談窓口 全国健康保険協会 (協会けんぽ) 会社が加入する 健康保険組合 p64参照
- 老齢厚生年金 - 障害厚生年金 - 障害手当金 - 遺族厚生年金 など		試用期間中 でも要件に 該当すれば 勤務開始日 から被保険 者です		年金手帳 (青色)  相談窓口 年金事務所 p64参照

※：自営業・公務員他は、保険の名称や取扱いが異なります。

※：事業所の加入基準や被保険者要件には例外もあります。

(1) 仕事中にけがをしたら（労災保険）

労災保険は、労働者が業務上や通勤途中にけがや病気をしたとき、またそれが原因で障がいが残ったり、亡くなったりした時に給付される保険です。正社員・パート・アルバイト・派遣社員など、雇用形態にかかわらず労災保険が適用されます。医療機関を受診する時は、窓口できちんと説明しましょう！



仕事中にけがをしました

相談・問合せ窓口 労働基準監督署 p64参照

(2) 失業したら（雇用保険）

雇用保険の失業給付は、雇用保険の被保険者が会社を辞めてしまった時に、失業中の生活を支えるために給付されます。

失業給付は、会社を辞めた全ての被保険者がもらえるわけではなく、受給するためには下記の要件を満たす必要があります。



失業給付の受給要件

①雇用保険の被保険者であった方

離職した日以前の2年間に、雇用保険の被保険者期間が12か月以上(右表1)

ただし、倒産・解雇等によって突然離職を余儀なくされた場合は、離職した日以前の1年間に6か月以上の被保険者期間があれば可(右表2)。

②再就職の意思と能力がある

③ハローワークで求職の申込みをしている



離職理由と失業給付日数

雇用保険の失業給付日数は、**離職の理由、離職の日の年齢および雇用された期間**等により決まります。

表1 一般の離職者（表2、表3以外の全ての離職者。定年退職や自己の意志で離職した方）

被保険者であった期間	10年未満	10年以上	20年以上
失業給付日数	90日	120日	150日

表2 倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた方

被保険者であった 離職時年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満	90日	120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満	90日	150日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

表3 就職困難者（身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の方等が含まれます。）

被保険者であった 離職時年齢	1年未満	1年以上
45歳以上65歳未満	150日	360日
45歳未満	150日	300日

Ⅲ
（失業給付）
労災・雇用

POINT

失業給付を受けるとき

1. 離職理由によっては、給付日数が手厚くなったり、給付の開始が遅くなる（給付制限※）こともある。
2. 離職票をもらったら、離職理由を確認すること。
3. 離職理由が異なっていたら、ハローワークに申立てよう！

※給付制限：自分の都合で退職した場合などに、失業給付の支給が一時的に制限されること。

相談・問合せ窓口 ハローワーク p64参照

(3) 休日にけがをしたら (健康保険)

健康保険は、労働者やその家族が病氣やけがをした時や、出産の時、亡くなった時に給付される保険で、生活の安定を図ることを目的とした制度です。健康保険は民間企業に雇用される人が加入しますが、この他に自営業の人が加入する国民健康保険、公務員などの共済組合があります。

しょうびょうてあてきん

傷病手当金 ～病氣やけがで働けない場合～

「レジャーで骨折した。」「自宅療養することになった。」など、私傷病により働くことができない時があります。会社を中長期間休むと給料がなくなり、生活が困窮してきます。そんな時、健康保険の被保険者であれば、傷病手当金の給付制度が活用できます。



ひょうびゆんほうしゅうにちがく

標準報酬日額※1 × 3分の2 × 休業日数※2

4日目から
受給

※1 社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値

※2 受給し始めてから1年6か月まで支給され、1年以上の加入期間があれば退職後上限まで受給

社会保険の適用関係図

被保険者となる人＝適用事業所に使用される全ての人

1週の所定労働時間 } が一般従業員の
1か月の所定労働日数 } 4分の3以上あるか？

3/4以上

3/4未満

家族に社会保険の被保険者がいる場合

- ①週20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上
- ③1年以上の雇用見込
- ④学生は除外
- ⑤従業員規模501人以上の企業

年収
130万円以上

年収130万円未満

家族の被保険者年収の
半分以上

半分未満

健康保険被保険者

厚生年金被保険者
(国民年金第2号被保険者)

国民健康保険被保険者

国民年金第1号被保険者

健康保険
被扶養者

国民年金
第1号被保険者

配偶者の場合は
第3号被保険者

パート・アルバイトも要件を満たせば被保険者となる

社会保険の扶養と税金の扶養

	健康保険（協会けんぽの場合）	所 得 税
範 囲	3親等内の親族	6親等内の血族及び3親等内の姻族
同 居 年 齢	親族の範囲によっては同居が必要、 75歳未満	原則、同居（生計が一緒であれば別居 も可）、16歳以上
年 収	この先1年間 130万円未満※3（通勤手当含む）かつ、 年収の半分未満。 別居は収入が仕送り額未満。 ※3 障がい者・60歳以上は180万円未満	その年の1月～12月 103万円以下（非課税分の通勤手当を除く） （配偶者の収入が、201.6万円までは税金の控除が受けられる（150万円を超えると配偶者特別控除が段階的に減少））

例 夫の給与収入が1,120万円以下の場合

夫	所得税	配偶者控除 (38万円)	配偶者特別控除(最高38万円)が受けられる			
		扶養控除	扶養控除が受けられない			
妻 扶養なし	所得税	非課税	課税			
	健康保険	国民健康保険	社会保険(自身)(従業員500人超)		社会保険(自身)	
		社会保険(夫)の扶養				
	住民税	非課税※4:	課税			
年収(給与収入)						
93万103万106万130万150万201.6万						
子 (20歳以上の勤労学生)	所得税	非課税	親の扶養親族から外れる			
	健康保険	国民健康保険		社会保険(自身)		
		社会保険(親)の扶養				
	住民税	非課税※4:	課税			

Ⅲ 健康保険・税金

※4 非課税限度額は市町村による（鳥取市：96.5万円）。住民税非課税世帯は、世帯全員の状況で判断されます。

POINT



1. 年収が103万円（学生は130万円）までは、所得税はかからないので、確定申告をして払いすぎている税金を返してもらいましょう！
2. 税金や保険の扶養になっている方は、収入がオーバーすると扶養から外れるので、家族で話し合しましょう！

(4) 年を取ったら (厚生年金保険)

厚生年金保険は、労働者の老後の生活保障や現役時代に病気やけがをして障がいが残った時、亡くなった時に給付される保険です。

国民年金の基礎年金に上乗せして保険料を納付します。



公的年金制度のしくみ

公的年金は、日本国内に住んでいるすべての20歳以上60歳未満の人が加入する**国民年金（基礎年金）**がベースとなっており、その上に民間企業で働く会社員や公務員等が加入する**厚生年金保険**で構成されています（2階建てのしくみ）。



第1号被保険者…日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の農業・漁業・商業等の自営業の人および学生等

第2号被保険者…厚生年金（会社員、公務員等）の加入者

※第2号被保険者は、国民年金に自動的に加入しています。

第3号被保険者…厚生年金の加入者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者

POINT

公的年金制度は 老後だけの安心制度ではありません

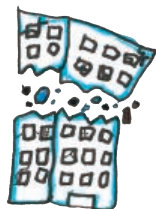
公的年金制度は、若い時、不慮の事故や病気等で身体に障がいが残る働きなくなった時の生活保障としての役割もあります！

「将来に希望が持てないから保険料を払わない」とか「私は長生きしないから」といった理由で国民年金の保険料を納めていないと、いざという時に大変なことになります！どうしても払えない場合は、免除制度もあるので、まずは市町村役場に相談してみよう！

相談・問合せ窓口 市町村役場、年金事務所 p64参照

自立した暮らしをするための“お金の使い方”

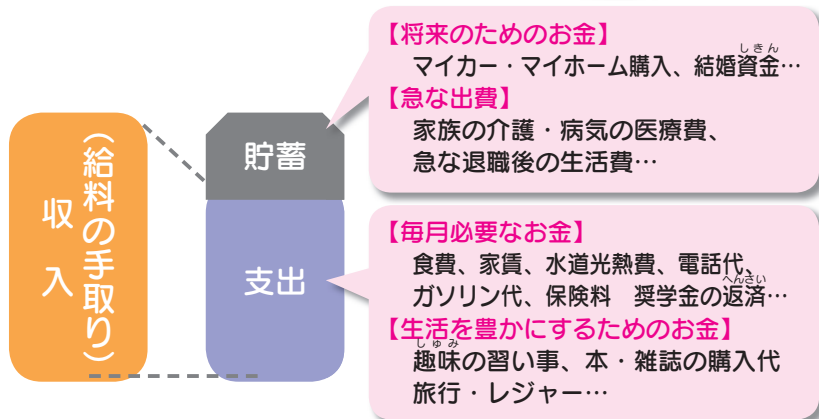
生活に係る毎月決まったお金に加えて、急な出費もつきものです。いざという時のために、貯蓄に励み、ローコスト生活に耐えられる生活力を身につけておこう！



携帯電話代が
払えない

ローンの返済が
できない

消費者金融からお金
を借りようかな…



POINT

- ①収入よりも**支出が上回らないこと**
- ②貯蓄は、給料日口座引き落としで無理なく！
- ③クレジットカードは便利ですが、**使い過ぎに注意！**

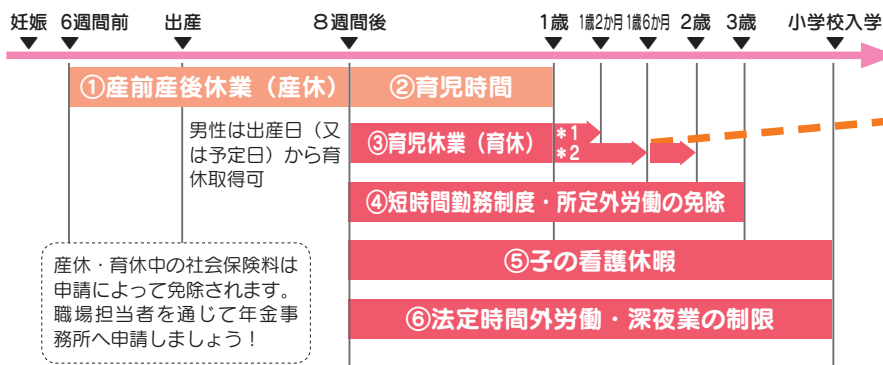
現金の残高を気にしないため、使い過ぎる傾向があります。預金残高を把握して上手に活用しましょう。

長い将来を考えると、様々なイベントが必ず訪れます。計画的な生活設計を早いうちから考えておこう！

貯蓄の
目安は
月収の1割

2 仕事と家庭両立のための制度

出産・育児をするとき



①産前産後休業（産休）（労働基準法第65条）

出産前後に仕事を休める制度で、産前は6週間（双子以上は産前14週間）、産後は8週間休業できます。出産予定の女性労働者は誰でも取得できます。



●出産育児一時金（家族出産育児一時金）

妊娠や出産では健康保険が使えないため、全額自己負担になります。まとまった支出となる出産費用の一部を助成してくれる制度です。

- ◎ 産科医療補償制度に加入する病院等 原則42万円
- ◎ 上記以外の病院 原則40万4千円

●出産手当金

法律で定められた産休中（産前42日産後56日）の生活を支えるための給付で、仕事に復帰するママのための制度です。

標準報酬月額 × 3分の2 × 産休日数分

※標準報酬月額：社会保険料を決める際の給与額（標準報酬月額）を30で割った数値

問合せ窓口 健康保険組合 協会けんぽ p64参照

②育児時間（労働基準法第67条）

子どもが1歳になるまでは、授乳・育児などのために1日2回各々少なくとも30分ずつの育児時間を請求することができます。

③育児休業（育休）^{いくきゅう}（育児介護休業法第5条～第9条の2）^{よういく}

1歳に満たない子を養育するために一定期間休業できる制度で、母親・父親どちらでも希望する期間を休業できます。

- * 1：父母が両方とも休業すれば最大1歳2か月まで延長可能（パパ・ママ育休プラス）。
- * 2：保育所に入れない等の理由があれば1歳6か月まで休業の延長可能。また1歳6か月以降も、保育所に入れない等の場合は、最長2歳まで再延長可能。

男性、女性労働者ともに取得できますが、勤続年数が1年未満の場合は取得できないことがあるので、就業規則等で確認しましょう。

また、パートなどの有期契約者の場合は要件があります（p56参照）。

●育児休業給付金

雇用保険の被保険者が、育児休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給されます。

◎育休開始から180日目…休業開始時の賃金日額×支給日数×**67%**

◎181日目～……………休業開始時の賃金日額×支給日数×**50%**

問合せ窓口 ハローワーク p64参照

④育児短時間勤務・所定外労働（残業）の免除（育児介護休業法第23条、第16条の8）

3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません。また子どもが3歳に達するまで残業免除の措置を受けることができます。

⑤子の看護休暇^{かんご}（育児介護休業法第6条の2～3）

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇制度です。子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで休暇が取れ、半日単位での取得もできます。



⑥法定時間外労働・深夜業の制限（育児介護休業法第17条、第19条）

小学校就学前の子を養育する一定の男女労働者が希望すれば、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働や深夜労働（午後10時～午前5時）の免除の措置を受けることができます。

相談窓口 労働局雇用環境・均等室（指導担当） p63参照

介護をするとき

◆**介護休業**（育児介護休業法第11条～第15条）

かいご
ようかいごじょうたい
要介護状態にある家族を介護するために一定期間休業できる制度です。対象家族1人につき、通算して93日まで3回を上限として、休業を分割して取得できます。



●**介護休業給付金**

雇用保険の被保険者が、介護休業を取得して賃金が一定水準を下回った場合に支給されます。

休業開始時の賃金日額×支給日数×67%

問合せ窓口 **ハローワーク** p64参照

◆**介護休暇**（育児介護休業法第16条の5～6）

要介護状態にある家族の介護その他の世話（通院等の付き添い、必要な手続きの代行など）を行うための休暇制度です。対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば年10日まで休暇が取得、半日単位での取得もできます。

◆**介護のための短縮勤務等の措置**（育児介護休業法第23条の3）

要介護状態にある家族を介護する労働者は、所定労働時間の短縮措置等（右表参照）を利用することができます。介護休業とは別に利用開始から3年間で2回以上利用可能です。

- 所定労働時間の短縮措置
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

◆**介護のための所定外労働（残業）の免除**（育児介護休業法第16条の9第1項）

要介護状態にある家族を介護する労働者は、所定外労働の免除を対象家族1人につき介護終了までの期間、請求することができます。

POINT

制度利用の対象可能な労働者かどうか、就業規則等で確認しておこう！

パートなどの有期契約者の育休・介護休業の取得要件

パートなどの有期契約で働く労働者も、以下の要件に該当すれば、育児休業や介護休業等、両立支援制度を活用することができます。

育児休業の取得要件

- 申出時点で、同一事業主に1年以上継続雇用されていること **かつ**
- 子が1歳6か月までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと



介護休業の取得要件

- 申出時点で、同一事業主に1年以上継続雇用されていること **かつ**
- 介護休業を取得する日から起算して、93日+6か月が経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

制度を上手に活用して、働き続けてみませんか？

POINT

休業・休暇を取得する時

- ①労働者の方から休業・休暇を取得したいことを申し出ること。
- ②取得要件※や休業・休暇中の賃金（有給・無給）については、会社の就業規則で確認すること。（※産休と育児時間は、要件に関係なくパート等の有期契約労働者も取れます）
- ③休業・休暇の前後には、上司や同僚にあいさつや感謝の気持ちを伝えよう！

権利を主張するばかりでは、いざという時に助けてもらえません。日頃からのコミュニケーションを大切に！

あなたも大変ね。
気にしないでね！



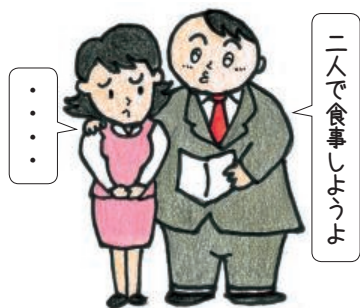
いつも助けてくれて
ありがとうございます。

3 職場の嫌がらせーハラスメントー

セクハラ セクシュアルハラスメントの略。

相手の意に反した性的な性質の言動を行い、それによって、その労働者が労働条件などの面で不利益な扱いを受けたり、働く環境を害されたりすることをいいます。

セクハラは、男性からの行為だけでなく、**男性から男性、女性から男性**、取引先や顧客などの**利害関係者からの行為**も対象となります。



セクハラになる可能性があるもの

- ・ 身体への不必要な接触 せつしょく
- ・ 性的な話をしたり、性的な噂を流す うわさ
- ・ しつこく食事やデートに誘う
- ・ わいせつな絵や写真を掲示する など

マタハラ マタニティハラスメントの略。

妊娠・出産・産休・育休取得をきっかけに、異動や減給、雇止めなどの**不利益な取扱い**をされたり、**上司や同僚から嫌がらせ**を受けたりすることをいいます。(男女雇用機会均等法第9条第3項、第11条の2、育児・介護休業法第10条、第25条)

◆不利益な取扱いとは

- 例**
- 妊娠の報告をしたら、契約更新を拒否された。
 - 育休から復帰したら、正社員からパートの契約になっていた。 など



◆上司・同僚からの嫌がらせとは

- 例**
- 育休を取りたいと言ったら、「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休を取ろうなんて図々しい」と何度も言われた。
 - 妊娠中のため軽作業に換えてもらったら、「あなたばかりズルい！」と同僚から言われ、仲間外れにされた。 など

セクハラ・マタハラ防止対策は事業主の義務です！

(男女雇用機会均等法第11条、育児介護休業法第25条)

セクハラ・マタハラは個人だけの問題ではなく、**人権問題・職場全体の問題**として捉^{とら}えるようにしましょう。



事業主が行う防止対策

① トップメッセージの表明

事業主が、“ハラスメントはあってはならない”というメッセージを労働者へ発信し、周知する。

② 相談（苦情）窓口の設置

被害を受けた人や目撃した人が相談しやすい窓口を設置する。

③ 事後の迅速かつ適切な対応

セクハラ・マタハラの相談があれば、速やかに事実を確認し、被害者への配慮、行為者への処分等を就業規則等のルールに沿って行う。

④ 被害者へのケアや再発防止対策

被害者へのケアやセクハラ・マタハラの原因や背景となる要因を解消するために、業務体制の整備や従業員への教育研修を実施する。

Ⅲ セクハラ・マタハラ

「些^{ささい}細な会話」「コミュニケーション」と思っても、相手によっては不快に感じることもあるので注意しましょう！

POINT

セクハラ・マタハラの被害にあったら

- ①相手に「止めてください」「私はイヤです」と意思を伝える。
- ②セクハラ・マタハラの言動を記録に残し、気持ちの整理をする。
- ③信頼できる人に相談する。
(社内の苦情^{くじょうしより}処理窓口、セクハラ相談窓口等も含む)。
- ④社内でどうにもならない場合は、外部の機関に相談する。

パワハラ パワー・ハラスメントの略。

職場におけるパワー・ハラスメントとは、以下の要素をすべて満たすものです。

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

上司から部下だけでなく、先輩・後輩間、同僚間、専門知識の有無、様々な優位性も含まれます。

パワハラの典型的な行為

身体的な攻撃

胸ぐらをつかまれる
叩く、殴る、蹴るなどの暴行
を受ける



精神的な攻撃

長時間くり返し叱られる
「役立たず」「給料泥棒」など
と罵倒される



人間関係からの切り離し

一人だけ別室に席を移される
あいさつしても無視される



過大な要求

達成不可能なノルマを課される
他人の仕事を押しつけられ
仕事が終わらない



仕事が終わらない
どうしよう...

過小な要求

仕事を与えられない
毎回掃除や草むしりしか命じ
られない



今日もお前は
掃除だ！

プライバシーの侵害

家族や恋人のことをしつこく
聞かれる
スマホを勝手にのぞかれる



※ただし、業務上必要な指示や注意を不快に感じても、「業務の適正な範囲」内であれば、パワハラには当たりません。

POINT

パワハラと思われる言動などで辛くなったら

- ①どんな言動があるのか、記録やメモを残しておこう。
- ②家族・友人・同僚・労働組合・信頼できる上司・会社の相談窓口・外部の相談機関などに相談しよう！
- ③不眠やめまいなど体調が悪い場合は、早めに医療機関を受診しよう。

※パワハラに関するポータルサイト「あかるい職場応援団」<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

相談窓口 労働局、みなくる、会社の労働組合 p63参照

コラム

ストレスと上手につき合おう！

現実の社会で生きていれば、ストレスは必ず存在します。
ストレスときちんと向き合い、上手につき合っていくことが大切です。

自分の傾向を知る

自分がどんな時にストレスを感じやすいのか、ストレスを感じるとどうなるのか、まずは自分の傾向を知りましょう。

ストレスに対処する

- ①逃げない：ストレスから逃げようとする、ますますストレスが大きくなります。ストレスと向き合って、どうすれば解消できるか、自分にふさわしい方法を考えよう！
- ②ためない：1日10分間でもいいので、「自分のためのストレス解消の時間」をもち、その日のうちに解消しましょう！
- ③隠さない：弱^{かく}い自分を他人に悟^{さと}られまいと我慢^{がまん}してがんばりすぎることは、身体によくありません。つらい時は身近な人に話しましょう。つらい自分をさらけ出せる場所や、悩みが話せる相手を見つけましょう！

自分でどうにもならない時は、
医療機関などに相談しよう！

参考

健康診断の実施義務

正社員だけでなく、パートやアルバイトも、同じ職場で働く正社員の所定労働時間の4分の3以上でかつ1年以上雇用されている方（もしくは1年以上の雇用見込みがある方）には、健康診断を実施しなければなりません。

- 1年に1回の「定期健康診断」
- 働き始めるときの「雇入れ時の健康診断」
- 深夜業や有害業務従事者の「特定業務従事者の健康診断」



退職時における保険等の変更手続き

会社にいるときは総務担当者が、社員皆さんの社会保険等の手続きをすべて行ってくれましたが、退職したら自分で手続きを行わなければなりません。

	退職前に すること	退職後の手続き	
		再就職先が未定の場合	再就職先が 決まっている場合
再就職の 申込み 雇用保険の失業給付	☐ 雇用保険被 保険者証を 準備	☐ 会社から ^{りしよくひょう} 離職票を受け取って、 ハロー ワーク で失業給付・再就職の申込み 手続き	☐ 雇用保険被保険者証 を再就職先へ提出（再 就職先の手続き）
医 療 保 険	☐ 健康保険証 を会社へ返 却（退職日） ☐ 家族の ^{ふいよう} 扶養 に入る場合 は、念のため退職証明 書を会社から受取って おく	以下のいずれかを選択 ☐ 国民健康保険へ加入する場合は 市町村 役場 で手続き（14日以内） ☐ 健康保険の任意継続をする場合は 協会けんぽ や前職の健康保険組合で手 続き（20日以内） ☐ 家族（社会保険の被保険者）の ^{ふいよう} 扶養 に入る場合は、その家族の会社を経 由して手続き（5日以内） ↓ * ^{はいぐうしや} 配偶者の場合は、 年金の第3号 被保険者の手続きも同時に行う * 退職証明書もしくは離職票のコ ピーを提出	☐ 再就職先が手続きし、 後日健康保険証を受 取る
公 的 年 金	☐ 年金手帳 を準備	☐ 国民年金（第1号被保険者）の手続 きは 市町村役場 （14日以内） ☐ ^{ろうれいねんきん} 老齢年金の給付手続きは 年金事務所	☐ 年金手帳を再就職先 へ提出（再就職先の総 務が手続き）
所 得 税	☐ 会社から ^{げんせんちやうしゅうのう} 源泉徴収票 を受取る	☐ 2月16日～3月15日の期間に住所 ^{じょ} 地 を所轄する ^{ぜいむしょ} 税務署で ^{かくていしんこく} 確定申告	☐ 源泉徴収票を再就職 先へ提出し、再就職先 で年末調整を行う

該当しない場合もありますので、お住まいの市町村役場や所轄する行政機関へお問い合わせください。

POINT

再就職先が未定の方は、自分で手続きを！