

FULFILL TIMES

2016年9月

社会保険労務士法人 f u l f i l l

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598

労働保険事務組合大阪中小企業経営者協会

TEL : 06-6809-3755 / FAX : 06-678-4598

〒530-0041 大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

4年に一度のスポーツの祭典リオオリンピックが閉幕しました。

本当に毎回、スポーツマンの精鋭たちの戦いに感動させてもらえます。

今回は最高の金メダル獲得に日本人の私たちが沸きあがり、眠れない2週間を過ごしました。次は東京での戦いに気持ちをほせた方も多かったのではないのでしょうか。

何が一番感動しました？皆さんに、聞いてみます。水泳から始まってお家芸の柔道、男子400メートルリレーには

夜中でありながら興奮しましたねえ、卓球の愛ちゃんの涙、吉田佐緒里の涙、個人的にはフェンシング太田雄貴の初戦敗退と引退にも感動しましたし、なんと言ってもテニス、錦織圭選手の銅メダルも誇らしかったです。

オリンピックを見ると、どうしてか国を背負っている彼らを応援したくなり、彼らを自分のことのように誇らしげに、感じます。

「オリンピックレガシー」という言葉をご存知でしょうか。三菱総合研究所によりますと、『長期に渡り特にポジティブな影響』とされます。オリンピックが決まり、各種施設・インフラの整備、スポーツ振興等が図られ、これにより生活の利便性が高まるなど人々の暮らしに様々な影響が出ます。オリンピックを契機として社会に生み出される持続的な効果がオリンピックレガシーというそうです。

インフラなど物理的なものだけでなく、プラスの影響は私たちの中に生まれる“高揚感”“誇り”“意欲”などがパワーになることもあります。東京都は2020年大会後のレガシーを見据えた教育レガシーを発表しています。

<http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/2016/pr160114b/jisshi.pdf>



今月の Topics

- ◎ 「キャリアアップ助成金」「業務改善助成金」拡充へ
- ◎ 事務処理ミスによる年金未払い額が過去最多
- ◎ 事業承継時の設備投資に最大 1,000 万円を補助
- ◎ 年金受給資格期間の短縮
- ◎ 完全失業率が 3.0%に改善
- ◎ 3年連続で「入職者数」が「離職者数」を上回る
- ◎ 「同一労働同一賃金」に関する相談窓口を設置へ
- ◎ 働き方改革に向けて厚労省の組織を改編へ
- ◎ 「介護離職防止支援助成金」「65歳超雇用推進助成金」を創設へ

「キャリアアップ助成金」「業務改善助成金」拡充へ

厚生労働省は、中小企業の賃上げを支援するため、キャリアアップ助成金と業務改善助成金を拡充することを発表した。キャリアアップ助成金は、非正規労働者の賃金を3%引き上げた場合に従業員1人あたり最大18,000円を加算する。業務改善助成金は、支給要件となる最低賃金の引上げ額を60円から30円に引き下げる。

〔関連リンク〕

最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援策を公表します

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135277.html>

事務処理ミスによる年金未払額が過去最多 2015年度（9月1日）

日本年金機構は、2015年度中における事務処理ミスが計3,297件に上り、そのうち「未払い」が計1,625件あり、過去最多の未払い額（31億1,800万円）となったことを明らかにした。保険料の徴収漏れや過徴収なども含めた影響額は計36億7,400円でこちらも過去最多となった。ミスのうち54.9%は旧社会保険庁時代に発生したもので、原因は「確認不足」が2,753件で最多だった。

事業承継時の設備投資に最大 1,000 万円を補助 経産省検討（8月31日）

経済産業省は、中小企業の事業承継や負債を抱えた企業の立て直しの際に行う設備投資の費用の3分の2（上

限 1,000 万円) を補助する新制度を検討していることを明らかにした。2017 年度予算の概算要求に盛り込まれている。現在、経営者の高齢化が進んでおり、政府は中小企業の事業承継を大きな課題と位置付けている。

年金受給資格期間の短縮 2017 年 9 月から実施へ (8 月 31 日)

政府は、公的年金の受給に必要な加入期間を現行の 25 年から 10 年に短くする改正について、2017 年 9 月にスタートする方針を固めた。現在は受給できていない 65 歳以上の約 40 万人が新たに受給できるようになる。関連法案は今秋の臨時国会に提出される見込み。

完全失業率が 3.0% に改善 (8 月 30 日)

総務省が 7 月の完全失業率を発表し、3.0% で前月比 0.1 ポイントの低下となったことがわかった。また、厚生労働省が発表した 7 月の有効求人倍率は 1.37 倍で前月と同水準だった。

3 年連続で「入職者数」が「離職者数」を上回る (8 月 25 日)

厚生労働省が 2015 年の「雇用動向調査」の結果を発表し、昨年 1 年間に就職や転職などで新たに職に就いた人が 774 万 9,000 人、離職した人が 713 万 1,000 人となり、3 年連続で入職者数が離職者数を上回ったことがわかった。

〔関連リンク〕

平成 27 年雇用動向調査結果の概要

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/16-2/index.html>

「同一労働同一賃金」に関する相談窓口を設置へ 厚労省 (8 月 24 日)

厚生労働省は、各都道府県に同一労働同一賃金に関する相談窓口を設置する方針を示した。「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」(仮称)として、2017 年度中の業務開始を見込む。運営は各都道府県の社会保険労務士会などに委託し、年内に策定される予定のガイドラインを基にアドバイスを行う考え。

働き方改革に向けて厚労省の組織を改編へ (8 月 24 日)

厚生労働省は「働き方改革」を実現するため、労働関係の部局の再編を行う方針を明らかにした。労基基準局、

職業安定局は残し、人材開発局、雇用環境・均等局、子ども家庭局（以上、仮称）を新設する。雇用環境・均等局は、「同一労働同一賃金」の実現や長時間労働の是正などに関する政策を中心的に担う。職業能力開発局、雇用均等・児童家庭局は廃止する。

「介護離職防止支援助成金」「65歳超雇用推進助成金」を創設へ（8月24日）

厚生労働省の第2次補正予算案が明らかになり、「介護離職防止支援助成金」「65歳超雇用推進助成金」（いずれも仮称）が創設されることがわかった。前者は、仕事と介護の両立のための職場環境整備に加え、介護休業の取得・職場復帰や介護のための時差出勤制度などを実現した事業主に、後者は65歳以上への定年の引上げ、定年の廃止、希望者全員を対象とした66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した場合に助成される。



育児休業取得者の割合と男性の育休取得で受給できる新設助成金

厚生労働省から「平成27年度 雇用均等基本調査」の結果が公表され、育児休業の取得者割合（取得率）が明らかになりました。

これによると、平成27年度に育児休業を取得した女性の割合（平成25年10月1日から平成26年9月30日までに在職中に出産した女性のうち、平成27年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は81.5%（前年度86.6%）、同じく男性の割合（同期間中に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合）は2.65%（同2.30%）となり、男性の取得率は平成8年度の調査開始以来過去最高となったそうです。

女性の取得率は平成20年（90.6%をピークに伸び悩んでおり、ここ9年では最低の割合となりました）。

◆男性の取得率は過去最高。しかし…

男性の取得率は調査開始以来「過去最高」となりましたが、政府が目標として掲げる「2020年度に13%」には程遠い数字となっています。

何らかの抜本的な対策が講じられない限り、2020年までに取得率を13%に引き上げることは不可能と言えるでしょう。

◆今年度から新設された助成金

そんな状況の中、「両立支援等助成金」の1つとして、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成を行う「出生時両立支援助成金」が今年度から新設されました。

支給対象となるのは、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業(1年度につき1人まで)であり、過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外となります。

支給額は、中小企業では1人目が60万円(2人目以降15万円)、大企業では1人目が30万円(2人目以降15万円)となっています。

男性従業員のご家庭にお子さんが産まれる予定がある場合、申請を検討してみてもいいかもしれません。

人手不足が進む介護事業所における職員の不満の内容は？

◆介護職員も家族の介護に追われている

8月上旬に公益財団法人介護労働安定センターが公表した平成27年度「介護労働実態調査」により、両親ら家族の介護のために離職した従業員がいた介護事業所が約4分の1に上ることがわかりました。

調査は昨年10月、介護に関わる1万7,643事業所と介護現場で働く5万2,929人を対象に実施され、事業所の51%、従業員の41.3%が回答しました。

◆事業所の回答では「従業員不足」が6割超

事業所へのアンケートでは、従業員が不足していると回答したのは61.3%で、前年より2%増えました。

その原因は「採用が困難」が70.8%でトップ、さらにその理由として多かったのが「賃金が低い」(57.4%)、「仕事がきつい」(48.3%)、「社会的評価が低い」(40.8%)の順でした。

労働者の平均賃金(月給の者)は21万7,753円で、前年より2,676円のアップとなりました。

また、「過去3年間に介護を理由に退職した従業員がいた」と答えた事業所は23.5%に上り、介護事業所においても「介護離職」が進んでいる現状が明らかになっています

◆従業員の不満は「人手が足りない」「賃金が低い」が多数

従業員に対する調査では、仕事を選んだ理由として「働きがいのある仕事だから」が52.2%(前年比マイナス0.4%)、「資格・技能を活かせるから」が35.8%(同マイナス0.4%)でした。

労働条件等に対する不満では、「人手が足りない」が前年より 2.6%増えて 50.9%で最も多く、次いで「仕事内容の割に賃金が低い」が 42.3%、「有給休暇が取りにくい」が 34.6%と、介護労働の現状を如実に示す数字となりました。

一方、仕事や勤務先に対する希望では「今の仕事を続けたい」が 65.5%、「今の勤務先で働き続けたい」が 57.5%という結果でした。

◆政府の取組みは？

政府は、「一億総活躍プラン」の中で「介護離職ゼロ」に向けた取組みとして、介護人材の処遇改善や人材育成、介護休業の取得促進などを掲げていますが、上記の調査実態からも、より具体的で明確な対策が求められると言えるでしょう。

雇用均等基本調査にみる「女性管理職」登用の実態

◆厚生労働省が実施する「雇用均等基本調査」

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に、厚生労働省が実施しています。

平成 27 年度の調査では、全国の企業と事業所を対象に「管理職に占める女性の割合」や「育児休業制度の利用状況」などについて、昨年 10 月 1 日現在の状況がまとめられています。

ここでは「女性管理職」についてスポットを当ててみます。

◆企業調査の結果から

(1) 女性管理職を有する企業の割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同）を有する企業の割合は 59.1%（平成 25 年度調査では 51.4%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は 65.9%（同 59.2%）で、役職別にみると、部長相当職は 9.6%（同 9.2%）、課長相当職は 17.4%（同 16.8%）、係長相当職は 20.1%（同 21.5%）となっています。

企業規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000 人以上規模では部長相当職が 61.0%（同 63.5%）、課長相当職が 89.7%（同 93.5%）、1,000～4,999 人規模では部長相当職が 37.5%（同 35.9%）、課長相当職が 67.5%（同 70.6%）

との結果になっています。

(2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性割合は 11.9%（平成 25 年度調査では 9.1%）で、前回調査に比べ 2.8 ポイント上昇しており、係長相当職以上の割合は 12.8%（同 10.8%）で、同じく 2.0 ポイント上昇しています。

役職別にみると、部長相当職では 5.8%（同 4.9%）、課長相当職では 8.4%（同 6.9%）、係長相当職では 14.7%（同 13.8%）といずれも前回調査から上昇しています。

なお、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「医療・福祉」（46.7%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（28.0%）、「宿泊業・飲食サービス業」（25.1%）の順で高くなっています。

◆「女性活躍推進法」が施行

女性活躍推進法が施行され、企業は女性が活躍できる職場をどのようにつくっていくのかを考え、具体的な取組みを進めていくことが求められています。



平成 27 年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました

◆過労死等の労災請求件数が増加

厚生労働省から 2015 年度の「過労死等の労災補償状況」が公表されました。

脳・心臓疾患の労災請求件数は 795 件（前年度比 32 件増）、業務上と認定された支給決定件数は 251 件（同 26 件減）で、このうち死亡件数は 96 件（同 25 件減）となりました。

なお、ここで言う「過労死等」とは、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されています（過労死等防止対策推進法第 2 条）。

◆精神障害の労災請求件数も増加

また、精神障害の労災認定については、請求件数は 1,515 件（前年度比 59 件増）となり、このうち自殺件数（未遂を含む）は 199 件（同 14 件減）でした。

支給決定件数は 472 件（同 25 件減）となり、このうち未遂を含む自殺の件数は 93 件（同 6 件減）でした。

◆「時間外労働 80 時間」で立入調査の対象に

過労死等の労災認定については、「死亡・発症前における長時間労働の有無」が判断材料の 1 つとなります。

脳・心臓疾患については、発症前 1 カ月間におおむね 100 時間の時間外労働があると業務災害であると判断されやすくなります。また、精神障害については、発病直前の 1 カ月におおむね 160 時間の時間外労働があると業務による心理的負荷が「強」と判断され、業務災害であると判断されやすくなります。

労災認定についてはこの他にも細かい基準はありますが、長時間労働が長ければ長いほど「業務上である」と判断されやすくなると考えてよいでしょう。

なお、今年度から、労働基準監督署が企業に立入調査に入る際の基準が引き下げられました。これまでは「100 時間」の時間外労働が基準でしたが、これが「80 時間」に引き下げられており、対象が大幅に拡大されています。

◆長時間労働のリスク

長時間労働は従業員も会社も疲弊させてしまい、どちらにとっても好ましくない結果につながるリスクが増大します。

恒常的に長時間労働となっていると問題解決の視点が見えにくくなりますので、早期の改善が必要です。

厚生労働省は、求人での賃金や待遇が実際とは異なるトラブルが多発していることを受け、職業安定法の改正を検討する方針を示した。現状では職業紹介会社のみを与えられる罰則を、求人を出した企業にも科す。また、広告を掲載した企業にも罰則を設け、「ブラック企業」の求人を排除する考え。



自動車運転者に関する「相互通報制度」の改正について

◆厚労省通達が改正

厚生労働省より、自動車運転者の労働条件改善のための地方運輸機関との相互通報制度に関する通達が改正されました（基発第 145 号平成元年 3 月 27 日、改正基発 0808 第 1 号平成 28 年 8 月 8 日）。

自動車運転者の労働条件の確保・改善のための改善基準告示等に重大な違反が認められた事案について、労働基準監督官機関と地方運輸機関との間で「相互通報制度」が設けられていますが、今回の改

正は、自動車運転者の健康確保のため、労働安全衛生法に基づく健康診断を実施していないなどの違反が認められた事案についても相互に通報するという内容です。

◆「相互通報制度」とは？

労働基準監督機関と地方運輸機関が運送事業者への監督等の結果を相互に通報し、これに基づきそれぞれが調査等のうえ、所要の措置を講じ、自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働条件の改善を図るというものです。

◆改正の内容

今回の改正で、通報事案の中に「労働安全衛生法（健康診断）」が新たに追加されました。

（1）労働基準監督機関から地方運輸機関への通報

臨検の結果、道路運送法および貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規程に重大な違反の疑いがあると認められた事案（改善基準告示違反、最低賃金法違反、労働安全衛生法（健康診断）違反等）

（2）地方運輸機関から労働基準監督機関への通報

監査の結果、自動車運送事業者について労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法（健康診断）、改善基準告示について重大な違反の疑いがあると認められた事案

◆改正の背景

自動車運転者について運行の中止を含む健康起因事故の報告件数が増加傾向にある状況を踏まえ、今回の改正となりました。



厚労省調査結果にみる「労使間の交渉」の実態

◆「労使間の交渉等に関する実態調査」について

本調査は、労働組合と使用者（または使用者団体）の間で行われる団体交渉、労働争議および労働協約の締結等の実態を明らかにすることを目的として行われるものです。

昭和 58 年から実施されており、平成 25 年からの見直しに伴い平成 27 年は従来の「労働組合実態調査」、「労働組合活動実態調査」、「労働協約等実態調査」および「団体交渉と労働争議に関する実態調査」を再編したものとなりました。

本調査結果は、約 5,200 労働組合に対して実施し、約 3,200 労働組合から得た有効回答をまとめたものです。

◆団体交渉の状況

過去3年間（平成24年7月1日～平成27年6月30日）に使用者側との間で行われた団体交渉の状況は、「行った」が67.8%、「行わなかった」が32.2%となっています。

このうち「行った」と回答する割合は企業規模が小さい労働組合のほうが高く、「5,000人以上」が45.2%、「1,000～4,999人」が59.8%に対し、「500～999人」が79.9%、「300～499人」が78.3%、「100～299人」が84.4%、「30～99人」が78.4%となっています。

◆労使間の交渉状況

過去3年間に「何らかの労使間の交渉があった」事項は、「賃金・退職給付に関する事項」（83.5%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」（70.9%）、「雇用・人事に関する事項」（62.6%）、「職場環境に関する事項」（52.1%）の順に高くなっています。

また、上記のうち「使用者側と話し合いが持たれた」事項をみると、「所定外・休日労働」が98.1%、「賃金制度」が97.4%、「所定内労働時間」が96.7%、「賃金額」が96.1%となっています。

さらに、その結果、「労働協約の改定がなされた又は新たに労働協約の規定が設けられた」とする割合を事項別にみると、「育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度」が29.7%、「賃金制度」が24.7%、「賃金額」が23.0%、「休日・休暇」が23.0%という結果です。

◆正社員以外の労働者に関する状況

正社員以外の労働者の「組合加入資格がある」割合は、平成25年と比較すると、派遣労働者を除いていずれも増えており、「パートタイム労働者」35.6%、「有期契約労働者」39.9%、「派遣労働者」11.1%、「嘱託労働者」34.0%となっています。

実際に正社員以外の労働者の組合員がいる割合も派遣労働者以外は4%前後増えています。



2018年春入社の採用活動日程と最近のインターンシップの動向

◆今年と変化なし 経団連（日本経済団体連合会）は、現在の大学3年生が対象となる2018年春入社の就職・採用活動に関して、大手企業による会社説明会の解禁日を2017年入社組（現在の大学4年生）と同じ「3年生の3月」、面接など採用選考の解禁日を「4年生の6月」と、それぞれ変更しない方針を示しました。

今年（来春入社の現在の4年生）は6月に選考が解禁となり、前年の「4年生の8月」より2カ月前

倒しされましたが、「大きな混乱は聞いていない」として据え置きとなったようです。

◆ 今後はルールの見直しも検討

例年は正式な解禁日が今の時期には決まっているはずが未確定という異例の事態となっており、学生や企業側からは早期の決定を求める声が出ていることを踏まえ、10月にも正式決定するとしています。

また、経団連は、2019年春以降の日程を含めルールについての見直しも含め検討するとしています。

◆ インターンシップ推進の検討会

このような状況下で、7月から3年生向けのインターンシップが始まっています。

近年、採用のための選考期間が短くなっていることから、企業がインターンシップを採用活動の重要なツールと考えていることもあり、文部科学省・経済産業省・厚生労働省は経済団体や専門家を集めインターンシップの推進に向けた検討会を立ち上げました。

年内にはインターンシップの実態や教育効果に関する調査を行い、インターンを実施する日数や大学の単位認定の有無、参加学年ごとの類型別に効果的なインターンの方法についても議論するとしています。

◆ 「学びの一環」としてのインターンシップ

最近では、夏季休暇に合わせて、大学1~2年生を対象とした長期型インターンシップを実施する企業も増えています。

これは、採用とは完全に切り離し、学校と企業が協力し、人材の育成、単位の認定、受入れ企業が実費相当を支給という試みを始めています。

これにより、学生が早くから社会人としてのスキルを身につけることができ、就職してからの職種のミスマッチの防止にもつながる効果が期待されています。

今月の読み物

「解雇」をめぐる訴訟・労働審判の特徴と解決金決定の判断要素

◆ 元裁判官の視点

従業員を解雇した場合、最終的には「労働審判」や「訴訟」に持ち込まれるケースがありますが、裁判官は解雇事案をどのように見ているのでしょうか？

今年4月に開催された厚生労働省の会合（透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会）において、裁判官として36年の経験を持つ難波孝一氏（現在は弁護士）が解雇事案の傾向等について語った内容が同省のホームページで公開されていますので、その内容を一部抜粋してご紹介いたします。

◆訴訟における解雇事案の特徴

まず、訴訟の解雇事案では、労働者は会社で働くことを求めている事案が多く、「地位確認」を求めてくる事案が多いそうです。

中には、地位確認と言いながらも、すでに別な会社で働いており「果たしてこの労働者は本当に現職復帰を考えているのか？」と思う事案もあったそうですが、大多数のケースでは労働者は会社で働くことを求めている事案が多いようです。

◆労働審判における解雇事案の特徴

一方、労働審判の解雇事案では、労働者は会社を辞めることを念頭に置きながら、金銭解決を求めてくる事件が大多数だそうです。

そのため、会社で働くことを希望する労働者は、労働審判ではなくて仮処分で地位確認を求めることが多いようです。

◆解雇における解決金の判断要素

解雇事案では、最終的に解決金の支払いにより和解となるケースが多いですが、解決金額の判断要素にはどのようなものがあるのでしょうか？

この点、難波氏によると、「解雇が有効か無効かの確度」、つまり訴訟であれば裁判官の心証、労働審判であれば委員会における心証が最大の判断要素になるとのことです。

また、「会社や労働者の経済状況」や、「会社がその労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ」、「労働者がその会社にずっと勤務して頑張りたいと思っている気持ちの強さ」といった点も影響し、さらには「解決に要する期間が今後どのくらいかかるか」、「労働者の在職期間がどのくらいか」といったこと等も含め、総合的に判断されるようです。の賃金引下げは認められなくなるケースが出てくる可能性があり、企業実務への影響は非常に大きなものとなります。

今後の裁判で裁判官がどのような判断を下すのか（裁判がどのような結論となるのか）について、注視しておく必要があるでしょう。

【参考条文】労働契約法第 20 条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

中小企業にも広がる「クラウド・コンピューティング」

◆増え続ける利用割合

クラウド・コンピューティングを利用する中小企業が増えています。

中小企業庁「2016年版 中小企業白書」によると、2009年に6.8%だった中小企業の利用割合は、2013年には27.3%となり、その後も増え続けています。

ちなみに大企業では、2013年時点ですでに半数近くが利用しています。

◆「クラウド・コンピューティング」のメリット

クラウド・コンピューティングとは、ネットワークから提供される情報処理サービスのことで、手元のコンピュータで管理・利用していたようなソフトウェアやデータ等をインターネット等のネットワークを通じてサービスの形で必要に応じて利用する方式のことを言います。

従来、IT化は、時間・費用等の投資コストがかかるものでしたが、クラウド・コンピューティングには、導入までの期間の短さや、初期コスト・運用コストの安さ、専門知識が不要であることなどといったメリットがあります。

社会保険労務士法人 fulfill

〒530-0041

大阪市北区天神橋 3-3-3 南森町イシカワビル

TEL : 06-6718-4596 / FAX : 06-6718-4598