



FULFILL TIMES

2017年5月号

社会保険労務士法人 f u l f i l l |

労働保険事務組合大阪中小企業経営者協会

〒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

最近のニュース、笑ってしまいましたよね。

当初は笑えなかったんです。「なんだこれは！？一体この人は何者だ！？こんな人間がまだいたのか！？こんな事がまだまかり通っていたのか！？」でした。

それ以降のマスコミ報道の在り方、疑問も感じますが、

稚拙、そのものです。テレビという強硬手段での押し付けともとれる浅はかな情報提供です。

パワハラ、

これは、その行為そのものが刑事罰にならないかもしれませんが、だから、と言って許されるものではありません。

『立場ある者が、その権威を傘にきて、横暴な自己勝手な意図を職務の範疇を超えて押し付ける人格否定の言葉、行為・言動』がハラスメントです。私はいつも言います。暴力は言葉によるものも含みます、

許される暴力は存在しません。

絶対にやってはいけないことです。

(今まで業界があの人を守って隠してきたのではないかと疑っています、発覚しかけたことは必ずあると思うのです)

特定社会保険労務士 中田 圭子

今月の Topics

- ◎ 過労死ライン未満でも労災認定 休日は半年で4日
- ◎ 男性の育休取得率向上へ具体策を検討 厚労省
- ◎ 勤務先にテレワーク制度「ある」9.7%
- ◎ うつ病で休暇取得者 約半数が復職後5年以内に再取得
- ◎ 「不当解雇の金銭解決制度」原案取りまとめへ
- ◎ 職場の精神・発達障害者サポーターを養成へ 厚労省
- ◎ 育休社員への早期復職要請はマタハラに該当せず 厚労省見解提示へ

● 過労死ライン未満でも労災認定 休日は半年で4日

山口労働基準監督署は、2015年に亡くなった女性会社員（当時50歳）について、平均残業時間は過労死の認定基準を下回っていたものの、休日が亡くなる前の半年間に4日しかなかった労働実態を考慮して過労による労災を認定した。

● 男性の育休取得率向上へ具体策を検討 厚労省

厚生労働省は、仕事と子育ての両立のための負担が女性に大きく偏り、女性の活用推進の障害となっていることから、男性の育児休業取得率を上げるための利用促進策の検討を始めた。取得しづらい雰囲気を改善するため、企業に男性従業員の取得の利用状況の公表を義務付ける案が出ている。今後、有識者検討会を設け議論する方針。

●勤務先にテレワーク制度「ある」9.7%

連合総研がテレワークに関する調査（全国の民間企業に勤める男女 2,000 人を対象に今年4月に実施）の結果を発表し、自宅などオフィス以外で働くテレワーク制度が勤務先に「ある」と回答した従業員が 9.7% だったことがわかった。今後テレワーク制度を利用して働きたいと思うかとの質問に「思わない」と回答した人は 30.3% だった。

●うつ病で休暇取得者 約半数が復職後5年以内に再取得

厚生労働省の研究班は、うつ病になって病気休暇を取った会社員のうち約半数が、復職後5年以内に再発し、再度、病気休暇を取得しているとする調査結果を明らかにした。再取得の要因について分析したところ、仕事量が多い職場で働く人ほど病気を引き起こしやすくなる傾向があることがわかった。

●「不当解雇の金銭解決制度」原案取りまとめへ

厚生労働省は、不当解雇の金銭解決制度の創設に向け、月内にまとめる予定の報告書の原案を有識者検討会で示した。解雇の助長を防ぐために企業側からの制度利用の申立ては認めないとする一方、労働者の意思で職場復帰しない場合、企業が支払う解決金に限度額を設けることも盛り込んだ。同省は報告書をまとめたいうえで、法整備に向けた議論を開始する考え。

〔関連リンク〕

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（厚生労働省）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou.html?tid=307309>

●職場の精神・発達障害者サポーターを養成へ 厚労省

厚生労働省は、今秋から「精神・発達障害者しごとサポーター」（仮称）を養成する講座を各地の労働局で年約3回開催し、年2万人の受講を目指す方針を示した。民間企業の人に、障害で困っている同僚をサポートするために必要な知識を身に付けてもらうのが狙い。

●育休社員への早期復職要請はマタハラに該当せず 厚労省見解提示へ

厚生労働省は、今年10月からの改正育児・介護休業法の施行に合わせ、いわゆるマタハラ指針に「育児休業や介護休業中の社員に早期復職を促してもハラスメントには当たらない」との見解を示す考えを明らかにした。改正法の施行で最長2年まで育児休業の延長可能になるため会社が復職を勧めるケースが増えることが想定されるが、それがマタハラに該当するのではとの懸念に対応する。

〔関連リンク〕

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の内容について

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000132954.pdf>

今月の読み物

6月から見直しが実施される「産業医の役割」

◆報告書の公表と省令改正

近年、メンタルヘルス対策や過重労働対策等、労働者の健康確保対策の重要性が増しているところですが、それに伴い「産業医」に求められる役割が変化し、ストレスチェックをはじめとして対応すべき業務も増加しています。

このような状況の中、昨年12月に「産業医制度の在り方に関する検討会報告書」がまとめられ、それを受けて厚生労働省が今年3月に産業医の役割等に関する省令の改正を行い、6月1日より施行されることとなっています。企業の実務にも影響を与えることとなりますので、改正の内容を紹介いたします。

◆改正の内容

(1) 健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要な情報の医師等への提供

事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行ううえで必要となる労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならないこととする。

(2) 長時間労働者に関する情報の産業医への提供

事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとする。

(3) 産業医の定期巡視の頻度の見直し

少なくとも毎月1回行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から毎月1回以上産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2月に1回とすることを可能とする。

◆「働き方改革」における位置付けは？

ストレスチェック制度の開始（2015年12月）で改めて注目を集めることとなった産業医。今年3月公表の『働き方改革実行計画』に盛り込まれた「病気の治療と仕事の両立」の項目の中でも、“産業医の役割の重要性と機能強化”や“産業医が効果的な活動を行いやすい環境整備”がポイントとされており、今後ますます「産業医の役割」に注目が集まりそうです。

厚生労働省が公表した「外国人の活用好事例集」の概要

◆約50社を実態調査

厚生労働省は今年4月、外国人労働者の活用事例に関する実態把握の調査結果から、「外国人の活用好事例集 ～外国人と上手く協働していくために～」を公表しました。

外国人を雇用している企業約50社を対象としたヒアリング調査をもとに有識者で構成された研究会で結果の分析を行い、好事例となる取組内容を取りまとめたものです。これによると、「外国人と上手に協働していくための3つの要諦」として、以下の点が挙げられています。

(1) 外国人にとっても魅力的な就労環境を整備し、自社が求める人物像を事前にはっきりとさせたいことで、効果的な募集・採用経路を選択する。

日本で就労する外国人は、「評価システムが不透明であること」や「昇進が遅いこと」に不満を感じているため、優秀な外国人を確保するためには、「職務内容の明確化」と「公正な能力評価・処遇の実現」など、外国人にとっても魅力的な就労環境を整備していくことが求められる。これにより、ミスマッチによる早期離職等の防止や、入社後の外国人社員の定着にも資することが期待できる。

(2) 「言語」「能力開発」「メンタルサポート」「安全衛生」「宗教・文化」などについて、ボーダレスな職場環境を目指す

外国人社員の日本語能力を向上させることで、日本人社員との円滑なコミュニケーションが促進され、生産性の向上につながっていくことが期待できる一方、職場の円滑なコミュニケーションを促進すれば、外国人社員の日本語能力の向上だけではなく、自社の日本人社員の語学力の向上にもつながる。

(3) 外国人社員が生活者として自立できるよう積極的にサポートする

日本で新たな生活を開始する外国人社員には、行政手続、住居手続、銀行口座の開設手続などは難しく、不安や負担を感じる手続が多い。このため、居住地にある病院やスーパー等、生活していくた

めに必要な施設等については事前に紹介したり、手続き等にあたって日本人社員が同行したりする等、外国人が生活者として自立できるまで、積極的にサポートすることが求められる。

◆外国人の雇用管理の改善の参考に

冊子ではこれらを踏まえて、「募集・採用」「配属・評価」「職場環境の整備」「教育・育成」「生活支援等」などについてのポイントがまとめられており、好事例とされる企業の事例が掲載されています。

厚生労働省では、業種や企業規模にかかわらず、これから外国人の雇用を検討する企業や、雇用している外国人の雇用管理の改善を検討している企業などに参考にしてもらいたいとしています。

実態調査にみる「職場のパワーハラスメント」の現状と予防・解決策

◆調査の概要

平成 24 年 3 月に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表されて 5 年が経過しました。

同省は、この間におけるパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）の発生状況や企業の取組状況などを把握し、今後の施策に反映させることを目的として実態調査を実施しました。全国の企業と従業員を対象に、平成 28 年 7 月から 10 月にかけて実施した調査結果に基づき、職場のパワハラの現状と予防策、解決策等についてまとめてみました。

◆パワハラの発生状況

従業員向けの相談窓口において従業員からの相談で最も多いテーマは「パワハラ」で、32.4%という結果が出ています。過去 3 年間に 1 件以上「パワハラに該当する相談を受けた」と回答した企業は 36.3%。一方で、過去 3 年間に「パワハラを受けたことがある」と回答した従業員は 32.5%と、調査を始めた平成 24 年度から 7.2%増えています。

◆予防・解決に向けた取組状況

パワハラの予防・解決に向けた取組みを実施している企業は 52.2%で、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなる傾向にあります。平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。パワハラに限らず、従業員向けの相談窓口を設置している企業は 73.4%あり、企業規模が小さくなると設置比率は相対的に低くなるものの、平成 24 年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています。

◆ 予防・解決に向けた取組みの効果

企業がパワハラ予防・解決に向けた取組みを積極的に実施すると、従業員にとってはパワハラに関する相談がしやすくなるとともに、企業にとってもパワハラの実態が把握しやすくなります。また、パワハラ予防・解決に向けた取組みを行っている企業で働く従業員は、パワハラを受けたと感じる比率やパワハラにより心身への影響があったとする比率が相対的に低くなる傾向にあり、この取組みにより、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」や「メンタル不調者の減少」などの付随効果も見られるようです。

パワハラ予防・解決のための効果が高い取組みとして、「相談窓口の設置」や「従業員向けの研修の実施」を挙げている企業の比率が高く、企業がパワハラ予防・解決に向けた取組みを複数実施することが、従業員にとって職場環境の改善などの効果を感じやすいとの結果が出ています。

高齢従業員ドライバーがいる会社は要注意！知っておきたい「道路交通法」の改正内容

◆ 3月から施行

今年3月より改正道路交通法が施行され、高齢運転者の交通安全対策が強化されました。加齢による認知機能の低下に着目した「臨時認知機能検査制度」や「臨時高齢者講習制度」の新設、その他制度の見直し等が行われています。これまで以上に免許の取消しや停止につながる可能性が大きくなる改正と言え、業務で運転をする高齢従業員や通勤で車を利用している高齢従業員がいる場合には、会社としても押さえておきたい内容であると思われます。

◆ 高齢運転者（70歳以上）の運転免許更新手続の改正

免許更新期間が満了する日における年齢が75歳未満の方は、高齢者講習の合理化が図られ、これまでの3時間の講習が2時間となりました。一方、75歳以上の方に行われる認知機能検査の結果に基づいて、「認知機能が低下しているおそれがある方」「認知症のおそれがある方」は、より高度化または合理化が図られた講習が実施されることになりました（改正前：運転適性検査30分＋講義30分＋実車指導60分＝計2時間→改正後：運転適性検査30分＋双方向型講義30分＋実車指導60分＋個別指導60分＝計3時間）。

◆ 各種制度の新設

75歳以上の運転免許を持っている方が「認知機能が低下した場合に行われやすい一定の違反行為」をした場合、臨時に認知機能検査を受けることとなりました（免許更新時における認知機能検査と同じ内容）。信号無視や横断歩道等における横断歩行者等妨害、徐行場所違反など18の違反行為が対

象となります。臨時認知機能検査は原則、配達証明による受講の通知を受けた日の翌日から1カ月以内に受検しなければなりません。検査の結果、「認知機能が低下しているおそれがある」と判定されると、臨時高齢者講習（実車指導60分＋個別指導60分）を受けることとなります。臨時認知機能検査や臨時高齢者講習を受けないと、運転免許の取消または停止となってしまいます。

◆臨時適正検査制度の見直し

免許更新時および臨時の認知機能検査等で、「認知症のおそれがある」と判定された方は、臨時の適性検査を受けるか、認知症に関し専門的な知識を有する医師等の診断書の提出が必要となります。その結果、認知症であると診断されれば免許取消し・免許停止となります。

テレワークの普及と「テレワーク・デイ」の実施

◆テレワーク制度が「ある」企業は約1割

国も導入を推進しながら、なかなか普及しないと言われてきたテレワーク（ICTを活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方）。

連合総研（公益財団法人 連合総合生活開発研究所）が実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（全国の民間企業に勤める男女2,000人を対象にインターネットを通じて実施）によると、自宅などオフィス以外で働く「テレワーク」の制度が勤務先に「ある」と回答した従業員は9.7%だったそうです。従業員1,000人以上の企業では19.1%が「ある」と答えたのに対し、99人以下では5.0%にとどまっており、企業規模による差が出る結果となっています。

◆「テレワークで働きたいと思わない」も約3割

また、今後在宅勤務型テレワークで働きたい（働き続けたい）かについては、「わからない」と回答した割合が最も多く42.4%、「働きたい（働き続けたい）と思う」が27.4%、「働きたい（働き続けたい）と思わない」が30.3%となっています。同調査では、「現在テレワークで働いている」という人の割合が約1%という結果も出ており、テレワーク制度自体がまだまだ広く具体的に認識されていない現状も読み取れます。

◆国が「テレワーク・デイ」を実施予定

このような状況の中、ここ最近では政府が提唱する「働き方改革」の流れで、テレワークの普及が一層叫ばれているところです。厚生労働省では、各省庁や東京都、経済団体などと連携し、2020年の東京オリンピック・パラリンピックを契機として、テレワークを活用した働き方改革の運動を展開するとして、その一環として、2017年は東京大会の開会日となる7月24日を「テレワーク・デイ」と位置付け、多くの企業や団体に一斉実施を呼び掛けています。

◆ 今後も導入推進は活発に

政府は、「2020年には週1日以上在宅勤務する人の割合を10%以上」とする目標を掲げています。以前はセキュリティやコミュニケーションの問題、労務管理、コスト面等の問題から導入に躊躇する企業も多かったところ、最近では、これら懸念事項を解消するツールが様々な団体・企業によって用意されており、以前より導入が比較的容易になりつつあると言われています。今後は中小企業でも導入が期待されていくことでしょう。

中小企業における「働き方改革」の導入状況は？

◆ 中小企業の人手不足は今後も続く？

来年度の新卒求人倍率は、全体で1.78倍、従業員5,000人以上の企業での0.39倍に対して、300人未満企業では6.45倍になると推計されており（リクルートホールディングスの調査）、来年度も売り手市場となり、中小企業での人材確保は厳しい状況が予想されます。

こうした中、商工中金から『中小企業の「働き方改革」に関する調査』の結果が公表されました。この調査は、人手不足への対応にもなると注目され、「働き方改革」で議論されている各取り組み・制度について、中小企業の導入・実施の状況等を調査したものです（10,022社が対象、有効回答数4,828社）。調査結果からは、全体的な状況として雇用が不足（「大幅に不足」と「やや不足」の計）しているとする企業が58.7%を占め、「営業」「販売・サービス」「現業・生産」の職種で不足感が強く、特に「正社員」が不足していることがわかります。

◆ 「働き方改革」について

働き方改革で注目されている12の取り組みについて、「シニア層の活用」「子育て世代の支援」は過半数がすでに導入・実施していますが、「在宅勤務」「サテライトオフィス」「副業・兼業の容認」の導入・実施は1割未満でした。

<注目される12の取り組み>

- ① 長時間労働の管理・抑制に向けた取り組み
- ② OJT・OFF-JT など、社員教育の制度
- ③ 資格取得・通信教育への補助金など、自己啓発の支援
- ④ 在宅勤務制度

- ⑤ 勤務先や移動中におけるパソコン等を活用した勤務制度（モバイルワーク）
- ⑥ サテライトオフィス勤務制度
- ⑦ 副業・兼業の容認
- ⑧ 定年延長など、シニア層活用の制度
- ⑨ 育児休業や短時間勤務など、子育て世代支援の制度
- ⑩ 妊娠・出産期の女性支援の制度
- ⑪ 介護休業など、介護離職防止の制度
- ⑫ 外国人労働者活用の制度

◆どこまで対応すべきか？

これからの時代を乗り切るためには、自社でできる対応があるのか、どの程度できるか等の検討をいち早く始めるべきでしょう。

気がゆるみがちなのこの時期は特に要注意！職場の「転倒災害」防止対策

◆「転倒災害」への対策は職場の重要課題

「すべる」「つまずく」「踏み外す」…職場の転倒災害が、いま大きな問題となっています。「ころぶ」というと、たいしたことはないものと軽視されがちですが、そんなことはありません。

休業4日以上転倒災害は、例年、全労働災害の約20%を占めています。特に高齢者は、加齢により身体強度や運動機能が低下するため転倒しやすくなりますが、重症化することも多く、休業日数が長くなる傾向も見られますので、労働力人口の一層の高齢化が見込まれる中、事業場における転倒災害防止対策の徹底が求められています。

◆転倒災害防止のための対策

転倒災害は、どのような職場でも発生する可能性がありますが、その危険性は、問題意識を持って原因を見つけ、対策をとることで減らすことができます。災害が多発している場所や環境、行動に着目して原因を洗い出し、順次、対策を講じていきましょう。

【すべらないための対策例】

- 水や油、粉類などをこぼした場合はすぐに掃除する。

- すべりにくさを考えて作業靴を選ぶ。

【つまずかないための対策例】

- 通路、階段、出入口に物を放置しない。
- 段差のある箇所には注意を促す標識をつける。
- 足元が見えにくい箇所は十分な明るさを確保する。

【「踏み外さない」ための対策例】

- 足元が見えないほど荷物を持ち過ぎない（大きな荷物は台車で運ぶ）。

◆不注意からの災害発生を防ぐために

特に今の時期は、気もゆるみがちで、ちょっとした不注意での転倒事故も発生しやすくなります。事業場内の安全について改めて意識付けを行うとともに、必要な対策について安全委員会等で検討するなど、リスクの回避に努めましょう。

「年金受給開始年齢の引上げ」「定年延長」…自民党提言案の概要

◆年金の受給開始が70歳以降でも可能に？

自民党は政府に対する提言をまとめ、公的年金を、70歳を過ぎても受け取れるような選択が可能な制度を導入することを盛り込むことがわかりました。

現在の受給開始年齢は原則65歳ですが、60歳から70歳までの間で受給開始時期を選ぶことができ、繰り上げれば減額、繰り下げれば増額となる仕組みとなっています。今回の提言では、希望すれば70歳を過ぎてからの受給開始が可能になり、そのぶん年金額が増額になる制度を導入し、高齢者が働ける環境の整備や年金財政の安定を目指すとしています。

◆65歳までは「完全現役世代」

また、上記の提言では、2025年度までに公務員の定年年齢を65歳までに延ばすことを求め、65歳までを「完全現役世代」、70歳までを「ほぼ現役世代」として働ける社会を推進するとしています。60歳の定年後に再雇用される仕組みではなく、新たな職域としてそれまでの経験や知識を活かした仕事や社会活動などを求めるとしています。これらの提言は、政府が今年6月頃に決定する予定の「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針）などに反映される予定です。

◆「高齢者」の定義が変わる？

日本老年学会などは今年 1 月、現在 65 歳以上と定められている「高齢者」の定義を 75 歳以上に引き上げ、前期高齢者とされている 65～74 歳は「准高齢者」と区分すべきとする提言と発表しました。これは、同学会が 10 年前に比べ現在の 65 歳以上の人の知的・身体能力は 5～10 歳は若返っていると判断したことによるものです。

近い将来、65 歳を過ぎても現役で働く「准高齢者」が増えることで、彼らが社会保障を「支える側」に回り、活躍する日も近いかもしれません。

残業規制の抜け穴!? 自主的な「休日出勤」にご用心

◆依然注目される「時間外労働の上限規制」

政府が推進している働き方改革の一環として、「時間外労働の上限規制」が大きな注目を集めています。現行法においては、「特別条項付き三六協定」を労使間で締結することにより、繁忙期に上限の無い残業をさせることも事実上は可能です。これが今後の法改正で、「たとえ労使協定を締結していても、労働時間は年間で 720 時間を上回ることができない」こととなる見通しです。

◆絶対に避けたい「長時間労働による摘発」

違反企業には当然、罰則が課されますし、公共事業に入札できなくなるといった影響もあります（厚生労働省は、違法な長時間労働が認められた企業名を各自治体などに向け積極的に公表しています）。また、ひとたび労基署の調査などを受け、“ブラック企業”としてネット等を通じ拡散するような事態になれば採用活動などにも大きく響く時代ですので、企業としては何としても避けたいところです。

◆残業規制の抜け穴である「休日出勤」

一方で、時間外労働の上限 720 時間には「抜け穴」が存在する、とも指摘されています。その 1 つとして、「休日に働く時間」はこの時間が含まれていないことがあります。詳細はまだ決まっていますが、休日労働の抑制は企業の努力義務となりそうです。今後は、就業時間内に業務を終えることができなかった従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。

◆自主的な休日出勤をさせない取組みを

会社が命じていない休日出勤により、様々な問題が起こり得ます。休日の時間外労働には 3 割 5 分の割増賃金が発生しますし、この従業員が法律上定められた休日（1 週間に 1 日、もしくは 4 週間

を通じ4日以上)を取らないようなことがあれば、これも法律違反です。労災が発生するリスクもあります。トラブル発生時に、いくら企業側が「従業員が勝手に休日出勤した」と主張したところで、会社が休日出勤を黙認していたと労働基準監督署にみなされれば、処罰は免れません。このような従業員が増えないよう、今後企業は労務管理に一層気を付けねばなりません。それでもなお、上司の指揮命令を無視して休日出勤を繰り返すような従業員には、人事考課などで厳しく対応しましょう。

6月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

12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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

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

