

— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

# 社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント  
労務士法人  
〒802-0001  
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号  
KMMビル404号  
TEL 093 - 513 - 8800  
FAX 093 - 513 - 8802  
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com  
ホームページアドレス <https://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 三原 靖

## 業務案内

- 人事・賃金制度構築コンサルティング  
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理  
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務  
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務  
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援  
求人募集・採用適性検査(CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金  
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修  
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

### TOPIC1

## 明示すべき労働条件の 改正と対応

### TOPIC2

## 障害者の雇用拡大に向けた 採用の留意点

2023/JUN

6

令和5年6月号

あじさいの花が咲く風景 写真 フォト ピクスタ ストック pixta photo stock picture / PIXTA(ピクスタ)

【男女雇用機会均等月間】内閣府が3月に公表した「男女共同参画社会に関する世論調査」で「社会全体における男女の地位の平等感」について問うたところ、平等と答えた人は14.7%でした。男性の方が優遇されていると答えた人が78.8%だったのに対し、女性の方が優遇されていると答えた人は4.8%に留まっています。「職場における男女の地位の平等感」についても平等と答えた人は26.4%で、男性の方が優遇されているとした人が6割を超えました。女性活躍推進法など、女性も活躍できる社会の実現に向けてさまざまな取り組みがなされているものの、現状はまだ厳しいと言えそうです。厚生労働省では毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定めています。これを機に、改めて職場における男女共同参画への認識や理解を深めることが求められています。



# 明示すべき労働条件の改正と対応

2024年4月1日から、労働者の採用に伴う労働契約の締結、およびパートタイマー等有期労働契約の更新時における、「明示すべき労働条件」に新たな事項が追加されることとなります。労働契約書の内容の見直しが必要となります。

## 労働条件の明示について

労働条件とは、使用者たる会社が労働者に対して明示しなければならない労働時間や賃金などの、働くうえでの基本的な条件をいいます。

労働基準法では「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」（第15条）と定めており、明示すべき労働条件の詳細については労働基準法施行規則第5条で具体的に定められています(図表参照)。

これらの労働条件には、法的に必ず明示しなければならない「絶対的明示事項」と、制度や規定がある場合に明示しなければならない「相対的明示事項」があります。このうち絶対的明示事項については、「昇給に関する事項」を除き、労働者に対して書面等(労働者が希望する場合にはFAXまたはe-mail、SNSでも可)で明示しなければなりません。相対的明示事項は、必ずしも書面等で明示することまでは求められていませんが、文書等で明示した方がよいでしょう。

なお、法的には、これら労働条件の書面での明示にあたり、就業規則がある場合で労働条件が具体的に規定されている場合には、労働契約締結時に労働者に対し、その労働者に適用される部分を明ら

かにしたうえで就業規則を交付することでも差し支えないとされています。しかし、労働契約法上、「労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む)について、できる限り書面により確認するものとする」(第4条)との定めもあり、就業規則を交付してもトラブル回避の点から、別途、雇用契約書の締結や労働条件通知書を交付することで明示すべきです。

## 有期雇用契約労働者への労働条件の明示

契約社員、パート労働者、アルバイト等の非正規労働者については、契約期間を定めて雇用する場合には、明示すべき労働条件として「契約期間」と「契約更新の有無」があります。

「契約更新の有無」については、「自動的に更新する」、「更新する可能性がある」、「契約の更新はしない」などを明らかにしなければなりません。このうち、「更新する可能性がある」ことを明示したときには、更新の有無の判断基準も明示しなければなりません。判断基準の例としては、「契約期間満了時の業務量により判断する」「勤怠状況(勤務成績)による」「業務遂行能力による」「従事している業務の進捗状況による」「会社の経営状況による」などがあります。

そのほか、パート労働者、アルバイト等については、「昇給、賞与、退職金の有無」「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」についても、書面等の交付により明示しなければなりません。

## 改正による追加事項

2024年4月1日以降は、雇用形態を問わず、これまで述べた労働条件のほかに、「就業場所、従事すべき業務に関する事項」に「就業場所・業務の変更の範囲」が明示すべき労働条件に追加されます。「就業場所・業務の変更の範囲」とは、将来、転勤・異動その他配置転換などによって変わることが想定される就業場所、業務内容の範囲のことであり、勤務地や業務内容が限定されていない労働者については、雇入れ直後の内容と変更の可能性のある範囲を明示しなければなりません。

例えば、採用時の勤務地が「東京本社」ではあるものの、将来的には本社以外の支店や営業所への異動も想定される場合には、「就業の場所」として「全国各支店・営業所」、エリア限定であれば「関東エリア各営業所」などと明示しなければなりません。また、業務内容について採用時は「総務」でも、他部署への変更もある場合は「総務その他」などと明示しなければなりません。



## 労働条件の明示

絶対的明示事項 (必ず明示すべき事項＝書面明示)	改正による 追加明示事項	明示時期	相対的明示事項 (制度や規定がある場合に明示すべき事項＝口頭でも可)
①労働契約の期間 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ③就業場所及び従事すべき業務 ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換（交替制勤務）に関する事項 ⑤賃金の決定・計算・支払方法・締切りの時期・支払の時期、昇給 ⑥退職（解雇の事由を含む）	①就業場所・業務の変更の範囲  ②契約更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容  ③無期転換申込機会 ④無期転換後の労働条件	無期・有期を問わずすべての労働契約締結時、および有期労働契約の更新時  有期労働契約の締結時および更新時  無期転換申込権が発生する契約更新時	①退職手当の適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払方法・支払いの時期 ②臨時的賃金、賞与 ③食費、作業用品、その他の労働者の負担 ④安全及び衛生 ⑤職業訓練 ⑥災害補償及び業務外の疾病扶助 ⑦表彰及び制裁 ⑧休職

追加

勤務地や業務内容が限定されている労働者については、雇入れ直後の勤務地と業務内容の変更の範囲は「同じ」となります。

また、有期労働者に対しては、労働契約の締結時と更新の都度、前述の「就業場所・業務の変更の範囲」に加えて、次の事項を明示しなければなりません。

## ①有期雇用契約の更新の上限

パート労働者等非正規従業員として雇用した者で有期雇用契約を締結する場合、または更新時に、通算契約期間または有期労働契約の更新回数を明示しなければなりません。

例えば、「契約の更新あり、更新上限は通算契約期間5年まで」などです。更新上限の有無や回数などを労働者と使用者の間であらかじめ確認することで、無期転換ルール（詳細は後述）に関するトラブルを未然に防止することを目的としています。

なお、使用者が有期労働契約を締結した後、契約の変更や更新に際して新たに通算契約期間や有期労働契約の更新回数に上限を設けたり、当初の通算契約期間を短縮、または更新回数の上限を引き下げようとしたりするときは、事前にその理由を労働者に説明する必要があります。

## ②無期転換申込みの機会の明示

「令和3年有期労働契約に関する実態調査」（厚生労働省）によれば、有期契約労働者の労働契約法における無期転換ルールに関する何らかの知識があるとする人は半数に満たず、また自ら無期転換権が発生しているかどうかとも認識できていない人の割合が多いことがわかりました。

そこで今回の改正では、有期雇用契約の期間内において無期転換申込権（有期雇用契約で5年を超えて働き続けたときに期間の定めがない労働契約に転換できる権

利）が発生する場合には、有期雇用契約から無期雇用契約に転換できる旨（無期転換申込機会という）を明示しなければならないことになりました。さらにその際には、無期転換後の新たな労働条件についても明示する必要があります。

明示すべき時期は、初めて無期転換権が発生する有期労働契約が満了するとき、およびその後も有期労働契約を更新する選択をしたときで、更新のたびに無期転換申込みをすることができること、および無期転換後の労働条件を明示しなければなりません。なお、「同一労働同一賃金」の観点から賃金等の労働条件を決定するにあたり、他の通常の労働者（正社員や無期雇用フルタイム労働者等）とのバランスを考慮した事項（例えば、業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。



## 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げ予定

# 障害者の雇用拡大に向けた採用の留意点

2024年4月以降、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられると同時に、障害者雇用の支援策が強化されます。障害者雇用の適用事業主が拡大されることを踏まえて、障害者を雇用する場合の取り組み方と、募集・採用にあたり注意すべき事項をお伝えします。

### 障害者の雇用義務

障害者雇用促進法では、民間企業や国・地方自治体に対し、従業員の数に対して一定割合以上の障害者を雇用することが義務づけられています。この割合を障害者雇用率といいます。障害のない人との均等な雇用の機会を確保し、障害者の雇用を保障するために設定されたものです。

現行、民間企業の法定雇用率は2.3%であり、43.5人以上の従業員を雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。制度上の障害者の範囲は、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保険福祉手帳を持つ者と定められています。障害者の雇用対策は、障害の軽重に関係なく、本人の希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加を可能とする「共生社会」を実現する、という理念のもとで進められています。

### 障害者雇用の拡大

障害者の法定雇用率は、2024年4月以降は2.5%、2026年7月以降は2.7%へと、段階的に引き上げられます。それに伴って、障害者雇用の対象事業主の範囲が、2024年4月以降は従業員数40人以上、2026年7月以降は37.5人以上と拡大されます。

職業的自立を促進するという法

の趣旨から、対象事業主に雇用義務があるのは、週所定労働時間が20時間以上の障害者です。実雇用率の算定上、週所定労働時間が30時間以上の場合は、1人をもって1人（重度の場合は2人）、20時間以上30時間未満の短時間労働者については、0.5人（重度の場合は1人）とカウントします。

また2024年4月以降には、障害特性で長時間の勤務が難しい人の就労機会を確保するため、対象となる障害者の範囲が拡大されます。週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者を雇用した場合は、1人をもって0.5人と算定できるようになります。

### 障害者雇用への取り組み

企業において障害者雇用を進めるにあたり、まずは障害者雇用に対する理解を深めることが重要です。それぞれの障害特性や配慮事項、法制度や障害者雇用の状況、他企業における取り組みなどの情報を得て、自社における障害者雇用の在り方を検討しましょう。

次に、採用に向けた計画を作成します。職務分析を行い、新たな職務の創出も含め、障害者にどのような職務を担ってもらえるのかを検討し、いつまでに、どのような条件で採用するかの計画を立てます。その上で建物や設備などの労

働環境を整備するとともに、従業員に障害者雇用に対する配慮事項や接し方などを周知して、受け入れ体制を整えることが重要です。

### 募集・採用時の注意事項

雇用の分野では、すべての事業主に対して障害者に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務となっています。対象となる障害者は、障害者手帳などの有無にかかわらず、身体障害、知的障害、発達障害を含む精神障害などにより職業生活にかなりの支障がある人たちです。

求人に際しては、「障害者だから」という理由で応募を受け付けないことや、「障害者のみ一定の資格が必要」などの条件をつけることは、障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。

また実際の採用時については、一人ひとりの障害特性に配慮した「合理的配慮」を提供することが求められます。障害者から支障となっている事情や必要な配慮の申し出を受けた上で、どのような合理的配慮が必要かを本人と話し合い、確定するステップが必要です。視聴障害がある場合は点字や音声を利用した採用試験、聴覚・言語障害がある場合は筆談などでの面接など、採用時においても均等な機会を提供することが重要です。



01

## いつでも申請状況の確認ができる 雇用関係助成金の電子申請を開始

厚生労働省は、雇用関係助成金の電子申請を行うためのシステム「雇用関係助成金ポータル」の運用を開始しました。これまで雇用関係助成金の申請は窓口または郵送で受け付けていましたが、受付から通知までをシステム上で行うことで、いつでも申請や申請状況の確認ができるようになり、事業主等の利便性向上が期待されます。4月にキャリアアップ助成金（正社員化コース）、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の受付が開始され、6月からは労働移動支援助成金や中途採用等支援助成金、人材開発支援助成金などの受付も始まります。

03

## 特許庁や日本商工会議所などが連携 中小企業の知財経営を支援

物価高などに直面する中小企業・スタートアップにおいて、成長投資や賃上げのための原資となる付加価値の確保が急務です。そこで特許庁と日本商工会議所、独立行政法人工業所有権情報・研修館（INPIT）、日本弁理士会は知財経営支援ネットワーク構築への共同宣言を行いました。重要な経営資源である知財を活かした経営強化のために、各地の商工会議所を窓口にして4者が連携して特許や商標の相談に応じます。また、知財の戦略的取得・活用に関する専門家を派遣したり、知財経営の人材育成に資するセミナー等の開催も予定しています。

02

## 転出超過が過去20年で最多に 首都圏の企業転出入動向を調査

コロナ禍を機に企業の「脱首都圏」の動きが広がっています。帝国データバンクの「首都圏・本社移転動向調査(2022年)」によると、2022年に首都圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）から地方へ本社または本社機能を移転した企業は335社でした。一方、地方から首都圏に移転した企業は258社で、77社の転出超過は過去20年で最多となっています。首都圏からの転出先のトップ3は「茨城県」（34社）、「大阪府」（30社）、「愛知県」（24社）。また、転出企業を業種別に見ると「サービス業」（129社）、「製造業」（68社）の順で多くなっています。

04

## 先進的な取り組み事例を掲載 副業・兼業解禁企業の事例集を公表

副業・兼業の解禁を考えている事業主に向けて、厚生労働省が「副業・兼業に取り組む企業の事例について」を公表しました。2022年8～10月に副業・兼業に取り組む企業11社にヒアリングを行い、その結果をまとめた事例集です。先進的な取り組み事例に加えて「非雇用に限り副業を解禁している事例」や「副業・兼業を許可制としている事例」なども掲載しています。また、労働時間通算の原則的な方法、簡便な労働時間管理の方法についてのポイントを解説した資料も作成。事例集と資料は同省のホームページに掲載されています。

## 四季を彩る言葉

今この季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

### 李下に冠を正さず

夏の味覚として親しまれる李の収穫が始まるのは6月中旬から。「李下に冠を正さず」は中国・六朝以前につくられた楽府（漢詩の一種）「君子行」の一説で、「李の木の下で手を上げて冠を直すと実を盗むのではないかと疑われるから、そこで直すべきではない」という意味から、「誤解を招くような行為は避けるべきである」という戒めの言葉とされています。「君子行」では「瓜田に履を納れず（瓜を盗むのではないかと誤解されるので瓜畑で靴を履き直してはいけない）」の後に続くことから、一対で用いられることもあります。

一方、中国の正史『唐書』にある「李下蹊徑無し」は「李の木の下に実を盗むために都合のいい小径はない」という意味で、「賢明なリーダーのもとでは不正が行われぬ」ということわざのたとえで用いられます。





## 事業承継を考えている経営者は約3割

# 中小企業の事業承継に関する意識調査

2021年度に57年ぶりの低水準となるなど、コロナ禍での企業倒産は政府や自治体の資金繰り支援策によって抑制されてきました。しかし、その中でも後継者不在による倒産は増加し続けています。中小企業庁の調査から、事業承継に対する中小企業経営者の意向を見ていきます。

後継者不在による「後継者難」倒産が増えています。東京商工リサーチの調査によると、2022年の後継者難倒産（負債1000万円以上）は422件。3年連続の増加で、同社が調査を始めた2013年以降で最多であったことがわかりました。要因別にすると、代表者の「死亡」が223件（構成比52.84%）、「体調不良」が138件（同32.70%）と、この2つの要因で8割超を占めています。

同社は、「『後継者難』倒産は地域経済の衰退や雇用などへの影響が懸念される」と警鐘を鳴らしていますが、企業は事業承継についてどのように考えているのでしょうか。そこで中小企業庁が公表した「令和4年中小企業実態基本調査」（令和3年度決算実績）から、中小企業の事業承継の現状を見ていきます。

### 社長の約6割が60歳以上

中小企業の社長（個人事業主を含む。以下同）の年齢別構成比は「70歳代」が27.0%と最も高く、次いで「60歳代」が26.4%、「50歳代」が22.7%の順でした。「80歳代以上」も7.8%いて、全体の約6割が60歳以上ということになります。

就任経緯を見ると「創業者」が48.4%、「親族内での承継」が41.2%と、この2項目で9割近くを占めています。また、在任期間別構成比は「30年以上」が30.5%と最も

多く、次いで「10年～20年未満」が26.2%、「20年～30年未満」が18.8%の順となっています。

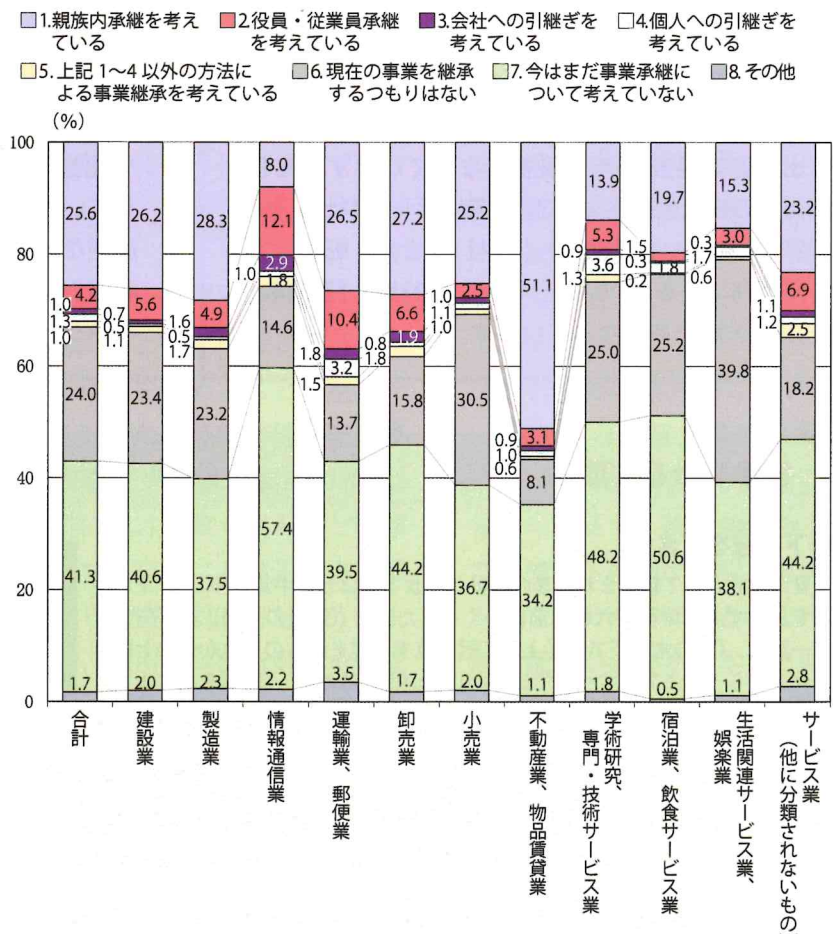
### 事業承継の準備期間は5～10年

事業承継の意向については図表の通りで、何らかの事業承継を「考えている」人が33.1%（図表1～5の計）であるのに対し、「今はまだ考えていない」人は41.3%に上りました。また、「現在の事業を継続するつもりはない」人も24.0%いま

した。産業大分類別では、事業承継を「考えている」人は「不動産業、物品賃貸業」が、「今はまだ考えていない」人は「情報通信業」が最も多くなっています。

独立行政法人中小企業基盤整備機構のサイトでは、後継者の育成期間も含めると事業承継の準備には5～10年程度を要するとしています。不本意な廃業・倒産を防ぎ、企業理念や技術を次世代につなぐためにも早めの準備が重要です。

中小企業の社長の事業承継の意向別構成比（産業大分類別）



出典：「令和4年中小企業実態基本調査」（中小企業庁）



今月の  
相談

## 定期健康診断の未受診者への対応について

**Q** 当社では、入社時のほか、毎年7月に定期健康診断を実施していますが、仕事が忙しいという理由で昨年の健康診断を受診していない者がまだ数人います。受診を命じたところ、今年の定期健康診断での受診でよいと言いますが、問題ないでしょうか。(S社総務部)

**A** 会社には、使用者として労働者に対して、安全で、かつ、健康な状態で働かせなければならないとする「安全配慮義務」があります。したがって、会社はたとえ労働者が1人であっても、労働安全衛生法に基づき、1年以内ごとに1回(危険または有害業務、深夜業については6カ月以内に1回)、定期的に、その使用する従業員に対して健康診断を実施しなければなりません(安衛法第66条、則第44条)。

この定期健康診断の実施によって、自覚症状の有無にかかわらず定期的に労働者の健康状態を確認し、体に異常がないか、病気の兆候がないかを法定診断項目に基づいて把握することができ、なおかつ仕事に対しての配慮もできることとなります。労働者に定期健康診断を受診させていない会社に対しては、50万円以下の罰金が科せられることとなります(同法第120条)。

なお、「定期」とは、毎年同じ時期に行うということです。原則として、前回の受診からの間隔が1年を超えないようにしなければなりません。従業員が1年以内ごとに1回の定期健康診断を受診せずに、会社もそのことを放置(黙認)していて、万一、過重労働等が原因で従業員が病気を発症したり、病状が悪化したりすると、会社は安全配慮義務を怠っていたと判断されてしまいかねません。訴訟に至った場合には、不法行為責任を問われて損害賠償を請求されることにもなります。

したがって、会社としては、仕事が忙しいなどの理由で受診しない労働者をそのまま放置するのではなく、受診義務があることを説明し、前回の受診から1年以内に受診をさせなければなりません。

労働安全衛生法では労働者に対しても、使用者の実施する健康診断を受診する義務を課しています

(同法第66条5項)。違反したとしても労働者本人に特段の罰則はありませんが、会社は使用者として定期健康診断を受診しない労働者に対して、定期健康診断の受診命令に違反したとして、懲戒処分を行うことができます。

受診は業務命令の一つでもあります。したがって、正当な理由もなく受診しないことについて、なんらかの処分もせずに放置していると、他の従業員も影響を受けて健康診断を受診しない者がさらに出てくる可能性もありますので、このような厳しい処分も必要と言えます。

なお、懲戒処分を検討する場合は、就業規則に定期健康診断の受診義務があること、受診が業務命令であることなどを理由として、受診拒否が懲戒処分の対象となることを規定し、労働者に周知しておく必要があります。懲戒処分を科すにあたっては「解雇」までの処分は重すぎることとなります。処分別としては、出勤停止未満の処分が一般的で、譴責や戒告、重ければ減給とする例もありますが、処分を科すことによって会社としてやるべき措置は講じていたということにもなります。

また、会社は、定期健康診断を受けて、診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に関して、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師または歯科医師の意見を聴かなければならない義務が課されています(同法第66条の4)。そして、この医師または歯科医師の意見を勘案し、その必要性があると認められるときは、その労働者の実情を考慮しながら、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる必要があるほか、作業環境測定の実施、その他の適切な措置を講じなければならないとされています(同法第66条の5)。

今月の  
ポイント

会社は、労働者に1年以内に1回(危険または有害業務、深夜業については6カ月以内に1回)の定期的な健康診断を実施する義務がある。義務を怠った場合は50万円以下の罰金が科せられる。また、受診を拒否した労働者は懲戒処分の対象となる。





# はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

## 今年の新入社員は何タイプ?

6月に入り、フレッシュな風を運んできた新入社員も徐々に職場に馴染んできた頃でしょうか。産労総合研究所が発表した2023年度の新入社員のタイプは「可能性は∞(無限大) AIチャットボットタイプ」。その特徴は「コロナ禍で大学生活のほとんどがオンラインだった新入社員たちは、対面でのコミュニケーション不足から特別意図のない発言やしぐさもストレスに感じてしまうことがある。一方で、知らないことを自然に検索するデジタルネイティブ世代で、さまざまなツールを使って答えを導き出すことにかけては高いスキルを持つ」と分析しています。

新入社員のタイプが発表され始めたのはちょうど50年前。第1回目となった1973年度の新入社員は「パンダ型」で、「おとなしく可愛いが、人になつかず世話が大変」というのがその特徴でした。前年にパンダが初来日し、フィーバーが巻き起こっていた時代です。また、時代が平成に変わりバブルに沸いていた1989年度は「反

応早い、値段高く色不鮮明。改良次第で可能性大」という特徴の「液晶テレビ型」でした。

ここ10年のタイプは表の通り。もちろん、すべての社員を型に当てはめることはできませんが、その当時の世相も表すネーミングは人材育成等において参考になるかもしれません。

新入社員のタイプ一覧(2014～2023年度)	
入社年度	タイプ名
2023	可能性は∞(無限大)AIチャットボットタイプ
2022	新感覚の二刀流タイプ
2021	仲間が恋しい ソロキャンプタイプ
2020	結果が出せる?! 厚底シューズタイプ
2019	呼びかけ次第のAIスピーカータイプ
2018	SNSを駆使するチームパシュートタイプ
2017	キャラクター捕獲ゲーム型
2016	ドローン型
2015	消せるボールペン型
2014	自動ブレーキ型

※1973～2002年度は現代コミュニケーション・センター、2003～2017年度は公益財団法人日本生産性本部が命名・発表。

### 今月の一言

6月1日から改正消費者契約法が施行されます。消費者がより安全に取り引きできるような環境を整備するもので、契約の取消権の追加や事業者の努力義務の拡充が行われます。トラブルを防ぐためにも企業が取べき対応について、いま一度確認しておきましょう。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。