

T&M 労務通信

11
2019

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail:info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page	
1	初めて900円台に 最低賃金、全国平均27円アップの901円
2	特集 年末調整の作業を確認しましょう
4	TOPICS ●産業医500人に聞いた「従業員のメンタル不調の原因」 ●雇用動向調査、転職で賃金「増加」 ●来年4月より派遣会社は対応 派遣労働者も「同一労働同一賃金」 ●2018年 個人企業経済調査
6	すっきりわかる。健康保険 健康診断の費用補助が受けられる
7	人事労務の法律ミニ教室 「働き方改革」のために定額残業代を導入したい
8	事例に学ぼう！働き方改革 残業チケット制で残業80%減に成功
8	労務ひとこと マイナンバーを適正に取り扱っていますか？

初めて900円台に 最低賃金、全国平均27円アップの901円

厚生労働省は8月9日、今年度の地域別最低賃金の改定額を発表しました。新しい最低賃金の全国加重平均額は前年度比27円増の901円となり、初めて900円を超えました。最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降最大の引上げとなっています。

改定後の最低額は790円（青森、沖縄など15県）、最高額は1,013円（東

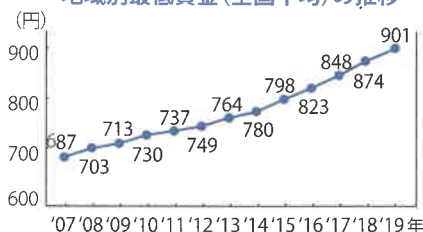
京）で、最高額と最低額の格差は223円。最低賃金が生活保護を下回る逆転現象を解消するために平成19年から都市部の引き上げ率を高めた結果、地

域間の格差が拡大。近年は改善傾向にありますが、なお大きな差があります。改定後の額は10月初旬から都道府県ごとに順次適用されます。

地域別最低賃金の額

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	861	26	石川	832	26	岡山	833	26
青森	790	28	福井	829	26	広島	871	27
岩手	790	28	山梨	837	27	山口	829	27
宮城	824	26	長野	848	27	徳島	793	27
秋田	790	28	岐阜	851	26	香川	818	26
山形	790	27	静岡	885	27	愛媛	790	26
福島	798	26	愛知	926	28	高知	790	28
茨城	849	27	三重	873	27	福岡	841	27
栃木	853	27	滋賀	866	27	佐賀	790	28
群馬	835	26	京都	909	27	長崎	790	28
埼玉	926	28	大阪	964	28	熊本	790	28
千葉	923	28	兵庫	899	28	大分	790	28
東京	1,013	28	奈良	837	26	宮崎	790	28
神奈川	1,011	28	和歌山	830	27	鹿児島	790	29
新潟	830	27	鳥取	790	28	沖縄	790	28
富山	848	27	島根	790	26	全国平均	901	27

地域別最低賃金(全国平均)の推移



特集

年末調整の作業を確認しましょう



そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりやっておくことが控除漏れなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。

「年末調整」とは

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉所得税の徴収額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

年末調整の対象者

年末調整の対象となる人は、原則として年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、表2に掲げる人は対象になりません。

なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、年末調整の後、別途確定申告が必要です。

各種申告書の回収と内容の確認

①扶養控除等（異動）申告書をチェック

年末調整は、対象となる従業員全員から扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確認することから始めます。

親族が扶養親族や控除対象配偶者などに該当するかどうかの判断にあたって、所得金額は、年末調整をおこなう日の現況により見積もった1月1日から12月31日までの合計所得金額を見ます。年齢は12月31日時点で判断します。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあった場合には、後で年末調整のやり直しをすることが許されています。

②配偶者控除等申告書をチェック

平成30年より配偶者控除と配偶者特別控除が大きく見直されました。「保険料控除申告書」と兼用だった「配偶者特別控除申告書」が廃止され、「配偶者控除等申告書」に変わりました。給与を受け取っている社員本人の合計所得金額により控除額が変わります。

<用語>

「収入」とは、給与など源泉所得税控除前の額です。「所得」とは、収入から経費（給与所得であれば給与所得控除）を差し引いた後の額です。「合計所得金額」とは、給与所得、不動産所得など複数の所得がある場合に、それぞれを合計した額です。

今年の年末調整に大きな改正はありません。来年より、所得税の仕組みが変わります。



表1 年末調整の流れ

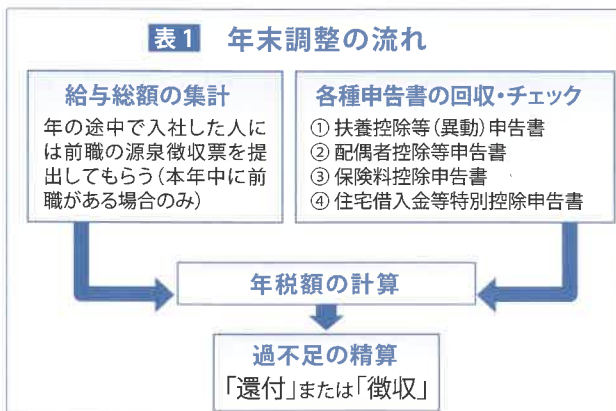


表2 年末調整の対象とならない人

- ① 本年中の給与の収入金額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の途中で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人

③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回

収してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。

**④住宅借入金等特別控除申告書をチェック**

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出した人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。

令和2年分から所得税法が改正されます！

令和2年から、所得税法が大きく変わります。基礎控除額が増える一方、給与所得控除額が減ります。これによって、給与等の収入金額が850万円を超える人について所得税がやや増えることになります。

1. 基礎控除の見直し

基礎控除額が10万円引き上げられます。

(改正前) 38万円 → (改正後) **48万円**

ただし、合計所得金額が2,400万円を超える人については、その額に応じて控除額が減っていき、2,500万円を超える人は基礎控除がなくなります。

2. 給与所得控除の見直し

給与所得控除額が一律10万円引き下げられます。なお、給与所得控除について給与等の収入金額が850万円を超えると、控除の上限額が195万円に引き下げられます。

改正後の給与所得控除額は、次のとおりです。

給与等の収入金額	給与等所得控除額	
	改正前	改正後
162万5,000円以下	65万円	55万円
162万5,000円超 180万円以下	その収入金額×40%	その収入金額×40%－10万円
180万円超 360万円以下	その収入金額×30%＋18万円	その収入金額×30%＋8万円
360万円超 660万円以下	その収入金額×20%＋54万円	その収入金額×20%＋44万円
660万円超 850万円以下	その収入金額×10%＋120万円	その収入金額×10%＋110万円
850万円超 1,000万円以下		
1,000万円超	220万円	195万円

3. 所得金額調整控除の創設

給与等の収入金額が850万円を超える人について、年齢23歳未満の扶養親族を有するなど一定の場合、給与等の収入金額(1,000万円を上限)から850万円を控除した額の10%が、給与所得の額から控除されます。今回の改正で増税になる人への緩和措置です。

4. 配偶者控除等の要件の見直し

各種控除の対象となる配偶者や扶養親族の合計所得金額要件が(改正前)38万円以下→(改正後)48万円以下に引き上げられます。その他、源泉控除対象配偶者や配偶者特別控除の合計所得金額要件が変わります。

産業医 500 人に聞いた 「従業員のメンタル不調の原因」

産業保健支援サービス「first call」を運営する株式会社 Mediplat が、産業医 500 人を対象に「従業員のメンタル不調」に関するアンケート調査を実施しました。職場のメンタル不調について産業医の経験知を取りまとめています。

上司との人間関係が最多

従業員のメンタル不調の原因で最も多いのは「職場の人間関係」で、2位の「長時間労働／業務過多」の2倍近くにのぼっています。人間関係の中でも「上司との人間関係」が約7割を占め、メンタル不調の大きな原因となっていることがわかりました。

従業員がメンタル不調になっている可能性があるときのわかりやすいサインは表のとおりです。

最も多いのは「遅刻や欠勤が増える」で、具体的には「裁量労働でも出社が遅くなる時は危険信号」「突発の休み、特に月曜日の休みが多くなる」といったサインの例があがっていました。

復職の成否を分ける要因は？

メンタル不調で休職した後、復職がうまくいくケースと、うまくいかないケース*では、「うまくいかないケースが多い」と答えた産業医が55%で、「うまくいくケースが多い」(45%)を上回りました。

*休職のまま退職に至ったり復職後に退職に至ってしまうケース

「メンタル不調で休職した後、復職

順位	メンタル不調のサイン	件数
1	遅刻や欠勤が増える	252
2	表情が暗くなる	250
3	ミスが増えたり、作業効率が落ちる	216
4	睡眠不足、不眠になる	209
5	口数が減る	114
6	イライラする	78
7	食欲が低下する	46
8	頭痛を訴える	35

産業保健支援サービス「first call」調べ

の成否を分ける要因として大きいものは？」という問いに対しては、「職場(上司や同僚)による理解やフォローの有無」が344件で最多でした。

「何よりも周りの人々の理解が不可欠」「本人を精神的に孤立させない、職場周囲でサポートしているという強いメッセージを送ることが大事」という意見があがっていました。

雇用動向調査、 転職で賃金「増加」

厚生労働省は8月21日「平成30年雇用動向調査」の結果を公表しました。

* * * * *

調査結果によると、転職した後の賃金の前職にくらべて増加した人の割合は37.0%（前年比0.6ポイント増）となり、比較可能な2004年以降で最高水準となりました。賃金が「1割以上増加」した人の割合は25.7%でした。

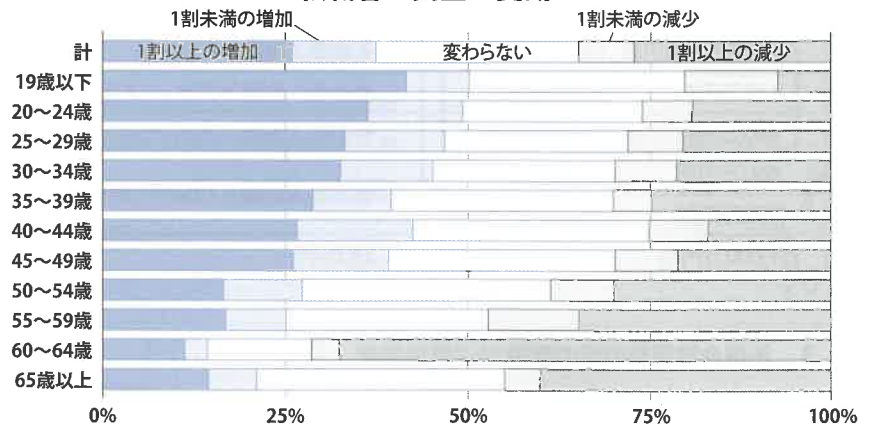
44歳までは「増加」が40%超え

特に若い世代では転職により賃金が増加する割合が高く、19歳以下から

44歳までの年代では「増加」した人が40%を超えています。

日本には「終身雇用」と「年功序列制」など日本型雇用と呼ばれるシステムがあり、転職すると賃金下がるのが一般的でした。しかし近年、日本型雇用

転職者の賃金の変動



に変化の兆しが見えてきています。

一方で、50歳以上では転職によって賃金が減少する人が多くなっています。しかも1割以上減少する人が50代で約30%、60代前半では60%を超えています。

来年4月より派遣会社は対応 派遣労働者も「同一労働同一賃金」

厚生労働省は7月8日、派遣労働者の「同一労働同一賃金」^{※1}に関して、令和2年度に適用する「同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額」などを公表しました。

※1 通常の労働者との不合理な待遇格差の禁止

派遣にも「同一労働同一賃金」

働き方改革による「同一労働同一賃金」のルールが、令和2年4月より施行されます。中小企業は1年猶予され令和3年4月からですが、派遣労働者については中小企業の猶予はなく、令和2年4月よりの施行となります。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」は、雇用されている派遣会社の同種の労働者ではなく、派遣先（派遣され就業する事業所）に雇用される通常の労働者

と比較するものですが、派遣先が変わる度に賃金が増減する不都合があることなどから、厚生労働省令で定める額以上で支払う旨を労使で協定する方法も選択することができます。

今回、公表された平均的な賃金額等は、この労使協定方式を取る場合に用いるものです^{※2}。

※2 一定の基準を満たす場合のみ他の統計を用いることもできます。

労使協定方式とは

労使協定方式について見て行きましょう。

労使協定方式により少なくとも支払うべき 「基本給・賞与等」の額

職種別の基準値×能力・経験調整指数×地域指数

例 「職種別の基準値」については、今回、「システムエンジニア1,427円」「看護師1,382円」などと時間あたりの額が公表されています。「能力・経験調整指数」については、勤続年数別に統計により算出した指数を用い、「1年116.0」「2年126.9」などとされています。「地域指数」は、全国計を100としたときの都道府県ごとの指数が算出されています。^{※3}

例：システムエンジニア、1年目、東京都

$$1,427円 \times 116/100 \times 114.1/100 = 1,889円$$

※3 「賃金構造基本統計調査」と都道府県別地域指数による

労働者の過半数を代表する者との書面による協定を締結し、一定の事項を定め、その協定の対象となる派遣労働者の賃金を支払ったときは、「同一労働同一賃金」として均等・均衡待遇を確保したものとされます。

たとえば、基本給などについて、上の図のように計算して時給換算した一般の賃金の水準を求めます。

2018年 個人企業経済調査

総務省は7月12日、「個人企業経済調査（構造編）2018年」の結果を公表しました。

年間の営業利益を見ると、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業」は、それぞれ1.7%、4.2%、1.1%の減少となりました。

事業経営上の問題点

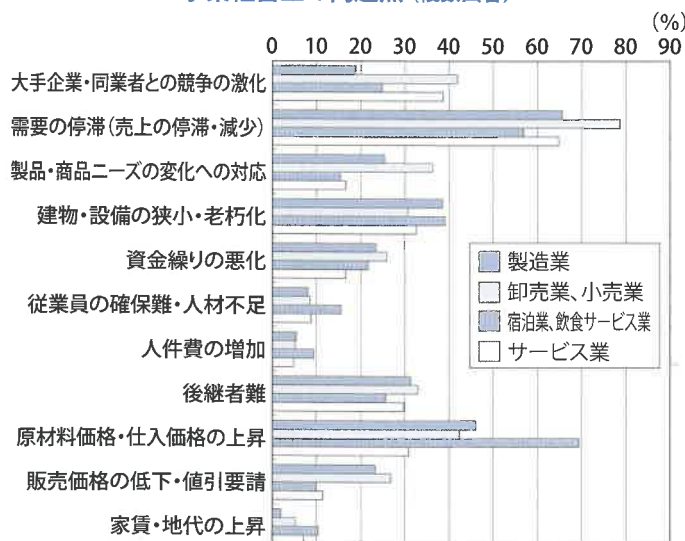
事業経営上の問題点として最も多く挙げられたのは、「製造業」「卸売業、小売業」及び「サービス業」が「需要の

停滞（売上の停滞・減少）」でそれぞれ65.5%、78.3%、64.8%、「宿泊業、飲食サービス業」が「原材料価格・仕入価格の上昇」で69.3%となりました。

次に多く挙げられたのは「製造業」「卸売業、小売業」が「原材料価格・仕入価格の上昇」でそれぞれ45.8%、42.3%、「宿泊業、飲食サービス業」が「需要の停滞（売上の停滞・減少）」

で56.7%、「サービス業」が「大手企業・同業者との競争の激化」で38.6%となりました。

事業経営上の問題点（複数回答）





健康診断の費用補助が受けられる

Q 協会けんぽから「生活習慣病予防健診申込書」というものが届きました。これはどうすればよいのでしょうか。希望者だけ受ければいいのですか？

A 申込書に印字されている対象年齢の被保険者は、協会けんぽから費用補助を受けて労働安全衛生法の定期健診（法定健診）よりも充実した内容の健診を安く受けられるというものです。本人負担分を会社が負担して、この健診を定期健診（法定健診）に置き換えてもかまいません。積極的に活用してはいかがでしょうか？

※健保組合でも同様の制度があります。

健康診断を受けさせる義務

企業は常時雇用する労働者に定期的に健康診断を受けさせなければなりません。これは労働安全衛生法で企業に義務付けられたものです。具体的には、企業が医療機関に申し込み、従業員に健診を受けに行ってもらう方法のほか、人数の多い事業所であれば健診バスなどに会社に来てもらう方法もあります。

労働安全衛生法で義務付けられた最低限の健診項目をカバーする健診として、「法定健診」「定期健診」「事業者健診」などの名称のメニューが健診機関で用意されています。

料金は健診機関によって異なりますが、だいたい数千円から1万円程度のものでしょう。健診は健康保険の対象外のため、全額事業主が負担す

ることになります。

健診費用の補助がある

35～74歳の健康保険の被保険者については、協会けんぽが「生活習慣病予防健診」を実施しています。これは定期健診（法定健診）よりも検査項目が多く充実した健診を、協会けんぽか

らの費用補助のおかげで安く受けられるものです。

協会けんぽから届く「生活習慣病予防健診申込書」に対象者の氏名が印字されているので、対象者については、定期健診（法定健診）の代わりに生活習慣病予防健診を受けさせるとよいでしょう。通常であれば2万円近くかかる健診内容が、協会けんぽからの費用補助により7千円程度の事業主負担で受けられます。

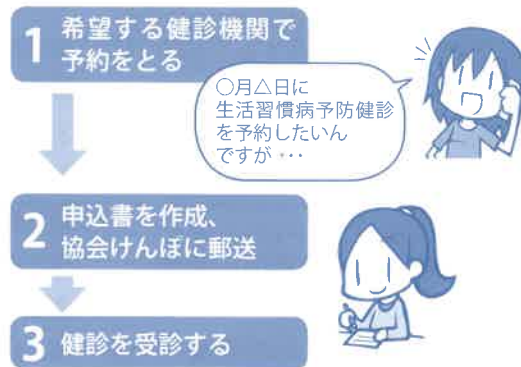
生活習慣病予防健診には、一般的な健診項目の「一般健診」のほか、オプションで乳がん健診や子宮頸がん健診などもあり、それぞれ定められた受診対象年齢に該当する被保険者は費用補助を受けることができます。

生活習慣病予防健診の申込方法

生活習慣病予防健診を受けられるのは、協会けんぽと契約している健診機関だけです。協会けんぽから届く申込用紙に健診機関の一覧が同封されますし、協会けんぽ都道府県支部のホームページでも検索できます。

生活習慣病予防健診の申し込みから健診の受診までの流れは上図のとおりです。

申し込みから受診までの流れ



まずは健診機関で生活習慣病予防健診を受診したい旨を伝えて予約を取ります。次に、協会けんぽから届いた申込書に健診日や健診機関のコードを記入して協会けんぽに郵送。健診日の3週間前までに郵送する必要があります。複数の従業員がバラバラの日程で受診する場合は、申込書のコピーをとり健診日が決まった人から順次申し込むようにしましょう。

申し込みは郵送のほかインターネットでもできますが、初回はIDの発行に2週間ほどかかります。

受診日が近づいたら健診機関から問診票や検査キットが届くので、案内にしたがって受診します。

35歳未満の従業員も一緒に健診を受けられる？

法定健診も生活習慣病予防健診も、両方扱っている健診機関であれば、同じ健診機関で35歳未満は法定健診を、35歳から74歳は生活習慣病予防健診を受けることができます。35歳未満の人については協会けんぽから費用補助はないので、協会けんぽへの申し込みは必要ありません。



「働き方改革」のために 定額残業代を導入したい

Q 「働き方改革」を進めたところ、残業時間が減った分、従業員から給与が少なくなったと不満の声が出てきました。そこで、残業時間を削減しても一定額の残業代の保障ができるよう「定額残業代」を導入しようと考えています。注意点はありますか？

A 定額残業代は、実際の労働時間にかかわらず一定時間の残業代を保障する制度です。ただし、定額残業代が何時間分の残業に相当するのかが曖昧であるなど、誤った運用からトラブルになるケースも増えています。導入にあたっては、適正な制度化と運用を心掛けましょう。

定額残業代のメリットは

定額残業代はたとえば、給与計算の担当者を雇うことのできない小規模な企業にとって給与計算の負担を軽減できる、季節によって閑散期のある業種でも月例給与で一定の残業代を保障できる、なるべく定額残業代の範囲で仕事を終わらせるようにというメッセージになるなどのメリットがあります。

ご質問のように「働き方改革」のために残業削減に取り組んでいる企業にとっても、残業削減の努力をした従業員の給与を大きく減少させないという効果もあるでしょう。

裁判で見えてきた条件は

労働基準法が割増賃金として残業代の支払いを義務付けているのは、過度な長時間労働への抑止効果などを目的としています。この割増賃金について、

その全部または一部を一定時間分の定額残業代として支払うことは、それ自体に問題はありません。しかし、定額残業代を導入する企業が増え、トラブルも増えてきました。その結果、裁判結果から次のような定額残業代の適否の判断基準が見えてきました。

①定額残業代の額や何時間相当かを労働者に示していること

何時間に相当するかを示すのは、実際の労働が定額残業代の時間を超えているのか、超えていないのかを労働者が確認できるようにするためです。

②実際の時間外労働による残業代が定額残業代を超えた場合はその差額が精算されていること

実際の時間外労働による残業代が定額残業代を超えた場合であっても、その差額が精算されていないときには、定額残業代が形式的なもので、もともと残業代を支払う意思がなかったと判断されています。

③定額残業代と基本給などのバランスが適切であること

たとえば、定額残業代を除く給与では最低賃金とほとんど変わらなくなるなど、少ない基本給と多すぎる定額残業代の場合は、人材募集で給与総額を多く見せながらも、実際は過重労働を前提とすることを隠しているとして不適切と判断されることがあります。

④定額残業代が健康状態の悪化を招くものでないこと

定額残業代が何時間の時間外労働に

あたるのかを設定する際、通常は実労働がどれくらいになるかを予想して、これを上回る時間の定額残業代とするものです。そうしなければ、定額残業代を導入する意味がないからです。

しかし、例えば定額残業代が「80時間相当の額」であるなどの場合、もともと長時間労働を前提としていて、労働者への健康配慮義務や公序良俗に反するとして、制度を認めなかった裁判例があります。

残業代不払い制度にしてはならない

ここまで、定額残業代の適否の判断基準を見てきましたが、昨年7月、最高裁がこれらと異なる判決をした事件がありました。

事件は、薬剤師として勤務していた者が残業代の未払いを争ったものですが、何時間分の時間外労働に当たるのかを労働者に示さずに支払っていた業務手当(定額残業代)を適法と認め、労働者の請求を一部容認した原判決を破棄しています。

そうすると、前述の基準①を欠く制度も許されるように思われますが、この事件では、定額残業代が月28時間相当のものであること、実際の時間外労働が10時間～30時間程度と大きく乖離していないことなどから適法と認められたようです。

裁判の結果は、具体的諸事情によって異なることから、導入を考える企業は残業代のいらない便利な制度などと考えるのではなく、労働者の健康などを視野に健全な制度設計・運用を心掛けてください。



残業チケット制で 残業 80%減に成功

法律が改正され、働き方改革に真剣に取り組む企業が増えてきました。何をすればよいのかわからないという企業は、他社の好事例を参考にするのも1つの方法です。

今回は、2年弱で残業時間80%削減に成功したアニメ制作会社A社の事例をご紹介します。月100時間超えが当たり前だった残業時間が20時間を切るほどになったといいます。

容易に残業できない仕組み

A社では、月初に「残業チケット」が10枚配布され、残業をする際にそのチケットを使う仕組みになっています。1枚のチケットで最大23時まで残業できます。

残業をする日は19時までに社長に申請しなければなりません。申請を受けた社長は、本当にその残業が必要なのか事情を聞き、作業状況を見て判断します。必要ないと判断して却下され

ることもあります。

福利厚生と残業削減の組み合わせ

また、この残業チケットを福利厚生とからめて、さらなる残業削減に成功しています。

A社にはユニークなポイント制の福利厚生制度があります。1日出社すると1ポイントたまり、ポイント数に応じて豪華景品が当たるサイコロを振ることができるというものです。景品は社員の希望で決めているそうで、食べ物や遊園地の入場券などさまざま。

しかし、月10枚配布される残業チケットのうち6枚以上を使うと、せっかくためたポイントから5ポイント引かれてしまいます。5ポイントと言えば1週間の勤務分なので6枚以上使う人はほとんどいないそうです。

メリハリのある働き方に

A社ではこれまでもNO残業デーや

サマータイムなどの取り組みを実施してきましたが、どれも定着しませんでした。残業チケットも最初は足りなくなってしまう社員がいました。しかし、チケットという回数制限があることで時間の使い方にメリハリがついて次第に残業時間が減ってきたといいます。

アニメ制作のようなクリエイティブな仕事は時間制限がないとどこまでも仕事を突き詰めてしまいます。残業チケットは時間を意識して仕事を切り上げるきっかけになっているようです。

グループウェアの導入も

A社では他にも、グループウェア^{*}を導入してコミュニケーションの効率化、リアルタイムな情報共有、事務手続きのデジタル化などに取り組みました。残業チケットもグループウェア上で配布されています。

※グループで仕事をするためのソフトウェア

労務ひとこと

マイナンバー制度が始まってもうすぐ4年になります。

マイナンバーは非常に大切な個人情報で、漏洩すると悪用される危険もあるものです。従業員や支払先のマイナンバーを扱う際は注意しなければなりません。

マイナンバー制度が始まった当初は、取り扱いに気をつけるよう注意喚起があったため慎重に取り扱って

いた会社でも、この頃ずさんになってきているケースが見受けられます。

たとえば次のような取り扱いはあ

マイナンバーを 適正に取り扱っていますか？

りませんか？

・従業員のマイナンバー通知カードの原本を長期間会社で預かっておく。

- ・パスワードなどで保護することなくマイナンバーをメールで送信する。
- ・先方の状況を確認せずマイナンバーをFAXで送信する。
- ・マイナンバーを記載した書類を机の上に出しっぱなしで席を離れる。

ずさんな取り扱いによってマイナンバーを漏洩させてしまった場合、大きく報道されて会社の信用を損なう事態にもなりかねません。いま一度適正な取り扱いができていますか確認しましょう。

合、大きく報道されて会社の信用を損なう事態にもなりかねません。いま一度適正な取り扱いができていますか確認しましょう。