



人事労務情報

2020
5

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労務管理情報	1
技能実習・特定技能	2
法改正情報①	3
法改正情報②	5
実務の疑問解決！	6
information	8

労務管理情報

新型コロナに社員が感染!? 本人同意と個人データの提供について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための企業対応について、個人情報保護委員会から出された案内「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を目的とした個人データの取扱について」（4月2日公表）をもとに確認してみましょう。 https://www.ppc.go.jp/files/pdf/200402_1.pdf

1. 概要

個人情報取扱事業者は、保有する個人データについて、原則として、本人に通知している利用目的とは異なる目的で利用し、または、本人の同意なく第三者に提供することは禁じられています。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止にあたっては、例外の適用も含めて対応することが可能です。

2. 具体的な事例

(1) 社員に新型コロナウイルス感染者と濃厚接触者がした場合、社内公表にあたっての注意点は？

これは、同一事業者内での個人データの提供なので、「第三者提供」に該当しません。社内で個人データを共有する場合には、本人の同意は必要ありません。

(2) 社員が新型コロナウイルスに感染し、その社員が接触したと考えられる取引先にその旨を情報提

供することを考えている。社員本人の同意を取することは難しいが、提供することはできるか？

当該社員の個人データを取引先に提供する場合、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、取引先での2次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のため必要がある場合には、本人の同意は必要ありません[例外適用]。

企業がデータベース化するなどして保有している社員の個人情報(個人データ)について、本人の同意なき目的外利用や第三者提供は、原則として禁止されています。2(2)の事例は、接触者やその周りにいる人の命にかかわる問題であるため、例外が認められるのでしょうか。社員のプライバシーに配慮しつつ、感染拡大防止のために必要な情報は、提供・公表すべきということになります。なお、このような場合は、感染者等に対するいじめや嫌がらせが行われることのないように留意し、そのことを社員に周知・啓発するなどの対応も必要となります。

技能実習・特定技能

新型コロナ 技能実習生等への雇用維持支援およびQ & Aを公表

技能実習や特定技能についても、新型コロナウイルス感染症の影響は大きくなっており、法務省は、新型コロナウイルス感染症の影響により実習が継続困難となった技能実習生、特定技能外国人等に対する雇用維持支援を行っています。また、4月20日に「【Q & A】技能実習生に係る新型コロナウイルス感染症への対応について」を公表しました。

1. 技能実習生、特定技能外国人等に対する雇用維持支援

☞ 法務省HP__ 新型コロナウイルス感染症の影響により実習が継続困難となった技能実習生等に対する雇用維持支援

法務省(出入国在留管理庁)は、新型コロナウイルス感染症の影響により解雇等され、実習が継続困難となった技能実習生、特定技能外国人等に対し、4月20日より雇用維持のため特定産業分野(14分野)における再就職を支援するとともに、下記に示す要件で、在留資格「特定活動」を付与し、雇用を維持するための支援を行うこととしました。

○ 対象者

新型コロナウイルス感染症の影響により解雇等され、実習が継続困難となった技能実習生、特定技能外国人等

○ 付与される在留資格・期間

特定活動(就労可)・最大1年

○ 行うことができる活動

受入れ機関において特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付ける活動

○ 主な要件

- ・ 申請人の報酬額が、日本人が従事する場合の報酬額と同等以上であること
- ・ 申請人が、特定技能外国人の業務に必要な技能を身に付けることを希望していること(希望する特定産業分野に係る技能試験等の合格が必要な者に限る)
- ・ 受入れ機関が、申請人を適正に受け入れることが見込まれること(外国人の受入れ実績等)
- ・ 受入れ機関が、申請人が受入れ機関の業務を通じて必要な技能等を身に付けるよう指導・支援すること
- ・ 受入れ機関等が、申請人に在留中の日常生活等に係る支援を適切に行うこと 等

この在留資格変更申請にあたって、技能実習生、特定技能実習生等は、「個人情報の取扱いに関する同意書」を作成し、監理団体・受入れ機関等を通じて、出入国在留管理庁へ提出することが必要です。

また、この申請には、監理団体・受入れ機関等が作成する書類も必要です。監理団体・受入れ機関等は、実習の実施が困難となった場合には、外国人技能実習機構へ「技能実習実施困難時届出書」を提出し、届出書に記載された困難事由が経営上の理由等に該当する場合に、支援の対象となります。特定技能の場合は、地方出入国在留管理局へ「受入れ困難に係る届出書」を提出します。

2. 【Q & A】技能実習生に係る新型コロナウイルス感染症への対応について

☞ <http://www.moj.go.jp/content/001319087.pdf>

11項目・15個の内容が掲載されています。主な内容は次のとおりです。

- ・ 当初より入国が遅れる場合の対応
- ・ 一時帰国後に再入国できず、実習の再開を遅らせる場合の手続き
- ・ 実習終了後、本国に帰国できない場合等の扱い
- ・ 実習生の健康観察により、実習が一時中断となった場合の扱い
- ・ 実習実施者に対する監査や訪問指導の現地確認への対応
- ・ 技能検定等受検が困難になった場合の優良要件(技能等の修得等に係る実績)の取扱い
- ・ 講習について(オンラインによる入国後講習ほか)
- ・ 実習実施者の経営状況の悪化等により、実習が継続困難となった技能実習生への対応

たとえば、【Q3-1】「技能実習を終了したが、新型コロナウイルス感染症の影響で本国に帰国できない場合はどうしたらよいか。」ということについては、次のように回答しています。

【A3-1】帰国便の確保や本国国内の住居地への帰宅が困難であると認められる技能実習生については、帰国できる環境が整うまでの一時的な滞在のため、「短期滞在」への在留資格変更を認めているほか、滞在費の支払等のための就労を希望する場合には「特定活動(就労可)(3月)」への在留資格変更が許可される場合があります。なお、就労活動においては一定の要件があり、また、帰国が困難であることについて合理的な理由があることを確認できる資料および理由書を準備する必要があります。

また、【Q7-1】「入国後講習の受講に当たり、新型コロナウイルス感染症への感染防止等の観点から、インターネットを活用したオンラインによる講習を行いたい。」ということについての回答は次のようになっています。

【A7】入国後講習については、座学で行われることに照らして机と椅子が整えられた学習に適した施設で行わなければならないこととしていますが、当面の間、音声と映像を伴うテレビ会議など、講師と技能実習生が、同時に双方向で意思疎通する方法により実施することも可能とします。入国後、技能実習生を一定期間待機させる場合などにおいても、同様の方法で入国後講習を行うことが可能です。なお、このような方法で入国後講習を行う場合でも、実施方法や実施した事実が客観的に確認できるよう、適切に記録を行うことが必要です。

新型コロナウイルス感染症に関連する情報は、日々、更新されています。随時、法務省ホームページ等で最新情報を確認するようにしてください。

法改正情報①

雇用保険法等の改正 70歳までの就労確保が努力義務に

3月31日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が国会で成立し、同日に公布されました。主な内容を取り上げます。

☞ <https://www.mhlw.go.jp/content/000591657.pdf>

1. 概要

この改正法には、雇用保険法のほかにも、高年齢者雇用安定法、労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」)、労働保険徴収法、労働施策総合推進法等、全部で8つの法律の改正が盛り込まれ、一括で成立しました。

このように、8つの法律を束ねて改正を行った目的は、次のとおりです。

- ・ 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図る
- ・ 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う

また、具体的な改正事項と施行期日は右記のとおりです。

このなかから、確認しておきたい改正点を取り上げていきます。

○ 令和2年4月施行

- ・ 雇用保険の保険料率等を引き下げる暫定措置を2年延長
- ・ 育児休業給付を失業等給付から独立させ、経理を明確化
- ・ 失業等給付にかかる保険料率の弾力条項の見直し

○ 令和2年8月施行

- ・ 被保険者期間の算入で、日数(月11日以上)だけでなく労働時間(月80時間以上)による基準も補完的に設定

○ 公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日施行

- ・ 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等

○ 令和3年4月施行

- ・ 雇用保険二事業に係る保険料率の弾力条項の見直し
- ・ 大企業に対し、中途採用率の公表を義務付ける
- ・ 65～70歳までの高年齢者就業確保措置を企業の努力義務に

○ 令和4年1月施行

- ・ 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、試行的に雇用保険を適用

○ 令和7年4月施行

- ・ 新たに60歳となる高年齢労働者への高年齢雇用継続給付率を半分程度に縮小

2. 70歳までの就労確保が努力義務に

平成25年改正により、65歳までの「高齢者雇用確保措置」が企業に義務付けられています。「高齢者雇用確保措置」とは、定年の引上げ・継続雇用制度の導入・定年の廃止のいずれかの措置のことで、あくまで「雇用」を前提としたものです。今回の改正では、65歳から70歳までの「高齢者就業確保措置」として、これらに加え、労使で同意したうえでの雇用以外の措置〈継続的に業務委託契約する制度〉、〈社会貢献活動に継続的に従事できる制度〉のいずれかの導入を講ずることが企業の努力義務となりました。これらの措置のなかには、他の企業への再就職の実現や、個人とのフリーランス契約への資金提供、個人の起業支援といったものもあります。

なお、改正法が施行されると(令和3年4月)、企業における一般的な正社員の雇用ルールは次のようになります。

- ・ 60歳 ⇒ 定年
- ・ 60歳以上65歳未満 ⇒ 高齢者雇用確保措置
※ 義務 原則希望者全員
- ・ 65歳以上70歳未満 ⇒ 高齢者雇用確保措置
※ 努力義務

★ 高齢者就業確保措置の実施や運用の詳細については、今後指針が出される予定です。施行まで1年と短いので、今後の情報に注視しましょう。

また今回の改正は、現状、努力義務とされていますが、将来的には義務化も検討されています。高齢者の雇用については、年金法の改正による老齢年金の受給開始時期の拡大や雇用保険法の改正などとも密接に絡み合うものです。少子高齢化や労働力人口の減少は避けられない状況のなか、企業としても、高齢者雇用をはじめとしたこれからの雇用の在り方を検討する必要があります。



3. 高齢者雇用継続給付の縮小・廃止

高齢者雇用継続給付とは、従業員が60歳に達したときと比較して、それ以降の給与が一定額以上引き下がった場合に、従業員に支給される給付金です。これまで、高齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的としてきました。しかし、社会情勢の変化により、原則65歳までの雇用の義務化が浸透し、さらには70歳までの就業機会の確保が努力義務として求められるようになったこともあり、高齢者雇用継続給付の役割は薄れてきました。そこで、令和7年度より給付率の上限を15%から10%に引き下げることとなりました。

4. 複数就業者の保護

働き方改革では副業が促進され、また、実際に副業を積極的に認める企業もあり、複数の事業所に勤務する労働者(複数就業者)は増加傾向にあります。一方で、複数就業者のセーフティーネットは弱く、その整備の重要性が高まったことから、次のような法改正が行われました。

複数就業者へのセーフティーネット

- ① 労災保険による給付が行われるときは、複数の就業先から支払われた賃金に基づき、給付基礎日額の算定を行ったり、給付の対象範囲の拡充等を行う。
(公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日施行)
- ② 複数の就業先で勤務する65歳以上の労働者について、いずれの就業先でも雇用保険の加入要件を満たさないような労働時間数での勤務であっても、2つの就業先での週の所定労働時間の合計が20時間以上であれば雇用保険に加入できるようにする。
(令和4年1月施行)
- ③ 勤務日数が少ない雇用保険の被保険者でも、失業時に適切に雇用保険の給付が受けられるようにするため、離職証明書を作成する際の被保険者期間について、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。
(令和2年8月施行)

法改正情報②

未払い賃金が請求できる期間が延長されました！

民法が120年振りに大幅に改正され、令和2年4月1日に施行されました。今回の民法改正では、契約に基づく債権の消滅時効の期間の原則5年への統一が行われており、これに合わせて、賃金債権の時効を定める労働基準法も改正されました。

1. 改正の内容

改正前の民法では、「月またはこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」の消滅時効（賃金債権の時効）の期間は、1年と定められていました。しかし、これでは労働者保護に欠くという理由から、特別法である労働基準法により2年に延長されていました。しかし、今回の改正民法の施行に伴い、民法が労働基準法の規定を上回ったため、労働基準法も改正されました。

2. 改正労働基準法の内容

改正法では、3つの項目について、すべて民法に合わせて5年と規定したうえで、企業への影響を考慮し、当分の間3年という経過措置を設けています。

	改正前		改正後
賃金請求権の消滅時効期間	2年	⇒	5年（当分の間は3年）
記録の保存期間	3年	⇒	5年（当分の間は3年）
付加金の請求期間	2年	⇒	5年（当分の間は3年）

(1) 賃金請求権の消滅時効期間の延長

改正により、令和2年4月1日以降に支払期日が到来するすべての労働者の未払賃金を請求できる期間（賃金請求権の消滅時効期間）を、賃金支払日から5年（これまでは2年）に延長しつつ、当分の間はその期間は3年となります。この時効期間の延長の対象となるものは次のとおりです。

- ・ 金品の返還（賃金の請求に限る）
- ・ 賃金の支払
- ・ 非常時払
- ・ 休業手当
- ・ 出来高払制の保障給
- ・ 時間外、休日労働等に対する割増賃金
- ・ 年次有給休暇中の賃金
- ・ 未成年者の賃金

※ 年次有給休暇の請求権の消滅時効の期間（現行2年）や、退職金の請求権の消滅時効の期間（現行5年）などの消滅時効期間などに変更はありません。

(2) 賃金台帳などの記録の保存期間の延長

事業者が保存すべき賃金台帳などの記録の保存期間について、5年に延長しつつ、当分の間はその期間は3年となります。この保存期間の対象となるものは次のとおりです。

- ① 労働者名簿
- ② 賃金台帳
- ③ 雇入れに関する書類
雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書など
- ④ 解雇に関する書類
解雇決定関係書類、予告手当または退職手当の領収書など
- ⑤ 災害補償に関する書類
診断書、補償の支払、領収関係書類など
- ⑥ 賃金に関する書類
賃金決定関係書類、昇給減給関係書類など
- ⑦ その他の労働関係に関する重要な書類
出勤簿、タイムカードなどの記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類、退職関係書類など
- ⑧ 労働基準法施行規則・労働時間等設定改善法施行規則で保存期間が定められている記録

3. 実務への影響について

賃金債権の消滅時効期間が延長となることで、未払残業等が発生したときに、最大3年分を遡って支払う可能性が出てきます。また、給与計算の誤り等により、本来、従業員に支給すべき手当が支給されていなかったようなケースでも同様に、最大3年分を遡って支払うことになるでしょう。

一方、そもそも未払賃金がなければ実務上の影響はほぼありません。改めて、適正な労働時間管理やこれに基づく給与計算を行うとともに、問題となりやすい管理監督者の範囲や固定残業代制度の運用などについても再度、確認をしておきましょう。

実務の疑問解決！

従業員を休業させました、給与計算や随時改定はどうなりますか？



新型コロナウイルス感染症対策として、従業員を休業させた会社も少なくない状況です。「休業」させるという事態は多くはないため、労務管理の様々な場面で迷ってしまうこともあるかもしれません。そこで、今回は、想定される代表的な疑問点を取り上げていきます。

1. 休業手当の給与計算上の取扱いとは？

休業となった部分については、「休業手当」を支払うことになりますが、この「休業手当」は賃金と同じ扱いです。よって、労災・雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料計算の対象であり、源泉所得税の課税対象にもなります。給与計算においては、通常の給与と同様に、従業員負担分を給与から控除します。

支給にあたっては、「休業手当」の項目を設定することが望ましいでしょう。なお、雇用調整助成金を申請・受給する場合は、必ず設定しましょう。

賃金ですので、賃金支払いの5原則(労働基準法第24条)が適用されることにも留意してください。

労働基準法24条_抜粋

- ① 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。
- ② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。

なお、休業手当は、平均賃金の6割以上とさせていただきますので、これを下回らないよう注意が必要です。

2. 退職者が出た場合の離職票は？

前記1で述べたとおり、休業手当は労働保険料を計算するうえでは賃金として取り扱います。よって、離職票(離職証明書)を作成するときにも、支払基礎日数や賃金に含めるので、通常の作成と基本的には変わりません。ただし、忘れずに備考欄に次のことを記載しましょう。

- ☑ 「休業」の表示、休業日数、休業手当
→ (例) 休業5日 18,000円
- ☑ 雇用調整助成金を支給した場合は、「雇調金」の表示と、その支給決定年月日

3. 休業手当の支給、社会保険への影響は？

(1) 随時改定について

① 休業手当によって、随時改定は必要ですか？

社会保険(健康保険・厚生年金保険)において、固定的賃金の変動した時は、変動した月から3か月間に支給された給料に基づき、標準報酬月額を見直す(随時改定・月額変更)か否かを確認します。

それでは、通常の賃金より低い休業手当が支給されたときに、「固定的賃金の変動」となるのでしょうか？ 答えは、「固定的賃金の変動として、随時改定の対象」となります。

なお、随時改定の対象となるのは、1か月のすべてについて休業手当等の支払を受けている場合だけでなく、1か月のうち休業手当等の支払いにより固定的賃金が減額支給される日が1日でもあれば、随時改定の対象となります。

支払い率100%以外の休業手当の支給を行う場合は、月額変更のチェックを忘れないようにしましょう！！

② 休業手当の支払率変更した場合、随時改定の対象となりますか？

もしも休業が長引いてしまった場合など、当初の休業手当の支払率を下げる可能性も出てきます。このような場合も随時改定の変更となります。

③ 休業日数を変更した場合は、随時改定の対象となりますか？

単に休業の日数が増えた場合は、随時改定の対象となりません。

(2) 定時改定について

① 4月～6月の間に、休業手当が支給された場合の定時決定はどのようにになりますか？

定時決定は、毎年、7月1日現在で使用される全被保険者について、同日前3か月間（4月、5月、6月、いずれも支払基礎日数17日以上）に受けた報酬の総額をその期間の総月数で除して得た額を報酬月額として標準報酬月額を決定します。

そこで重要なことは、7月1日時点で一時帰休（一時的な休業のこと）が解消されているかどうかということになります。

解消されていれば、「休業手当を支払った月を除いて」定時決定を行います。（【表】のケース1参照）

解消されていない場合、4月、5月、6月の休業手当を含めた給与額で定時決定を行います。（【表】のケース3参照）

【表：一時帰休による休業手当等が支給された場合の定時決定等】

	4月	5月	6月	7月	定時決定の 算定対象月	随時改定月
ケース1	●	○	○	☆	5月・6月	
ケース2	●	●	●	☆	従前等級で決定	
ケース3	●	●	●	★		7月改定

○ → 通常の報酬が支給された月

☆ → 一時帰休の解消

● → 一時帰休による休業手当等が支給された月

★ → 一時帰休が未解消

一時帰休に伴い休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額の取扱いは、なかなか分かり難いものです。ぜひ、厚生労働省作成の「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の「問7」に記載されている事例表を活用してください。ここでは、30のケースが挙げられているので、当てはまるものがあるかもしれません。

☞ 「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」の一部改正について〔厚生年金保険法〕（平成25年5月31日）

→ ○ 一時帰休における標準報酬月額の決定・改定について → (2) 随時改定について → 問7

4. 年次有給休暇付与の出勤率との関係は？

年次有給休暇は、原則として、6か月以上継続勤務した場合に10日、以降継続勤務1年を増すごとに1日を追加した日数を与えなければならないことになっています。ただし、前年度の「出勤率」が8割未満のときは当年度の年次有給休暇を付与する必要はありません。

この出勤率は計算式は、次のとおりです。

$$〔出勤率〕 = 〔出勤日数〕 \div 〔全労働日〕$$

この「全労働日」とは、労働契約上で労働義務が課せられた日のことで、就業規則などで定められた所定の休日を除きます。その他、今回のような休業（使用者の責に帰すべき事由によって休業した日）も除外されます。

また、出勤率の算定上、出勤してなくとも「出勤したもの」として算入できるのは次のもののみとなります。

- ① 業務上の負傷・疾病等により療養のため休業した日
- ② 産前産後の女性が労働基準法第65条の規定により休業した日
- ③ 育児・介護休業法に基づき育児休業または介護休業した日
- ④ 年次有給休暇を取得した日

よって、休業した日は、上記の算式の分子・分母ともに除外されることとなり、出勤率の計算には関係ありません。

「休業」から派生する労務管理上の主な扱いを取り上げてみました。新型コロナウイルス感染症に伴う休業は、開始時期も、休業手当支給の設定方法も、雇用調整助成金を支給申請するかどうかといったことも、会社ごとに異なるでしょう。

今回取り上げたことにも関連してくることを念頭に置きながら、対応していきましょう。



4月から受動喫煙対策が全面適用されました！

● オフィスを含む多くの施設が「屋内原則禁煙」に

4月1日から改正健康増進法が全面施行され、望まない受動喫煙を防止するための喫煙ルールが大きく変わりました。同法により、2019年7月に学校や病院、児童福祉施設、行政機関等での「原則敷地内禁煙」が始まっていましたが、全面施行により、多くの施設が「屋内原則禁煙」になりました。

ただし、オフィスや飲食店等は、喫煙専用室と加熱式タバコ専用喫煙室の設置が認められています。また、加熱式タバコ専用喫煙室では、経過措置として、飲食等を行うことが可能となっています。

施設に喫煙室を設置する際には、指定された標識の設置が義務付けられています。紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等は禁止されています。

また、20歳未満の人(従業員を含む)は、たとえ喫煙を目的としない場合であっても、喫煙エリアへの立入りは禁止となります。

改正健康増進法では、施設の管理権限者(管理者)にこれらの行為の禁止が義務付けられています。違反した場合は、都道府県知事からの指導、勧告、命令が行われ、悪質な場合には企業名の公表や罰金が科せられることもあります。



● その他留意すべき点

以上の措置が改定健康増進法において定められていますが、本法とは別に、各自治体個別の細かいルールが受動喫煙防止条例として制定されているので確認が必要です。

また、労働安全衛生法においては、事業者に対して屋内における労働者の受動喫煙を防止するための努力義務を課しています。これらの法律の規定により事業者が実施すべき事項をまとめたガイドラインが策定されています。

☞ 【厚生労働省「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

● 新型コロナウイルスとの関係

呼吸器系、肺の専門家等からなる国際結核肺疾患連合は、喫煙者が新型コロナウイルスに感染すると、非喫煙者よりも重症化したり、死亡するリスクが高いことを指摘し、たばこ会社に対して製品の製造と販売停止を呼びかけました。

また、日本禁煙学会は、喫煙室は人が密集し、密閉空間であることから、濃厚接触の場となるおそれがあることをホームページに掲載し、すべての喫煙所、喫煙室の閉鎖を呼びかけています。

喫煙のリスクや喫煙場所の大幅縮小によって、喫煙者の禁煙を始めるきっかけになるかもしれません。

また、厚生労働省は、「受動喫煙対策サイト」のなかで受動喫煙防止対策に取り組む工場や商社など5つの事例を紹介していますので、参考にはいかがでしょうか。

☞ <https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/>