



労働者派遣事業及び 適正な業務委託・請負のポイントについて

長崎労働局 職業安定部 需給調整事業室

お問合せ先：095-801-0045（直通）

目 次

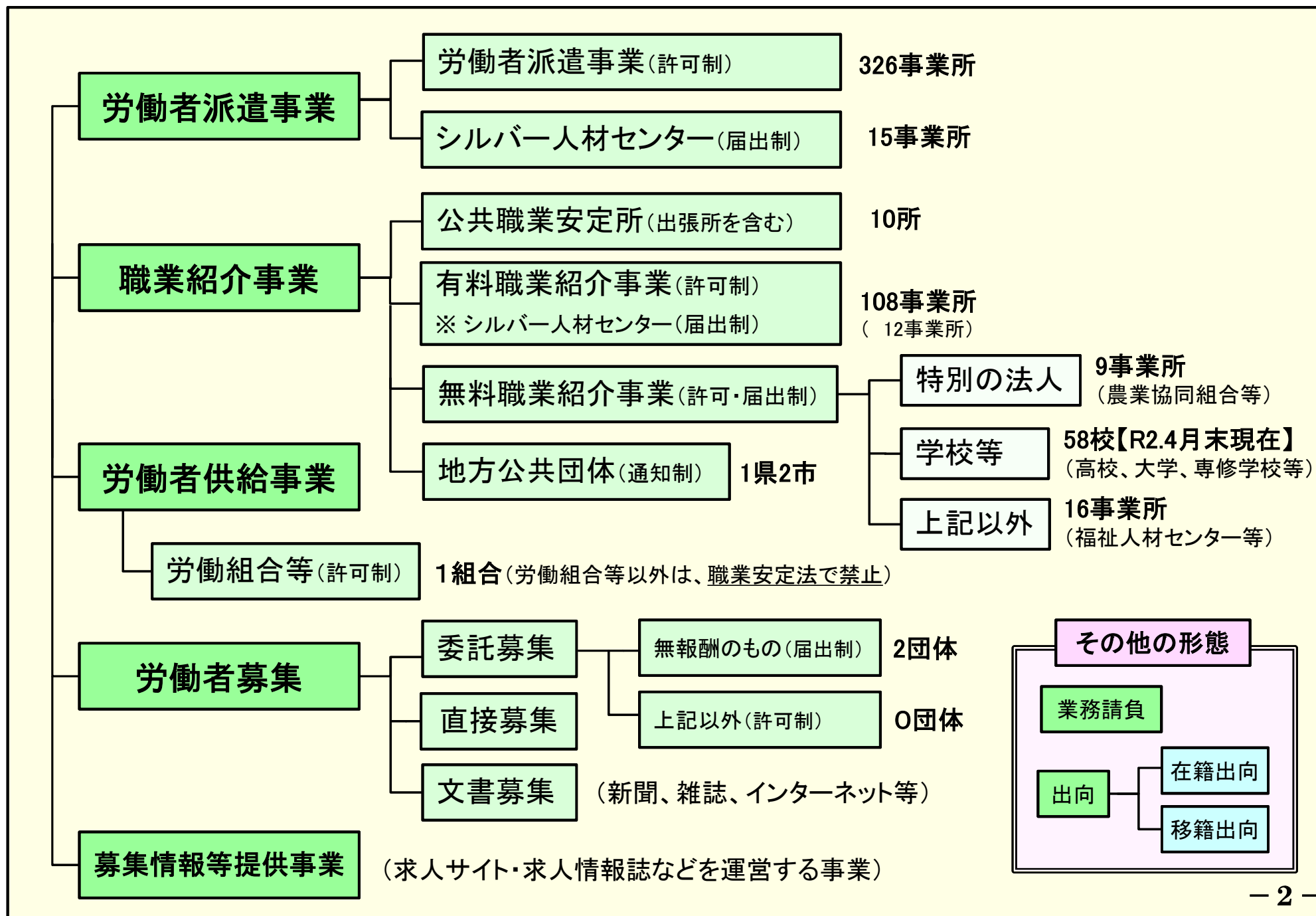
1 労働者派遣事業P1

2 適正な業務委託・請負の
ポイントについて.....P20

1 労働者派遣事業

労働力需給調整システムの体系図

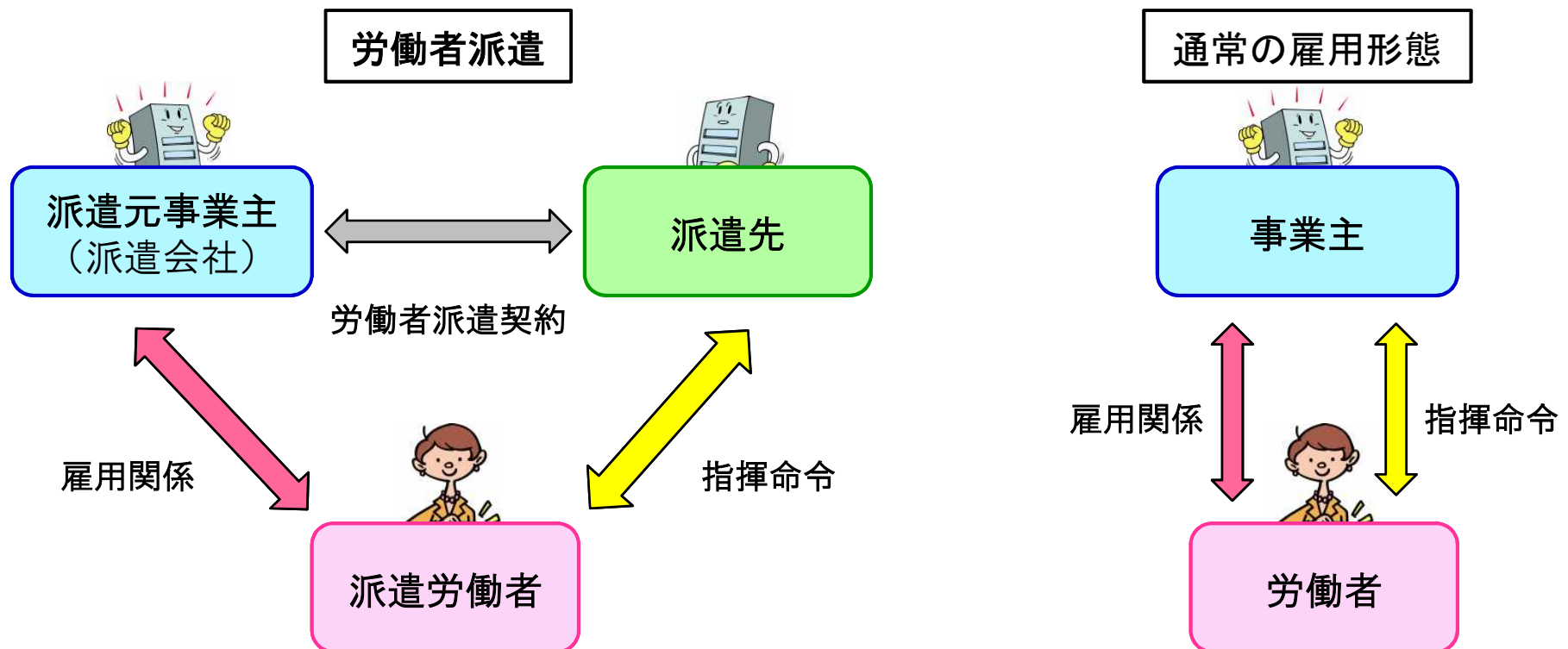
令和2年10月末現在



「労働者派遣事業」とは・・・

労働者派遣事業の定義

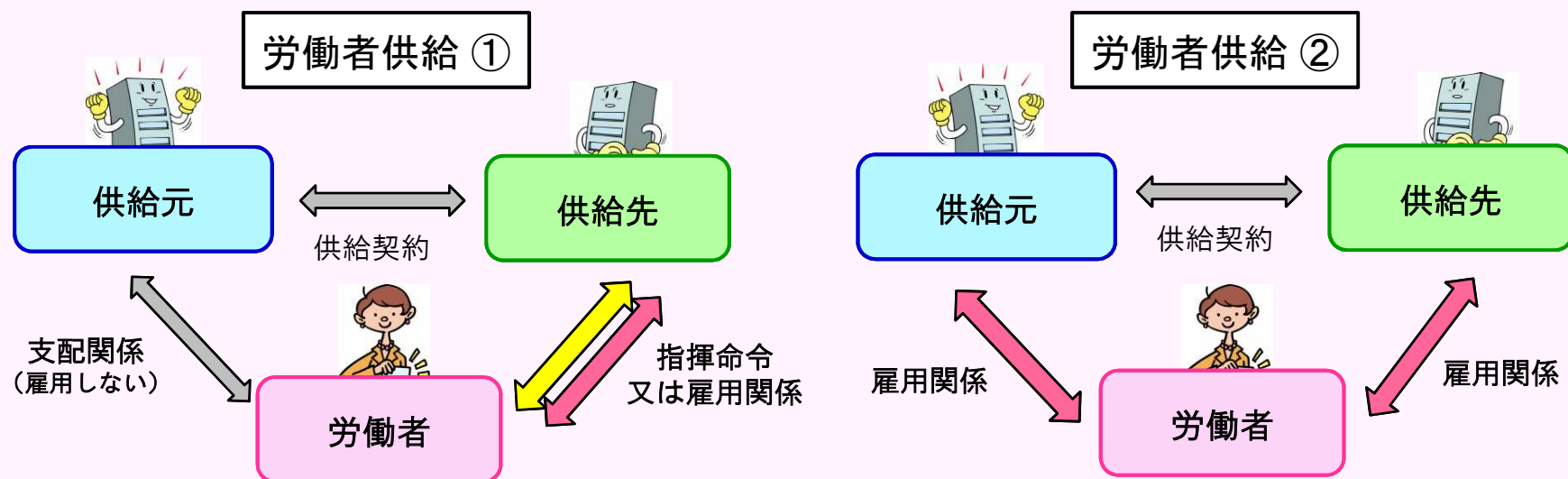
○派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うこと。（雇用と使用の分離）



「労働者供給事業」とは…

労働者供給事業の定義

○供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること。労働者派遣に該当するものを含まない。（職業安定法第4条）

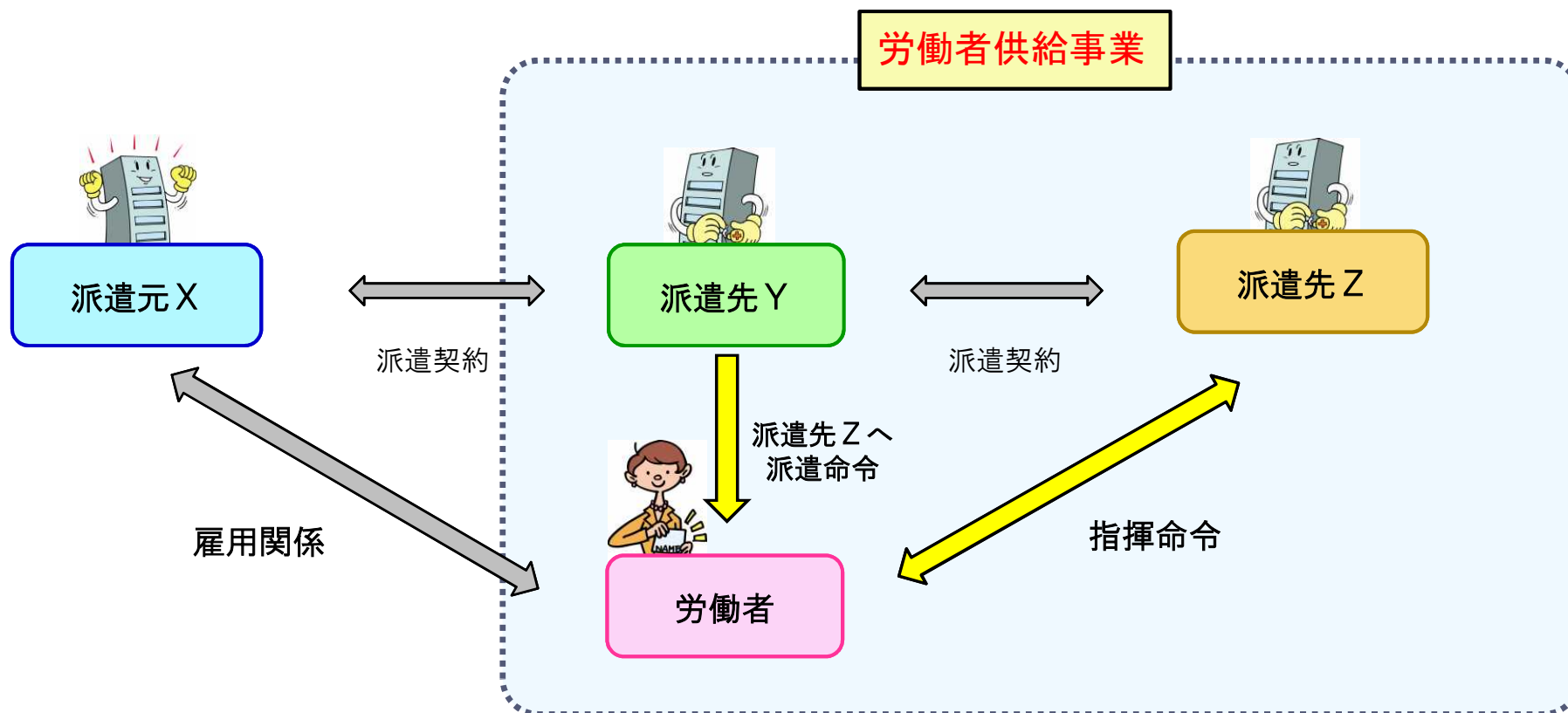


①のように「**供給元と労働者との間に雇用関係のないもの**」、及び②のように労働者供給事業として「**供給元と労働者との間に雇用関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用させることを約して行われるもの**」については、労働者供給事業として職業安定法第44条に基づき全面的に禁止。

「二重派遣」とは・・・

二重派遣

○下の図で、派遣元Xから派遣先Yに派遣された労働者を、更に派遣先Yが派遣先Zへ派遣する形態をいわゆる二重派遣と言います。二重派遣は労働者供給事業となり、職業安定法第44条で禁止されています。



労働者派遣法の変遷

昭和60年	○ <u>常用雇用の代替とならないよう</u> 、業務の専門性・雇用管理の特殊性を考慮して、全13業務(同年に16業務へ拡大)に限定。
平成8年	○10業務が追加され、26業務となる。
平成11年	○派遣対象業務の <u>原則自由化</u> (港湾運送、建設、警備、医療関連、物の製造の業務は適用対象外) ○派遣受入期間の制限を1年間に延長
平成15年	○物の製造の業務への派遣解禁 ○派遣受入期間を最長3年間に延長
平成24年	○ <u>日雇派遣の原則禁止</u> ○グループ企業内派遣を8割以下に制限 ○「労働契約申込みみなし制度」の導入(施行は平成27年10月)
平成27年	○労働者派遣事業の <u>許可制への1本化</u> ○労働者派遣の <u>期間制限の見直し</u> (事業所単位、個人単位) ○キャリアアップ措置(教育訓練及びキャリアコンサルティング)の導入 ○「雇用安定措置」の導入
平成30年 (令和2年4月1日施行)	○待遇を決定する際の規定の整備 ○派遣労働者に対する説明義務の強化 ○裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

派遣禁止業務とは・・・



派遣禁止業務（適用除外業務）

○次のいずれかに該当する業務については、労働者派遣事業を行ってはならない。（労働者派遣法第4条、令第1条・第2条）

- ① **港湾運送業務**（港湾荷役の現場作業に係わるもの。）
- ② **建設業務**（建設の現場作業に係るもの。）
- ③ **警備業務**（警備業法上の警備業務）
- ④ **医療関係業務**（病院等において行われるもの。）

※④については、紹介予定派遣、看護補助等の業務を除く。

労働者派遣の期間制限ルール（事業所単位、個人単位）

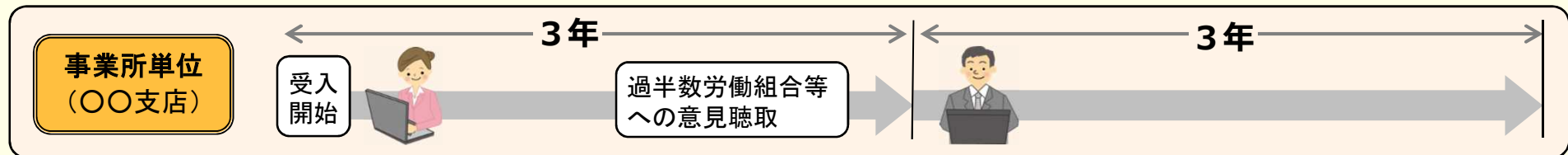
すべての業務において、1「事業所単位」、かつ2「個人単位」が適用されます。

※「無期雇用」や「60歳以上」の派遣労働者などは、期間制限の対象外です。

1 派遣先の「事業所単位」の期間制限

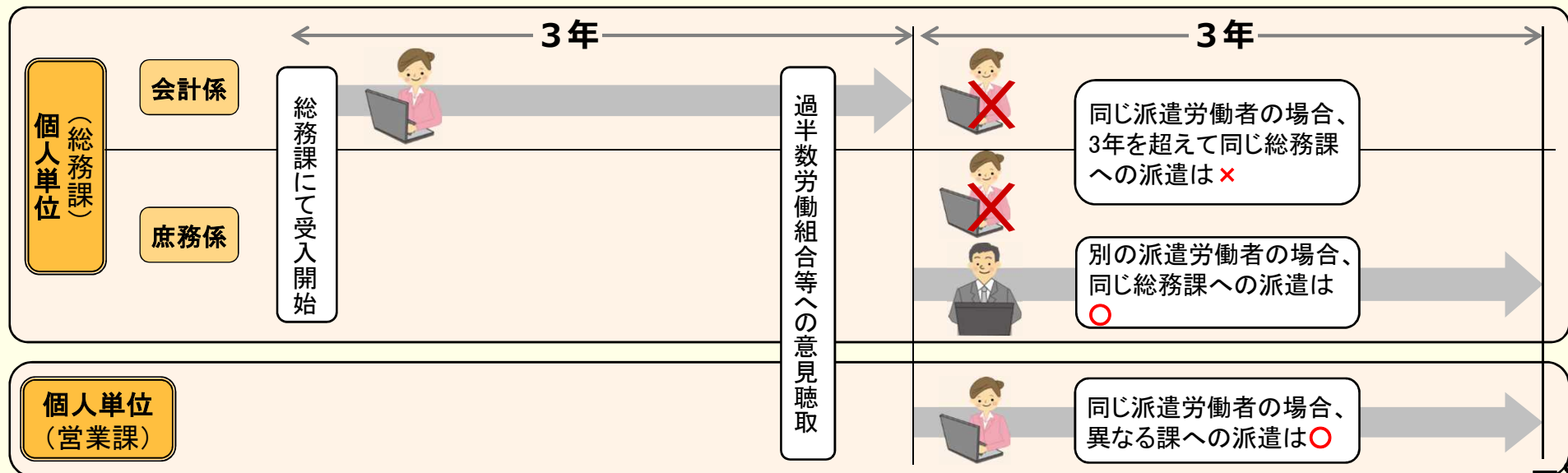
同一の派遣先の事業所において、3年を超えて派遣就業することはできません。

※ 但し、派遣先が過半数労働組合等から意見を聴いた上で、3年を限度として派遣可能期間が延長される場合があります。



2 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

派遣先の事業所における同一の個人単位（いわゆる「課・グループ」などを想定）で、3年を超えて派遣就業することはできません。（派遣労働者が転職し、他の派遣会社に雇用された場合も同様）



「雇用安定措置」の概要

■「雇用安定措置」とは？

派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者であって、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが必要です。

■「雇用安定措置」の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼（派遣先が同意すれば、派遣先の社員となります。）
- ② 新たな派遣先の提供（派遣労働者の能力、経験等に照らして合理的なものに限ります。）
- ③ 派遣元での派遣労働者以外としての無期雇用
- ④ その他雇用の安定を図るための措置
（新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練など。）

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方	①～④のいずれかの措置を講ずる義務
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方	①～④のいずれかの措置を講ずる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方	②～④のいずれかの措置を講ずる努力義務

※ 義務は、派遣元事業主によって適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、効力が存続します。

「労働契約申込みみなし制度」の概要

■「労働契約申込みみなし制度」とは？

派遣先等が“**違法派遣**”を受けた時点で、派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主）との労働条件と同じ内容の**労働契約を申し込んだとみなす制度**。

※派遣先等が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときは、適用されません。

■ 違法派遣の5つの類型

1 **派遣労働者を禁止業務に従事させること**

派遣禁止業務：①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関連業務

2 **無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること**

※許可事業主については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認することができます。

人材サービス総合サイト

検索

3 **事業所単位の期間制限に違反して、労働者派遣を受けること**

4 **個人単位の期間制限に違反して、労働者派遣を受けること**

5 **いわゆる偽装請負等**

労働者派遣法を免れる目的で請負契約等の契約を締結し、実際には労働者派遣を行った場合

※労働者派遣と請負の区分については、厚生労働省のホームページで「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」等を公表しています。

労働者派遣事業と請負

検索

派遣労働者待遇を決定する際の規定の整備

概 要

不合理な待遇差を解消するため、【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇の確保を義務化。

基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等(=差別的な取扱いをしないこと)、均衡(=不合理な待遇差を禁止すること)は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される等、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得るため、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には以下のいずれかを確保することが義務化されました。

- ①【派遣先均等・均衡方式】 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- ②【労使協定方式】 一定の要件を満たす労使協定による待遇

事業主が実施すべき実務の流れ(労働者派遣法関係)(イメージ)

<派遣先均等・均衡方式>

① 比較対象労働者の待遇情報の提供 (派遣先)
【法第26条第7項・第10項】

② 派遣労働者の待遇の検討・決定 (派遣元) 【法第30条の3】

③ 派遣料金の交渉 (派遣先は派遣料金に関して配慮)
【法第26条第11項】

④ 労働者派遣契約の締結 (派遣元及び派遣先) 【法第26条第1項等】

⑤ 派遣労働者に対する説明 (派遣元)
1) 雇入れ時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
2) 派遣時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
・ 就業条件の明示【法第34条第1項】

(注) 比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について、派遣先から派遣元に待遇情報を提供。
派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

(求めに応じて下記の対応)

○ 派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違等の説明 (派遣元) 【法第31条の2第4項】

○ 派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮 (派遣先) 【法第40条第5項】

<労使協定方式>

○ 過半数代表者の選出 <過半数労働組合がない場合> (派遣元)
投票、挙手等の民主的な方法により選出

○ 通知で示された最新の統計を確認
○ 労使協定の締結 (派遣元) 【法第30条の4第1項】
(※) 労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載
○ 労使協定の周知等 (派遣元)
1) 労働者に対する周知【法第30条の4第2項】
2) 行政への報告【法第23条第1項】

① 待遇情報の提供 (派遣先)
【法第26条第7項・第10項】
※ 法第40条第2項の教育訓練及び第40条第3項の福利厚生施設に限る。

② 派遣料金の交渉 (派遣先は派遣料金に関して配慮) 【法第26条第11項】

③ 労働者派遣契約の締結 (派遣元及び派遣先) 【法第26条第1項等】

④ 派遣労働者に対する説明 (派遣元)
1) 雇入れ時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
2) 派遣時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
・ 就業条件の明示【法第34条第1項】

(注) 同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

(求めに応じて下記の対応)

○ 派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明 (派遣元) 【法第31条の2第4項】

派遣労働者に対する説明義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることがないように、雇入れ時、派遣時、派遣労働者から求めがあった場合の派遣労働者への待遇に関する説明義務を強化。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図るため、事業主と労働者との間の紛争を裁判をせずに解決する手続き「行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）」を整備。



Q_待遇差が不合理か否かは、
誰が判断するのかな？

A_待遇差が不合理か否かは、最終的には 裁判において判断されますが、まずは派遣元が法の趣旨に沿って判断することが必要です。その際は、派遣労働者が納得感を持って仕事することができるよう、労使で話し合い、労働者の意見をよく聞いて検討することが大切です。

令和3年度の労使協定書の考え方①

- 令和3年度適用の労使協定に係る局長通知につきましては、令和2年10月20日に通知されましたが、**新型コロナウイルス感染症拡大**による経済・雇用への影響がある中で、令和元年（度）の数値をそのまま適用した場合には、**派遣労働者の雇用への影響が懸念**される。
- このため、令和3年度通達については、**派遣労働者の雇用維持・確保の観点**から、労使協定締結の当事者である労使が、以下の対応により、労使協議において十分協議ができるようにする。

労使協議における対応

原則：直近の「令和元年(度)の統計調査等」を用いる。

例外的な対応：雇用維持・確保を図ることを目的として、職種・地域ごとに一定の要件を満たし、労使で合意した場合には、「平成30年(度)の統計調査等」を用いることも可能とする。

令和3年度の労使協定書の考え方②

一定の要件

以下の①から④を満たす場合に例外的取扱いを可能とすることとする。

① **派遣労働者の雇用維持・確保を図ることを目的**とするものであって、その旨を**労使協定に明記**。

② **労使協定を締結した事業所**及び**当該事業所の特定の職種・地域**において、労使協定締結時点で新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、**事業活動の指標（職種・地域別）が現に影響**を受けており、かつ当該影響が**今後も見込まれる**ものであること等を具体的に示し、労使で十分に議論を行うこと。例えば、

○ 「労使協定を締結した事業所において、**労使協定締結時点で**、雇用調整助成金の要件（事業活動を示す指標が5%以上減少）を満たしていること」など、新型コロナウイルス感染症の影響による**事業所全体の事業の縮小状況**

○ 特定の職種・地域において、

- ・「**労働者派遣契約数が、令和2年1月24日以降、継続的に減少していること**」
- ・「**労働者派遣契約数が、対前年同月比で継続的に減少していること**」
- ・「**新規の労働者派遣契約数が、対前年同月比で継続的に減少していること**」

など、**職種・地域別のこれまでの事業活動を示す指標の動向**

○ 上記の動向を踏まえた**令和3年度中の労働者派遣契約数等への影響の見込みを用いること**。

※ 事業所全体の事業の縮小状況や、労働者派遣契約数の動向（それに基づく令和3年度中の影響見込み）は、状況が変わるものであることから、柔軟に労使協定の内容を検討できるよう、協定内容を令和3年度中であっても見直しができる旨を定めた規定を労使協定に記載することが望ましい。

※ 短時間又は有期雇用である派遣労働者については、派遣元の正社員の待遇状況も踏まえて、検討することが必要。

③ 労使協定に、**例外的取扱いを行う旨**及びその**理由を明確に記載**していること。理由については、**①の目的**及び**②の要件**で検討した指標を用いた具体的な影響等を記載することとし、**主観的・抽象的な理由のみでは認められないこと**。

④ ①の要件に係る派遣労働者の**雇用維持・確保を図るために講じる対応策**、②の要件に該当する**根拠書類**、例外的取扱いの**対象労働者数等**を、事業報告書提出時（令和3年度及び令和4年度）に都道府県労働局に提出すること。

令和3年1月以降の省令及び告示の施行

▶ 令和3年1月1日施行

1 派遣労働者の雇入れ時に説明する事項の追加

派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティングの内容）について説明することが必要となります。【労働者派遣法施行規則第25条の14第2項第4号】

また、教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の8(5)ロ】

2 日雇派遣における労働者派遣契約の解除等の措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業先の確保ができない場合には、休業等を行い、日雇派遣労働者の雇用の維持、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責務を果たすべきことを明確化しました。【日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の5(2)】

3 労働者派遣契約の電磁的記録による作成

労働者派遣契約について、書面によらず、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行うことができます。【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第2】

4 派遣先における派遣労働者からの苦情の処理

派遣先が派遣労働者の苦情の処理を行う際の留意点として、派遣労働者を雇用する事業主とみなして労働関係法令を適用する事項に関する苦情に関しては、誠実かつ主体的に対応しなければならないことになりました。【派遣先指針第2の7(2)】

令和3年1月以降の省令及び告示の施行

▶ 令和3年4月1日施行

1 雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取

これまでも、派遣元事業主は、一定の場合、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる必要がありましたが、当該雇用安定措置を講じるにあたっては、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化されます。【労働者派遣法施行規則第25条の2第3項】

また、派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となります。【労働者派遣法施行規則第31条第10号】

2 マージン率等の情報をインターネットで提供

マージン率等（※）については、すべての項目をインターネットの利用により、情報提供することが原則となります。【労働者派遣法施行規則第18条の2第1項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16】

（※）事業所毎の派遣労働者数、派遣先数、マージン率（派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額）、教育訓練、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）

「人材サービス総合サイト（厚生労働省運営）」による情報提供（無料）も可能です。

⇒【トップページ】

⇒【掲載の申込・事業共通】



★ よくある質問(1) ★

Q1. 待遇情報の提供については、労働者派遣契約書に記載していれば、別途、派遣先は派遣元に通知しなくてもよいのか。

A. 待遇情報の提供については、労働者派遣契約を締結する前に書面の交付等により通知する必要があることから、労働者派遣契約書への記載では通知したことにならない。

Q2. 労働者派遣契約を更新する場合で、待遇情報に変更がない場合であっても事前に派遣先は派遣元に通知する必要があるのか。

A. 労働者派遣契約を締結する都度、通知が必要であることから更新の場合であっても、書面の交付等により通知する必要がある。

Q3. 派遣先が派遣元の労使協定の締結にあたり、例外的取扱いを要望することは可能か。

A. 労使協定については、派遣元事業主とその労働者の間で締結するものであり、派遣先が要望を行うことは、法の趣旨を踏まえると適当ではない。

また、派遣労働者の待遇を引き下げる目的で要望を行う場合には、労働者派遣法第26条第11項の派遣料金の配慮義務を尽くしているとは解されず、指導対象となり得る。

★ よくある質問(2) ★

Q4. 労使協定を締結する過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として選出することに信任(賛成)するか否かについて、派遣元事業主(所)が全労働者に確認することとなった。その確認方法として、派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任(賛成)したものとみなす取扱いは認められるか。

また、同様の場合に、返信がない場合は信任(賛成)したものとみなす旨をメールに記載している場合は認められるか。

A. 過半数代表者の選出には、労働者の過半数が選任を支持していることが明確になるような民主的な手続を経ることが必要である。最終的には個別の事例ごとに判断されるものであるが、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。例えば、返信がなかった労働者について、電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべきである。

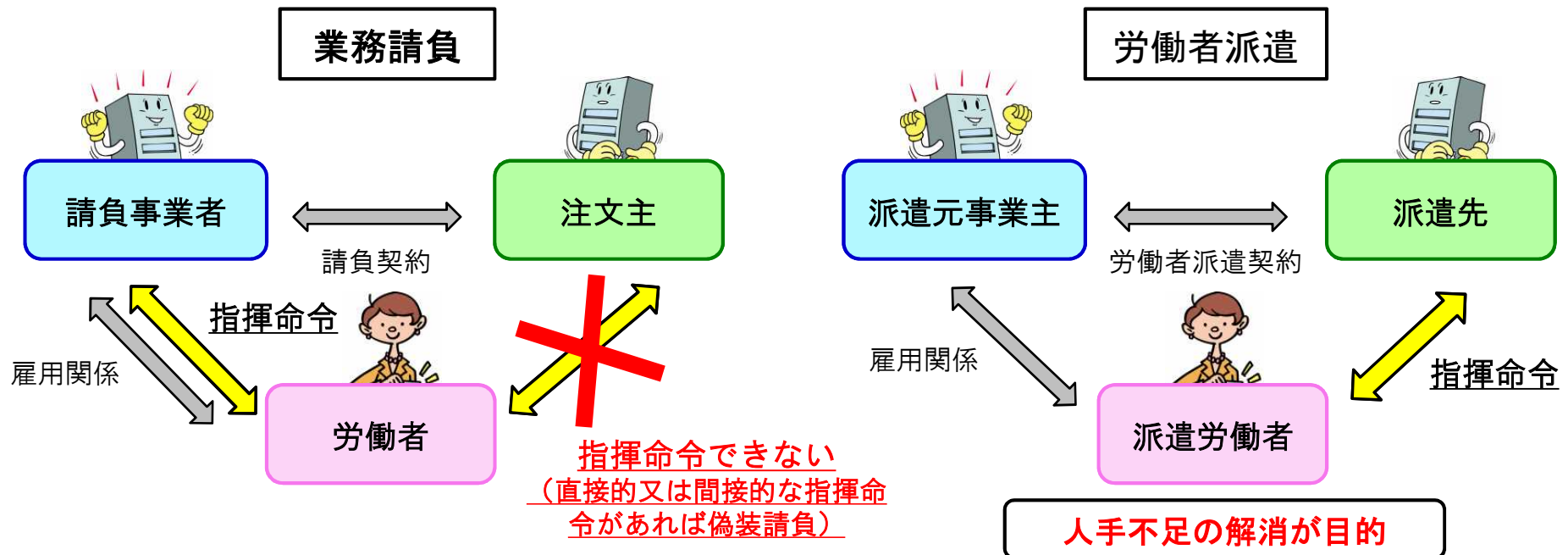
なお、イントラネット等を用いて、労働者の意思の確認を行う場合も同様である。

2 適正な業務委託・請負についての ポイント

「業務請負（構内請負）」とは…

業務請負の定義

○労働の結果としての**仕事の完成を目的**とするもの（民法第632条）である。



○労働者派遣との大きな違いは、請負には、注文主と労働者との間に指揮命令を生じないという点である。（雇用と使用の一致）

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示【37号告示】

労働者派遣事業と請負の判断基準

(1) 労務管理上の独立

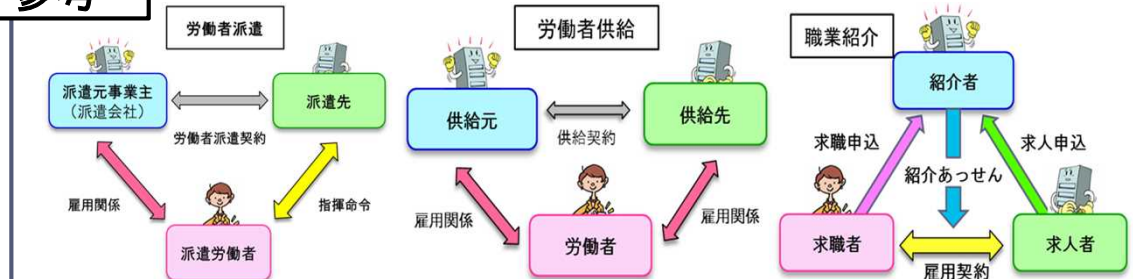
- ①労働者の業務指示等
- ②労働者の労働時間の管理（休憩時間・残業・休日・休暇等）
- ③作業場の秩序の維持等（服務上規律・労働者の配置等）

(2) 事業運営上の独立

- ①必要な資金の調達等
- ②事業主として責任を負うこと
- ③単なる肉体的な労働力の提供ではないこと

「出向」とは・・・①

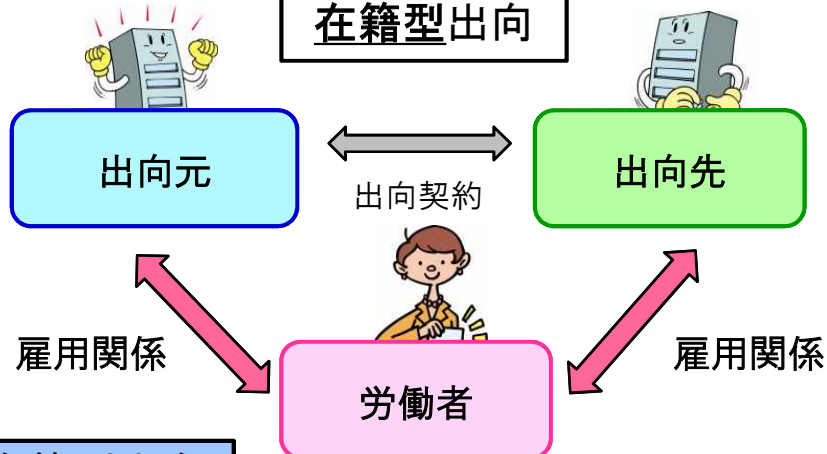
参考



出向の定義

○出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態。(労働者の企業間の移動)

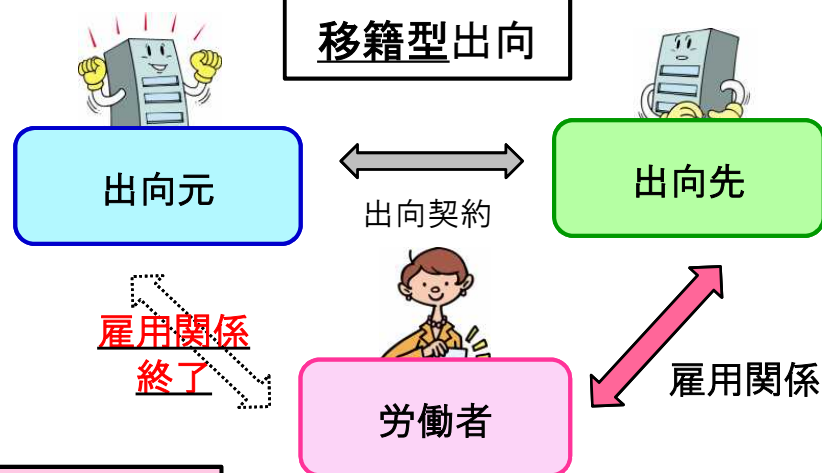
在籍型出向



在籍型出向

○出向元との間に雇用契約関係があるだけでなく、出向元及び出向先との間の出向契約により、出向労働者を出向先にも雇用させている形態。
※業として行う場合は、**労働者供給事業**に該当する。

移籍型出向



移籍型出向

○出向元及び出向先との間の出向契約により、出向労働者を出向先に雇用させている形態。出向元との雇用契約関係は終了している。
※業として行う場合は、**職業紹介事業**に該当し、許可が必要。

「出向」とは・・・ ②

出向の目的

- ①人事交流型（企業グループ内の人事交流の一環）
- ②業務提携型（経営指導・技術指導を目的）
- ③実習型（職業能力開発の一環）
- ④要員調整型（関連会社で雇用機会を確保）

出向の留意事項

- ①「出向規定」を定めること。
（労働協約等）
- ②合理的な出向命令を行うこと。
（業務上の必要性や出向者人選の合理性）

業の判断

- ①当該出向を行うことを目的として、労働者を採用する。
- ②自己の雇用する労働者を、**営利を目的**として、反復継続して出向させている。
- ③出向により**企業利益をあげる**という形態を継続して行っている。

このような場合は・・・

「出向契約」と称していても、実態としては「**労働者派遣**」、「**労働者供給事業**」とみなされる。

★ よくある質問(1) ★

Q1. 同一の作業場において、A社とB社の労働者が同一の作業を行っている。
A社の労働者からB社の労働者に対して作業依頼を行うことは可能か。
なお、A社とB社との間で労働者派遣契約は締結していない。

A. この場合請負契約であることから、作業依頼を行うことが、業務上の指示と判断される場合には、偽装請負となります。

作業依頼等については、管理責任者等に対して行うとともに、請負事業者が受託するか否かを判断する裁量を有している必要があります。

Q2. 大量注文等で請負事業者の労働者のみでは納期に間に合わないため、発注者の労働者が作業の応援を行うことは可能か。

A. 発注者の労働者が請負事業主の指揮命令の下、請負事業主の請け負った業務を行った場合は、請負事業主が派遣先となり、労働者派遣に該当します。労働者派遣法に基づき適正に行われていない限りは違法となります。

なお、従来の契約の一部解除や変更等によって、請負事業主が処理しなくなった業務を発注者が自ら行うこととなった場合等は、変更等の手続が適切になされているのであれば、特に違法ではありません。

★ よくある質問(2) ★

Q3. 請負料金について、請負業務に投入した請負労働者の人数や作業時間により清算することは、可能ですか。

A 製造等の「仕事を完成させ目的物を引渡す」形態での請負の場合

製品や作業の完成を目的として業務を受発注しているのではなく、業務を処理するために費やす労働力(労働者の人数・作業時間)に関して受発注を行い、投入した労働力の単価を基に請負料金を精算している場合は、発注者に対して単なる労働力の提供を行われているにすぎず、その場合には偽装請負と判断されます。

一方で、マネキンを含め、販売、サービス又は保安等、「仕事を完成させ目的物を引渡す」形態ではない請負業務については、その業務の性格により、労働者の人数や作業時間により料金を決定することに合理的な理由がある場合には、偽装請負と判断されない場合もあります。

★ よくある質問（3） ★

Q4. Y社より、「人手が足りないからX社（自社）の社員を2名程出向させて欲しい。」という話があったため、出向契約を締結して、2名出向させても問題ありませんか？

※賃金は、X社がY社より『出向費用』という名目でマージン込みの金額を受け取り、X社が社員に支払う予定。

A. このケースの出向の目的は「人手不足の解消」であり、またX社は『出向費用』という名目でマージンも得ることから、適正な出向とは言えず、労働者供給事業又は労働者派遣事業にあたります。

Q5. 建設作業や製造業等における構内作業の場合で、労働安全衛生法第29条に基づき、元請事業者が下請事業者の労働者に対して、安全衛生のために必要な事項を直接指示すると偽装請負になりますか。

A. 労働安全衛生法により規定された義務を履行するために必要な指示や指導を直接行ったとしても、偽装請負と判断されることはありません。

お問い合わせ先

- 労働者派遣法について（期間制限、派遣労働者の待遇、偽装請負等）
⇒ 長崎労働局 職業安定部 需給調整事業室 095-801-0045

- 育児・介護休業、職場のハラスメントについて
⇒ 長崎労働局総務部 雇用環境・均等室 095-801-0050

- 労働条件・解雇・労災について ⇒ 管轄の各労働基準監督署

- 雇用保険について ⇒ 管轄の各ハローワーク

※ 労働基準監督署及びハローワークの連絡先については、
長崎労働局のホームページでご確認ください。



- 健康保険・厚生年金について ⇒ 管轄の各年金事務所

- 働き方改革について
⇒ 長崎働き方改革推進センター 0120-168-610

