

報道関係者 各位

平成30年4月27日

【照会先】

和歌山労働局労働基準部監督課

監督課長

津田恵史

過重労働特別監督監理官 中前英人

(電話) 073 (488) 1150

(FAX) 073 (475) 0113

平成29年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表

和歌山労働局では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる40事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、32事業場（全体の80.0%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち19事業場（47.5%）で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。

和歌山労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行ってまいります。

【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **40 事業場**
このうち、32事業場（全体の80.0%）で労働基準関係法令違反あり。
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： **19 事業場 (47.5%)**
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
- | | |
|------------------|---------------|
| 月80時間を超えるもの： | 5 事業場 (26.3%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 5 事業場 (26.3%) |
| うち、月150時間を超えるもの： | 1 事業場 (5.3%) |
| うち、月200時間を超えるもの： | 0 事業場 (0.0%) |
- ② 賃金不払残業があったもの： **5 事業場 (12.5%)**
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **6 事業場 (15.0%)**
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： **16 事業場 (40.0%)**
うち、時間外・休日労働を月80時間[※]以内に
削減するよう指導したもの： **8 事業場 (50.0%)**
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **10 事業場 (25.0%)**

※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的見解があるため。

平成29年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

重点監督実施状況

平成29年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、40事業場に対し重点監督を実施し、32事業場（全体の80.0%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが19事業場、賃金不払残業があったものが5事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが6事業場であった。

表1 重点監督実施事業場数

	重点監督 実施事業場数 (注1)	労働基準関係法令違 反があった事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計	40 (100%)	32 (80%)	19 (47.5%)	5 (12.5%)	6 (15%)	
主な業種	製造業	8 (20%)	6 (75%)	5	0	0
	建設業	3 (7.5%)	1 (33.3%)	0	0	0
	運輸交通業	8 (20%)	8 (100%)	7	0	3
	商業	7 (17.5%)	6 (85.7%)	2	0	3
	教育・研究業	0 (0%)	0 #DIV/0!	0	0	0
	接客娯楽業	3 (7.5%)	3 (100%)	1	0	0
	その他の事業 (注6)	3 (7.5%)	2 (66.7%)	2	1	0

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
40	14 (35%)	15 (37.5%)	5 (12.5%)	1 (2.5%)	4 (10%)	1 (2.5%)

表3 企業規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
40	6 (15%)	8 (20%)	6 (15%)	0 (0%)	8 (20%)	12 (30%)

2 主な健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、16事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に係る調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に係る調査審議の実施
16	0	1	8	8	0	1

（注1）指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注2）1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3）「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4）時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。

（注5）医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に係る指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、10事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン）（ ）に適合するよう指導した。

表5 重点監督における労働時間の適正な把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
10	8	0	2	0	0	0

（注1）指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注2）各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 重点監督により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった19事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、5事業場で1か月80時間を、うち5事業場で1か月100時間を、うち1事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超
14	5	4	1	0

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、7事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、15事業場でタイムカードを基礎に確認し、4事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、12事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 重点監督実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1)			自己申告制 (注2)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	
7	15	4	12

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

監 督 指 導 事 例

事例 1

電 気
機 械
器 具
製 造 業

- 1 長時間労働があると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
- 2 労働者 21 名について、36 協定で定める上限時間（特別条項：月 100 時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月 125 時間）が認められたことから、指導を実施。
- 3 また、定期健康診断の結果に基づき、労働者の健康保持のための必要な措置について、医師の意見聴取を実施しておらず、指導を実施。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の指導

ICカードにより把握されていた労働時間の記録を確認したところ、労働者 65 名について、時間外労働が月 80 時間を超えており、このうち 25 名については、36 協定で定める上限時間（特別条項：月 100 時間）を超えて、違法な時間外労働（最長：月 125 時間）を行わせていたことが判明。

労働基準監督署の対応

36 協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと（労働基準法第 32 条違反）については是正勧告。

時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導。

定期健康診断の結果に基づき、労働者の健康保持のための必要な措置について、医師の意見聴取を実施していなかったことが判明。

労働基準監督署の対応

健康診断の結果についての医師等からの意見聴取（労働安全衛生法第 66 条の 4 違反）については是正勧告。

36 協定

労働基準法第 32 条に定める法定労働時間（1 週間について 40 時間、1 日について 8 時間）を超えて時間外労働を行わせる場合には、36 協定（時間外及び休日労働に関する協定（労使協定））を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

36 協定で定めた延長時間を超えて時間外労働を行わせた場合には、労働基準法違反となります。

健康診断

労働者に対して、1 年以内ごとの 1 回（深夜業を含む業務（特定業務）に常時従事する労働者に対しては、当該業務への配置替えの際及び 6 か月以内ごとに 1 回）、定期に定期健康診断を行わなければなりません。

また、健康診断を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聴かなければなりません。

事例 2

建築
工事業

- 1 長時間労働があると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
- 2 労働者 2 名について、36 協定で定める上限時間（特別条項：月 180 時間）の範囲内ではあるが、月 100 時間を超える時間外労働（最長：月 107 時間）が認められたことから、指導を実施

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の指導

労働時間の記録から時間外労働の実績を確認したところ、労働者 2 名について、36 協定で定める上限時間（特別条項：月 180 時間）の範囲内ではあるが、月 100 時間を超える時間外労働（最長：月 107 時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導。

36 協定の特別条項

特別条項付きの 36 協定を結べば、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」で定める限度時間（1 か月 45 時間、1 年 360 時間）を超える時間を延長時間とすることができます。

ただし、特別条項を適用する際の「特別の事情」は臨時的なものに限られます。

また、限度時間を超えることのできる回数も全体として 1 年の半分を超えないよう定めなければなりません。

36 協定の特別条項で定めた延長時間を超えて時間外労働を行わせた場合や、特別条項で定めた延長時間を超えることのできる回数を超えた場合には、労働基準法違反となります。

事例 3

貨物 自動車 運送業

- 1 長時間労働があると考えられる事業場に対し、立入調査を実施。
- 2 労働者 9 名について、36 協定で定める上限時間（限度時間：月 90 時間）を超えて、月 100 時間を超える違法な時間外労働（最長：月 163 時間）が認められたことから、指導を実施。
- 3 法定の休憩時間を与えていなかったことから、指導を実施。
- 4 賃金台帳に、労働時間数等を記入していなかったことから、指導を実施。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の指導

労働時間の記録から時間外労働の実績を確認したところ、労働者 12 名について、時間外労働が月 80 時間を超えており、このうち 9 名については、36 協定で定める上限時間（限度時間：月 90 時間）を超えて、月 100 時間を超える違法な時間外労働（最長：月 163 時間）を行わせていたことが判明。

労働基準監督署の対応

36 協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行かせたこと（労働基準法第 32 条違反）については是正勧告。

時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導。

労働時間が 8 時間を超えているのに、1 時間以上の休憩時間が確保されていなかった日があったことが判明。

労働基準監督署の対応

労働時間が 8 時間を超える場合に、1 時間以上の休憩時間を与えなかったこと（労働基準法第 32 条違反）については是正勧告。

賃金台帳に、時間外労働時間数・深夜労働時間数を含めた労働時間数を記入していなかったことが判明。

労働基準監督署の対応

賃金台帳に、労働時間数を記入していなかったこと（労働基準法第 108 条違反）については是正勧告。

休憩時間

労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。

賃金台帳

使用者は、事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項、賃金額、労働時間数等の事項を記入しなければなりません。

サブロク協定をご存知ですか？

時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働（残業）をさせる場合には、
サブロク
・労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結、
・労働基準監督署への届出
が必要です。
- サブロク
36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。（詳しくは裏面をご参照ください。）

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

上限（限度時間）
1か月45時間・1年360時間等

時間外労働

36協定が必要

1日8時間

1週40時間

法定
労働
時間

（※）具体的には、

- ①従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
- ②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

【参考】

- ◆時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1か月45時間、1年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）
*ただし、特別条項を締結すれば、年間6か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。
- ◆ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談下さい。

（相談窓口の詳細につきましては、裏面をご参照ください。）

36協定を結ばないまま法定労働時間を超えた労働（残業）が行われる場合も見受けられますが、これは法令上問題があります。

36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ていただくようお願いします。

相談窓口等について

お気軽にご相談ください。

下記の窓口では、長時間残業の見直しなど、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の方に、具体的な方法のアドバイス等をしています。

例えば、

「労働時間等に関する現行の制度内容が分からない」

⇒ 現行制度の内容等を説明 (①)

「人材の確保など、事業運営の支障を抱えている」

⇒ 人材が定着しやすい職場環境づくりのアドバイスや助成措置を紹介 (②)

⇒ 事業運営や経営上の課題について相談・アドバイス (③)

①

労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせ先

▶ 最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

②

職場環境の改善に関する相談窓口（働き方・休み方改善コンサルタント）

長時間労働をなくし、労働時間や休暇の改善に取り組む事業主を支援しています。

労務管理等の専門家による電話相談や、事業場を訪問し具体的な提案を行うコンサルティングを無料で行っています。

▶ 最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

③

事業運営や経営上の課題に関する相談窓口（よろず支援拠点）

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」に必要な、生産性の向上や人手不足への対応などの経営課題については、『よろず支援拠点』まで御相談ください。

『よろず支援拠点』は、全国47都道府県に設置されており、拠点ごとに、経営改善、会計・財務やITなど、様々な分野の専門家を複数配置し、ワンストップで相談に応じます。また、問題に応じた適切な支援機関の御紹介もいたします。

▶ 各拠点の連絡先はこちら。 <http://www.smrj.go.jp/yorozu/087939.html>

時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				期間
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定労働時間	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
					1か月（毎月1日）	1年（4月1日）		
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30~17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

平成〇年 3月 15日

使用者 職名
氏名

検査課主任

山田花子

工場長

田中太郎



サブロク
「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、の過半数組合の要件を満たさない場合、の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1

過半数組合がある場合 過半数組合の要件

事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

2

過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。



- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。

労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- 労働者の過半数を代表していること
- その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- 管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です(30万円以下の罰金)。

周知の具体例

- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H29.1.2)

「和歌山県働き方改革推進支援センター」 のご案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、
社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

電話、メール、来所により相談を受付

お問合せや
ご相談は
こちらまで

【和歌山県働き方改革推進支援センター】

電話：0120-731-715

FAX：073-431-3829

メール：hatarakikatasoudan@gmail.com

住所：和歌山県北出島一丁目5-46

和歌山県労働センタービル1F

受付時間

平日 午前9:00-午後5:00(水曜日は、午後7:00まで)

第2土曜 午前9:00-午後5:00

土曜(第1, 3~5)・日曜・祝日及び年末年始
(12月29日~1月3日)はお休みです。

- ▶ ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。
- ▶ 出張相談会・セミナーも開催していますのでご活用ください。

働き方改革全般について、様々なご相談を受け付けます

例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

36協定について詳しく知りたい

非正規の方の待遇をよくしたい

賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい

人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい

助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない

等

どうぞお気軽に、
ご相談ください。

