

とちぎ社労士 No.107



宇都宮市中央公園 陽光のうたの像

- ★平成24年度経営者向け労務管理セミナー
- ★県執行部と新入会員との座談会報告
- ★会員からの投稿記事
- ★関東甲信越地域協議会に参加して
- ★事業委員会、総務委員会からのお知らせ
- ★障害者の法定雇用率が引き上げられます
- ★新入会員のご紹介
- ★事務局だより、編集後記



発 行

栃木県社会保険労務士会
宇都宮市鶴田町3492-46
TEL 028 (647) 2028
(ホームページ) <http://www.tochigi-sr.jp/>
(Eメール) tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp
発行人 藤 沼 清 市

平成24年度経営者向け労務管理セミナー

専務理事 森田 晃 光

「起きてからではもう遅い！会社を守るための労務リスク対策」と題した経営者向け労務管理セミナー（社労士会セミナー）を、社労士制度の推進・広報活動の一環として、下表の通り開催しました。

昨年度は宇都宮市内で開催しましたが、これでは他の地域の経営者の方々に参加していただきにくいということ、また会単独での開催では広報・集客に限界があると感じましたので、今年度は各支部ごとに地元の商工会議所とタイアップして行うことにしました。地元の商工会議所と言いましても各支部には複数の商工会議所がありますので、どこの商工会議所に協力をお願いするかを検討した結果、今年度は宇都宮・栃木・足利・大田原の各商工会議所をお願いすることにしました。

商工会議所の年間事業計画が確定してからでは遅いということなので、支部長を中心に新年度早々にコンタクトを取ってもらい準備を進めてきました。また、今年度はテーマも当日使用する資料も当会独自のものにしましたので、理事の方々には大変ご負担をおかけしましたが、お陰様にて好評裏に終了することができました。

今年度の経験を踏まえ、来年度も継続して取り組んでいきたいと考えています。

開催日	会場	参加者数	個別相談
10月11日	栃木商工会議所	32名	1件
10月12日	宇都宮市文化会館	46名	4件
10月16日	大田原商工会議所	13名	1件
10月17日	足利商工会議所	34名	2件
合 計		125名	8件

参加者アンケート結果

参考になった	47名
やや参考になった	16名
普通	4名
あまり参考にならなかった	1名
参考にならなかった	0名



県南支部



県北支部



県西支部



県央支部

社労士会セミナーについて

県央支部長 鈴木悦子

現在は、無事開催できて、ほっとしているというのが正直な気持ちである。

今回から、社労士会セミナーが支部ごとの開催になったため、支部長としては責任重大となったためである。開催にこぎつけるまで、長丁場となった。

4月早々に、24年度の行事予定が組まれる前に共催をお願いするために、宇都宮商工会議所を訪問したのが最初であった。その後、副支部長の小梅先生と日程の調整や、会場選定、当日の役割分担等のために、4、5回商工会議所を訪問した。それ以外にも、メールのやり取りを重ねて開催にこぎつけた。

セミナーのテーマ、内容、パワーポイントについても、担当者だけでなく理事全員の協力を得て、討議し、改良を重ねた結果、大変良いものとなったと自負している。

平成24年10月12日のセミナー当日は、司会、受付、会場準備さらに個別相談会の担当等で協力していただいた支部役員の方々には、大変感謝しているところである。商工会議所の担当職員から、このような事業をこれからも継続したいので、宜しく願いますとの話もいただいているので、私としては、今回のセミナーは、成功であったと理解している。

今回50人余りの申し込みがあり、多くの参加者を得たのは、テーマがタイムリーであったことと、労務管理に関して経営者が様々な問題を抱えて、対応に苦慮している現状があるためであろう。ざっと目を通しただけだが、アンケートでも、役にたったとの記載が多くみられた。今後も、社労士会としては、このようなセミナー等を継続開催することで、社会保険労務士を周知する活動が必要であろう。この活動が、会員の新規顧客開拓の一助ともなるであろうと思われる。



社労士会セミナーを振り返って

県南支部長 田邊勇輝

平成24年10月11日、栃木商工会議所において、「平成24年度労務管理セミナー」を県南支部が担当し、開催しました。参加企業は20社を超え、30数名の参加人員となりました。内容については、2部構成とし、第1部の解雇・退職のリスク対策を私が担当し、第2部のサービス残業のリスク対策を須藤忠良会員が担当しました。

さて、これまでも商工会議所との共催等により、助成金関連のセミナーなど数度の開催に関わらせていただきましたが、実は、今回のセミナーの集客は栃木商工会議所でも驚くほど良かったとの感想をいただいています。これまでの助成金セミナー等では、商工会議所でも会員企業に出席要請をして、体裁を整えてきたということもあります。こういった助成金のセミナーでさえ、集客に困ることもあり、労務管理という題材でどれだけ集客できるであろうかと心配は少なからずありました。しかし、栃木商工会議所ニュースで案内を出して、早々に10数社の申し込みがあったと聞き、解雇や残業未払いに関心が高いのだと実感しました。自分自身に置き換えれば、今回のテーマについては、常々相談を抱えているのが現状で、それが当たり前であることに感覚が麻痺してしまっています。こんな仕事をしているからこそそのことかと思っておりましたが、一般の企業でも身近な問題、若しくは現在抱えている問題だからその反応であったのではないかと思います。

私見ではあるが、改めて経営者の悩みや相談に日々応じていることで感じることは、労働法規を遵守すれば経営が必ず良くなるとは言えず、労働法規を遵守するように指導していくこともこの仕事のひとつでもあるが、遵法精神ばかり押し付けても、経営や雇用の安定を考えられない指導では元も子もない。企業が継続しなければ、雇用を安定させることもできない。だからこそ、どこにバランスをとっていくかは、社会保険労務士として必要な指導のひとつでもある。そういう意味で理想と現実のギャップを如何に埋めていくか。この支部セミナーの講師を務め、振り返ったときに、他の士業には無い醍醐味でもあり、難しさをひしひしと感じた瞬間でした。



県執行部と新入会員との座談会報告

平成24年8月23日(木)午前11時より社労士会館において、毎年恒例の登録・開業3年未満会員と県執行部との座談会及び基礎実務研修会が、開催されました。

今年は15名の新入会員の方にご参加いただき、前半は出席者の自己紹介や意見交換が行われ、後半は会長から「土業としての心構え」のお話と、杵渕徹会員から「雇用保険法の基本」というテーマで、研修がありました。

今回座談会に出席された会員の中から、4名の方に感想等をいただきました。

座談会の感想について

県央支部 武田 靖

私は本年度、開業社労士として入会させて頂きましたが、本年度は他土業の方々との交流や情報収集に費やし、本格的な事務所運営は来年度から行う予定でありますので、実績のある執行部の先生方が日頃どのような事務所運営を行っているか、また、同様に新たに開業された先生方がどのような事務所運営を行っているかに興味がありましたので、座談会に参加させて頂きました。

座談会の感想としては、ある程度参考になるお話を聞かさせて頂きましたが、全体的に低調で、あまり活発な意見交換が行われなかったように感じられました。いずれ開業なさる勤務社労士の先生も参加されているので、私と同じように受身な考えで参加されている先生方が今回の座談会においては多いような印象を受けました。

競争とかありますので、営業地域を同じとする同業者間の意見交換はなかなか難しいと思いますが、また参加させて頂ける機会がありましたら、受身ではなく、積極的に意見交換が出来るよう準備をして臨みたいと思っております。

座談会に参加して

県央支部 深見 史

「執行部との座談会」に出席することを即座に決めたものの、会のドアを開ける時、決められた場所に着席する時の緊張感はなかなかのものでした。他の新入会員の皆さんは初々しさいっぱいの鮮度？の高い紛れもない「新入会員」ですが、私は何度も社労士会に出入りを繰り返している前科者です。初回登録は4半世紀近くも前、という気の遠くなるような古参でありながら、理論も実務も遠い昔に置いてきてしまっているという、なんだかなあ？という「新入会員」です。前回入会から2年で早々と逃げ出した身としては、「どの面下げて座談会？」と、持病の被害妄想と自意識過剰を丸出しにしての参加でした。

しかしながら、執行部の先生方は想像以上にフレンドリーで、お話を聞く過程でたちまち肩の力がふーっと抜けました。私の質問にも複数の先生がご自分の経験を踏まえたアドバイスをくださり、気を張らなくてもいいんだよ、わからないことはなんでも聞いていいんだよ、というメッセージを受け取ったように思います(思い違いかも?)。

近年、土業への関心が高まり、どの土業界も増加傾向にあるようですが、仲間が増え専門性をアピールする機会が増大することはいいことだと思います。人生の様々な局面で人の役に立つ存在になりたい、と不遜なことを考えています。

先輩諸氏には丁寧に接していただいて感謝でいっぱいです。ありがとうございました。



登録・開業3年未満会員と県会執行部との座談会 及び基礎実務研修会に参加して

県南支部 吉見英人

今回、「登録・開業3年未満会員と県会執行部との座談会及び基礎実務研修会」へ出席させていただきました。

会長からは、「士業としての心構え」についてのお話があり、次の基礎実務研修では、事業委員から、専門家ならではのお話がありました。どちらも試験勉強や市販本では知り得ない実務家ならではの貴重な話を数多く聞くことができました。

特に会長からは、新入会員が陥りやすいミスなどについて説明があり、トラブルを避けるためにはどうしたら良いかや、時にはお客様である事業主にとって耳障りな話でも、しなければならないなどのお話がありました。このことは基本的な話ではありますが、開業したての頃は、忘れがちになります。

会社と労働者は、ときには利益が相反することがあります。お客様の耳障りな話、面倒な話でも事前にしておくことで、後の労使間紛争の予防につながるのだと思います。結果として、お客様と社労士との信頼関係を築いて行くことができるのだと思います。

業務を始める前にこの話を聞いたことは、私にとって貴重な財産となりました。このことを常に心がけ業務を進めて行きたいと思います。



県執行部との座談会に出席して

県北支部 高橋剛

7月末に県社労士会に開業登録申請を行った際、「新人会員と県執行部の座談会」の通知を頂きました。試験勉強での机上知識しかない私にとって、実務経験豊富な諸先生がたのお話を伺える絶好のチャンスと思い早速出席を申し込みました。

座談会当日、「どのようなお話が伺えるか？」という期待とともに、多少緊張して席に着き、開始時間を迎えました。

藤沼会長のご挨拶の後、早速新人会員の自己紹介、県執行部諸先生方の自己紹介が始まりましたが、執行部の先生方からユーモアあふれる紹介を頂き、当初の緊張感はすぐに消えリラックスした雰囲気の中で座談会に臨めました。

座談会の中で一番心に残ったお話は、「1つの事柄を、1方向から見るのではなく、様々な角度から見、様々な検討を加えなければいけない。」というお話でした。

私たち社労士にとって一番大事なことは「法の遵守」であることはもちろんですが、「法に縛られるのではなく」、「法を活かしていく」そのような社労士になりたいと決意を新たにしましたが、そのためにも日々の研鑽の大事さを痛感いたしました。

今後このような座談会や、各種研修会に積極的に参加し、社労士として1日でも早く成長したいと思えます。まだまだ未熟者ですが、諸先生方のご指導今後ともよろしく願いいたします。

その働かせ方は、労働基準法上の労働なのか？

県西支部 杵 渕 徹

【五輪期間中の悲劇】

私を除く日本中がロンドン五輪に浮かれていた8月6日、その工事現場での事故は起こってしまいました。私の知る限りその日にマスコミ報道はなかったと思います。しかし翌日に不幸にもその被害者が亡くなったことと、その被害者が中学3年生だったことで、夕方のニュースや翌々日付の新聞からその事故が遠慮がちに報道され始めました。この死亡事故は、五輪報道にかき消されそうになっていた「いじめ自殺問題」とは、違う角度からの中学生をめぐる問題提起でした。

【事故の概要】

下野新聞と朝日新聞の記事から要約しますと、被害者生徒（以下、A君）は、6月ごろ（市教委発表は5月？）から、「お小遣いが欲しい」と2月から週4日働いていた同級生（以下、B君）と卒業生を介して、以前から「不登校生らが集まる場」として知られていたC社で週1回、夏休みに入ってからほぼ毎日、アルバイトをしていたとされます。中学校のクラス担任には7月の三者面談の場でA君と保護者から「知り合いの会社で6月下旬から働いている」と報告があり、担任からの相談に学校は「仕事が缶の仕分けということであれば軽微な仕事で危険性はない」「職場体験という意味であれば問題ない」と判断し、市教委にも報告したそうです。A君やB君は、日当5千円をもらっていた事実について、中学校は、市教委から「職場体験でお金をもらうのは不適切」と指摘されたにもかかわらず、容認（「賃金を受け取らないよう指導」？）し、C社側は「（賃金の支払いは）学校側も把握していたので問題ないと思っていた」とのこと（ただし、問題なのは、賃金を支払っていたことではなく、たとえ善意からでも中学生を働かせてしまったこと）。事故後に文科省からは、「『職場体験』ではなく、就労に当たる」と明確に指摘されています。

その前日まで、2人（A君とB君）はC社敷地内で、リサイクル品の分別をしていましたが、解体現場の作業員が足りないので、事故の日に初めて駆り出されました（同社社長は「建設現場に行くことは知らなかった」とのこと）。現場作業員の判断で、元請会社に出す書類には「18歳」とウソの年齢が書かれていました。現場作業員はA君について当初「平成5年生れの18歳」と話していましたが、病院にかけつけた父親の話から14歳と判明したとのことでした。

【労働か？ 職場体験か？】

労働基準法で「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（9条）で、同法で「賃金」とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」（11条）と定義されています。たとえ、同法違反（年少者使用）だとしても、A君はC社に使用されて労働の対償として「日当5千円」の賃金を支払われている「労働者」と判断することはできます。スタートは「この子、面倒見てやってくれよ」だったかも知れませんが、悲しい結果になってしまいました。

【働く中学生】

平成19年1月発売の週刊誌に「“中学生ハケン” 危なすぎる現実！」という記事が掲載されています。派遣業界が隆盛だった頃の記事で、内容は、人手が足りないため年齢を偽った中学生までが人材派遣会社に登録し、日雇いで働いていて、平成18年11月には、愛知県内の中学生22人が「18歳以上」と年齢を偽って、人材派遣会社から運送会社に派遣されて働いていたことが発覚したとのことでした。派遣会社の関係者や働いている中学生によると、登録時に本人が申込書に「18歳」と記入すれば、それ以上の身元確認は行わずに登録が完了してしまい、身分証明書を求められたら、先輩の保険証のコピーを提出し先輩の名前で働いてしまう

とのこと。キャバクラの面接では、「卒業アルバム持って来い」と言われ年齢確認が厳しかったと証言しています。

【参考条文】

(最低年齢)

第56条① 使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

② 前項の規定にかかわらず、別表第1第1号から第5号までに掲げる事業（*いわゆる工業的事業）以外に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満13歳に満たない児童についても、同様とする。

(年少者の証明書)

第57条① 使用者は、満18歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

② 使用者は、前条第2項の規定によって使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。

【労働か？ 否か？】

最後に中学生とは無関係ですが、「労働か？ 否か？」で問題になりそうな例を2つ。

まずは、メンタルヘルス不調などによって休職した従業員が復職するに際して、病気の再発を予防するために、産業医から、復職を目指した医療行為のひとつとして「模擬出勤」によるリハビリテーションをすすめられることがあります。「模擬出勤」とは、主治医の指示に基づいて、定時に図書館などへ“出勤”したり、会社に“出社”して読書したりして復職に備えることです。その期間中も休職は継続するので賃金が支払われない分、傷病手当金を受給することになります。万が一事故が発生しても労働災害や通勤災害の適用外になると考えられるので、注意が必要です。

もう1つは、中小企業ではほとんどないと思いますが、大企業が新卒の内々定者などに対して行っている正式入社前の「インターンシップ」制度です。これも、①採用内定者の選抜目的（適格性を判断する）、②社員教育の目的（入社後に即戦力とするための教育）という制度の意義と一定の賃金（日当という形が多い？）の支払いなどを考えますと、法的にはその企業と労働契約（有期のアルバイト契約？）が締結されている労働者とも考えられます。ごく短期の座学や職場見学だけだとその心配は少ないかも知れませんが、期間や内容によっては注意が必要です。

「職場体験」にしろ、「模擬出勤」にしろ、「インターンシップ」にしろ、その制度の定義や本人の意思確認をあやふや曖昧なまま導入・運営してしまいますと、万が一トラブルが発生してから、「労働か？ 否か？」の判断をしなければならない事態も考えられます。事前にその定義や本人の意思確認をしておく必要性を強く考えさせられました。

【参考資料】

●朝日新聞：工事アルバイト 中3男子が死亡（8/8）、社長「中学生と認識」（8/9）、「職場体験」名目 アルバイト容認（8/10）、「不登校の子に居場所」（8/15）、4校の17人就労（8/21）●下野新聞：足利の中3生死亡（8/8）、「不登校生ら約20人雇用」（8/9）、就労の有無 調査指示（8/10）、過去の雇用も捜査（8/11）、死亡事故で文科省認定（8/15）、校長裁量も法認識不足（8/21）●基本法コメント 労働基準法（日本評論社）●従業員の健康管理と訴訟対策（法研）●社員教育をめぐる法律問題Q & A（労働調査会）

関東甲信越地域協議会 平成24年度 秋季定例会議に参加して

県北支部 齋藤 学

10月11日、快晴の甲州路において関東甲信越地域協議会の定例会議が開催され、当会三役と共に出席してきました。私は、山梨で開催される定例会議は今回で2度目の出席となり、連合会の報告事項および他都県の協議事項について少なからず興味を抱いていました。

そこでまず、最も関心を引いたことは、連合会の金田会長から社労士法改正の重要項目として、簡易裁判所の訴訟代理権や労働審判の代理権等について、日弁連と2回協議をしたことの報告がありました。これは政府の規制改革会議でまとめられた規制改革3ヵ年計画において、社労士の紛争解決手続代理業務に関する実績を検討するとされているようです。

しかしどうでしょう。日弁連が社労士に一部であれ司法参入を認めるだろうか、社労士はそれだけの能力が担保されているのでしょうか、労働局の紛争調整委員会や社労士会の労働紛争解決センターでどれだけ実績を上げているのか、疑問視するところです。とある士業団体に対し日弁連は、早々と司法参入を認めないという声明（反対声明）を出しました。高度な専門性および能力担保の観点から当然の結果であったと私なりに考えています。

では、我々社労士はどうでしょうか。高度の専門性があり、能力担保も備わり、紛争解決の実績も十分あると言い切れるのでしょうか？ これは一例ですが、ある特定社労士が団交の席において、労働組合に対し会社の代理人と言い放った事件がありました。ご存じのように、特定社労士であっても団交の代理人にはなれませんし、また非弁行為に抵触することです。この件をきっかけに労働組合から猛烈な抗議を受けたようですが、社労士が社労士法の解釈も十分できず、司法参入を求めることは誠に理解し難いといえます。

数年前に栃木県社会保険労務士会では、ADRの件で直接携わった日弁連の元役員であられた弁護士の方をお招きして、講演を頂いたことがありました。その中で、社労士は、ADRではなく社労士本来の業務をもっと特化・深化して行くべきとの見解を示されたことが、日弁連の総意であると私にはとれました。一見すると、簡易裁判所の訴訟代理や労働審判の代理権は職域拡大に繋がると思われますが、実際、代理権を得たとしても弁護士との資質・実績・素養等は雲泥の差はあるでしょう。司法試験と社労士（特定含む）試験の難易度差は、歴然としていることを認識すべきです。

社会保険や労働保険の審査請求および再審査請求をどれだけの社労士が手続や審査会等で代理人として出席しているかを考えてみて下さい。社労士本来の業務であっても恐らく1割にも満たないのではないのでしょうか。本気で社労士として高度な専門性を身に付けたいのであれば、まず本来の業務を徹底的に研究し実績を積み上げていく位の覚悟が必要であることは云うまでもありません。

司法に参入して、職域拡大を図ることが社労士業務に繋がるという幻想はそろそろ終わりにすべきです。他にやるべきことが山積していますよ。

事業委員会からのお知らせ

事業委員長 須藤 忠良

ここ数年、社労士会では「経営者向けセミナー」を開催しています。労務や解雇問題でトラブルにならないよう経営者の方に知っておいてもらいたいことを中心にセミナーを行っています。最近のセミナーは、パワーポイントで作成したものをプロジェクターで前面に投影するやり方が主流となっています。実務研修のような細かい中身が重要なものには向きませんが、一般の方が対象のセミナーでは、話す順序が決められること、みんなが同じ箇所を見られることなど利点が多いため活用が多くなっています。そこで、会でもこの形式のセミナーが行えるよう、プロジェクター、ノートパソコン（パワーポイントインストール済み）を購入しました。早速10月11日より順次、各4支部主催で行われる、商工会議所との共催の「経営者セミナー」で使用される予定です。（この原稿は9月に書いています。）この「経営者セミナー」はもちろん我々社労士が講師を務めます。

このほか、会での研修でも、このプロジェクターを効果的に使える場面がありましたら、積極的に使用していくつもりです。

ただ今、実務研修等行われている真っ最中ですが、事業委員はじめ理事の方、また他県の会員の方でこの方と思う人を厳選し、来ていただいて講師をお願いしているところです。一般の方相手の研修と違い、同じ仲間の社労士相手の研修はより気を遣います。講師を担当された方は、入念なレジュメ作りで苦勞されていることと思います。私も開業して10年以上たちますが、年が過ぎれば過ぎるほど忘れていくことが多く、未だに「ああ、そうだった。」と思うことが必ずあります。開業歴の浅い方はもちろんのこと、ベテランの方も是非、会主催の研修会に参加して下さい。お待ちしております。

総務委員会からのお知らせ

総務委員長 永島 要吉

☆ 各種申請・届書の利用について

下記ホームページからダウンロード申請・届書様式がご利用できます。

- ・日本年金機構 > 申請・届出様式 > 健康保険・厚生年金保険の適用に関する申請・届出様式はこちら > 健康保険・厚生年金保険適用関係届書・申請書一覧
- ・全国健康保険協会 > 申請・届出手続 > カテゴリー一覧
- ・ハローワークインターネットサービス > 申請等をご利用の方へ > 雇用保険手続支援 > 帳票一覧
- ・栃木労働局 > 様式ダウンロード
- ・厚生労働省 > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 労災補償 > 労災保険給付関係請求書等ダウンロード

（又は、労災保険給付関係請求書等ダウンロード [検索](#)）

平成25年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	<u>2.0%</u>
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	<u>2.3%</u>
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	<u>2.2%</u>

障害者雇用率制度とは・・・

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

この法律では、法定雇用率は「労働者※の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者※の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

※失業中の人も含みます。

ご注意 従業員50人以上56人未満の事業主の方は特に注意が必要です。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。

また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者※を選任するよう努めなければなりません

※障害者雇用推進者の業務

- ・ 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- ・ 障害者雇用状況の報告
- ・ 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出

など