

NSR通信 2023年11月号

■最新・行政の動き

■ニュース

- 【労働条件通知書の記載例
① 就業場所・業務に限定がない場合】ほか②～④
- 雇用保険手続における事業主印の押印が廃止されています

■実務チェックポイント

- 『事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置』
- 『用語解説(労働契約)』

■調査

- マイナビ「中途採用実態調査(2023)」より

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

同一労働同一賃金の徹底

厚生労働省は、2023年3月15日から5月31日まで「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」を実施し、引き続き「同一労働同一賃金の徹底」に向けて企業への働きかけを行っています。

新型コロナウイルス感染症の位置づけが、令和5年5月8日から「5類感染症」になったこともあることから、都道府県労働局雇用環境均等室による事業場ヒアリングが行われています。

パートタイム・有期雇用労働法において、「事業主が講ずる措置の内容等の説明」が義務づけられていますので、未整備の企業は対策が急がれます。

- ・雇入れ時（第14条第1項）
- ・説明を求められたとき（第14条第2項）
- ・相談のための体制の整備（第16条）

【厚生労働省主催】テレワークセミナー

開催日：2023年11月7日(火)13:30～

登壇時間：13:35～14:20

テレワーク労務管理について「労務管理上の留意点」
【選ばれる企業になる！「DX時代の働き方」】

社会保険労務士法人NSR 武田かおり

「選ばれる企業」になるために、
の導入が難しい業種・業態や中小企業
でも実現可能な導入方法を解説します。



テレワークセミナーのお申し込み

<https://telework.mhlw.go.jp/support/seminer/04/>

【厚生労働省主催】テレワークセミナー

開催日：2023年11月15日(火)13:30～

登壇時間：13:35～14:20

テレワーク労務管理について「労務管理上の留意点」

社会保険労務士法人NSR 中島康之

テレワークにおける労働安全衛生
及び情報機器ガイドラインの概要
とテレワークガイドラインの
ポイントを解説します。



テレワークセミナーのお申し込み

<https://telework.mhlw.go.jp/support/seminer/05/>

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com

2024年4月からの労働条件明示のルール変更備えは大丈夫ですか？

1. 就業場所・業務の変更の範囲の書面※明示

労働契約締結及び有期労働契約の契約更新のタイミングごとに雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、**就業場所・業務の「変更の範囲」を明示しなければなりません。**

【労働条件通知書の記載例 ① 就業場所・業務に限定がない場合】

	就業場所（雇入れ直後）	就業場所（変更の範囲）
例 1	仙台営業所	会社の定める営業所
例 2	広島支店	海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
例 3	本店及び労働者の自宅※	本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
例 4	福岡事務所及び労働者の自宅※	会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

	従事すべき業務（雇入れ直後）	従事すべき業務（変更の範囲）
例 1	原料の調達に関する業務	会社の定める業務
例 2	広告営業	会社内での全ての業務
例 3	店舗における会計業務	全ての業務への配置転換あり

【労働条件通知書の記載例 ② 就業場所・業務の一部に限定がある場合】

	就業場所（雇入れ直後）	就業場所（変更の範囲）
例 1	十三出張所	淀川区内
例 2	豊橋	愛知県内
例 3	東京本社	東京本社、大阪支社及び名古屋支社
例 4	山科事業所	原則、京都市内 (ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

	従事すべき業務（雇入れ直後）	従事すべき業務（変更の範囲）
例 1	施設警備	施設・交通警備等の警備業務
例 2	運送	運送及び運行管理
例 3	商品企画	本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務 (ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※)
例 4	介護業務	介護業務、介護事務

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

2024年4月からの労働条件明示のルール変更備えは大丈夫ですか？

【労働条件通知書の記載例 ③ 完全に限定（就業場所や業務の変更が想定されない場合）】

	就業場所（雇入れ直後）	就業場所（変更の範囲）
例1	旭川センター	旭川センター
例2	金沢駅西通り店	変更なし
例3	品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所

テレワーク就業規則

第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。

第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所（会社が認めた場所に限る。）において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。

	従事すべき業務（雇入れ直後）	従事すべき業務（変更の範囲）
例1	理美容業務	理美容業務
例2	ピッキング、商品補充	雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

【労働条件通知書の記載例 ④ 一時的に限定がある場合（一時的に異動や業務が限定される場合）】

就業規則で詳細を定める場合

	就業場所（雇入れ直後）	就業場所（変更の範囲）
例	松江支店	会社の定める支店（ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照）
	従事すべき業務（雇入れ直後）	従事すべき業務（変更の範囲）
例	企画立案	就業規則に規定する総合職の業務（ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照）

就業規則

第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。

第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。

Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県

第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。

第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。

就業規則以外で限定内容を明示する場合

	就業場所（雇入れ直後）	就業場所（変更の範囲）
例	飯田事業所	会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
	従事すべき業務（雇入れ直後）	従事すべき業務（変更の範囲）
例	品質管理、事務	会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)

雇用保険手続における事業主印の押印が廃止されています

◆大半の手続きは令和2年に押印を廃止済み

行政手続における押印は、手続きのオンライン化やテレワークの妨げになるとして、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）により、恒久的な制度的対応として廃止されることとなりました。

厚生労働省関係の手続きにおいても既に廃止済みとなっていました。雇用保険手続のうち、一部の手続きで押印が存続していました。

◆2023年10月より事業主印の押印はすべて廃止

押印が存続していたのは、(1)あらかじめ登録された印影と照合する「事業所設置届」、「事業所各種変更届」等、また(2)労働者が行う手続きですが、事業主の証明により支給要件を満たすことを確認する必要がある「再就職手当支給申請書」、「就業促進定着手当支給申請書」等です。

9月29日、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令」（厚生労働省令第124号）が発出され、**10月1日よりこれらの手続きにおいても事業主印の押印はすべて廃止されました**（金融機関に対する届出印等の一部を除く）。

◆書類の改ざん等のリスクはないか？

特に前記(2)の申請書等には、事業主として雇用期間中の賃金支払状況等を記載することとなるため、改正後の申請書等における改ざん等のリスクが気になるところです。

これについては、押印は廃止されたものの、改正後の申請書に「（注）記載内容について、記載した方に直接確認する場合があります。」との表示が行われ、改ざん等の抑止力を確保する対策が講じられています。

【厚生労働省「第182回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35101.html

【令和5年9月29日官報号外第204号108頁】

<https://kanpou.npb.go.jp/20230929/20230929g00204/20230929g002040108f.html>

【厚生労働省「押印見直し」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/jyouhouseisaku/index_00001.html



ビジネス人材雇用型副業情報提供事業とは

◆副業・兼業に関する情報提供モデル事業の概要

個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた多様な働き方へのニーズの高まりから、**厚生労働省は、副業・兼業を推進しています。**

その一環として、**10月2日より、東京・大阪・愛知において、副業・兼業に関する情報提供モデル事業**を始めました。

副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報やその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供していくというもので、**公益財団法人産業雇用安定センターが、厚生労働省の補助事業として実施**するものです。

◆ビジネス人材雇用型副業情報提供のプロセス

雇用されている在職労働者が、他の企業でも雇用された上で副業を希望する場合、同センターのホームページを通じて登録すると、雇用型副業求人情報が提供されます（相談・利用は無料）。

一方、副業による人材の受入れを検討している企業（企業の所在地および就業地が東京・大阪・愛知の企業に限る）も求人登録をすれば、副業を希望する労働者の情報が提供されます（相談・利用は無料）。

労働者・企業双方が具体的な話を聞きたいとなれば、

面談の場が設定されます。その後、合意に至れば採用（労働契約の締結）となります。

求人を出しても採用に結びつかない、必要なスキルをもった人材がいけないなどの悩みを抱える企業にとっては、副業人材の雇用で、人材の確保、社内での新規事業創出、自社で活用できる他業種の知見・スキルの習得といった期待がもてます。

◆他社の従業員（常用労働者）の「副業・兼業」での受入れ状況

「雇用による副業・兼業」として他社の従業員を受け入れている企業の割合は11.4%、受け入れる予定の企業の割合は5.7%と、合わせて2割程度です（※）。

「副業・兼業」で外部人材を活用するノウハウがない、「副業・兼業」に関するマッチング支援機関が少ないといった課題も挙がっていますが、今後、状況は変わってくるかもしれません。

※従業員の「副業・兼業」に関するアンケート調査結果の概要（公益財団法人産業雇用安定センター）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/001145565.pdf>

中小は総額1.5万円要求へ ベア3.5%以上に 連合来春闘の基本構想示す

連合は10月19日、来春の賃上げ要求を「3%以上」、定昇相当分を含めて「5%以上」などとする基本構想を明らかにした。中小組合の要求目安については、30年ぶりの高水準の賃上げで拡大した規模間格差の是正に向け、総額で1万5000円に高めている。ベースアップに当たる改善分の目標を前年の9000円から1万500円に引き上げたもので、連合加盟組合の平均賃金（30万円）の3.5%以上を求めるとしている。

基本構想では、2024春季生活闘争について「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換を図る正念場」と位置付けた。引き続き賃金要求指標パッケージとして「底上げ」「格差是正」「底支え」ごとに取組みの指標を示している。

底上げの取組みに関しては、「前年を上回る賃上げをめざす」と明記した。賃上げの目安としてベースアップなどの賃金改善分を3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含めて5%以上としている。23年の要求方針ではそれぞれ3%程度、5%程度などと幅を持たせ

ていたのに対し、「以上」との表現に改めた。芳野友子会長は会見で、「（構成組織、加盟組合には）5%以上の目標設定をしていただくことを連合として期待したい」と語った。

一方、企業規模間格差の是正に関する取組みでは、賃金実態を把握できない中小組合の要求目安として、連合加盟組合の平均賃金（約30万円）の5%以上を掲げた。格差是正分を含めて総額で1万5000円以上を求めると、23年には9000円（3%）としていた改善分を1万500円（3.5%）以上へ引き上げている。

仁平章総合政策推進局長は、「（23春闘では）全体として水準は上がっているが、ざっくりいって定昇込みで大手は1万円、中小は8000円。このまま継続的な賃上げの巡航速度に乗せていくとすれば、差はどんどん開いていってしまう」と話した。持続的な賃上げでステージを変えていくため、「交渉がいかにか大変かということは分かったうえで、ここについては上積みした」としている。

2023.10.26【労働新聞 ニュース】

被保険者資格 未成年の届出は個人番号必須に 厚労省・省令改正

厚生労働省は厚生年金保険法施行規則を一部改正し、事業主による未成年者の被保険者資格の届出について、マイナンバーの記載を必須とした。

改正を受け、日本年金機構は基礎年金番号とマイナンバーのいずれの記載もない場合は返戻するとしている。

改正省令の施行は9月29日。

被保険者の基礎年金番号とマイナンバーのどちらも確認できない場合、これまでは「基礎年金番号通知書再交付申請書」の添付により届出を受け付けていた。改正省令は基礎年金番号を有しないときは、マイナンバー記載を求めるとしている。基礎年金番号がない未成年者は、マイナンバー記載が義務となった。

2023.10.23【労働新聞 ニュース】

テレワーク可能に介護事業所の管理者 厚労省・事務連絡

厚生労働省は介護事業所などで常駐が求められてきた管理者について、管理上支障が生じない範囲内でテレワークを可能とする事務連絡を発出しました（令5・9・5事務連絡）。

テレワークを実施するに当たっては、サービスごとの運営基準上定められた管理者の責務を果たせるような体制整備が必要としています。

具体的には、利用者と職員、管理者間で適切に連絡が取れる状態にしておかなければならないとしました。テレワークで業務を円滑に進められるよう、管理者には日頃から利用者、職員などとの関係を築いておくことが求められます。さらに、事故発生や利用者の状態急変に備え、あらかじめ緊急時の対応を定め、必要に応じて管理者が速や

かに出勤できる体制を整備しておくことが重要としました。

テレワークが可能な日数・時間数については、サービスの種類や事業所の実態に応じて、各事業者が個別に判断して良いとしました。

複数の事業所の管理者の兼務については、それぞれの管理に支障が生じない範囲内でテレワークが認められるとしています。

【厚生労働省「介護保険最新情報 Vol.1169 令和5年9月5日」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001142612.pdf>



新卒者等であることを条件とした募集・求人申込みを行う際の情報提供

「青少年の雇用の促進等に関する法律」(以下「若者雇用促進法」といいます。)では、新卒者等であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、職場情報の提供が必要としています。

1. 概要

新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無および内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供することとなっています。

企業にとっても、採用・広報活動を通じて詳しい情報を

提供することによって、求める人材の円滑な採用が期待できます。

2. 青少年雇用情報の提供(若者雇用促進法14条)

(1) 幅広い職場情報の提供(努力義務)

学校卒業見込者等求人者の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所、特定地方公共団体または職業紹介事業者に対し、青少年雇用情報を提供するように努めなければなりません。

(2) 応募者等・ハローワーク・職業紹介事業者等・求人者の紹介を受けた者等から求めがあった場合は、**情報提供項目(下表)の(ア)～(ウ)の3類型それぞれについて1つ以上の情報を提供(義務)。**

(ア) 募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(ア)の参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。	
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況 ※1	研修の有無および内容
	自己啓発支援の有無および内容※2
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無および内容
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況	社内検定等の制度の有無および内容※3
	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合

※1 制度として就業規則等に規定されているものでなくても、継続的に実施していて、そのことが従業員に周知されていれば、「有」として構いません。

※2 研修の内容は、具体的な対象者や内容を示してください。

※3 業界団体等が実施する検定を活用する場合も「有」として構いません。

3. 情報提供における留意事項

1. 企業全体の雇用形態別(※)の情報を提供してください。また、採用区分や事業所別などの詳細情報についても、追加情報として提供することが望まれます。

※ いわゆる正社員として募集・求人申込みを行う場合は、正社員である労働者に関する情報を提供してください。また、期間雇用者や派遣労働者等、いわゆる正社員以外の雇用形態で募集・求人申込みを行う場合は、正社員以外の直接雇用の労働者全てに関する情報を提供してください。

※ (ウ)「役員に占める女性割合及び管理的地位にある者に占める女性割合」については、募集・求人申込みを行う雇用形態に関わらず、企業に雇用される全ての労働者に関する情報としてください。

2. 企業グループ全体として募集・求人申込みを行い、グループ傘下の各企業に配属する採用形態の場合は、配属の可能性のある企業それぞれについての情報を提供してください。

3. 海外支店等に勤務している労働者については除外した情報としてください。

4. 最新の情報を提供してください。

【(厚生労働省)新規学校卒業者を採用する際は労働関係法令の規定などを確認してください】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000995467.pdf>

◆有期労働契約／無期労働契約

- 有期労働契約とは、契約期間に定めのある労働契約のことをいいます。
1回の契約期間の上限は、原則として**3年**です。
なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が**5年**となります【労働基準法第14条第1項】。
- 無期労働契約とは、契約期間に定めのない労働契約のことをいいます。
なお、定年が定められている場合は、その年齢に達するまで雇用が継続されます。

(例) 契約期間1年場合：5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します



労働条件の明示

- 労働契約を結ぶ（更新の場合も含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することです。
無期転換ルールにより無期労働契約が成立する際、無期転換後の労働条件を明示する必要があります【労働基準法第15条】。

- 労働条件のうち、特定の事項については、**書面の交付による明示**が必要です。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能です。
労働条件を明示する**書面の様式は自由**です。

明示事項【労基則第5条】

①～⑥（昇給は除く）については、**書面を交付して明示しなければなりません**。
なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、**明示する必要があります**。

- | | |
|-------------------------|---------------------------------|
| ①労働契約の期間 | ⑦退職手当 |
| ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 | ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 |
| ③就業の場所及び従事すべき業務 | ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 |
| ④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等 | ⑩安全及び衛生 |
| ⑤賃金、昇給 | ⑪職業訓練 |
| ⑥退職 | ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助 |
| | ⑬表彰及び制裁 |
| | ⑭休職 |

株式会社マイナビが、2023年1～7月に中途採用を行った企業の人事担当者を対象(有効回答数1,600件)に「中途採用実態調査」を実施し、その結果を公表しました。

◆「即戦力の補充」のため、中途採用を実施

まず、直近半年（2023年1～7月）の正社員の過不足感について、「余剰」が27.3%（前年比1.9ポイント増）、「不足」が43.1%（前年比0.2ポイント減）となり、人手不足の状況が変わっていないことがわかります。また、役職やスキル別では、「スペシャリスト人材（IT人材など）」の不足が最も多く47.9%でした。

中途採用を実施した理由についての質問では、「即戦力の補充」が48.1%で最も多く、企業は専門的な知識やスキルを持っている人材を求めていることがうかがえます。なお、運輸・物流業では、「労働時間短縮への対応」が33.7%と全体平均より10ポイント以上高く、来年4月からトラックドライバーなどの残業時間上限規制が始まる

ため、「2024年問題」に向けた人材確保を進めていると考えられます。

◆今後の中途採用活動について

中途採用活動の課題についての質問では、「求職者の質が低い」が36.3%で最も高く、次いで「入社後、早期退職してしまう社員が増加している」が30.3%でした。

また、今後の中途採用の意向について、「積極的」が53.8%（前年比0.9ポイント増）で、「消極的」の8.1%を大きく上回りました。特に経験者採用を積極的に行うという回答（52.1%）も、未経験の採用を積極的に行うという回答（41.6%）を上回りました。

さらに、今後の採用基準については、「書類選考」「面接」とともに「厳しくする予定」と回答した企業が増加しました。企業は今後、より良い人材を厳選して採用していく方針であることも感じられます。

【マイナビ「中途採用実態調査（2023年）」】

https://www.mynavi.jp/news/2023/09/post_39891.html

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

厚生労働省は、中小企業庁および公正取引委員会と連携し、中小企業が働き方改革を進められるよう、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間とし、下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための環境整備に努めることとしています。

◆発注者となることが多い大企業は、納期の適正化・発注内容の明確化を

平成30年12月の下請中小企業振興法改正で、親事業者は、①自らの取引に起因して、下請事業者が労働基準関連法令に違反することのないよう配慮することや、②やむを得ず、短納期または追加の発注、急な仕様変更などを行う場合には、下請事業者が支払うこととなる増大コストを負担することなどが新たに盛り込まれました。

また、働き方改革関連法により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法では、他の事業主との取引を行う場合において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮

することが、事業主の努力義務となっています。

◆しわ寄せで悩んでいる下請となる中小企業は、「下請かけこみ寺」に相談を

上記のような「しわ寄せ」が行われないよう、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会は、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」（以下「総合対策」という）を取りまとめ、緊密な連携を図りつつ、「しわ寄せ」防止に向けた取組みを推進しています。

総合対策の一つである「下請かけこみ寺」では、中小企業が抱える取引上のトラブルを、専門の相談員や弁護士が解決に向けて信頼関係を崩さず、スムーズな下請取引を行うための価格交渉などをサポートします。

【厚生労働省「しわ寄せ」防止特設サイト】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

【中小企業庁「取引上の悩みを抱えていませんか？」】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/kakekomi.pdf>

11月の手続【提出先・納付先】

【10日まで】

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

【30日まで】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>