

第12回
国家資格キャリアコンサルタント
学科試験
出題論点ヤマ当て講座

キャリア魂塾

キャリアコンサルタントが押さえておきたい 2018年～2019年4月の法改正等

- 2018年1月 副業兼業の促進に関するガイドライン
- 2018年6月 働き方改革関連法案可決
- 2018年9月 労働時間の延長及び休日労働についての指針
- 2018年12月 同一労働同一賃金ガイドライン
- 2019年4月 外国人雇用「特定技能」制度

その他キャリアコンサルタントの役割論点

- 引きこもり支援
- キャリア教育
- メンタルヘルス
- 職業訓練、職業能力評価、ジョブ・カード
- その他

副業兼業の促進に関するガイドライン 1

1 副業・兼業の現状

(1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、スキルアップ、資格の活用、十分な収入の確保等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。

(2) 多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたっての課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。

(3) 副業・兼業自体への法的な規制はないが、厚生労働省が平成29年12月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定がある。

(4) 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。

副業兼業の促進に関するガイドライン 2

【労働者】メリット

- ①離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ②本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③所得が増加する。
- ④本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

副業兼業の促進に関するガイドライン 3

【企業】メリット

- ①労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ②労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

「雇用関係によらない働き方」に関する 研究会報告書（概要）

① 教育訓練のあり方について

- 働き手が自ら能力・スキルを継続的に形成する必要。しかし、**我が国の働き手全体に『能力・スキル形成意識』が低く、働き手と企業との間に能力・スキルのギャップ**が存在。
- 働き手のみに期待するのではなく、**プラットフォームや国・業界団体など多様な主体が教育訓練の場を提供**することや、コスト負担のあり方についても検討が必要。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の能力・スキル形成意識	◆ 「雇用関係によらない働き方」に限らず、 我が国の働き手全体として、『能力・スキル形成意識』が低い。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「自律したキャリア形成意識」を啓発 ➢ プラットフォーマーや発注側企業において、能力・スキルを適切に評価する仕組み、教育訓練による効果の見える化などが必要。
2. 能力・スキルに関するニーズのギャップ	◆ 働き手と企業の間で、 求められる能力・スキルのギャップ がある。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 専門性以外に、業務を円滑に進める「交渉力」「人脈」「問題解決」などの基礎力を重視。 ➢ 能力・スキル形成メニューの周知や、働き手が相談できる窓口（プラットフォームなど）
3. 能力・スキル形成の手法	◆ 独学や前職の職務経験による能力・スキル形成が大半を占め、 効果的な教育訓練が受けられていない。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 国による中小企業・小規模事業者支援施策の周知 ➢ プラットフォーマーに加え、国・業界団体なども含めた多様な主体による能力・スキル形成 ➢ 民間教育ベンダーの振興
4. 費用負担	◆ 働き手の半数以上がスキル形成に費用をかけておらず、 経済的な理由も一定割合。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ コストのあり方の検討

「雇用関係によらない働き方」に関する 研究会報告書（概要）

②働き手が円滑に働くための環境整備のあり方について

- 「雇用関係によらない働き方」の働き手は、労働法制の対象としての「労働者」と異なり、本来的に自律的・非従属的。その裏返しとして、働くための環境整備が不十分。
- 働き手の個々の状況や属性によっては、何らかの対応策を講ずることが必要な場合もあることを踏まえ、働き手がより円滑に働ける環境を整備する。

	現状と課題	方向性
1. 働き手の報酬	◆ <u>交渉上の立場が弱く、労働法制の適用がないこともあり、報酬（受注単価）が低額な場合がある</u> 。報酬支払い遅延のトラブルもある。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 下請法の適用対象であれば、その遵守を求める ➢ 報酬支払遅延等をカバーする金銭的補償手段の開発
2. 働き手のセーフティネット	◆ 病気や出産・育児での休業や、受注の悪化や廃業等により <u>収入を失う場合における、公的支援が不十分</u> 。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>新たな民間保険の創設の検討・周知・活用</u>による、<u>休業時の補償制度の充実</u> ➢ 廃業後の生活資金を積み立てる制度である<u>小規模企業共済制度の活用が可能であることを周知</u>
3. 働き手の社会的信用	◆ 社会的信用が低く、 <u>事業資金あるいは住宅資金の融資を得にくい</u> 。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>「雇用関係によらない働き方」の地位の確立</u> ➢ 働き手のリスクを過大評価せず、適切に融資するような、新たな金融サービスの提供
4. 働き手の税制	◆ 給与所得と事業所得で異なる分類がなされている。	➢ 働き方が多様化している現在にあわせ、働き方に中立的な税制に向けて検討

「雇用関係によらない働き方」に関する 研究会報告書（概要）

③雇用関係によらない働き方をめぐる企業の取組について

- 「雇用関係によらない働き方」においては、企業によって働き手が活用されるようになり、また、取引環境が整備されていくことは、**働き手と企業の双方にとって有益**。
- それらの取組みの先進的な分野から、**好事例を横展開していくことが有用**。
- 「業界」の取組みとして、**プラットフォームが果たすことのできる役割も重要**。

	現状と課題	方向性
1. 外部人材活用に対する企業の認知度	◆ 企業は、外部人材を活用することの 費用対効果が見えておらず 、また、そもそも 手段自体への認知度が低い 。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 外部人材の活用によって得られた積極的効果を事例とともに幅広く周知 ➢ 企業のマインドセットを変える
2. 外部人材活用に向けた社内体制	◆ 業務を発注するにあたり、 業務を切り出す体制や発注スキルが不十分 。また、 個人と契約する体制が未整備 。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 業務の見える化・切り出しや、業務単位での成果評価手法の確立、発注内容の明確化 ➢ 社内の意識改革
3. 企業と働き手とのマッチングシステム	◆ 企業が、 発注業務に応じた適切な人材にアクセスできていない 可能性がある。	➢ 人材プールを有し、人材ごとの能力等が見える化されている、 プラットフォームの活用
4. 企業と働き手との取引環境の健全化	◆ 不適切な条件での取引が排除される仕組みや、合意内容が確実に履行される仕組みが未整備。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ トラブル防止のため、事前の契約書締結 ➢ 政府のガイドライン等による、企業が遵守すべき内容等の明示 ➢ プラットフォーマーによる、自主的な優良事業者認定制度やガイドラインの創設・運用

労働時間の延長及び休日労働についての指針

3 6 協定の締結に当たって留意していただくべき事項

- ①時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。
- ②使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）
- ③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。
- ④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

同一労働同一賃金ガイドライン 1

- ①正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- ②雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- ③正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

同一労働同一賃金ガイドライン2

- ①食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ②病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- ③法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- ④教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

同一労働同一賃金 3

同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

事業主への支援

- 非正規雇用の処遇改善にむけて、パートタイム・有期雇用労働法の施行に向けて、事業主の取り組みを解説した[動画](#)の配信
- 自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検をすることができる「[パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書](#)」
- パートタイム労働者と正社員との基本給に関する均等・均衡待遇の現状を確認し、等級制度・賃金制度を見直す際の一助となる[職務分析・職務評価の導入支援](#)
- 非正規雇用の待遇改善に取り組む事業主に対する「[働き方改革推進支援センター](#)」による無料の相談支援（電話相談、事業所訪問）
- 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する「[キャリアアップ助成金](#)」の支給

外国人雇用

1. 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。

2. 最低賃金

外国人を雇用するときは日本の最低賃金以上を支払う。

3. 人数

平成30年10月時点で146万人

外国人雇用人数順位

(1)身分に基づき在留する者 約49.6万人

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)

これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

(2)資格外活動(留学生のアルバイト等) 約34.4万人

本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

(3)技能実習 約30.8万人

(4)就労目的で在留が認められる者 約27.7万人

(5)特定活動 約3.6万人

(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)

キャリアコンサルタント制度から見た論点

- ・メンタルヘルス不全

- ①事業場における労働者の健康保持増進のための指針

- ②ストレスチェック

- ③睡眠→健康づくりのための睡眠指針2014

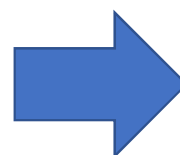
- ④うつ

キャリアコンサルタントの役割

- ・職業能力評価

- ・職業訓練（ハロー・トレーニング）

- ・ジョブ・カード



毎回大事

②睡眠→健康づくりのための睡眠指針2014

就寝直前の激しい運動や夜食の摂取は、入眠を妨げるため注意。

就寝前の飲酒や喫煙はかえって睡眠の質を悪化させるため、控える。

睡眠薬代わりに寝酒を飲む習慣を持っている人が男性が多い。

アルコールは、睡眠薬代わりに少し飲んでいる場合でも、慣れが生じて量が増えていきやすい。

アルコールは、入眠を一時的には促進するが、中途覚醒が増えて睡眠が浅くなり、熟睡感が得られなくなる。

ニコチンには覚醒作用があるため、就寝前の喫煙は入眠を妨げ、睡眠を浅くする。

寝酒や喫煙は、生活習慣病の発症・重症化の危険因子になるとともに、直接、睡眠の質を下げるだけでなく、睡眠時無呼吸のリスクを増加させるなど、二次的に睡眠を妨げる可能性も指摘。

就寝前3~4時間以内のカフェイン摂取は、入眠を妨げたり、睡眠を浅くする可能性があり、この作用は3時間程度持続。

カフェインには利尿作用もあり、夜中に尿意で目が覚める原因。

②睡眠→健康づくりのための睡眠指針2014

1. うつ病になると9割近くの人が何らかの不眠症状を伴い、中でも睡眠による休養感の欠如は、最も特徴的な症状
2. 不眠の症状がある人は、うつ病にかかりやすい。
3. 睡眠時間が不足していたり、睡眠による休養感が得られなくなると、日中の注意力や集中力の低下、頭痛やその他のからだの痛みや消化器系の不調などが現れ、意欲が低下する。

②睡眠→健康づくりのための睡眠指針2014

1. 睡眠時間が不足している人や不眠がある人は、生活習慣病になる危険性が高い。
2. 睡眠不足や不眠を解決することで、生活習慣病の発症を予防できる。
3. 睡眠時無呼吸症候群は、治療しないでおくと高血圧、糖尿病、ひいては不整脈、脳卒中、虚血性心疾患、歯周疾患などの危険性を高める。
4. 睡眠時無呼吸症候群は、過体重や肥満によって、睡眠時に気道が詰まりやすくなると、発症したり、重症化する。
5. 睡眠時無呼吸症候群の予防のためには、肥満にならないことが大切。

②睡眠→健康づくりのための睡眠指針2014

良い睡眠の環境づくり。

1. 寝室や寝床の中の温度や湿度は、体温調節の仕組みを通して、寝つきや睡眠の深さに影響する。
2. 環境温が低過ぎると手足の血管が収縮して、皮膚から熱を逃がさず体温を保とうとし、また温度や湿度が高いと発汗による体温調節がうまくいかずに、皮膚から熱が逃げていかず、身体内部の温度が効率的に下がっていかないために、寝つきが悪くなる。
3. 就寝前の寝室の照明が明るすぎたり、特にこれが白っぽい色味であったりすると、睡眠の質が低下。
4. 就寝時には、必ずしも真っ暗にする必要はなく、自分が不安を感じない程度の暗さにすることが大切。
5. 気になる音はできる範囲で遮断する方がよい。

キャリア教育論点

義務教育学校は、学校教育法の改正により2016年に新設された学校教育制度で小中一貫校の一種（一条校）。

義務教育学校は、「学校教育制度の多様化及び弾力化を推進するため、現行の小・中学校に加え、小学校から中学校までの義務教育を一貫して行う」、初等教育と、中等教育の一部の合計9年間の課程を一体化させた学校。

設置は、国公立いずれも設置が可能となっている。なお市区町村は、学校教育法に基づく公立小学校・公立中学校の設置義務があるが、義務教育学校を設置することでも設置義務の履行となる。

参考：この法律で、学校とは、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする。

キャリア教育論点

高等学校学習指導要領改訂

職業教育の充実

1. 就業体験等を通じた望ましい勤労観、職業観の育成（総則）、職業人に求められる倫理観に関する指導（職業教育に関する各専門教科）
2. 地域や社会の発展を担う職業人を育成するため、社会や産業の変化の状況等を踏まえ、持続可能な社会の構築、情報化の一層の進展、グローバル化などへの対応の視点から各教科の教育内容を改善
3. 産業界で求められる人材を育成するため、「船舶工学」（工業）、「観光ビジネス」（商業）、「総合調理実習」（専門家庭）、「情報セキュリティ」（専門情報）、「メディアとサービス」（専門情報）を新設

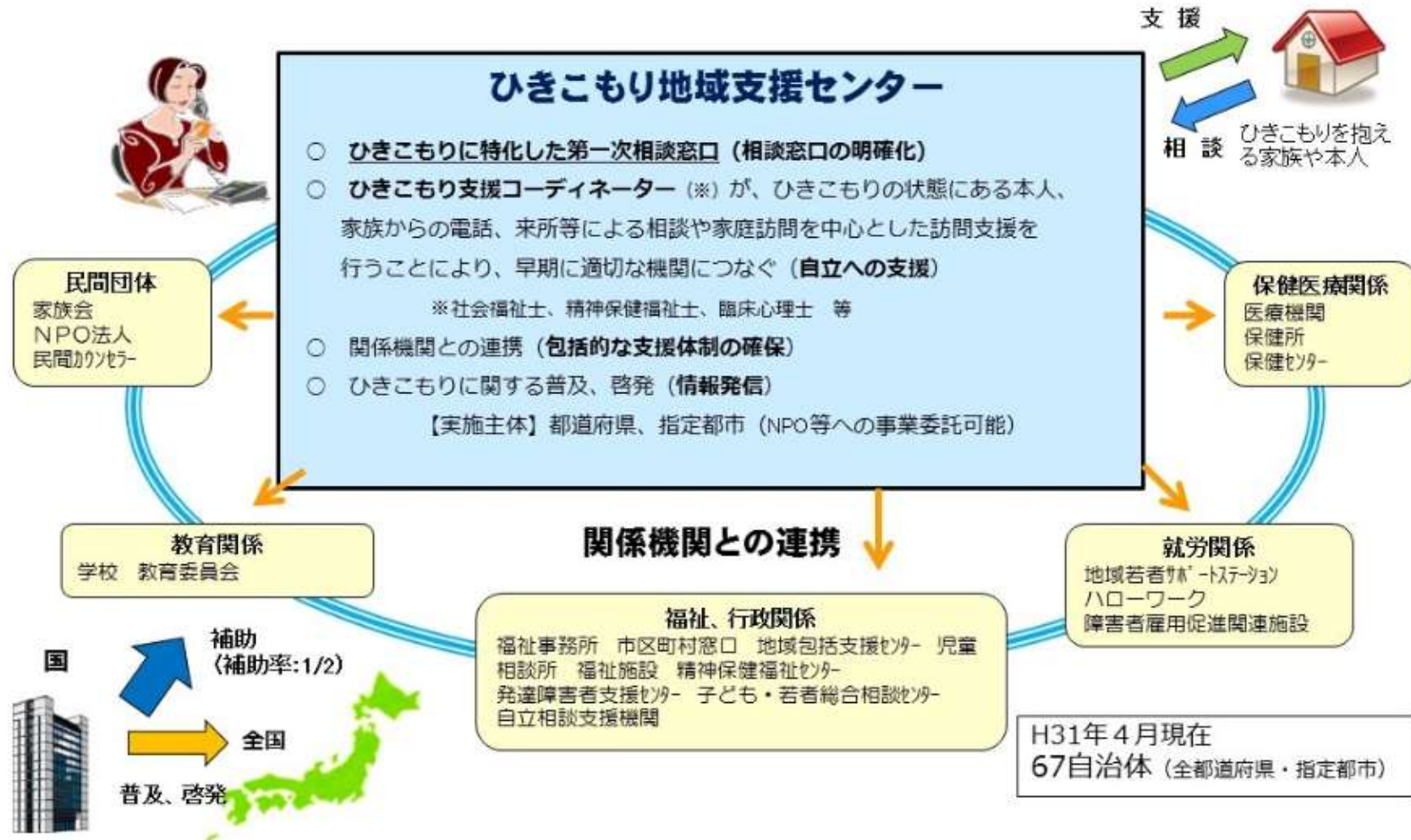
2-1 ひきこもりの定義

このガイドラインは、ひきこもりを以下のように定義しています。

「様々な要因の結果として社会的参加（義務教育を含む就学，非常勤職を含む就労，家庭外での交遊など）を回避し，原則的には6ヵ月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態（他者と交わらない形での外出をしてもよい）を指す現象概念である。なお，ひきこもりは原則として統合失調症の陽性あるいは陰性症状に基づくひきこもり状態とは一線を画した非精神病性の現象とするが，実際には確定診断がなされる前の統合失調症が含まれている可能性は低いことに留意すべきである。」

- [引きこもりに関する評価・支援ガイドライン](#)
- <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000147789.pdf>

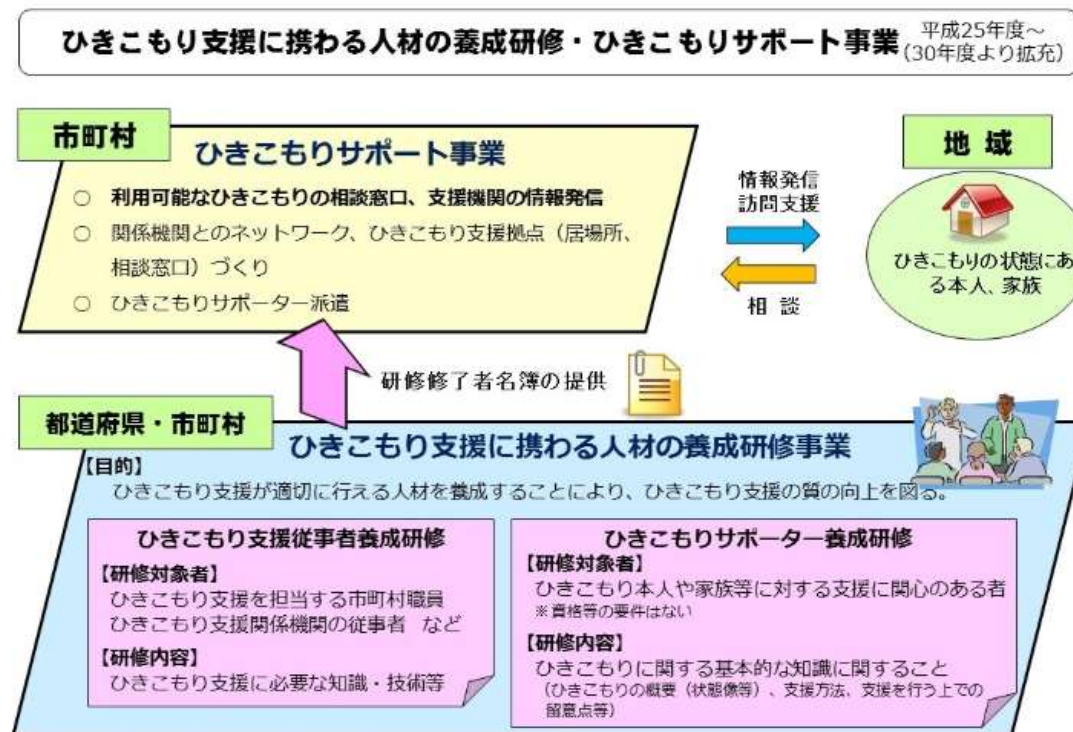
ひきこもり地域支援センター設置運営事業（平成21年度～）



2. ひきこもり支援に携わる人材の養成研修・ひきこもりサポート事業（平成25年度～）

この事業は、ひきこもりの長期、高齢化や、それに伴うひきこもりの状態にある本人や家族からの多様な相談にきめ細かく、かつ、継続的な訪問支援等を行うことを目的とする事業です。

具体的には、各都道府県、指定都市において訪問支援等を行う「ひきこもりサポーター」（ピアサポーターを含む。）を養成し、養成されたひきこもりサポーターを地域に派遣し訪問支援等を行うものです。また、30年度からは、市町村において、利用可能なひきこもりの相談窓口や支援機関の情報発信をするとともに、ひきこもり支援拠点（居場所、相談窓口）づくり等を行っています。



（参考）ひきこもり対策推進事業の強化（平成30年度～）

生活困窮者自立支援制度において、訪問支援等の取組を含めた手厚い支援を充実させるとともに、ひきこもり地域支援センターのバックアップ機能等の強化を図り、相互の連携を強化します。

能力開発基本調査（H30）

- 労働者の自己啓発に対する支援の実施状況
- 正社員または正社員以外に対して自己啓発に対する支援を行っている事業所は83.0%であり、その内訳をみると、正社員と正社員以外の両方に対して導入している事業所は50.0%、正社員のみに対して導入している事業所は32.4%、正社員以外に対してのみ導入している事業所は0.6%である。
- 正社員を雇用する事業所のうち、正社員の自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は82.5%と、前回（79.5%）と比べて上昇しているが、3年移動平均を見ると、8割程度で推移しており、ここ3年では大きな変動はうかがえない。
- 正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して支援を行っている事業所は55.4%（前回58.2%）と、正社員に対する割合に比べ低い。3年移動平均で見ると、正社員と同様にここ3年では大きな変動はうかがえない。
- 支援内容としては、
「受講料などの金銭的援助」（正社員79.0%、正社員以外60.7%）が最も多く、「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む。）の付与」（正社員18.2%、正社員以外15.7%）は少ない。

能力開発基本調査（H30）

- 「企業主体」か「労働者個人主体」か
- 正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」（25.1%）又はそれに近い（52.3%）とする企業は77.4%と多くを占める。
- 「労働者個人主体で決定」（4.2%）又はそれに近い（17.1%）とする企業は21.3%である。
- 正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」する（26.1%）又はそれに近い（39.9%）とする企業は66.0%であり、正社員に比べると10ポイント以上低い。
- 一方、「労働者個人主体で決定」（10.4%）又はそれに近い（20.8%）とする企業は31.2%である。

第21回 2級技能検定学科試験の気になる出題

問2

問13

問16

問18～20

問42

その他

- ・ リハビリテーション・カウンセリング
- ・ 家族療法
- ・ アブセンティーズム
病気・体調不良による欠勤（長期療養）している状態。
- ・ プレゼンティーズム
病気や体調不良により休養を取ったほうが良いのに無理をして出勤している状態。
＝仕事遂行能力が低下した状態。

職業紹介事業者の皆様へ＜職業安定法の改正＞

施行日：2018（平成30）年1月1日

1 職業紹介の実績等を情報提供する義務

職業紹介事業者は、厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトにおいて、職業紹介の実績に関する下記①～⑦の情報提供を行うことが義務付けられます。

2 求職者等へ明示する必要のある労働条件等

- ▶ 省令において、次の事項の明示が義務付けられました
 - ・試用期間の有無及び期間、試用期間中の労働条件
 - ・労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称
 - ・派遣労働者として雇用しようとする場合は、その旨
- ▶ また、以下の事項についても、明示すべきであることが指針に明記されました。
 - ・固定残業代制を採用する場合、固定残業代を除いた基本給の額、固定残業時間、固定残業時間を超えた場合は追加で給与を支払う旨
 - ・裁量労働制を採用する場合には、その旨

3 求人・求職管理簿、事業報告への記載事項

求人・求職管理簿について、2018（平成30）年度に就職した者についての情報から、これまでの記載事項に加えて、新たに以下①～③の事項を記録することが必要となります。（これまでと同様、様式は自由です。）

- | | |
|---|--|
| ① | 期間の定めのない労働契約を締結した場合は、その旨 |
| ② | 転職勧奨が禁止される期間（採用年月日から2年間）
例：採用年月日＝2018（平成30）年4月1日
禁止期間＝2018（平成30）年4月1日～2020（平成32）年3月31日 |
| ③ | 無期雇用就職者については、就職から6か月以内に離職したか否か |

※ これらについては、2018（平成30）年度に就職した者に関する情報から記載することが必要となりますが、それ以前の就職者についても、可能な範囲で記載することが望ましいものです。

4 求人者に対する啓発等の必要性

・今回の改正で、求人者は、求人票の労働条件と労働契約の内容が異なる場合等には、変更内容等を明示することが必要となります。また、求人者に対する厚生労働大臣による指導監督等の規定が整備されます。これらを踏まえ、労働条件等の明示などが適正に行われるよう、職業紹介事業者は求人者に理解を求めていくことが大切です。

・また、求人票については、ハローワークで使用している求人票や記載例等も参考にしながら、労働条件等の明示が適切に行われるようにしてください。求人票や記載例等は、ハローワークのホームページに掲載していますので、ご参照ください（下記URL参照）。
https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/material/_localhost/doc/kyuujin2903.pdf#page=5

5 紹介した求職者への対応に関する留意点

職業紹介事業者は、紹介した求職者が早期に離職することの無いよう、以下①～④の事項を遵守することが必要です。

- | | |
|---|--|
| ① | 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってはなりません。 |
| ② | 手数料に関して、返戻金制度を設けることが望まれます。 |
| ③ | 求職者・求人者双方に、それぞれから受領する手数料の明示が必要です。 |
| ④ | 求職者等を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは望ましくありません。 |

6 職業紹介責任者の遵守事項

職業紹介責任者は、以下①②の内容を遵守することが必要です。

- | | |
|---|---|
| ① | 職業紹介責任者は、職業紹介の従業者に対し、事業運営の改善向上のための教育を行わなければなりません。（外部の講習に参加させることも可能です。） |
| ② | 職業紹介責任者は、「厚労省人事労務マガジン」に登録して、労働関係法令の最新の情報を確認しなければなりません。なお、第三者に代理で登録してもらうことなどにより、配信内容を確認することも差し支えありません。 https://merumaga.mhlw.go.jp/ （又は「厚労省人事労務マガジン」と検索）から登録してください。 |