

労働情報レポート

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル

TEL:03-5215-1488 / FAX:03-5215-1734

TOPIC1

地方労働行政運営方針にみる 労働基準行政の重点事項

TOPIC2

確定拠出年金の改正ポイントと 活用のメリット

ハスの花 taka15611 / PIXTA(ピクスタ)

2022 7
July

令和4年7月号

【夏山シーズン到来】7月は夏山シーズンが本格化します。富士山は例年7月1日に山開きとなりますが、近年、登山者は減少傾向にあります。この10年ほどの登山者数の推移を見ると、世界遺産に登録された2013年の前年、2012年の約32万人をピークに減少傾向となり、2019年には23万6000人ほど(2020年は閉山)。途中、道路の閉鎖、登山者計測のカウンターの不具合などの変動要因があるものの、約10年前に比べると、近年の富士山登山ブームは落ち着いているようです。登山やハイキングは企業内の研修においても、ゴールを目指すためのチームワークの疑似体験という意味があります。実際、日帰り登山やハイキングなどを組み合わせた野外研修サービスを、ある有力地方新聞社が今年からスタートさせました。

政策 令和4年度の労働行政の指針を提示

地方労働行政運営方針にみる
労働基準行政の重点事項

今年度の各都道府県労働局による労働施策を方向付ける「地方労働行政運営方針」が策定・公表されました。多様な人材の活躍推進、働きやすい職場環境づくり、総合的なハラスメントへの取り組み等の労働行政の運営方針が示されています。

厚生労働省では、毎年度、地方労働行政運営方針を策定・公表しています。これはその年度の労働行政を運営するにあたっての重点施策を示したものであり、各都道府県労働局は、この運営方針を踏まえつつ、各局内の管内事情に即した重点課題や対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、計画的な労働行政の運営を図ることとなります。したがって、運営方針から、今年度、労働行政が特に何を重点事項として、事業所の監督・指導・支援などの行政活動を展開しようとしているのかを知ることができます。

ここでは、今年度の労務管理体制を整えるうえで、4月1日に公表された今年度の労働行政運営方針の主なポイントを紹介します。

●雇用維持・労働移動等に

向けた支援

長引く新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のための対策の必要性から、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主に対しては、雇用調整助成金の継続的な支給により支援することとしています。また、産業雇用安定助成金の支給により出向元および出向先双方の企業を支援し、在籍型出向を活用し

た雇用維持を促進することとしています。

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職を余儀なくされる方がいる一方で、医療・介護・保育など人手不足で雇用吸収力の高い分野への労働移動、マッチング支援を図るために「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進するほか、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するために、ハローワーク、福祉人材センターなどの連携強化による就職支援や、就職後の定着を図るために雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施することとしています。

●多様な人材の活躍促進

令和4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容（出生時育児休業制度、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産の申し出をした労働者

に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等）の周知徹底を図り、男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けた履行確保を図るための取り組みを促進することとしています。あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合は、当該事業主に対して積極的な報告徴収・是正指導等を行うこととしています。

したがって、改正法施行に合わせた就業規則等の整備など社内の両立支援体制づくりが必要です。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定支援とともに、常時使用労働者数101人以上の義務企業への届け出等の徹底を図ることとしています。さらに女性活躍

7月の異名

文月（ふみづき）

…稲穂が膨らむことから「穂倉月（ほふみづき）」、稲穂の膨らみがよく見えることから「穂見月（ほみづき）」など、稲との関連とする説から、七夕の短冊を書くことから、あるいは書物を虫干しにする中国の風習から、など諸説があります。

（他の異名）女郎花月（おみなえしづき）、七夕月（たなばたづき）、涼月（りょうげつ）、親月（おやづき）、孟秋（も

うしゅう）など



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。

推進の観点では、当該規模の事業主については、令和4年4月1日より、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化されています。それらが確実に行われるよう、報告徴収等の実施によって着実な履行確保を図ることとし、行動計画や関連情報を公表するために「女性の活躍推進企業データベース」への登録も促進していくこととしています。

●非正規雇用労働者等への

マッチングやステップアップ支援

パートタイム・有期雇用労働法および労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより法の着実な履行確保を図り、あわせて同一労働同一賃金等に取り組み先行企業事例の収集・周知等により、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取り組み機運の醸成を図ることとしています。

●高齢者の就労・社会参加の促進

少子高齢化の急速な進行、人口減少が進む中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会の実現を図ることが重要です。そこで、改正高年齢者雇用安定法に基づき、事業主の努力義務となった65歳から70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るべく、65歳を超える定年年齢の引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意欲啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援として、高年齢者処遇改善促進助

成金の支給を行うこととしています。

●誰もが働きやすい職場づくり

ウィズコロナ・ポストコロナの新しい働き方としてテレワークが広がる中で、情報通信技術を活用した働き方は雇用に限らず拡大しています。

そこで、雇用契約に基づく雇用型テレワークについては、適正な労務管理下における良質なテレワークの定着促進を図るために「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月改定）の周知を図ることとしています。さらに、令和4年度から総務省と連携した「テレワーク・ワンストップ・サポート事業」において、テレワークを導入しようとする企業等に対する、労務管理やICT（情報通信技術）などの課題についてワンストップでの総合的な支援を行う拠点として、テレワーク相談センターを設置することとしています。

また、ワーク・ライフ・バランスを促進する取り組みとして、選択的週休3日制度を含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の収集・紹介により、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度についての導入・普及促進を図ることとしています。

●安全で健康に働くことができる環境づくり

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進助成金を支給するとともに、すべての労働基準監督署に編成した「労

働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知やテレワーク等の働き方に関する適切な労務管理を中心とした支援・相談等を行うこととしています。

また、長時間労働の抑制および過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、および長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しては監督指導を継続的に実施することとしています。

年次有給休暇の取得促進については、時季指定義務の周知徹底や時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」などに集中的な広報を行うこととしています。

●総合的なハラスメント対策の推進

4月より中小企業についてもパワーハラスメント防止措置が義務付けられたことを背景に、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、法の履行確保を図っていく旨の方針が示されています。パワーハラスメント防止措置の対応が未だ行われていない場合は、早急に対応を検討しなければなりません。

【5月号 TOPIC1 の一部訂正】

・2022年5月号のTOPIC1の文章中、間違いがありました。お詫びして以下のように訂正させていただきます。申し訳ございません。※下線は訂正部分

(5月号 TOPIC1 3ページ1段目下から3行目)

× 「2022年4月以降、1月あたりの減額率は、これまでの5%（最大30%）から、4%

（最大24%）に変更されます」

⇒〇「これまでの0.5%（最大30%）から、0.4%（最大24%）に変更されます」

(同 3ページ2段目上から9行目)

× 「増額率は変わらず、1月あたり7%で、最大で84%となっています」

⇒〇「増額率は変わらず、1月あたり0.7%で、最大で84%となっています」

年金 2つのタイプの同時加入が原則可能になります

確定拠出年金の改正ポイントと活用のメリット

2020年6月に公布された「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」は、今年4月から段階的に施行されています。今回は、日本における年金制度の体系を踏まえ、確定拠出年金制度改正の施行ポイントをお伝えします。

●独自の年金制度体系

日本の公的年金制度は、「国民皆年金」です。安定的に保険料を徴収し、予測できない将来のリスクに対し、社会全体で支え合い、生涯を通じた保障を実現するという考えのもとに誕生しました。

20歳以上のすべての人が加入する国民年金を基礎に、民間企業などに雇用されている被用者が加入する厚生年金保険などの公的年金に加え、企業年金の3階建て構造となっています。

企業年金は、高齢期における所得保障を目的として、企業が従業員を対象に任意で実施する年金制度です。1960年代以降、戦後の高度成長期やバブル崩壊といった社会・経済情勢を背景に、退職金に代わる制度として普及しました。企業年金には、確定給付企業年金や確定拠出年金などがあります。確定拠出年金は、企業年金制度改革のなかで、個人や企業の自主的な努力を支援する目的で、2001年に法制度化され、運用が始まりました。

●確定拠出年金の仕組み

確定拠出年金は、加入者ごとに拠出された掛金を、加入者自らが運用し、その運用結果に基づいて給付額が決定される制度です。事業主が主体となる企業型（以下、企業型 DC）と、個人型（以下、iDeCo）の2タイプがありま

す。企業型 DC は、従業員が加入者となり、企業の制度運営に沿って拠出された毎月の掛金額に応じて、従業員自ら運用商品を選択します。掛金を全額事業主が拠出するほか、規約による一定条件のもと、従業員が事業主の拠出分に掛金を上乘せする「マッチング拠出」や、給与の一部を掛金とする「選択型」など様々な設計方式があります。今回の法改正では、厚生年金被保険者（70歳未満）であれば、原則すべての人が加入対象となりました。また受給開始時期の上限年齢は、70歳から75歳に引き上げられています。

iDeCo は、国民年金基金連合会が実施する制度で、個人が加入し、掛金は加入者自らが拠出します。今回の法改正により、国民年金の被保険者であれば65歳未満まで加入可能となりました。企業型 DC と同様、受給開始時期の上限年齢は70歳から75歳に引き上げられています。

●同時加入の要件緩和

現在、企業型 DC に加入している方が iDeCo に加入するには、労使の合意に基づく規約などの定めと、かつ事業主掛金の上限引き下げが必要です。

法改正により、10月以降は規約などの定めがなくても、原則同時加入が可能となります。条件として、企業型 DC の事業主掛金と

iDeCo の掛金の拠出限度額に応じて、合算管理の仕組みを構築することが必要です。企業型 DC の事業主掛金と iDeCo の掛金については、2018年1月より年単位での拠出も可能となっていますが、今回の要件緩和は、各月の拠出限度額の範囲内での各月拠出に限られています。また「マッチング拠出」利用者の同時加入はできないので注意しましょう。

●企業型 DC の導入メリット

確定拠出年金制度には、様々な税制優遇があります。掛金、運用益は全額非課税であり、企業型 DC の事業主掛金は損金計上することができます。更に「選択型」方式の場合は、社会保険料も対象外となるため、折半負担する事業主にとっても負担軽減が期待できます。また受給方法に関しては、一時金として受給した場合は退職所得控除、年金として受給した場合は公的年金等控除が適用されます。

今回の法改正は、長期化する高齢期の就業に対し、経済基盤の充実を図り、より多くの企業や個人が制度を活用できることを目的としています。「70歳雇用時代」を迎えるにあたり、高齢者の就労と年金の問題を理解することは必要不可欠です。自社にとって、働くモチベーションを維持した長期就労の在り方とは何か、今一度考えてみてはいかがでしょうか。

01

「シフト制」労働者への生活支援を求めて 法整備を訴える弁護団が結成

コロナ禍の影響もあり、「シフト制」（一定期間ごとに勤務の日時を決める）で働く人に企業から休業手当が支払われず、生活が困難に陥っている労働者を支援しようと、このほどシフト制労働者支援のための弁護団が結成されました。シフト制労働者への休業補償については、法律に明確な規程がないとされており、補償を受けられない労働者が企業を提訴するケースも起きています。弁護団では労働者からの相談に応じながら、救済のための法整備を目指すとしています。

02

現状認識からビジョン、仕組み構築まで 持続可能な商店街づくりのノウハウ集

中小企業庁は、商店街をはじめとする商業集積地における環境の変化を踏まえ、地域における持続可能な活動を進めるための「地域の持続可能な発展に向けた商店街づくりのノウハウ集」をこのほどまとめました。全国の先進的な取り組みの分析を中心としたもので、商店街の置かれている現状分析、自分たちの商店街の「ありたい姿」の整理、持続可能な仕組み作り、取り組むべき新たな活動など順序立てて説明。随所に全国から集めた好事例が掲載されています。

03

キャリア形成、キャリアチェンジに強みを発揮 ポータブルスキル見える化ツール

厚生労働省は、ミドルシニア層のホワイトカラー職種を対象に、ポータブルスキル（業種・職種が変わっても強みとなる持ち運び可能な能力のこと）を測定し、それを活かせる職務や職位を提示する「ポータブルスキル見える化ツール」を開発し、3月から提供を開始しています。15分程度の入力で、自身では気付くことが難しい強みを発見でき、持ち味を生かせる職務や職位を確認できます。キャリアコンサルタントなどがこのツールを活用するためのマニュアルや映像教材もあります。

04

近年の傾向を反映したスローガンの下 全国安全週間を7月に実施

7月1日～7日の日程で今年も「全国安全週間」が実施されます。労働災害防止のために、産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識啓発、安全維持活動の定着を目的にした、今年で95回目を数える活動です。今年のスローガンは「安全は 急がず焦らず 怠らず」。近年の労働災害は転倒するケースが増加しており、また労災にカウントされなくても、急な動作で腰痛を引き起こしたりするのが問題視されています。「急がず焦らず」には近年の傾向が反映されているようです。

05

知財経営の意識向上には何が必要か 特許庁が知的財産活用事例集を取りまとめ

知的財産を活用し企業としてのステップアップを図るためには、経営層自身が知財経営の重要性を知悉する必要があります。このほど特許庁は、経営層と知財部門との間のコミュニケーションに着目した、知財・無形資産活用経営の事例集を作成、公開しました。国内20社を対象に企業の知財部門、事業部門、経営層にそれぞれヒアリングした結果をまとめています。巻頭には、掲載事例全体の内容を整理したエグゼクティブサマリーを設けており、目的に応じた事例探索ができます。

06

スマホで年金額が試算できる 「公的年金シミュレーター」試験運用開始

厚生労働省は、スマートフォンやタブレットで、年金額を簡単に試算できる「公的年金シミュレーター」の試験運用を4月25日から開始しました。「ねんきん定期便」記載の二次元コードを読み取り、生年月日を入力するだけで、将来受給できる年金額を試算できます。厚労省によれば、試験運用の使い勝手等の意見を広く国民から聴き、本運用（開始時期は現時点では未定）に生かしていきたいとしています。本運用では、年金受給開始時の税負担額や国民健康保険料などの記載も検討されています。

成長を促すのは無形資産への投資

2022年の中小企業白書と小規模企業白書がこのほどまとまり、4月26日に閣議決定されました。コロナ禍や原油・原材料価格の高騰など、中小企業にとって厳しい環境が続く中で、中小企業、小規模事業者の自己変革と成長のヒントを具体的な事例を交えて提示しています。

●経営環境の厳しさを認めつつ

「事業再構築」が重要と提言

今回の中小企業白書・小規模企業白書（以下「白書」）は、国内外の公的機関や民間企業の既存の調査・研究データをもとに中小企業、小規模企業の現状を確認した上で、企業としての変革と成長のための道筋を模索する構成になっています。節目ごとに新たな挑戦を行うために必要な取り組みについて、具体的な成功事例を盛り込んでいます。

白書ではまず総論として「感染症の流行や原油・原材料価格の高騰、部材調達難、人材不足といった供給面の制約もある中で、引き続き厳しい状況にある」ことを押

さえています。その上で、事業継続とその後の成長のためには「**事業再構築**」が重要とし、「売上面への効果や既存事業とのシナジー効果を実感」する企業も存在することを指摘しています。

●ブランド構築と

人的資本への投資

そして、中小企業にとっての成長を促すために必要な取組として、**無形資産投資**を提言しています。無形資産投資とは具体的には**ブランド構築**や**人的資本への投資**で、ブランド構築のためにはコンセプトの明確化と従業員への浸透が、人的資本への投資のためには**計画的なOJTとOFF-JTの実施**が必要としています。

一方、小規模事業者に対しては、積極的な事業見直しへの取り組みを認めつつ、そこで直面する課題を克服するために必要なのが**支援機関**であると指摘。そのネットワークやノウハウを活用し、地域課題の解決を事業者と支援機関がタッグを組んで取り組んでいくべきと捉えています。

●前提として取引適正化と

デジタル化の進展を求める

中小企業、小規模企業それぞれの変革の道筋は上記の通りですが、白書では両者に共通する、「共通基盤」として克服されるべき課題も掲げています。それは「**取引適正化**」と「**デジタル化**」です。

取引適正化は、中小企業の質上げの原資の確保のため、**価格転嫁のための販売先との交渉機会**を設けることが重要としています。デジタル化では、**新たなビジネスモデルの確立を目指す**という次元まで、腰を据えて取り組むことの重要性を示唆しています。

白書では以上の流れの中で随所に、想定読者である中小企業、小規模事業者に資する成功事例を紹介しています（左にそのうちの一例を紹介）。この事例に一通り目を通すだけでも、変革へのヒントを得ることができるものと思います。Webサイトで閲覧できますので、参考にはいかがでしょうか？

共通基盤としてのデジタル化実践の好事例

受注情報に基づく配車業務の効率化を実現し、総合物流サービス業への発展につなげたケース

＝感染症流行下で、外部専門家からの指導・支援により、業務プロセスの効率化や社内の情報共有から取り組む意義に気づき、デジタル化の取組を進展させた。

【企業名】 略

【企業概要】

半導体製造装置などの輸送を行う運送業者（従業員 84 名、資本金 1,000 万円）
（取組・効果）

- IT コーディネーターからの指導で自社の経営課題と取り組むべきデジタル化の要点を整理。高度なデジタル化を目指すのではなく、まずは配車業務の効率化と情報共有の迅速化を実現し、その経験を踏まえて高度なデジタル化を段階的に目指すことが重要と判断。
- 2021 年には受注情報をもとに配車業務をシステム化し、社内資源の最適配分と情報共有の迅速化を実現。これにより、2022 年には倉庫業へ本格的に進出し、倉庫管理情報もシステムで連携することで、総合物流サービス業へと発展を図る。
- システム構築後の 2 年間で、売上高 1 割増を見込む。

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

試用期間中の解雇

Q 4月に5人の新規学卒者を採用し、職務に必要な知識等を社員研修とOJTにより指導しましたが、そのうち1人が著しく習得能力が低く仕事への意欲も感じられません。試用期間中なので解雇することは可能でしょうか。 (Q社・人事部)

A 新たに労働者を採用したものの、採用面接時にその者が業務への適性や職務遂行能力があるか、会社の一員として他の社員との協調性があるかなどを見極めるのは非常に困難です。そこで多くの企業では、採用した労働者の能力・適性・勤務態度などを見極める期間として「試用期間」を設けています。試用期間は、募集時に明示すべき労働条件の一つでもあり、また労働契約書や就業規則にその期間等について定めて労働者に明示しなければなりません。試用期間の長さについては、特に法的な定めはありませんが、「1年以上の試用期間中の労働者は不安定な地位に置かれるものであるから、労働能力や勤務態度等業務への適性を判断するのに必要な合理的な期間を超える試用期間は公序良俗に反し、その限りにおいて無効とする」との判例（ブラザー工業事件：昭59.3.23、名古屋地裁）もあることから、一般的には3か月から6か月が適正な期間といえます。

試用期間といえども、会社と労働者の労働契約は成立しています。しかし法的には、試用期間を「解約権留保付労働契約」といい、使用者である会社側が採用した労働者を本採用するかどうかを決める権利をもつ期間です。試用期間中に本採用が難しいと判断した場合、その有している解約権を行使して本採用せず解雇により採用した労働者との労働契約を解約することができます。解約が留保されているということは、本採用になった場合より広い範囲において解雇の自由が認められていることとなります。とはいえ、試用期間中だからといって簡単に解雇できるわけではありません。解雇については客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として認められる場合でなければ解雇は無効

となります。

試用期間は、適性、能力、勤務態度など従業員としての適格性を判断するための観察期間であり、指導期間でもあるので、留保されている解約権を行使して解雇するには、適格性判断の具体的な根拠（能力不足、勤務成績・態度の不良など）を示す必要があり、その判断の妥当性が問題となります。

したがって、試用期間中の解雇を有効とするには、試用期間中にどのような事由に該当した場合に解雇となるのかを労働契約書や就業規則に明示しておくことが重要です。

さらに、試用期間中の解雇理由を能力不足とするには、育成指導や訓練を行ったにもかかわらず、重ねても、正社員として雇用するに足る能力にまで至らない程度に能力が不足していること、意欲がないことなどについての指導記録や従業員本人の成果物で明らかであれば、解雇が有効となる可能性が高くなるといえます。したがって、試用期間中は定期的に面談し、指導内容を記録しておくなどの対応も必要となります。

なお、能力不足であるか否かが引き続き正社員として本採用するまでの能力に至っているかが明らかでない場合は、試用期間を延長して、その間に本採用するか否か判断することもできます。試用期間を延長するにあたっては、就業規則や労働契約書にその定めがある場合を除き、延長の合意を得ておくべきです。また、試用期間を延長するといっても不相当に長期間にすると無効と判断される危険性があります。試用期間を延長する場合には、当初の試用期間に加えて、さらに1か月から3か月程度が適切でしょう。

今月の
ポイント

試用期間中の解雇は可能だが、適格性判断の具体的な根拠を示す必要がある。どのような場合に解雇となるのかを労働契約書や就業規則に明示すべき。



エンゲージメントという指標

労務分野における「エンゲージメント」は大きく「従業員エンゲージメント」(会社に対する従業員の信頼感)と「ワークエンゲージメント」(就労そのものに対して従業員個々人が持つ達成感)の2つに分かれるとされています。近年この概念が企業の成長との有意な相関関係があるとの研究が報告され、多くの企業で「エンゲージメント」を高める施策が注目されるようになりました。一連の働き方改革も、エンゲージメントを強化する施策と言えるでしょう。

最近では従業員の「エンゲージメント」の強度が、既存の財務指標と同じように、投資家が投資先を検討する際に注目されるという潮流も現れています。企業が正しく明確なゴールを設定し、公明正大な従業員評価の指針を持ち、従業員に相応の権限を与える——という職場環境であれば、それはエンゲージメントを高めるだろう、そういう企業は将来きっと成長するだろう、という見立てによるものでしょう。



ところで、さまざまな調査機関が日本企業のエンゲージメントを調査し、その結果、国際的にはエンゲージメントが低いとの結果が報告されています。原因は明確ではありませんが、ここに今日しばしば問題視される給与水準の低さが影響していることはないでしょうか？ いろいろな調査では報酬の低さは必ずしも前面に出してはいません。今後もし他国並みに給与がアップした場合に、エンゲージメント指標はどう変化するのでしょうか？

編集後記

5月～9月には「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」が展開されていますが、5カ月間の中間月である7月は「重点取組期間」とされています。暑さが本格化する月。職場環境や服装の再点検、作業時間の短縮など対策を取りましょう。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。