

弁護士法人

小寺・松田法律事務所

札幌事務所

〒060-0042 札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL.011-281-5011 FAX.011-281-5060

<http://www.kmlaw.jp/>



Vol.29

発行：令和1年10月

これだけは押さえておきたい 「働き方改革」

大きな変革を遂げる、労働法の分野

世の中の変化のスピードがますます速くなっていると感じますが、法制度の面でも重要な改正が矢継ぎ早に行われています。昨年から今年にかけて、労働法の分野でも重要な法律改正が行われました。

2018年7月には、働き方改革関連法が公布され、労働時間法制の見直しと雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための法整備が行われました。

また、2019年5月には、労働施策総合推進法が改正され、パワハラ防止対策の法制化が行われました。

労働時間法制の見直しは、働き過ぎを防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」の実現を目的とするものです。その内容は、労働基準法制定以来初めての大改革となる残業時間の上限規制が設けられました（罰則有り。大企業は2019年4月～、中小企業は2020年4月～）。そのほか、勤務間インターバル制度、1人1年当たり5日間の年次有給休暇の取得を企業に義務付けること（罰則有り。2019年4月～）、中小企業においても月60時間超の残業の割増賃金率を引き上げること（25%→50%、2023年4月～）、労働時間の状況を客観的に把握するよう企業に義務づけること、フレックスタ

イム制度の拡充、高度プロフェッショナル制度の新設等の内容が含まれています。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保については、同一企業内における正社員と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくすことを目的として、そのための法令の規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、行政による事業主への助言・指導の制度や、行政ADRの整備等の内容が含まれています。

パワハラ防止対策の法制化については、事業主に対してパワハラの相談体制の整備等雇用管理上の措置義務を新設することや、パワハラに関する労使紛争についての都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停などが含まれています。

このように、この度の法律改正は、労働者にとっても企業にとっても、非常に重要な内容を含んでいると同時に、罰則付きの改正もあるので、注意が必要です。

そこで、今回は働き方改革及びパワハラ防止対策の特集号として、法律改正の解説を行います。

同様の解説は、新聞等でもご覧になった方も多いと思いますが、この解説が皆さまのお役に立てれば幸いです。

弁護士法人小寺・松田法律事務所

弁護士 松田 竜

残業時間の上限規制が一層厳しくなりました。



弁護士 角 大祐 弁護士 横井 千穂

時間外労働の上限規制の導入

2019年4月1日から、時間外労働時間の上限規制が導入されました。ただし、中小企業についての適用は1年間猶予され、2020年4月1日からとなります。また、建設事業や自動車運転の業務など、一定の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。新技術・新商品の研究開発業務については、時間外労働時間の上限規制の適用はありません。

時間外労働の上限規制の内容

労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内とされています(法定労働時間)。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えなければならないとされています(法定休日)。法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や、法定休日に労働させる場合には、労働基準法36条に基づく労使協定(いわゆる36協定)の締結・届出が必要です。この点は、今回の法改正でも変わりません。

新たに罰則規定が設けられました

これまで36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって上限の基準が定められていました。しかし、罰則による強制力がなく、特別条項を設けることによって上限なく時間外労働を行わせることが可能となっていました。

今回の法改正では、36協定で定める時間外労働は、原則として1か月45時間、1年360時間を上限とすることが定められました。また、時間外労働と休日労働の合計時間は、1か月当たり100時間未満、2～6か月平均のすべてが1か月あたり80時間以内でなければならないと定められました。

特別条項を設ける場合の上限規制

36協定では、通常予見することができない業務量の大幅な増加等の臨時的な特別の事情がある場合には、1か月45時間、1年360時間を超えて労働させることができる旨を協定することもできま

す(いわゆる「特別条項」)。

前述のとおり、これまで特別条項による時間外労働の延長には上限がありませんでした。しかし、この度の法改正により特別条項による時間外労働時間の延長に以下の①～④の上限規制が定められました。今後、特別条項を定める場合には、以下の各規制を遵守した条項としなければなりません。

- ①時間外労働の合計時間が年間720時間以内であること
- ②時間外労働と休日労働の合計時間が1か月当たり100時間未満であること
- ③時間外労働と休日労働の合計時間の2～6か月平均のすべてが1か月当たり80時間以内であること
- ④時間外労働が月45時間を超える月が年6か月以内であること

「臨時的な特別の事情」とは

「臨時的な特別の事情」の内容については、従前の扱いと同じです。すなわち、「臨時的な特別の事情」とは、一時的または突発的なものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれる事情を指し、限度時間内で時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。具体例としては、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械トラブルへの対応などが挙げられます。

「業務の都合上必要な場合」、「業務多忙なとき」、「使用者が必要と認めるとき」など、恒常的な長時間労働を招くおそれのある抽象的な定め方は認められません。

罰則の内容

今回法定された時間外労働の上限規制に違反した場合には罰則(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。また、厚生労働省により、企業名が公表される場合もありますので、お気を付け下さい。

ワーク・ライフ・バランスを維持しながら健康に働き続けられる新たな制度

弁護士 日和優人



勤務間インターバル制度とは、勤務終了後、次の勤務開始までの間に一定時間以上の「休息期間」を設ける制度です。労働者が一定の休息時間を確保することで、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができるようになると考えられています。

具体的には、始業が午前9時／終業が午後6時の会社で、ある日午後11時まで業務を行ったとします。インターバル時間を11時間と定めた場合、この労働者は翌日の勤務開始可能時刻は前日の終業時刻から11時間が経過した午前10時となります。

日本ではこれまであまり馴染みのない制度でしたが、EU加盟国では1993年に導入されており「24時間につき最低でも連続した11時間の休息期間」を取ることを義務化しています。

日本企業でも取り組みが始まっています。

日本でも本田技研工業株式会社が

1970年代からこの制度を導入しておりましたが、2017年頃から導入企業が増加しており、KDDI株式会社やユニ・チャーム株式会社などの企業でも導入されるようになりました。

今回の働き方改革実行計画では、勤務間インターバル制度の導入は、あくまで努力義務とされるにとどまりましたが、導入企業は要件を満たせば「職場意識改善助成金」が支給されることになりました。

健康障害の最大の要因の一つである睡眠不足を直接改善するための効果的な対策と考えられており、厚生労働省では過労死防止大綱の中で2020年の導入率10%以上という目標を設定しています。



年次有給休暇取得の義務化がスタートします。

弁護士 堀岡和正



労働基準法では、使用者は労働者に対し、その勤続年数等に応じて年次有給休暇（年休）を与えなければならないとされています。「与えなければならない」といっても、わが国の労働基準法では、基本的に労働者が、年休を取るか否か、いつ取るか、を決める仕組みとなっています。そのため、年休取得率の低迷が問題となり、1987年の改正により、使用者が計画的に労働者に年休を取らせることができるという制度（計画年休）が導入されました。

しかし、年休取得率の低迷は続き、厚労省の就労条件総合調査によると、年休取得率は、2003年が48.1%、2008年が46.7%、2013年が47.1%、2018年が51.1%とされています。2018年度の民間の調査では、日本の年休取得率は、世界19カ国中最下位で、ブラジル、フランス、スペインなどは100%とのことです。

新たな法改正がこの4月からスタートしました。

この度の改正（2019年4月施行）では、使用者は、10日以上年休を有する労働者に対して、自ら特定の日を決めて年5日以上年休を取らせることを義務付けられることになりました（1年の基点となるのは、10日以上年休を与えた日です）。ただし、①労働者が自分で年休を取ることを決めた日と②計画年休の日の合計が年5日以上となっていれば、使用者は自ら特定の日を決めて労働者に年休を取らせる義務を負いません。つまり、使用者としては、①または②の年休取得日が年5日に満たなければ、自ら特定の日を決めて労働者に年休を取らせなければならない、ということになります。使用者がこの義務を怠った場合には、30万円以下の罰金を科せられる可能性があります。労働者1人につき1罪が成立し、罰金の上限は30万円×労働者数となるので、注意が必要です。

2023年から、中小企業に対する割増賃金率の猶予措置が廃止されます。

弁護士 熊谷 建吾



ご存知のとおり、時間外労働に対しては割増賃金が支給されます。具体的には、法定労働時間(原則として1日8時間・月40時間)を超過する労働時間に対しては、25%以上の割増率の適用があります。すなわち、超過労働時間に対しては、基礎となる賃金単価の125%以上の賃金を適用した残業代を支給する必要があります。さらに、平成20年の法改正(平成22年4月施行)により、超過労働時間のうち、月60時間を超過した分については、割増率が25%以上から50%以上に引き上げられました。もっとも、この割増率の引き上げは、中小企業(業種、資本金、従業員数によって定義されています)については、適用は猶予されており、従前どおり25%以上とされていました。

今回の働き方改革の一環として、この中小企業に対する猶予措置の廃止が決定されました。2023年4月1日

以降については、この引上げ措置が全ての企業に適用されることとなりました。1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率及び1か月の起算日については、労働基準法第89条第1項第2号に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関するものですので、就業規則に規定する必要があります。



労働者の健康管理のため、産業医の機能が強化されました。

弁護士 大塚 智子



今回の法改正では、労働者の健康管理のため、産業医(労働者数50人以上の事業場では選任義務があります。)の機能や長時間労働者に対する面接指導等が強化されました。要点は次のとおりです。

産業医の機能の強化

①産業医への情報提供

事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名や、80時間を超えた時間に関する情報(該当者がいない場合は「いない」という情報)等を産業医へ提供しなければならなくなりました。

②産業医と衛生委員会の関係強化

事業者は、産業医から勧告を受けたとき、勧告内容や講じた措置等を衛生委員会(労働者数50人以上の事業場では設置が義務づけられています。)等に報告しなければならなくなりました。

③健康相談の体制整備

事業者は、産業医等が健康相談等に

応じるための体制整備(例えば、健康相談の申出方法(日時、場所も含む)や産業医の業務内容を労働者に周知させる)を行うよう努めなければならなくなりました。

長時間労働者に対する面接指導等

事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対しては、速やかに時間外・休日労働時間数を通知しなければならなくなりました。

また、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者については、その労働者の申出があるとき、医師による面接指導を行わなければならなくなりました(改正前は、100時間を超えた場合とされていました)。



より働きやすく。 フレックスタイム制の見直し

弁護士
橋田 幸典



フレックスタイム制は、清算期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業・終業時刻を自らの裁量で決定して労働する制度です。

1日、1週の法定時間規制を受けず、清算期間での総実労働時間に対して法定労働時間規制がなされます(労働基準法32の3)。

例えば、清算期間1か月、総労働時間150時間と定めた場合、労働者は1か月150時間を下回らない時間働けば、コアタイム以外の出退勤時間を自由に決められます。1か月(暦日数30日とします)の実労働時間が200時間となった場合、150時間を超えた部分が直ちに時間外労働となるわけではなく、30日あたりの法定労働時間(週40時間÷7日×30日=171.42時間)を超えた部分(28.58時間)が時間外労働となります。

清算期間が3ヶ月に延長されました。

さて、現行のフレックスタイム制の欠点として、清算期間の上限が1か月であるた

め、6月は長く働き、子供が夏休みとなる8月は短く働くといった月またぎの調整ができないことが指摘されていました。今回の改正では、清算期間の上限が3か月以内まで伸張され、労働者は、繁忙期と閑散期とでメリハリを付けて働くことが可能となりました。

他方で、特定月の過剰労働防止のため、1か月を超える清算期間を定める場合、労使協定の届出義務化(労働基準監督署長宛)、月の労働時間の上限(清算期間を1か月ごとに区分し、各月の労働時間が1週平均50時間を超えないこと)という2つの縛りが設けられました。

法定時間外労働の算出方法も変わります。

この場合に法定時間外労働となるのは、①1週平均50時間を超えて労働させた時間+②清算期間における総労働時間のうち法定労働時間の総枠を超えて労働させた時間(ただし①の時間を除く。)となります。

新設された 「高度プロフェッショナル制度」

滝川事務所長
弁護士
村田 雅彦



【高度プロフェッショナル制度とは】

一定の要件を満たすことで、労基法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規程を適用しなくてもよいという制度です。

この制度の対象となる労働者は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で、一定の年収要件を満たす労働者とされています。制度適用の要件は、年収1075万円以上であること。労使委員会の決議、労働者本人の同意、年間104日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることとされています。

【制度導入の流れ】

制度導入にあたっては、労使委員会の設置、労使委員会の決議、労基署長への届出、対象労働者の書面による同意の取り付けという手続が必要になります。

【制度導入後】

また、制度導入後にも健康管理時間の把握、休日の付与、健康福祉措置の実施

などが必要であり、実施状況について労基署長に定期報告を行わなければならないとされています。

【労使委員会について】

労使委員会とは、賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会です。使用者及び労働者を代表する者が構成員となっている必要があります。また、労働者代表委員が半数を占めていなければならないなど様々な条件があります。

【労使委員会の決議について】

労使委員会で決議すべき事項は、対象業務、対象労働者の範囲、対象労働者の健康管理時間の把握及びその方法、対象労働者の同意の撤回に関する手続などがあります。労使委員会の決議の要件は、委員の5分の4以上の多数とされています。

以上のとおり、高度プロフェッショナル制度を導入するにあたっては、法律で定められた様々な手続を行うことが必要とされています。

同一労働同一賃金を実現させる 法改正が行われます。



苫小牧事務所長 弁護士 中野 正敬

パートタイム・有期雇用労働法が2020年4月（中小企業は2021年4月）から施行されます。この法改正により、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム（短時間）労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間の不合理な待遇差をなくし、雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保することを目的としています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。主な改正ポイントは次のとおりです。

1 不合理な待遇差を解消するための規定整備

① 均衡待遇規定について

同じ企業内の正社員と非正規社員との間で、個々の待遇（基本給、賞与、役職手当、福利厚生、教育訓練など）ごとにその性質や目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべきであるという基本的な考え方を明らかにしました。

均衡待遇規定とは、正社員との間で、(ア)職務内容（業務の内容と責任の程度）、(イ)職務内容・配置の変更の範囲、(ウ)その他の事情の内容を考慮して、不合理な待遇差を禁止する規定です。

② 均等待遇規定の対象について

短時間労働者に加えて有期雇用労働者も対象とされました。

均等待遇規定とは、正社員との間で、(ア)職務内容（業務の内容と責任の程度）そのもの、(イ)職務内容と配置を変更する範囲が同じ場合、差別的取扱いを禁止する規定です。

③ 派遣労働者に対する派遣元の義務について

派遣元事業主に対し、新たに(ア)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(イ)一定の要件（同種業務の一般的労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかの確保を義務づけました。

④ ガイドラインの整備について

短時間・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれ

についても、どのような待遇差が不合理に当たるかを判断する具体的な指針として、ガイドラインを整備しました。

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

① 有期雇用労働者についても、説明義務が課せられました。

待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項について、事業者の説明義務が規定されました。

② 対象範囲は広く定められています。

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれについても、事業主に正社員との待遇差の内容・理由等の説明義務が規定されました。

③ 不利益な取扱いを禁止しています。

労働者が説明を求めた場合に事業主が不利益な取扱いをすることを禁止し、説明義務の実効性を高めています。

3 行政による助言指導等や行政ADRの整備

① 助言指導の対象が広がりました。

従来、事業主に対する行政の報告徴収・助言・指導等は、短時間労働者、派遣労働者にのみ規定がありましたが、改正法により有期雇用労働者についても根拠規定が整備されました。

② 行政ADRの対象も広がりました。

従来、短時間労働者にのみ規定があった行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）につき、有期雇用労働者・派遣労働者についても根拠規定が整備されました。

③ 行政ADR取り組み内容も変わりました。

均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する紛争は従来行政ADRの対象外とされていましたが、改正により行政ADRにより解決することができることになりました。

各論では、「ガイドラインの考え方」、「派遣法改正と事業主の説明義務の強化」について解説いたします。

各論① 「同一労働同一賃金」のガイドラインについて

社会保険労務士 杉田 優



このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものです。

1 基本給

労働者の基本給は、能力又は経験に応じて支払う「職能給」、業績又は成果に応じて支払う「成果給」、勤務年数に応じて支払う「勤続給」など、趣旨・性格が様々です。その上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならないとされています。また、昇給に関しても、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上については同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行うべきものとされています。

2 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給する性質の「賞与」については、同一の貢献に対しては同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならないとされています。

3 各種手当

(1) 役職手当

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならないとされています。

(2) その他手当

通勤手当、出張旅費、同一の時間外労働を行った場合の時間外手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合の深夜・休日労働手当の割増率等は、同一の取扱いを行わなければならないとされています。

4 賃金の決定基準・ルールについて

賃金の決定基準・ルールについては本来、労使対等の原則に基づき労使協議により決定されるべきものですが、正社員と非正規社員との間の相違は職務内容、転勤の範囲、その他の具体的事情に照らして不合理なものであってはならないとされています。

5 定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年後に継続雇用された嘱託社員については、継続雇用であることを含め、様々な事情を総合的に考慮して、正社員との処遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するとされています。

各論② 派遣法が改正され、事業主の責任が強化されました

弁護士 細谷 祐輔



1 派遣法改正

派遣元事業主は、派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定水準*1を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保しなければなりません。均等・均衡待遇の考え方については、解釈を明確化するため、ガイドラインが策定されています(詳細は各論①参照)。

派遣先事業主は、派遣元事業主が①、②を確保できるよう、①の判断材料となるべく、比較対象となる労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供する義務があります。派遣先からの情報提供がないときは、派遣契約の締結が禁止されます。

また、教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等必要な措置を講じなければならず、派遣料金の額についても、派遣元の交渉に応じて配慮する義務があります。

2 事業主の説明義務の強化

事業主(派遣元事業主)は、パートタイム労働者・有期雇用労働者(契約社員、嘱託職員等の契約上雇用期間が定められている労働者)・派遣労働者のいずれについても、雇入時の待遇内容、待遇を決定する際の考慮事情だけでなく、正社員(派遣先比較対象労働者)との間の

待遇差の内容及び理由についても説明する義務があります。説明義務違反にかかる紛争は、行政ADRの対象となったため、労働者は説明義務違反に対し、行政ADRでの解決を求めることができます。

*1 一定水準

例えば、賃金決定方法は、次のイ、ロに該当するものに限るとされる。

イ 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの

ロ 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの



パワハラ防止対策の法制化



弁護士 橋田 幸典

本年5月29日付で「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正され、第8章(30条の2～8)に「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等」というパワハラに関する規定が新設されました。

1 パワハラの定義

パワハラとは「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業関係が害される」とことと定義されています。

①「優越的な関係」とは、上司・部下のみならず、先輩・後輩、同僚間、部下から上司に対するものなど、職場の人間関係に基づく優位も含まれるとされています。

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とありますので、業務上の指示や注意・指導が必要かつ相当な範囲で行われている限り、苦痛を与えたとしてもパワハラには該当しません。

③「就業環境を害すること」とは、行為を受けた者がそう感じるというだけではなく、一定の客観性が必要とされています。

2 雇用管理上の措置を講じる義務

事業主は、パワハラに関し「労働者からの相談

に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」とされており、今後厚労省から具体的指針が発表される予定です。

3 不利益取扱いの禁止

労働者がパワハラの相談をしたことや、パワハラ相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、事業主が解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されます。

4 国、事業主および労働者の努力義務

パワハラ防止のため、国が広報・啓発活動を行うことや、事業主が研修を実施すること、事業主・役員・労働者がパワハラに対する理解を深め言動に注意すること、事業主の防止措置に協力することが努力義務として定められています。

5 紛争の解決

都道府県労働局長は、パワハラに関する紛争の解決の援助のために、必要な助言、指導または勧告をすることができ、かつ、勧告に従わない事業主がいる場合には、その旨を公表することができることとされています。

これにより、パワハラ問題が生じた場合の法的紛争解決手法として、民事的な損害賠償請求や、企業内部における懲戒処分、労災以外に、行政機関が是正指導、企業名の公表を行うことも可能になりました。

いつもK&Mレポートをご覧ください、ありがとうございます。

今回は、「働き方改革」について特集しました。

ご要望があればお送りいたしますので、ご連絡下さい。

✉ kmreport@kmlaw.jp

札幌弁護士会所属

弁護士法人 小寺・松田法律事務所

●Homepage <http://www.kmlaw.jp/>

●Facebook <https://www.facebook.com/kmlaw1983>



[札幌事務所] 〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階 TEL 011-281-5011/FAX 011-281-5060

[岩見沢事務所] 〒068-0021 北海道岩見沢市1条西5丁目4番地2 ライズビル2階 TEL 0126-22-3380/FAX 0126-22-3188

[滝川事務所] 〒073-0036 北海道滝川市花月町1丁目1番10号 TEL 0125-23-8455/FAX 0125-23-8448

[苫小牧事務所] 〒053-0022 北海道苫小牧市表町2丁目1番14号 王子不動産第3ビル5階 TEL 0144-36-7230/FAX 0144-36-3101

K M 社会保険労務士法人

[札幌事務所] 〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階 TEL 011-281-5011/FAX 011-281-5060

[苫小牧事務所] 〒053-0022 北海道苫小牧市表町2丁目1番14号 王子不動産第3ビル5階 TEL 0144-36-7230/FAX 0144-36-3101