

# 「裁量労働制」の 法改正について

## 注目トピックス

### 01 | 「裁量労働制」の法改正について

2024年4月から、労使協定締結、届出等の手続きを経て労働者の一部にみなし労働時間制を適用するための「裁量労働制」について法改正が行われます。個別の労働者の合意が必要になるなど厳格化されます。

## 特集

### 02 | コンプライアンス上注意すべき

#### 採用時のNG質問・NG行動

大企業の社員が起こした応募者へのセクハラが話題になりました。コンプライアンス意識の高まり、SNSによる風評被害も踏まえた採用時の注意点について解説します。

### 03 | 年収106万円、130万円の

#### 「年収の壁」対策について

働き過ぎると家族の扶養から外れるため就業を調整する問題、いわゆる「年収の壁」について、政府が支援のための施策を発表しました。現時点での内容を解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 物語思考 「やりたいこと」が見つからなくて悩む人のキャリア設計術 (幻冬舎)

ビジネスパーソンになりたい状態はさまざまですが、理想として掲げるためのステップはなかなか見いだせないものです。自己啓発関連の書籍としてよくある習慣づくりとは一線を画す「物語思考」とはどんなものなのか見てみましょう。

# 「裁量労働制」の 法改正について

2024年4月から「裁量労働制」についての法改正が行われます。個別の労働者の合意が必要になるなど厳格化されます。

## 裁量労働制とは

裁量労働制とは、一定の条件下でのみ適用できる特別な労働時間制度の一つです。具体的には、学術研究や証券アナリストなど業務の性質上「業務遂行の手段」「方法」「時間配分」などを大幅に労働者に委ねる必要がある業務で、使用者（会社）が具体的な指示をすることが困難な場合に、**労使協定であらかじめ定めた時間数働いたとみなす効果のある労働時間制度です**。裁量労働制は「専門業務型：あらかじめ対象職務が決められているもの」と「企画業務型：労使委員会で厳格に対象業務を決めるもの」に分かれますが、企画業務型はその手続き要件の厳格さゆえにあまり一般的ではなく、裁量労働制といえば専門業務型の方が一般的でしょう。

## 専門業務型の対象業務

専門業務型裁量労働制の対象業務として以下の19業種が指定されています。

(1)研究開発 (2)情報処理システムの分析又は設計 (3)新聞・出版・テレビ制作等の取材・編集 (4)デザイン考案 (5)テレビ、映画等の制作プロデューサー等 (6)コピーライター (7)システムコンサルタント (8)インテリアコーディネーター (9)ゲーム用ソフトウェアの創作 (10)証券アナリスト (11)金融商品開発 (12)大学教授(13)公認会計士 (14)弁護士の業務 (15)建築士 (16)不動産鑑定士の業務 (17)弁理士の業務 (18)税理士の業務 (19)中小企業診断士の業務

## 手続き方法と改正内容

専門業務型裁量労働制を導入するためには、労働者の過半数で組織する労働組合または過半数労働者代表との協定を締結し労働基準監督署に届け出る必要がありますが、2024年4月1日以降、新たにまたは継続して専門業務型裁量労働制を導入するためには、**個別の労働者の同意と同意の撤回のルールを定めなければならない**となります。

### 【現在の手続き方法】

労働者の過半数で組織される労働組合（ない場合は労働者の過半数の代表者）との労使協定で、対象業務やみなし労働時間、健康対策などについて取り決めて、管轄労働基準監督署に届出する



### 【2024年4月1日以降の手続き方法】

労使協定締結の際に、以下の事項を追加で定める必要があります。

- ① 個々の労働者の同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取り扱いをしないこと
- ② 同意の撤回の手続き方法と、同意とその撤回に関する記録の保存をすること

上記②に「同意と撤回に関する記録の保存義務」があることから、**専門業務型裁量労働制の対象としたい労働者全員の同意書が必要になるもの**と思われます。また、同意の撤回も認めなければならなくなるため、運用は非常に難しくなるでしょう。実際のところ、法改正後は「専門業務型裁量労働制に同意しない労働者」や「同意を撤回する労働者」が現れる可能性もあり、同意しない労働者を他部署に異動させると今度は「同意しないことによる不利益扱いを受けた」と主張され、別のトラブルになるといった問題が予想できます。

## 裁量労働制がうまくいくパターン

裁量労働制は「現実に何時間働いたかに関係なく、あらかじめ決めた労働時間分働いたとみなす」という効果がありますが、実際の労働時間、拘束時間がみなし労働時間よりも長い場合には、労働者は不満に思うでしょう。逆にいうと、**実際の労働時間がみなし労働時間よりも短い**か同程度で、しかもその時間配分の裁量が認められている場合にのみ、裁量労働制がうまくいくと言えるかもしれません。

# コンプライアンス上注意すべき 採用時の NG 質問・NG 行動

大企業の社員が起こした応募者へのセクハラが話題になりました。コンプライアンス意識の高まり、SNS による風評被害も踏まえ、採用時の注意点について解説します。

## はじめに

大手ゼネコンや商社の社員が、応募者の女子大学生に対して性的暴行を加えたなどとして逮捕され、大きく報道されました。

このような大事件にならずとも、コンプライアンス意識の高まり、SNS での炎上リスクから、採用面接時の企業側の行動には一層の注意が必要となります。以下、採用面接などの際に注意すべき「NG 質問」「NG 行動」について解説していきます。

## NG 質問

面接の際に、就職差別やハラスメントにつながるような次のような内容を聞いてはいけません。

### 【1. 本籍地や住所】

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながる恐れがあるため注意が必要です。

- 本籍地はどこですか
- お父さん、お母さんの出身地はどこですか
- あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか

### 【2. 家族の情報】

家族の職業や収入、学歴、家庭環境をいたずらに尋ねることも要注意です。本人の能力や業務適性と関係のない質問として問題となることがあります。

- あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか
- お父さん（お母さん）がいけないようですが、どうしたのですか

### 【3. 宗教と政治】

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている

個人の自由権に属しており、採用選考の判断基準としてはいけません。

- 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- あなたの家庭は、何党を支持していますか
- 労働組合活動をどう思いますか
- あなたの家では、何新聞を読んでいますか

### 【4. 男女雇用機会均等法に抵触する質問】

性別を理由（または前提、背景）とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

- 結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
- （男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
- 女性には体力的にキツイと思うけど大丈夫ですか
- LGBTQ であることで問題がありましたか

## NG 行動

下記のようなセクハラにつながる行動、炎上につながる行動は厳しく制限した方が良いでしょう。

- 住所をストリートビューなどで検索し、居住環境を調べる。または調べたことを SNS で発信する
- 性自認についての情報を本人の許可なく SNS で発信する
- 個人的に応募者に連絡を取り、食事に誘う
- SNS で採用に関係のない個人的な連絡を取る

なお、前職へ応募者の様子を尋ねる「前職調査」は違法ではありません。ただし、本人の同意なく第三者に個人情報を提供すると、前職側が個人情報保護法に違反することになるため、あらかじめ本人の同意を得て確認することが望ましいでしょう。

# 年収 106 万円、130 万円の「年収の壁」対策について

働き過ぎると家族の扶養から外れるため就業を調整する問題、いわゆる「年収の壁」について、政府が支援のための施策を発表しました。現時点での内容を解説します。

## はじめに

年末近くになると「配偶者の扶養から外れてしまうので就業を調整したい」というパート、アルバイトから要望が上がってくるケースがあります。一定以上の収入や労働時間になると税法上、社会保険上の扶養から外れてしまうためにパートタイマーが就業を抑制する現象は「年収の壁」と言われています。来年 10 月から 51 人以上の会社についてパート・アルバイトへ社会保険適用が拡大されることなども影響して、厚生労働省からこれらの壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするための施策「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表されました。現時点での情報について解説します。

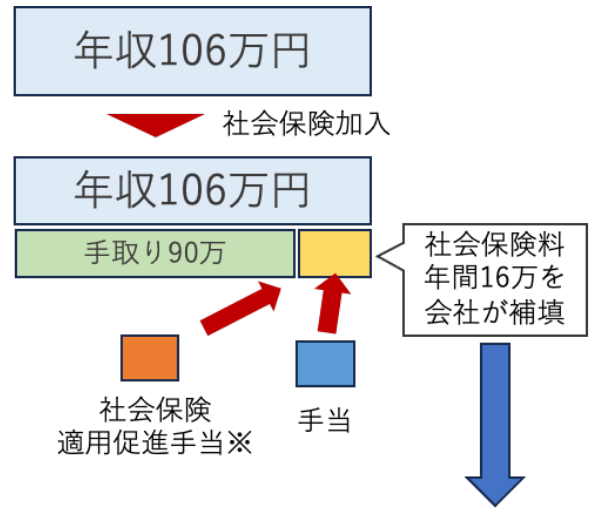
## 106 万円の壁への対応 -キャリアアップ助成金の拡充-

厚生年金被保険者が 51 人以上の会社で働く「週 20 時間以上かつ月収 88,000 円以上＝年収約 106 万円以上」のパートタイマーは、2024 年 10 月から社会保険加入対象となります。自らの社会保険負担が生じることで手取り額が減ってしまうことの補填ために、**キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設される**こととなりました。このコースは、パートタイマー等が社会保険の加入により手取り収入が減少しないように①手当を追加支給する②労働時間を延長するなどの従業員の収入を増加させる取組みを行った会社に対して、従業員 1 人当たり最大 50 万円の支援を行うものとなっています。

また、①の手当の追加支給について、社会保険の等級を決める際に算入しない「社会保険適用促進手当」として支給する場合もこの助成金の支給対象となります。

助成金は最大 2 年半分支給され、次の図のようにその間の社会保険負担を実質的に補填する内容となっています。

【社会保険適用時処遇改善コースのイメージ】



半年ごとに10万円、最大2年半で50万円が会社に助成される

※社会保険適用促進手当という補填方法を選択した場合、社会保険等級決定の報酬に算入しない(社会保険等級は低く維持される)

## 130 万円の壁への対応

健康保険被扶養者・国民年金第 3 号被保険者の認定の基準「年収 130 万円未満」について、年収が一時的に 130 万円を超えてしまう場合も被扶養者として認定される方法が示されました。

この場合、「人手不足による労働時間延長等に伴う残業代増加などの一時的な収入の変動」である旨を会社が証明する書類を添付し申請することにより、収入が一時的に 130 万円を超えても、同一人物について最大 2 回の被扶養者認定がなされるようになります。具体的には毎年冬季に行われる被扶養者資格に係る調査票を提出する際に申請ができるようになると予想されます。

## 家族手当について

税法、健康保険法における被扶養者の認定基準を企業の家族手当の支給基準に準用しているケースについて、その見直しを周知していくことが発表されています。

# 物語思考「やりたいこと」が見つからなくて悩む人のキャリア設計術 けんすう(著)

単行本：260 ページ

出版：幻冬舎

価格：1,650 円 (税込)

## はじめに

エンジェル投資家としても活躍している筆者による「なりたい自分になるための方法」について書かれているのが本書です。「やりたいこと」を見つけるためのビジネス書は多々ありますが、類書と何が違うのでしょうか。

## 「物語思考」のステップ

筆者ももともと行動できない人間であり、この「物語思考」に人生を効率的に変えることが出来たと語られています。物語思考とは「行動したほうがいい」のは分かるが、なかなか出来ない人や自信がない方に勧める思考法です。本書では下記のステップで解説されています。

1. 自分を制限している頭の枷をとる
2. なりたいキャラクター像を設定する
3. そのキャラを実際に動かす
4. そのキャラが生きる環境を作る
5. そのキャラで物語を転がす

同じ趣旨が書かれた多くのビジネス書は「①習慣を変える」「②結果を出す」「③自分の認識を変える」という流れが一般的です。この方法は実現できればいい方向に向かいますが、そもそも習慣を変えるところで多くの人がつまずいてしまうのではないのでしょうか。

## まずなりたい状態を見つける

なりたい状態やあり方を想像しようとする、多くの人は現実的な範囲でイメージしてしまうと筆者は指摘しています。今までやってきた努力は無駄でないとはいわれませんが、過去からの積み重ねよりも、未来の状態を設定する方が今の行動に対しての影響が高いと筆者は解説しています。

この理屈は分かっても、今までやったことがない行動で

あれば「無理」だと判断してしまいやすいのも理解できます。ただ過去が変えられない事実である以上「将来像を設定した上で、たった今から行動する」のが合理的だと言えます。

「10 年間、毎日野球をやっていた」という人がいます。(中略)しかし、その人がよく考えた結果「将来はプロのテニスプレイヤーになりたい」と本気で思ったらどうでしょうか？おそらく、今日は野球ではなくてテニスの練習をすると思うんです。

## キャラクターの設定をする

たとえばダイエットをする場合、多くの人が目標体重を設定します。そしてそれが達成されればダイエットは終了です。また、人によっては時間がかかり途中で挫折する場合があります。それならば自分のキャラクターを「自分はアスリートのような人間で間食せずに定期的に運動する」と設定し、先にステップを進めることで継続的に行動し続けられると解説されています。

キャラクター設定は短時間で安易にすべきではありません。そのキャラクターが求めるものは何か？どんな行動をするのか？目の前にどんな壁があるのか？何かを選択する時にどんな癖があるのか？などキャラクターの原型づくりをじっくりと行っていくのが重要です。

本書はこれ以降、実際の行動の仕方、そして最もページが割かれている環境の作り方を解説した後に独特な表現である「物語の転がし方」による運用方法が書かれており、一般的ではないアプローチ方法としても一読の価値があります。

やりたいことを見つけ、行動を変えるということに対して「いろいろ努力したけど自分に合わなかった」という方にオススメしたい一冊です。

# 「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



## 柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

### 1. クラウド管理システム（セルズドライブ） の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

### 2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすいと法改正に沿った管理ができます。資料あり。

### 3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



### 4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

### 5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

### 6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



### 7. 「社労士診断認証マーク」の取得を お手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切に  
する企業」を掲げます。  
まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。



# ろうさぽ☆タイム



いつもお世話になっております。所長の川村です。

スタッフの誕生日のお祝いにハピバランチを続けています。1対1でゆっくり向き合ってお喋りできるのは貴重ですとても楽しい時間です。「カワムラさん忙しいのに…」と言われつつ大事なスタッフさんと昼食を食べられないほど忙しくはまったくありません！笑)



～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～

## 管理職の“在り方”とは？

今日は管理職の役割について考えてみます。組織の一体感を維持しながら拡大するためには、管理職には次の5つの在り方が求められます。

1. 理念を現場に落とし込み現場の状況を伝える
2. 理念、行動規範を体現しメンバーに浸透させる
3. 権限にふさわしい**公欲**を持っている
4. 上位者を**立て**ることができる
5. 会社のために上位者に**意見**することができる

理念(ビジョン)については、連載のなかで何度かお伝えしたので説明は省きます。想像に難くないと思いますが、管理職は部下への影響力が強いです。そのため、もし管理職が理念や行動規範を無視した場合、残念ながら全体へ浸透することができません…。

3の「**公欲**」とは何でしょうか？一言で言うと「**公欲**」は**会社のため**に、対して「**私欲**」は**自分のために**、という考え方の根本です。職位が上がるほど、より大きな視点で動く必要があるため「公欲」の強さが必要です。公欲が強い管理職の傾向を例示してみますね！

### 【「公欲」が強い管理職の行動とは？】

- 自分の評価より会社や部下の成長を優先する
- 会社の成長に必要な部下を引き上げようとする
- 会社の成長のために権限を行使する
- 陰でも会社や社長、上司を批判しない

👉👉👉特にこの最後が、4つ目の上位者を**立て**ることに繋がります。管理職が上位者についてどう言うかは、プラスにもマイナスにも大きく影響します。例えば…



「ウチの社長はいつも社員皆のことを考えてるんだよ！」と管理職が言えば、会社の求心力や一体感が強まります。これが「ウチの社長は自分が**賛**じた**だけ**なんだよなあ…」とでも言ったらどうでしょうか…？一気に会社への不満が湧いてくるでしょう。それくらい部下との会話においては大きな影響力があることを自覚する必要があります。もし何らかの不満があれば部下ではなく**上位者**に伝えるべきなのです。そう思いませんか？

部下の前では上位者を立て、そして必要とあれば上位者に意見する。それが最後5つ目の在り方となります。特に以下のようなときに、意見できる管理者は組織を救う存在になれます。

- 上位者として私欲に駆られた言動をしている場合
- 上位者に対する部下の不満が強い場合
- 感情的になって意思決定をしている場合
- 態度が放漫になり部下への労いが薄くなる場合

徳川家康の語録で「いさめてくれる部下が一番槍をする勇士より値打ちがある」という言葉が残っています。時に耳が痛いことでも、部下の意見をしっかりと「**聴くこと**」がより良い経営判断に繋がるのだと思います。



# ひろこ先生の Cafe Break



## ～老齢年金をいつからもらうか？～

老齢年金（老齢厚生年金、老齢基礎年金）は公的年金の加入者であった方の老後の保障として給付されます。原則として65歳になった時に支給が始まり、生涯にわたって支給されます。この年金は希望すれば60歳からもらう（繰り上げ：減額されて支給）こともできますし、75歳まで待ってもらう（繰り下げ：増額されて支給）こともできます。繰り上げ支給は年金が減額されてしまうので、できる限り避けたいところですが、繰り下げ支給は長生きしそうな人？には、検討の余地がありそうです。65歳で支給される年金額を100%とした場合、繰り下げると以下のように年金額が増えていきます。75歳まで繰り下げるとなんと84%アップです。私も「年金」という言葉に敏感な年齢になってきました。いつまで生きられるかは賭けであり、繰り下げることによるデメリット（税金や社会保険の増額等）もありますが、今後の働き方も考えながら繰り下げ支給を検討してみようと思っています



### 繰り下げ受給の受給率

繰り下げた月数×0.7%増額（最大84%） (数字は%)

年齢	0か月	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月	8か月	9か月	10か月	11か月
65歳	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
66歳	108.4	109.1	109.8	110.5	111.2	111.9	112.6	113.3	114	114.7	115.4	116.1
67歳	116.8	117.5	118.2	118.9	119.6	120.3	121	121.7	122.4	123.1	123.8	124.5
68歳	125.2	125.9	126.6	127.3	128	128.7	129.4	130.1	130.8	131.5	132.2	132.9
69歳	133.6	134.3	135	135.7	136.4	137.1	137.8	138.5	139.2	139.9	140.6	141.3
70歳	142	142.7	143.4	144.1	144.8	145.5	146.2	146.9	147.6	148.3	149	149.7
71歳	150.4	151.1	151.8	152.5	153.2	153.9	154.6	155.3	156	156.7	157.4	158.1
72歳	158.8	159.5	160.2	160.9	161.6	162.3	163	163.7	164.4	165.1	165.8	166.5
73歳	167.2	167.9	168.6	169.3	170	170.7	171.4	172.1	172.8	173.5	174.2	174.9
74歳	175.6	176.3	177	177.7	178.4	179.1	179.8	180.5	181.2	181.9	182.6	183.3
75歳	184	(以降同じです)										

具体的対応については、柏ろうむサポートまでご相談ください。

## 事務所からのお知らせ

年金事務所・労働基準監督署からの調査があった場合は、ろうサポまでご連絡ください!!

## 今月の同封物

- 臨時ろうむアラス11月号
- インボイス番号のご案内
- ニュースレター

年収の壁!! 支援強化パッケージ

11月7(火)・16(木)  
14:00～14:30  
どちらも同じ内容です!



## 今月も訪問しています!!

新型コロナウイルスが5類に移行されて以降、お客様にお会いできる機会がグンと増えました! ZOOMとはまた違う、生の空気感がうれしい限りです! 今月は2社をご紹介します(^^)

## ★『就業規則説明会』開催



我孫子市にある  
一條電気工業株式会社様へ!  
規定作成とセットで  
お申込みいただき、説明会を  
実施してきました!

数回のお打ち合わせを経て、社長様の思いのつまった就業規則が完成しました。丁寧に作成したものが、単なる紙にならないように説明会を開催させていただきました。ありがとうございました。これからも精一杯サポートいたします。(高山)



## ★新しい事務所へ

お邪魔してきました(^^)

松戸市にある  
住宅リフォームの会社、  
有限会社想作家様



本社が移転されたのが  
新社屋へ伺いました。  
大きなバイクが飾ってあり、  
打ち合わせのコンクリートに

バーカウンターと、おしゃれセンスの良い空間で、スタッフもお客様も楽しく打ち合わせができるのではないかと想像できます。夢や目標に向かって着実に進んでいる社様。これから益々発展されるおかに祈ります。頑張ります。新体制

## 『経営心理士』講座修了しました!

昨年より3名が『経営心理士』の講座を受講! それぞれ受講した内容を、スタッフにもシェア! 月例ミーティングでは、学んだことをどのように実践しているかを発表したりと、仕事でもプライベートでも即実践しています。

人事事務所の「人」に関するお困りとは、  
できるだけすみね。日々従業員さん  
様との局面に向き合い  
経営者様の状況やお気持ち  
ご意向を的確にとらえて  
解決に貢献したい! という  
想いで受講しました。



聴き上手 → 相談され上手を  
目指します!!  
スズキ心  
様々な業界の社長や  
税理士、コンサルの方と  
毎月1回、学びの場を  
開き、色々と悩みを聞き、この  
学びが必ずお客様へ還元するぞ! と意気込みの対



社会保険労務士事務所  
**柏ろうむサポート**

職場環境改善  
宣言企業

士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F  
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392  
E-mail : kawamura@gogo4864.jp  
HP : http://www.gogo4864.jp/  
所長 特定社会保険労務士 川村由里子






**臨時開催!**

# ろうむプラス【11月】

お待たせしました! 緊急解説

## 『年収の壁・支援強化パッケージ』とは?

R5年10月よりスタートした『年収の壁・支援強化パッケージ』

やっと詳細が決定しました!

- ☑ 自社のパート社員から、私はどれくらい働けますか?と聞かれる
- ☑ 助成金があると聞いたけど、どうすれば申請できるの?

そんな疑問にお答えします。



厚生の備前  
からの  
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が  
「年収の壁」を意識せず  
に働ける環境づくりを後押しします。

パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、  
厚生年金・健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整しましょう。

年収130万円以上となることで、  
国民年金・国民健康保険に加入するため、  
保険料負担を避け、就業調整しましょう。



講師: 社会保険労務士  
堀田 真紀子

① 2023.11.7 (火) ② 11.16 (木)



両日とも **14:00~14:30** 開催!

※①②は同じ内容です。どちらかご都合の良い日にお申込みください。

『ろうむプラス』は、ZOOMを利用したミニセミナーです。経営者、ご担当者へ向けて  
人事労務情報やホンネのアドバイス、ご提案をいたします。気軽に学んで御社の事  
業発展にお役立てください。(顧問のお客様は無料でご参加いただけます)

開催日 3日前までにお申込み  
(担当者へメールorお電話04-7192-8391)

↓  
ZOOM URLをお知らせします

↓  
開催日時にURLをクリック



パソコンでも!



スマホでも!



社会保険労務士事務所

柏ろうむサポート

柏ろうむサポートはお客様の“AFTER コロナ”時代の労務管理、人材活用を支援します