

社会保険労務士法人 シャイン

2022年9月 web通信

「令和4年度 育介法改正 実務対応②」



令和4年9月20日

※聴講者はカメラ・マイクオフをお願いします

※質問は常時「チャット」にてお受けします

※終了時 アンケートへのご協力もお願いします！



講師紹介

★プロフィール

中村 仁（特定社会保険労務士）

昭和55年 静岡県富士市生まれ（山梨県身延町育ち）

趣味 ギター、映画鑑賞、ちょっとだけゴルフ



★社会保険労務士法人シャイン

経営理念 輝く「人財」づくりに挑戦し続け
お客様と「喜び」「幸せ」を共有する

事務所所在地 山梨県身延町

社歴 平成22年10月開所（平成28年10月法人化）

事務所体制 社労士2名、職員2名 計4名

★事務所の特徴

- ・ 山梨県、静岡県で相談実績200社以上。
- ・ **労務管理に特化**しており、トラブル予防型の労務管理を提案。
- ・ **「A4一枚評価制度」**を用いた人事・賃金制度構築。
- ・ **ペーパーレス、テレワーク**などを社内のDX化を積極的に実施。
近時はzoomを用いた研修を数多く実施。



令和4年育児介法の改正内容

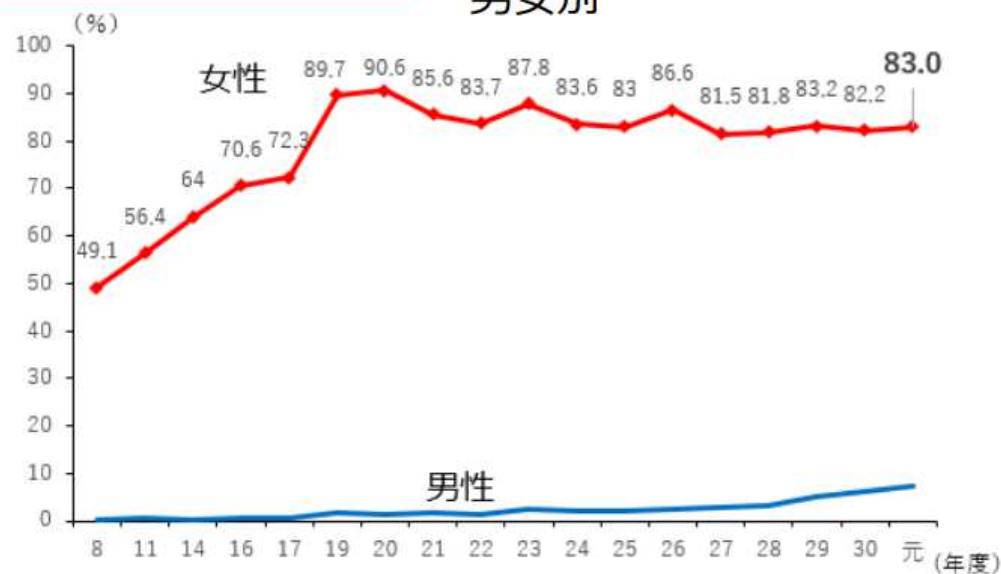
法律	改正内容		施行時期
(1) 育児・介護休業法の改正	①育児休業等の周知等に関する見直し	妊娠・出産の申出をした労働者に対する 個別周知・取得意向確認 の措置の義務付け	2022年4月1日
		育児休業を取得しやすい 雇用環境整備 の義務付け	2022年4月1日
	②育児休業の見直し	有期雇用労働者の育児・介護休業 取得要件の緩和	2022年4月1日
		育児休業の 申出方法等 の見直し（省令改正事項）	
		育児休業の 分割取得	2022年10月1日
		育児休業の 撤回ルール の見直し	
		1歳到達日後の育児休業 の見直し	
	③ 出生時育児休業（産後パパ育休） の創設		2023年4月1日
	④1,000人超の企業に 育児休業の取得状況の公表 の義務付け		
(2) 雇用保険法の改正	①育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例		2021年9月1日
	②育児休業給付の改正		2022年10月1日



法改正の背景

参考: 育児休業取得率

男女別



末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇について、
制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、
取得した者の割合が高い。

- ※ 制度あり: 勤務先に「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答
- ※ 取組あり: 「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」等のうち1つ以上「取組があった」と回答
- ※ 上司あり: 直属の上司について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「男性の子育て参加に対して理解がある」等のうち1つ以上「あてはまる」「まああてはまる」と回答

出典: 内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」
(株式会社インテージリサーチ) (令和元年9月)



育児休業等の概要

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

※ 有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

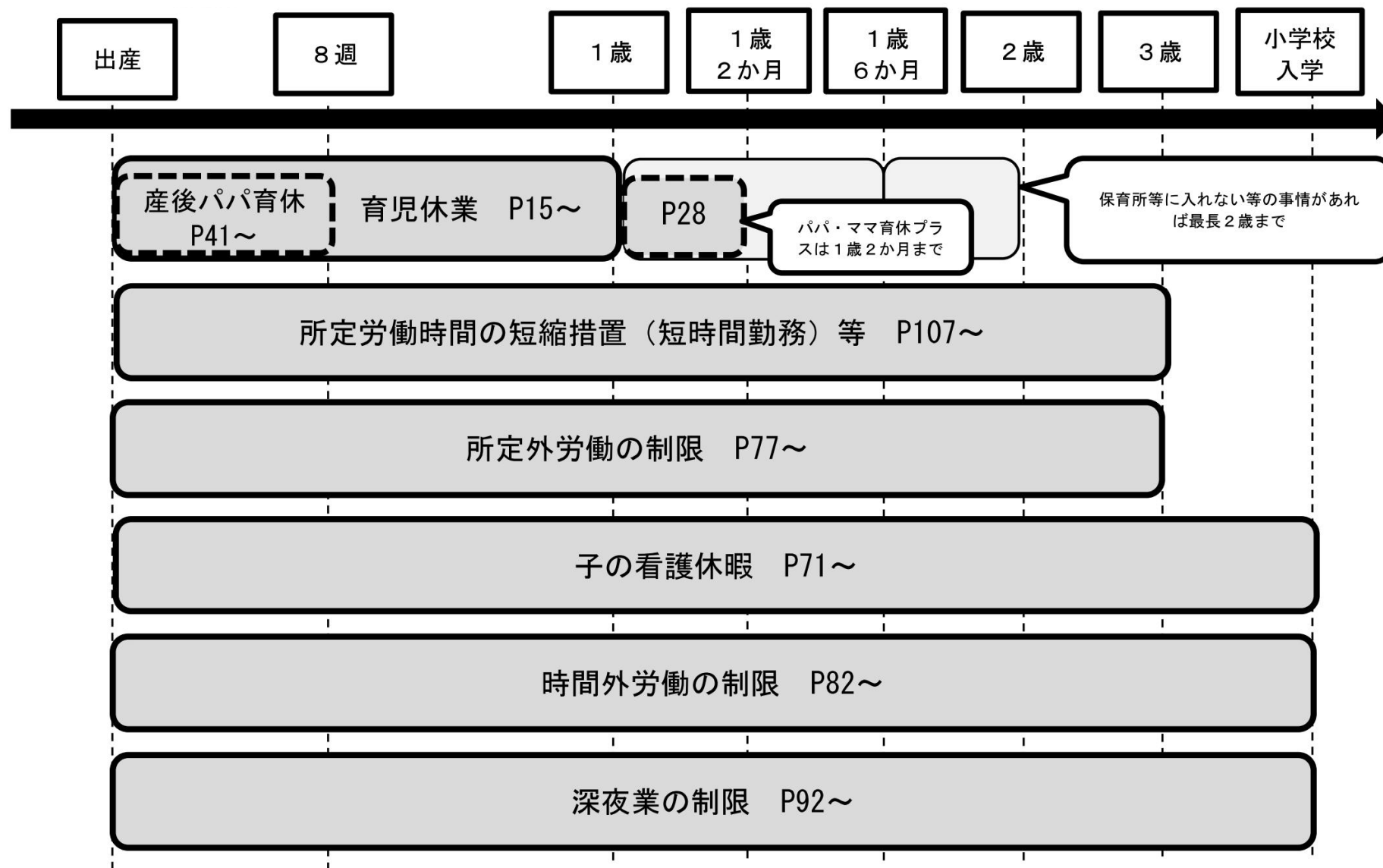
- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表



育児休業等の概要②



育児・介護休業法のあらまし

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>



細かい内容の確認には？

育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説

改正事項

令和4年(2022年)
4月1日施行

- ①個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年(2022年)
10月1日施行

- ③出生時育児休業
(通称「産後パパ育休」)
の創設
- ④育児休業の分割取得

令和5年(2023年)
4月1日施行

- ⑤育児休業取得状況の公表の義務化

I 令和4年(2022年)4月1日施行の内容

- 1 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置 P2
 - 1-1 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・休業取得意向確認の措置 P2
 - 1-2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置 P8
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 P10

II 令和4年(2022年)10月1日施行の内容

- 1 出生時育児休業(産後パパ育休)と育児休業の分割取得の改正概要 P11
- 2 出生時育児休業(産後パパ育休) P13
- 3 育児休業の分割取得など育児休業の改正内容 P24

III 令和5年(2023年)4月1日施行の内容

- 1 育児休業取得状況の公表の義務化 P27

IV 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止 P28

V 関連資料など P29

VI 中小企業向けの支援 P30



令和4年4月 法改正（おさらい）

改正後の制度の概要

1. 妊娠・出産（本人または配偶者）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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。（→p20参照）

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。（→p21参照）

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。



育児休業等の個別周知義務化

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

- ・「何を？」についてはすべての周知が必要。
- ・説明に関しては後述の厚労省モデルを使用するのがオススメ。
- ・「どうやって？」について、原則的には面談＋書面がオススメ。
（あとで聞いていない、見ていないを避ける）
- ・本人の申し出がない場合は？



育児休業等の個別周知義務化

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例、令和4年10月以降）

仕事と育児の両立を進めよう！

1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。 有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。
申出期限	原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能

2. 出生時育児休業（産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。

対象者	男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間。
申出期限	（2週間前とする場合の記載例）原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。 （労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例）原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
休業中の就業（※）	調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。

（※）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

令和4年10月以降
法改正がの為、
資料の差し替え
（育休分割、パパ休暇）



育児休業等の個別周知義務化②

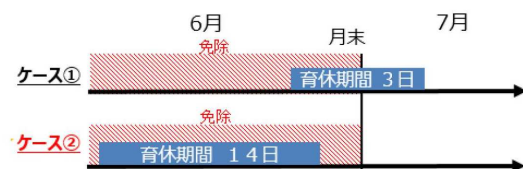
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合（令和4年10月以降に開始した育児休業については、これに加えて、その月中に14日以上育児休業を取得した場合及び賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合））を満たしていれば、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。



当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
☐	育児休業を取得する。
☐	出生時育児休業を取得する。
☐	取得する意向はない。
☐	検討中

（注）男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

取得意向がない社員へも
説明は必要

意向確認の回答徴収
までは義務ではないが
記録の為、作成が望ましい



育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

何を？

- ①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行
- ①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
 - ②育児休業・産後パパ育休に関する**相談体制の整備**（相談窓口や相談対応者の設置）
 - ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
 - ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する**方針の周知**

具体的には？

- ①「**研修**」
対象は、全労働者が望ましいですが、**少なくとも管理職**は、研修を受けたことがある状態にしてください。
- ②「**相談体制の整備**」
窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口**を設けてください。
また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。
- ③「**自社の育休取得事例の提供**」
自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、**労働者が閲覧できるようにしてください**。
提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、**特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください**。
- ④「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」
育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

実務的には②を軸に考えていくのがよいか？

今般、ハラスメントの窓口設置も必要な為、兼任としておくかたちが良いと考えられる。



育児・介護休業規程の改定（令和4年4月）

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

●育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

●介護休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

【廃止】 有期雇用で **1年以上勤務** していなければ育休取得できない

【新設】 有期雇用で入社 **1年経っていない場合**、育休取得できない
(除外する場合、労使協定の修正が必要)

⇒通常労働者と同様の取り扱いに変更



労使協定とは？

育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※就業規則がある会社は作成している可能性が高いですが、最新の内容と一致しているか再度確認！



令和4年10月 育休関連改正

改正前後の制度の概要

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能（←p27）	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで （←p26）	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）（←p27）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 （←p28,29）	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。



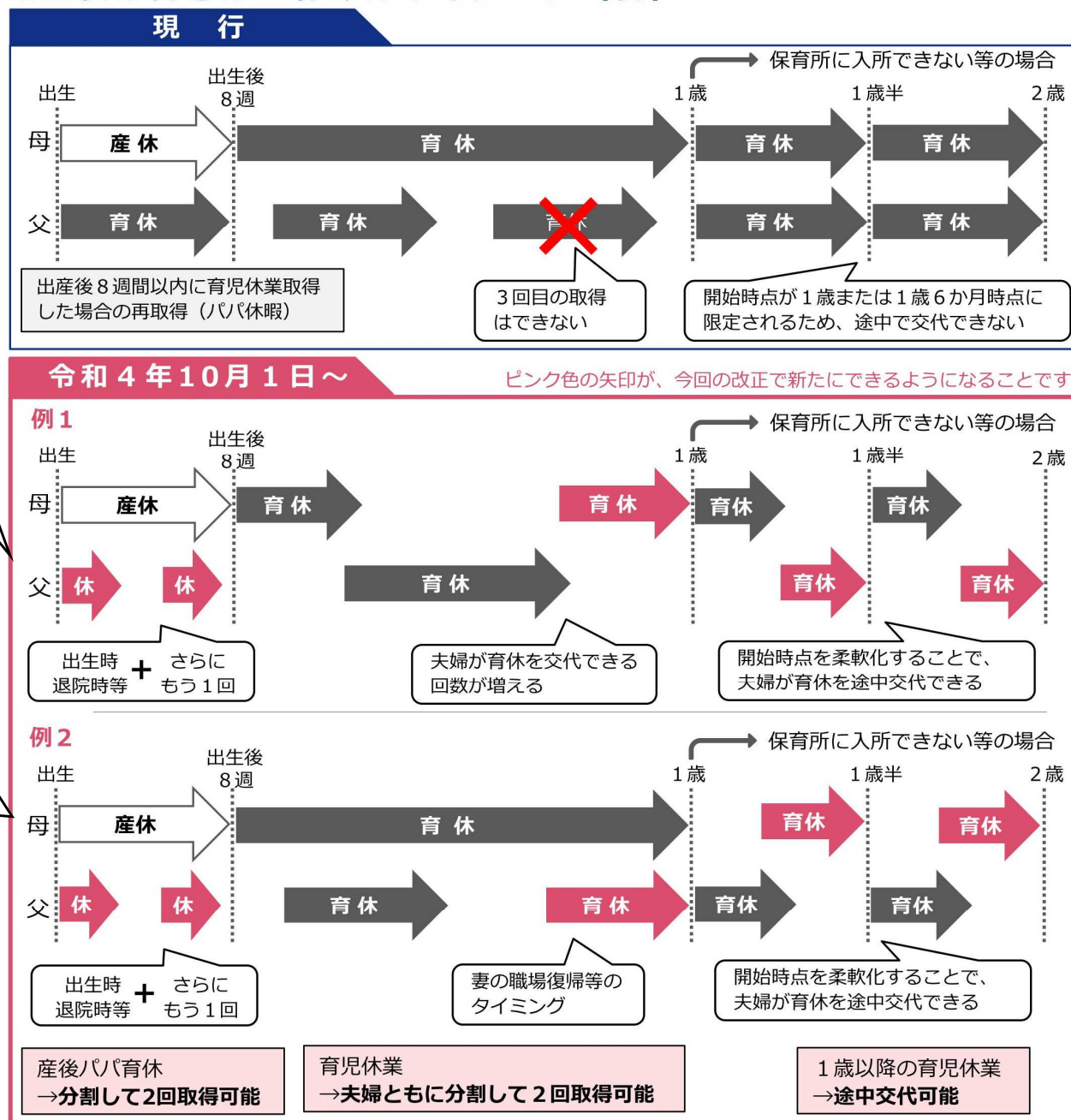
法改正後のイメージ

【産後パパ休】

- ①最大56日⇒28日に変更
(産後8週以内に終了)
- ②2回分割取得可能
ただし、申出時に申請
- ③パパ休中の勤務も可
(本人の申出)
- ④社保免除、育休給付
もあり

【育休】

- ①2回に取得可能
(育休給付あり)
- ②1歳以後の休業は
要件を満たせば
1歳、1歳6カ月時点
でなくとも取得可能
(1歳以降は保育所に
入れない場合など取得可)
夫婦交互の場合、期間が
接続・重複で取る必要あり





出生時育休（産後パパ育休）

具体的な手続の流れ

労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で就業させることを希望する日等について提示し、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得る⁽¹⁾

※労働者から申出があった場合に必ず就業させなければならないものではありません(下記2①参照)。

1 労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業(産後パパ育休)の開始予定日の前日までに書面等で以下を申出。

- ① **就業可能日**
- ② 就業可能日における就業可能な**時間帯**(所定労働時間内の時間帯に限ります。)その他の労働条件(テレワークの可否等)



2 事業主は、1の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に書面等で速やかに提示。

- ① 就業可能日のうち、**就業させることを希望する日**(就業させることを**希望しない場合はその旨**)
- ② ①の就業させることを希望する日に係る**時間帯**その他の労働条件(テレワークの可否等)



3 事業主の提示に対して、労働者が全部又は一部を同意する場合は、その旨を休業開始予定日の前日までに書面等で事業主に提出。



4 事業主は、3で同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を書面等で労働者に通知。

休業開始予定日の前日までは、労働者は事由を問わず

- ・就業可能日等の変更が可能(変更の場合は、再度提示が必要→2へ)
- ・就業可能日等の申出の撤回が可能
- ・就業日等の同意の撤回⁽²⁾が可能



出生時育休（産後パパ休）②

！休業中の就業日数等には上限があります！

- 休業期間中の所定労働日の半分・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満
(休業開始予定日と終了予定日に終日就業することは休業期間の設定の趣旨に反するため、休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満としています。)

(注) 育児休業給付や社会保険料免除との関係については次ページ参照

例：所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目		13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休		休	6時間
休				休		4時間			休



育休 実務上の注意ポイントは？

育児休業の運用を多少誤っても休業をきちんと取らせていれば、一応問題ないと考えられる。

実務的に怖いのは、**育児休業給付等の補助が出なくなる場面（法律で定められている以外の方法で休んだ場合は、休業手当の支給なし）**。

雇用環境均等室で育休の要件をよく確認し、あわせてハローワークで当該休業の給付が問題ないかを確認しておく。

また、マタハラ関係でいうと「原則として、妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、マタハラとして判断する」という判例がある為、**復帰後の諸条件は本人とよく確認をしておく（同意を取る）**のが重要。



育介規程の変更等について

育介規程 新規制定 7万円～

スポットでの育介規定チェック等 5万円～

※現在の規定内容によっては、育介規程内の法律に関する文書が非常に難しい為、全面的な作り直しをご提案します。

※顧問先様 特別値引きあり

【作業内容】

- ・ 御社にあわせた規定内容の整備
- ・ 労働基準監督署への届出
- ・ 労使協定の作成
- ・ 育児休業を取得しやすい環境整備等のフォロー



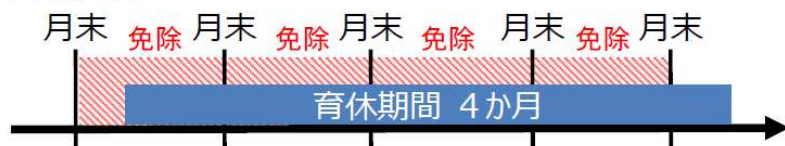
社会保険料 免除関係

【論点】

育休中の社会保険料免除については、月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組み。

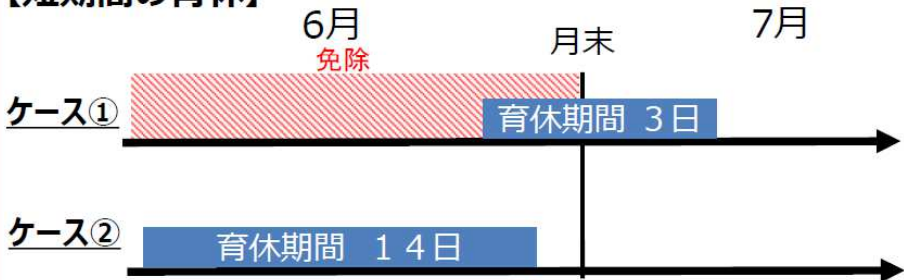
したがって、短期間の育休について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるという不公平が発生。

【長期間の育休】



1)

【短期間の育休】



2)

賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

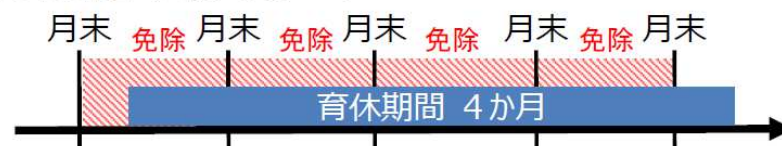
※このほか、男性の育休取得促進のため、出産直後の時期について、現行育休よりも柔軟に取得可能な「新たな枠組み」が導入見込みであり、現行の育休と同様に社会保険料免除の対象とする予定

【施行時期】： 令和4年10月

【見直しの方向性】

育休開始日の属する月については、その月の末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除する。

【長期間の育休】（※扱い変わらず）



【短期間の育休】



短期間の育休取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育休月を選択する誘因が働きやすいため、1ヶ月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。



人事構築士として人材づくりをサポートします！



人事制度構築士



A4一枚
評価制度

等級制度

社員の役割。スキルに応じた『役割等級』を設定します。
求められる役割・能力を明示し向上心を高めます。
又、人材採用時には将来への安心を提示できます。



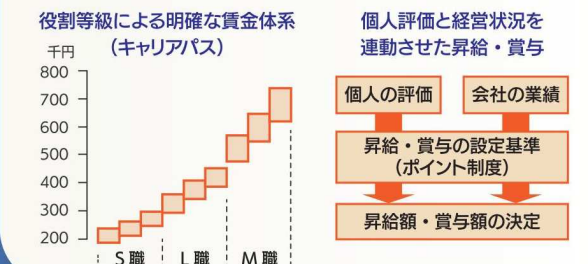
評価制度

『業績目標』に加え『役割・スキル』『姿勢・態度』面でも目標を示し、会社が期待する人材像を伝え、定期的なフィードバックで成長を促します。(上司も部下も成長)



賃金制度

等級制度・評価制度と連動した賃金体系を設定します。
社員の現状の立ち位置・評価に基づいた明確な賃金体系(キャリアパス)を示し、納得性と成長意欲を醸成します。



中小企業向けの「業績向上」を得意とする人事制度。
「人事制度の学校」の人事構築士として活動中！





参加の皆様へ

■ 無料相談

来所またはzoomによりお受けします。

アンケート、メール、HP、お電話にてお問合せください。

■ 無料web通信 ご紹介ください！

実務に役立つ情報を毎月ご提供します

登録フォーム

<https://www.itm-asp.com/form/?3285>

【次回web通信 令和4年10月25日（火）】

『知っておきたい！最近の労使トラブル対応！』

14時～15時 参加費：無料

<https://forms.gle/eSXDWyket9o4fmF17>

本日のアンケートからお申込み可能です！



顧問先様はweb通信の録画がいつでも見られます！

The screenshot shows the website of the Social Insurance Labor Consultant Office Shain. The header includes the company logo and name in Japanese and English. A navigation menu at the top contains links for Home,经营理念, 事務所概要, 対応業務, 料金表, よくある質問, BLOG, お問い合わせ, and a red-bordered link for 顧問先様限定. Below the navigation is a large orange banner with the text 顧問先専用ページ. Underneath the banner, a breadcrumb trail reads HOME > 顧問先専用ページ. The main content area is divided into two columns. The left column contains contact information for the office, including the phone number 0556-62-2710 and the address in Yamanashi Prefecture. It also features a button for downloading the company brochure. The right column displays a message stating that the content is password-protected and provides a password input field and a パスワード送信 button. A red arrow points from the 顧問先様限定 link in the navigation menu to the password-protected area. At the bottom of the right column, there is a note about contacting the office via a contact form if the password is forgotten.

社会保険労務士法人シャイン
Social Insurance Labor Consultant Office Shain

ホーム 経営理念 事務所概要 対応業務 料金表 よくある質問 BLOG お問い合わせ **顧問先様限定**

顧問先専用ページ

HOME > 顧問先専用ページ

社会保険労務士法人シャイン
電話 0556-62-2710 (代)
月～金 9:00～18:00
〒409-2531
山梨県南巨摩郡身延町梅平2532-3

会社案内パンフレット
PDFダウンロード

このコンテンツはパスワードで保護されています。
閲覧するには以下にパスワードを入力してください。

パスワード送信

パスワードがわからない場合は、[お問い合わせフォーム](#)よりお問合せください。

**パスワードは別途連絡しております。
ご不明な場合は、お気軽にご連絡ください。**



御清聴ありがとうございました！

【社会保険労務士法人 シャイン】

**職場の安心感の架け橋となり
成長する「人・組織づくり」に貢献する**

就業規則の見直し、賃金設計
労務管理など、お気軽にお問合せ下さい。
(顧問契約、スポット対応あり)

TEL 0556-62-2710 FAX 0556-62-3620

<http://sr-shain.com/>

info@sr-shain.com

LINE ID shainsr