

2023年
11月号

発行日 令和5年11月15日(第186号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集：『労働災害保険の適用・不適用について』

/オフィスタ総務部

オフィスタNEWS 第186号発刊にあたって

気温がグッと下がり、ようやく秋本番といった季節になってきましたね。朝晩の寒暖差が激しく、体調管理が難しい時期ではないでしょうか。空気も乾燥しがちなので、手洗いうがいが必要になってきますね。

11月は比較的過ごしやすい時期なので、紅葉狩りや七五三、文化祭などのイベントが開催されますが、わが家のこの時期のイベントといえば「インフルエンザ予防接種」です。私の住んでいる地域では、ありがたいことに助成金が出るので、市からお知らせの手紙が届くと「そろそろだな～」と感じます。予防接種がイベント？と思われるかもしれませんが、これが結構大変なのです。

まず予約を取ることから始まり、子どもは2~4週間空けて2回の接種なので、学校や習い事の予定を調整しながら予約を完了させ、熱があると受けられないので接種の日まで体調を整え、そして嫌がる子どもをなだめたりしてなんとか病院まで連れていき、ようやく接種を終えご褒美のおやつをコンビニで買って帰って来たらホッと一息です。毎日お仕事頑張れるのも家族の健康あってのことですからね。

“はたらくたいという気持ちを大切に”

“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista_twt



@日本 プランニング



@offista



@offista_inst

(C)2023 OFFISTA

☆☆労働災害保険の適用・不適用について☆☆

/オフィスタ総務部

みなさんが日々働いていれば事故に遭ったり怪我をしたりという事もあるかもしれません。そんな時に必要となるのが労災保険です。しかし、いざ怪我をしてしまった時に労災の手続きや知識がないとどうしてよいかかわからないかもしれません。今回は労災について取り上げてみます。労働者も企業担当者も覚えておいて損はないと思いますので参考にどうぞ。

労働災害（Work Accident）とは、労働者が、業務に起因して被る災害のことです。労働者が、労働に関連する場（状況）で、事故にあたり疾病にかかったり怪我をした場合に労働者災害補償保険（労災保険）が適用される可能性があります。労災保険料は会社（＝雇用主）が払っています。健康保険料や厚生年金保険料のように労働者のお給料から天引きされるという事はありません。つまり会社に雇用されている労働者でなければ労災は対象になりません。

労働災害発生状況（年間）

- 死亡者数：774人（過去最少）
- 死傷者数：132,355人（過去20年で最多）
- 事故の型別：「転倒」が35,295人で最多
- 60歳以上が全死傷者数の約4分の1を占め37,988人
- 労災発生が多い業種：運輸業・郵便業、卸売業・小売業、建設業、製造業、医療・福祉、宿泊業・飲食業

※死亡者数及び死傷者数は新型コロナ除く

（参考：労働基準局安全衛生部公表令和4年資料）



最も多いのは転倒災害で、全体の約30%を占めています。墜落・転落と合わせると約40%に上り、足元に起因する事故が多く発生していることがわかります。厚生労働省の「労働者死傷病報告」によると年間労災件数は約13万件で、これは日本全国で毎日3百人もの方

が事故に遭っている計算になります（一都道府県当たり平均7～8人/日）。いかに事故が身近に潜んでいるかわかりますね。

労働者が業務上の負傷、疾病、死亡の際には労災が適用される可能性があります。「可能性がある」というのは、労災として認定されるためには業務に内在する危険有害性が現実化したと認められること（業務起因性）が必要で、その前提として労働者が使用者の支配下にある状態（業務遂行性）にあると認められなければなりません。

実際に以下の場合に事故や怪我が起きた際に労災の適用になるかどうか見てみましょう。回答は「○は適用される可能性が高い、×は適用されない可能性が高い」です。

- ・日常の作業中の事故（○）
- ・生理的行為（トイレ、飲水等）による作業が中断中の事故（○）
- ・作業が終わって後始末の最中の事故（○）
- ・火事等で緊急事態の救援活動による怪我（○）
- ・社員食堂で休憩中の事故（×）
- ・退勤後に得意先と接待の最中に転倒（○）
- ・退勤後に同僚達と飲食の最中に転倒（×）
- ・月間100時間を超える残業の翌月に心臓疾患を発病した（○）
- ・月間160時間を超える残業の翌月にうつ病を発病した（○）
- ・帰宅後に自宅の階段で転落した（×）
- ・帰宅後に会社の社宅で窓ガラスが割れて怪我をした（×）
- ・会社の花見の最中に怪我をした（×）
- ・会社の懇親会に向かう途中に交通事故に遭った（×）
- ・警備員が勤務中に暴漢に殴られた（○）
- ・集金人が住民と口論となり喧嘩になって怪我をした（×）
- ・通勤途中に不仲の昔の友人に刺された（×）
- ・出張先が内戦中だったため現地の兵士に撃たれた（×）
- ・株主総会に出席する途中に事故に遭った（×）
- ・建設業の一人親方が自宅の修繕中に怪我をした（×）
- ・個人タクシー事業主が家族を乗せて移動中の事故（×）
- ・ホテルに宿泊した翌日直接会社に向かう途中の事故（○）
- ・友人宅に宿泊した翌日直接会社に向かう途中の事故（×）
- ・親族宅に宿泊した翌日直接会社に向かう途中の事故（○）
- ・自宅の前の道路で転倒した（○）
- ・自宅の玄関を入ったところで転倒した（×）
- ・得意先から直接帰宅する途中に事故に遭った（○）
- ・得意先から直接帰宅する途中に飲食し泥酔して転倒した（×）
- ・始業時間より自発的に3時間も早く出勤し事故に遭った（×）

- ・会社帰りに子供の迎いで託児所へ立ち寄る途中の事故 (○)
- ・業務中に車を運転していて事故を起こして怪我をした (○)
- ・業務中に無免許で車を運転していて事故を起こした (×)
- ・マイカー通勤で車中で仮眠中に追突事故に遭った (○)
- ・通勤途中に駅のトイレで転倒した (○)
- ・会社帰りにクリーニング店に寄り道する途中で転倒した (○)
- ・独身者が帰宅途中に食堂で夕飯中(飲酒なし)に怪我した(○)
- ・会社帰りに美容院に寄って帰る途中に事故に遭った (×)
- ・退社後に資格を取るため専門学校に向かう途中の事故 (○)
- ・退社後に自動車教習所に向かう途中の事故 (×)
- ・帰宅途中に選挙投票に寄る途中で事故に遭った (○)
- ・帰宅途中に病院に診察を受けるため回り道したら転倒 (○)
- ・帰宅途中に親の介護のため病院に寄る途中の事故 (○)
- ・退職したその日(最終日)の帰宅途中に事故に遭った (×)
- ・漁船で料理長の作ったフグに当たって漁師が死亡した (○)
- ・上司が過酷なノルマを課して部下が自殺した (○)
- ・作業中に発見した不発弾を休憩時間に叩いたら爆発した (×)
- ・企業の実業団野球部員が退社後の練習中に負傷した (×)
- ・ダブルワークでA社就業後にB社へ出勤する途中で事故 (×)
- ・帰宅途中にスリに財布を盗まれた (×)

(注) 認定か不認定かは労働基準監督署または裁判所が諸般の事情を考慮して認定するため○×はあくまで可能性の確率です。業務等の範囲内かどうかの判断が困難である場合は厚生労働省労働基準局長が認定を行います。



事業者は、労働災害が発生して労働者が死亡又は4日以上の休業をしたときは、労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出しなければなりません。しかし、厚生労働省の調査によると報告を怠って提出しないケースもあるそうです。労災隠しは建設業で特に多いそうで、原因として現場で労災があったことによるイメージ低下、入札の指名停止など死活問題であるため、元請へ迷惑をかける、逆に元請が押し付ける、保険料負担の増加を恐れる、社会保険労務士など労災の手続きできる人材が社内に居ないなどが挙げられます。

労災を使うと保険料が上がると言われてますが本当でしょうか。保険料が上がるのは、雇用している従業員数が100人以上、もしくは20人以上100人未満で「災害係数が0.4以上」の会社だけです。これに該当していなければ、保険料が上がることはありません。逆に労災を使わないからといって下がることもないわけです。つまり労災隠しとは大企業でのみ起こりえる事件であって、中小企業にとってはまず必要ないわけです。

労災と認められれば、以下のような補償を受けることができます。

(1) 療養補償給付

診察・薬剤・治療材料の支給、処置・手術その他の治療、居宅における看護、病院などへの入院・看護などの療養の給付が受けられます。

(2) 休業補償給付

療養中の休業4日目から給付基礎日額の80%が支給されます。

(3) 障害補償給付

後遺障害が残った場合、一定額の年金または一時金が支給されます。

(4) 遺族補償給付

労災により労働者が死亡した場合、遺族には原則として遺族補償年金が支給されます。

(5) その他 葬祭料・傷病補償年金・介護補償給付等

実際に業務中に事故に遭ってしまった場合はどうすればよいでしょうか。労災保険の給付申請については、まずは上司や担当部署に報告しましょう。

オフィスタのスタッフさんは総務部までご連絡いただきましたら社会保険労務士を通じて必要な手続きいたします。なお、労災以外に加害者と民事争議・刑事告訴が必要な場合の手続きは被害者各自で行ってください。

労災保険はあくまで保険です。事故や怪我に遭遇しないに越したことはありません。オフィスタでは事務職が大半のため他業種に比べたら労災発生事例は少ないですが、事故や怪我は起こるべくして起こるものでもあります。普段から安全管理などを疎かにしていれば起こるはずのなかった事故が発生する可能性もあります。起こらなくて良い事故や怪我は防ぐよう心がけることも大切かもしれません。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私はハケンではたらいっています。扶養内に収めたいのですが、今年は繁忙期が重なったこともあり 130 万円の上限を超えて年収が 140 万円に達してしまいそうです。そのため 12 月は全日お休みさせて欲しいと申し出ました。上司からは年末の一番忙しいときに休まれたら困るとのこと。また、上司から「今年は 130 万円超えても社会保険料は免除されるらしいよ、だからいくら稼いでも扶養内でいられるから大丈夫だよ」と言われました。新聞ニュースでもそのような報道がされていますが、それを信じて 12 月出勤しても大丈夫でしょうか。



画：あよ。(しらす☆まい)

A. 厚生労働省は、今年 10 月以降、一時的な増収であれば連続二年間までは扶養に留まることができるようにすると発表しております。但し、101 人以上の企業や派遣会社に勤める被扶養者の場合は月額賃金が 8.8 万円以上（年収換算でおよそ 106 万円以上）といった要件を

満たすと、厚生年金に入る必要があり扶養から外れることにご注意ください。

たまたま繁忙期が重なり、130 万円を超えてもいくらまでだったら扶養から外れないのかについては年金事務所にも尋ねてもはっきりした回答はありません。ただ、扶養から外れないというのは例外的な措置ですので、いくら稼いでも扶養内でいられるというわけではありませんので、上司の言葉を信用し過ぎるのは危険です。月の収入が 10 万 8 千円（130 万円÷12 カ月）で働いていたところ、たまたま 12 月は繁忙期で 15 万円（年収 134 万円）を稼いってしまったような状態を想定していると思われれます。よって、その程度であれば扶養の範囲内と考えますが、正確な数字まではハッキリしません。あくまで、私の見解であり行政庁の回答ではないこととお断りしておきます。（回答：大滝岳光）

注：令和 5 年 10 月 17 日時点での情報を基に執筆したものです。最新の情報や詳細は関係行政庁へお問い合わせください。なお、オフィスタは 101 人以上の企業には該当しません。

…くそのほかの気になるお仕事疑問募集中>…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（日本人材派遣協会アドバイザー）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼『ハケン質疑応答Q&A集実践100問』（無料ダウンロード）
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

派遣クイズ

上司からの指示の受け方と仕事の仕方について次のうち間違っているものはどれでしょう。

- ①順序1：呼ばれたら「はい！」と返す
- ②順序2：メモを手にも上司の真正面に立つ
- ③順序3：上司の話を最後まで聞く
- ④順序4：質問してから復唱で確認する



（答えは最終ページ）

☆☆インボイスについて勉強しましょう☆☆

/オフィスタ総務部（経理担当）

労働に従事する方なら知っておかなくてはならないのがインボイス制度です。経理担当や営業担当はもちろん、管理職や個人事業主など「支払い&請求」の業務に何かしら関わる方々は必須の知識です。ビジネスとは請求と支払いで成り立っていますので労働者なら全ての人に関係するということです。そうはいつてもかなりややこしい複雑な制度で把握できている人の方が少ないでしょう。

なお、免税事業者（いわゆる課税売上高が1千万円未満の事業主）はインボイスは無関係と思われがちですが、先日、免税事業者から請求書が届いたときにふと見たところ「110万円（内訳：本体価格100万円、消費税10万円）」と明記してありました。



あれ？免税事業者だから消費税は収めないはずなのにどうして消費税を請求されて払わなければならないのだらうと思いました。こんなことも知らなかった自身が恥ずかしかったのですが、免税事業者は消費税をもらっても収めないのだから随分お得だと思いました。要は理屈はこうです。免税事業者であっても商品を仕入れる過程では何かしら何処かしらで消費税を支払っているはずで、免税事業者だからと言って**消費税を頂戴しなかったら仕入れの段階で支払った消費税分を回収できないから**ということらしいです。確かにこのように請求書に表記することを国税局も推奨しているようで国の公式ホームページにも書いてありました。

ただ、国税局に尋ねたところ、内訳の記載に消費税額を記入することを推奨はしているが法的な裏付けはないということでした。数学が苦手な方にはピンとこないかもしれませんが、行政もまだ何が正解がよくわからないようで、これを全国民が理解するのはまず無理だろうなというのが感想です。逆に知っている人だけが得をして勉強しなければ損をするということです。

☆☆読者投稿コーナー☆☆

/題目：『家事育児と仕事のバランス』

読者の方から寄せられた記事を掲載するコーナーです。実際に育児・労働・雇用・仕事といったテーマで思うこと、日々感じることなど生の声は私どもにとっても本誌読者にとってもきっと貴重な参考資料だと思います。

『私は子どもが産まれてから、専業主婦の他にフルタイム、パート、フリーランスという働き方を経験しました。それらを経験して思うことは、どの選択肢を選んだとしても、完全に満足できるということはなかったということです。フルタイムで働いていた時は、とにかく時間がなく、毎日の生活を回すだけで精一杯の日々が続きました。平日は子どもとの時間はほとんど取れず、夫も忙しかったので一人で家事育児を回す生活にこれでいいのかと悩みながら過ごしていました。

次女を出産して二児の母となった後は、幼稚園でできたママ友と子連れで遊びに行ったり、料理や家計簿に力を入れたりして家事育児に専念していましたが、また仕事をしたいなと思い、クラウドソーシングのサイトに登録して隙間時間にできる仕事をするようになりました。

子どもを家で見ながらできるのがこの仕事の最大の魅力でしたが、報酬がかなり低く、子どもを夜寝かしつけた後に頑張った月でも千円くらいしか稼げませんでした。

子どもがある程度大きくなってきて、今度はパートで外で働くようになりました。地元の最低賃金が上がったり日頃の働きを評価してもらえてパートの時給も上がることになっても、扶養内で働いている限りはそれが足枷となりその分時間を抑えなければならず、かといって扶養を外れて働くとなると家事育児との両立が難しくなります。子どもが小学生の間はまだ手がかり、中学生になると塾の送迎などにも時間を取られると聞きます。

仕事自体は好きなので制限のない人を見て羨ましく思うこともあります。仕事と家庭のバランスをうまく取りながらこれからも頑張っていきたいと思います。特に扶養範囲内で働くには条件が厳しくなり仕事も見つけづらいと聞きますので、オフィスタの本誌などを読むようにしてママさんが働くための情報収集に努めています。』

（投稿：匿名希望）

『年末調整について』/オフィスタ総務部

/監修：佐久間会計事務所（オフィスタ税理顧問）

今年も年末調整の時期になってきましたが、オフィスタでの勤務がはじめての方もいらっしゃるかと思いますので年末調整についての手続きも含めて解説しておきます。

給与の支払者（オフィスタ）は、毎月の給与の支払いの際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税の源泉徴収をすることになっていますが（毎月のお給料から引かれているはずですが）、その源泉徴収をした税額の1年間の合計額は、みなさまの年間の給与総額について納めなければならない税額と実は一致しないのが通常なのです。この一致しない理由は、その人によって異なりますが、主な理由としては、①源泉徴収税額表は年間を通して毎月の給与額に変動がないものとして作られているが、実際は年の途中で給与額に変動があること、②年の途中で扶養親族に異動があっても、その異動後の支払分から修正するだけで、遡って各月の源泉徴収税額を修正することとされていないこと、③配偶者特別控除や生命保険料、地震保険料の控除などは、年末調整の際に控除することとされていること等が挙げられます。

このような不一致を精算するために、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算して、それまでに徴収した税額との過不足を求め、その差額を徴収又は還付することが必要になります。この精算手続きのことを「年末調整」と呼んでいます。

一般に給与所得者は、一つの勤務先から受ける給与以外に所得がない、あるいは給与以外の所得があってもその額が少額であるという人が殆どです。したがって、このような大部分の人について、勤務先で年末調整により税額の精算が出来るということは、確定申告などの手続きを行う必要がないわけですから、便利であり且つ非常に大切な手続きといえます。

年末調整の対象となる人

- ①1年を通じて勤務している人
- ②年の途中で就職し、年末まで勤務している人
- ③年の途中で退職した人の内、a～eに該当する人

- a.死亡により退職した人
- b.著しい心身障害のため退職した人でその退職の時期からみて本年中に再就職の見込みがない人
- c.12月中に支給期の到来する給与支払いを受けた後に退職した人
- d.パートタイマーとして働いている人などが退職した場合で、本年中に支払いを受ける給与の総額が103万円以下である人
- e.年の途中で海外の支店へ転勤したことなどの理由により、非居住者となった人

実際にオフィスタの場合ではどのような手続きになるかということ年末調整の対象額は令和5年1月～12月までの収入になります。

【12月31日の時点でオフィスタで就業されている方】

年末調整についての提出資料をご自宅に郵送いたしますので必要書類を揃えて返送いただきます。なお、本年度中にオフィスタ以外の会社からも給与を受けている人はその会社から源泉徴収票を発行してもらい併せてオフィスタへご提出下さい。

【12月31日の時点でオフィスタで就業されていないが、令和5年1月～11月の間にオフィスタで就業されていた方】

最終給与明細に同封して既に源泉徴収票をご自宅に郵送しておりますので、12月時点でご勤務されている会社へご提出下さい。なお、12月の時点でどこの会社にも就業されていない方はR6年3月に税務署で確定申告をしてください。

オフィスタで今年就業された方は、現在オフィスタでの就業の有無を問わずご不明の際はご相談ください。

プロフィール

佐久間幸夫（さくまゆきお）

佐久間会計事務所代表

大学・大学院を通じ企業の帳簿記載等の実務的観点からの研究を行っており研究論文として「帳簿義務制度に関する考察-青色申告制度を中心として-」を発表。著書に「ピカイチ先生の税法指南～誰にでもわかる税法の入門の入門～」(発行：静岡学術出版)などがある。平成21年1月よりオフィスタ顧問税理士。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公益法人で経理のお仕事

文部科学省系公益法人での経理職員を募集します。最長6カ月以内に双方合意で正職員になることができる制度です。昭和40年設立された団体で、主に国の委託調査や検定資格を運営しています。経理職員の定年退職に伴い後任募集です。即戦力人材を採用します。

業 態：紹介予定派遣制度 / 採用人数：1名
業務内容：経理事務
勤務場所：虎ノ門（メトロ「虎ノ門駅」より徒歩5分）
勤務形態：月～金 9：30～17：30（土日祝は休み）
時 給：1,600円＋交通費別途
※正職員採用後は初年度年収360万円程度が目安
応募資格：経理経験があり**決算まで1人でできること**
定年65歳制で長期にはたらくこと

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で審査しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付しております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

今月もあっという間にメルマガの編集時期がやってきました。毎月この編集後記を書いているとまた新しい月がやってきたな…としみじみ感じます。そしてまた来月も同じような気持ちでここで記事を書いているのでしょうか。そんな繰り返しが歴代担当者を通じて186回も続いているという現実には新人のわたしには歴史の重みを感じる本誌メルマガです。創刊号から全てバックナンバーはネットで読めるようになっていきますのでたまには昔の記事でもいかがですか。

Mikoto 記

オフィスタ NEWS 第186号作成委員

編集長	Hiroko	オフィスタ広報・宣伝部
編 集	Reiko	オフィスタ総合管理室
監 修	makoto	オフィスタ業務管理部
執 筆	Junco	オフィスタ総務部
	Myra	オフィスタ人事管理部
	Mime	オフィスタ人事管理部
	Hayaty	オフィスタ広報・宣伝部
	Mikoto	オフィスタ業務管理部付
協 力	大滝馬場人事労務研究所 一般社団法人日本雇用環境整備機構	
漫 画	あよ。（しらす★まい）	
出 典	「女性のビジネスマナーマニュアル」	

派遣クイズの答え：②が誤っている

会社で働くにあたって上司から指示を受けて仕事をする場面も多いと思います。①名前を呼ばれたら相手の方に向き直り明るいトーンで返事をしましょう。間延びした「は～い」やふてくされた態度はNGです。②メモとペンを持ち上司の真正面ではなく斜め前に立つのがビジネスマナーです。③不明な点や疑問点があっても上司の話は遮らないこと。話がすべて終わってからまとめて質問するようにしましょう。④質問が終わったら復唱しますと申し出て再確認しましょう。特に日時や数字や金額は聞き間違いや上司の言い間違いもありえるのでしっかり確認しましょう。

MEMO：

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル／0120-178-172

お問い合わせ受付時間／10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



オフィスタは次世代育成支援対策推進法第13条に基づく厚生労働大臣認定企業です。