

経済産業省
第4回 サービス産業×生産性研究会

「IT活用」と「規制緩和」
で救済すべき雇用

2020年10月22日

HRソリューションズ株式会社
代表取締役 武井繁

1. 過去の経済後退期との違い P3

- ・女性自殺者の増加
- ・報道等（「女性・非正規」の貧困化）
- ・リーマン時との違い
- ・非正規の女性比率 ※一部非公開
- ・男女間の賃金格差
- ・コロナによる「女性・非正規」の減少

2. 日本の雇用 現状と課題 P16

- ・日本の雇用 現状 ※一部非公開
- ・日本の雇用 課題
- ・【事例】法人を跨いだ掛け持ちワーク
- ・掛け持ちワーク推進の視点
- ・「女性・非正規」の置かれた状況
- ・掛け持ちワーク イメージ
- ・報道等（掛け持ちワークを希望する非正規）
- ・【参考】「分かち合い」の概念
- ・掛け持ちワーク推進の障壁 ※一部非公開
- ・【参考】9/1のガイドライン改定

3. 一次的な救済措置 「IT活用」 P36

- ・提言「IT活用」案 サマリ
- ・掛け持ちワーク推進障壁の詳細
- ・「IT活用」による一次的な救済
- ・【参考】米国の場合 ※一部非公開

4. 二次的な救済措置 「規制緩和」 P44

- ・提言「規制緩和」 サマリ
- ・掛け持ちワーク推進障壁の詳細（再掲）
- ・「規制緩和」による二次的な救済
- ・【補足】最低賃金と年収の壁の矛盾
- ・天災による免除の例（直近）
- ・想定しておくべき懸念とその解消

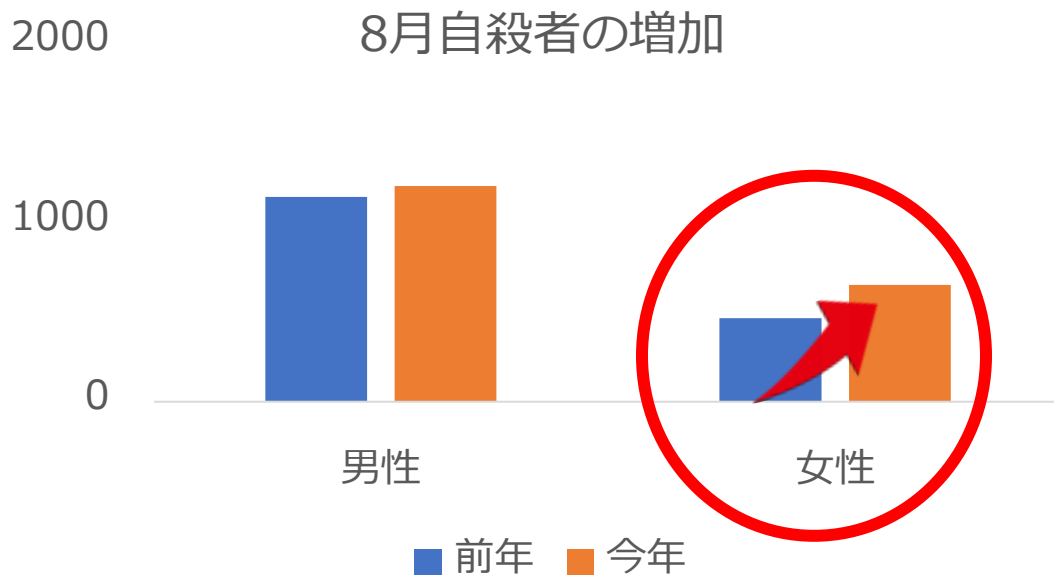
5. ご提言 まとめ（全体像） P52

6. Appendix ※一部非公開 P54

1. 過去の経済後退期との違い

8月の全国の自殺者数：昨年同期比246人増の1849人 (警察庁発表)

男性が60人の増加（ほぼ横ばい）にとどまっているのに対し、女性は186人（40%以上）増加



8月の女性自殺者の増加

40%以上

		7月		8月		9月	
2019年	男性	1230		1139		1161	
	女性	563		464		501	
2020年	男性	1167	5.1%減	1203	5.6%増	1166	0.4%増
	女性	651	15.6%増	651	40.3%増	639	27.5%増

過去の経済後退期とは違い、男性ではなく
女性自殺者が増加している

非公開

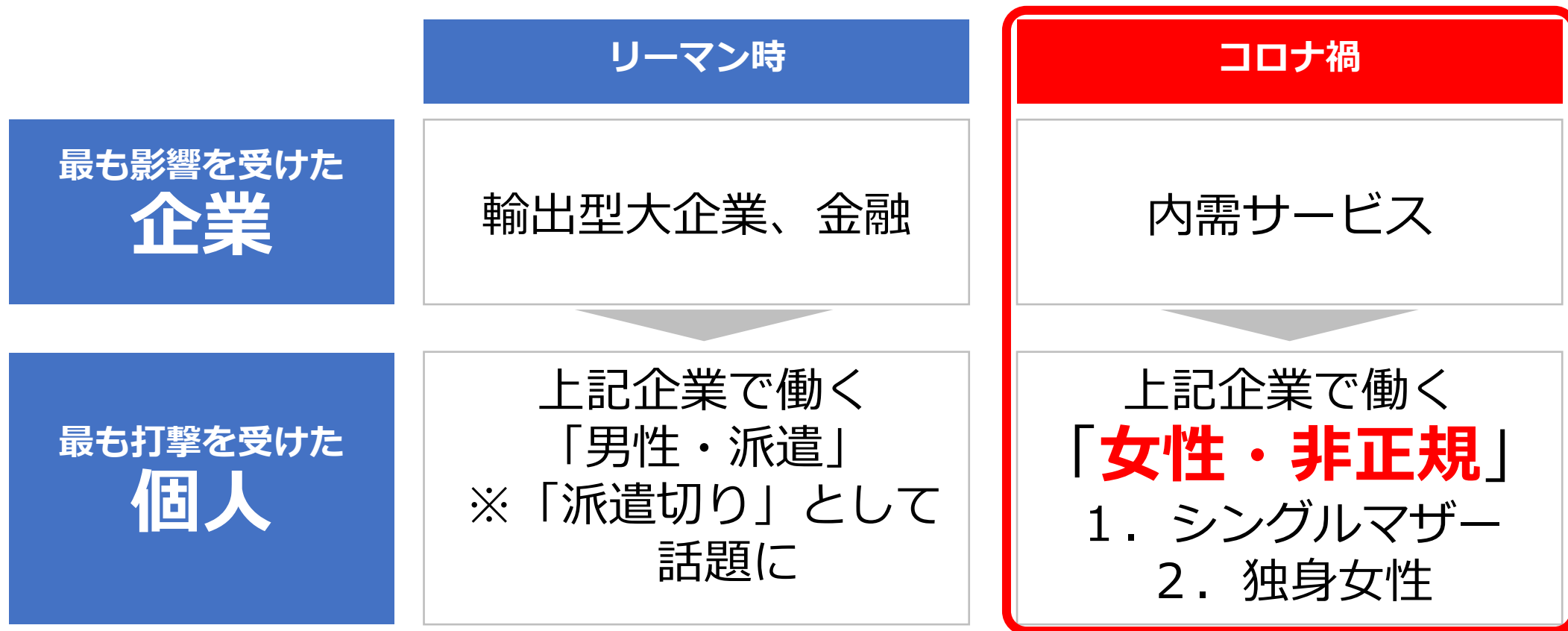
非公開

非公開

非公開

非公開

例えば2008年のリーマン・ショック時と比べ、コロナ禍は特に「**女性・非正規**」に大きな打撃を与えている

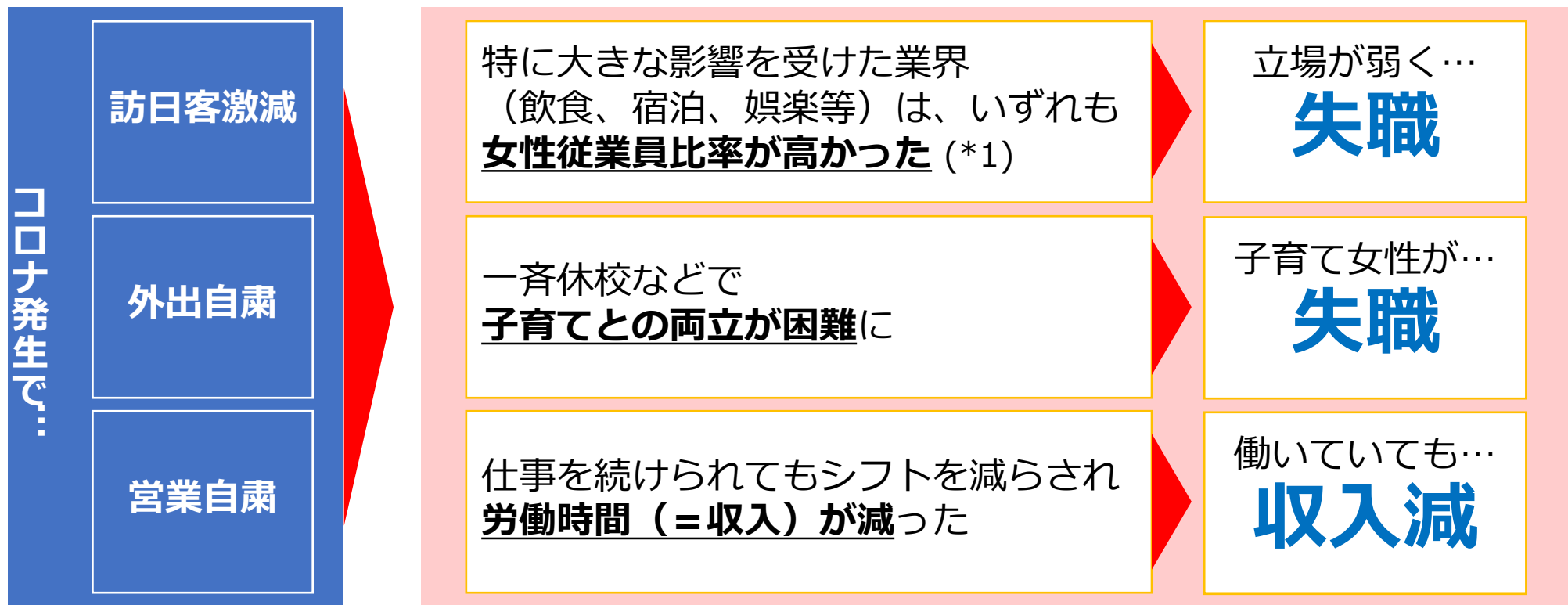


※「**女性・非正規**」の約7割は**年収150万円未満**と言われている
(2017年 総務省統計局「就業構造基本調査」)

例えば2008年のリーマン・ショック時と比べ、コロナ禍は特に「**女性・非正規**」に大きな打撃を与えている

リーマン時との
大きな違い（例）

- ・ **女性比率の高い業界**に打撃直撃
- ・ 一斉休校等で**仕事と両立が困難**に

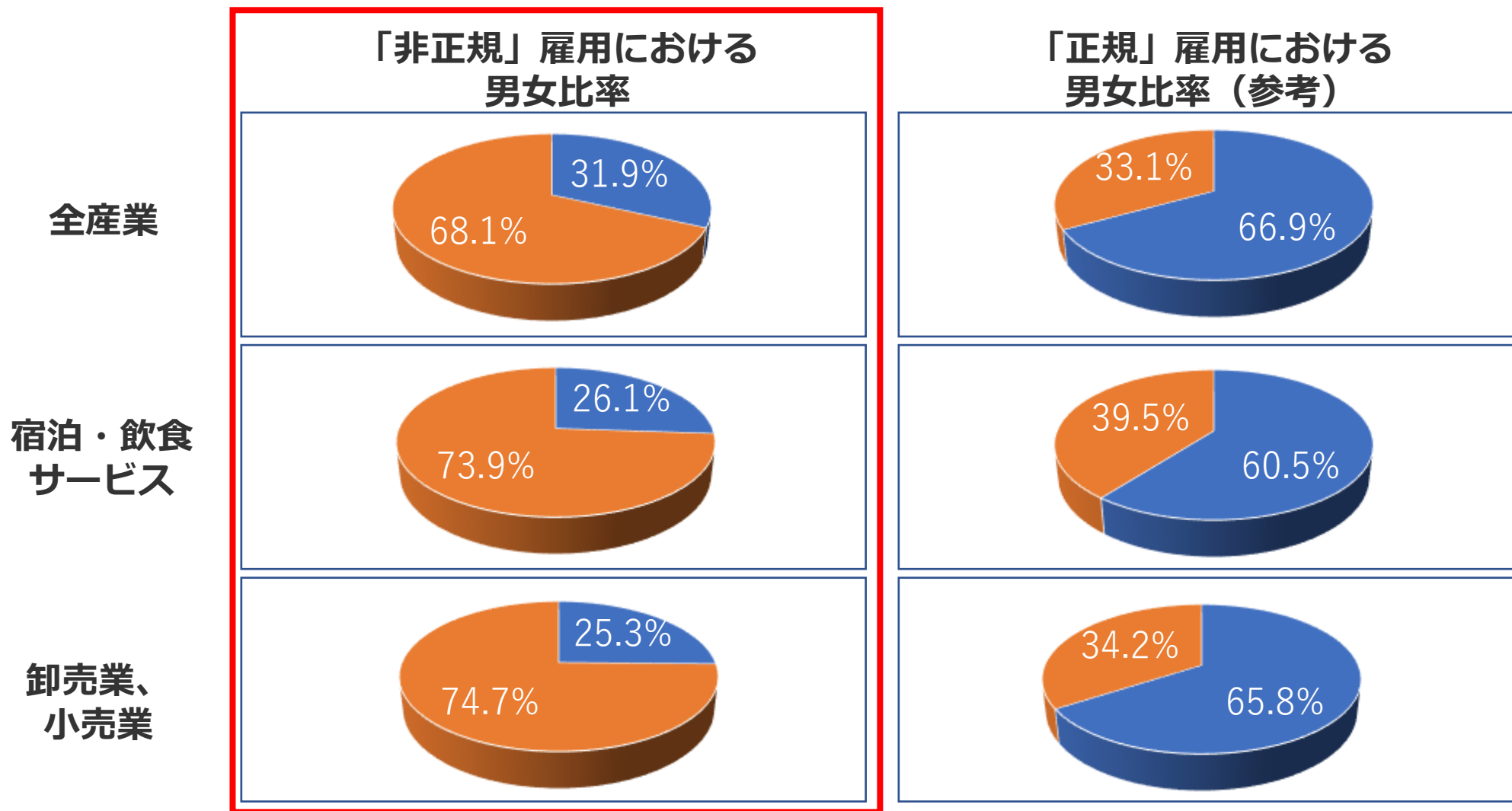


*1：例）小売業は今年2月-5月の3か月で55万人の就業者が消失しており、内3分の2が女性

非正規の女性比率

【参考】 特にサービス産業で高い「**女性・非正規**」比率

女性 男性



総務省「労働力調査」より

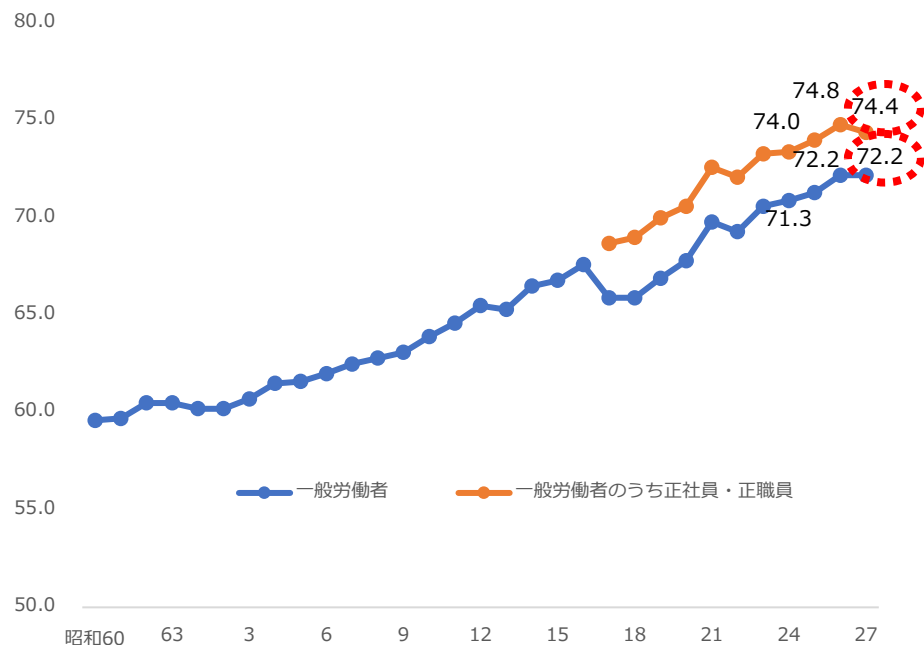
非公開

【参考】 諸外国と比べ、男女間の賃金格差が大きい

日本の男女間賃金格差は長期的に見ると縮小傾向にあるものの、国際的に見ると依然として大きい。

男女間賃金格差（※）の推移

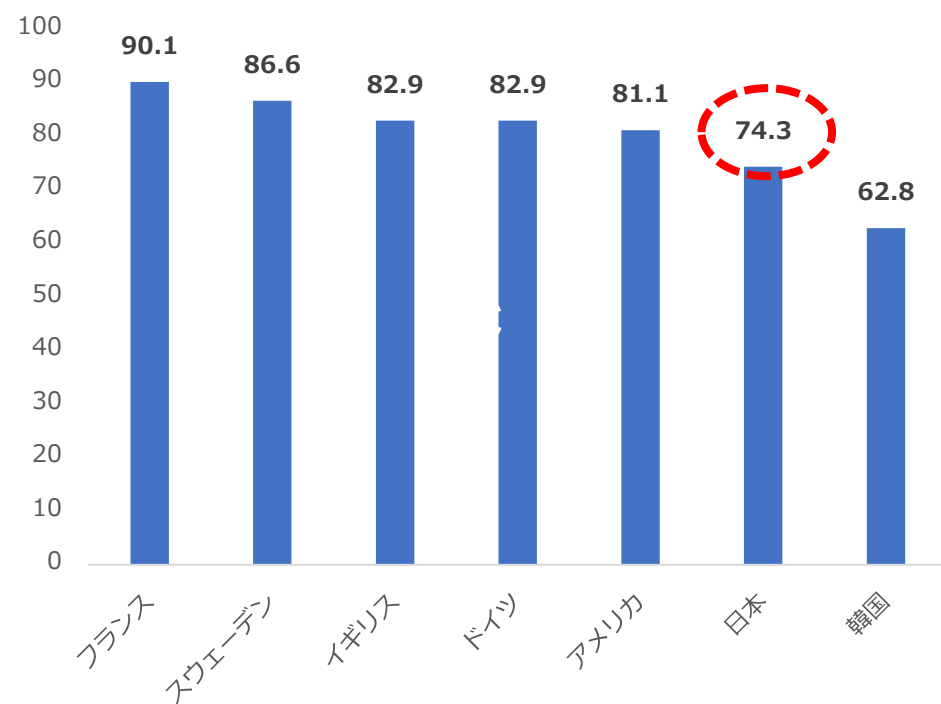
（※）男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外のものをいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定内労働時間一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員・正職員とする者をいう。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より

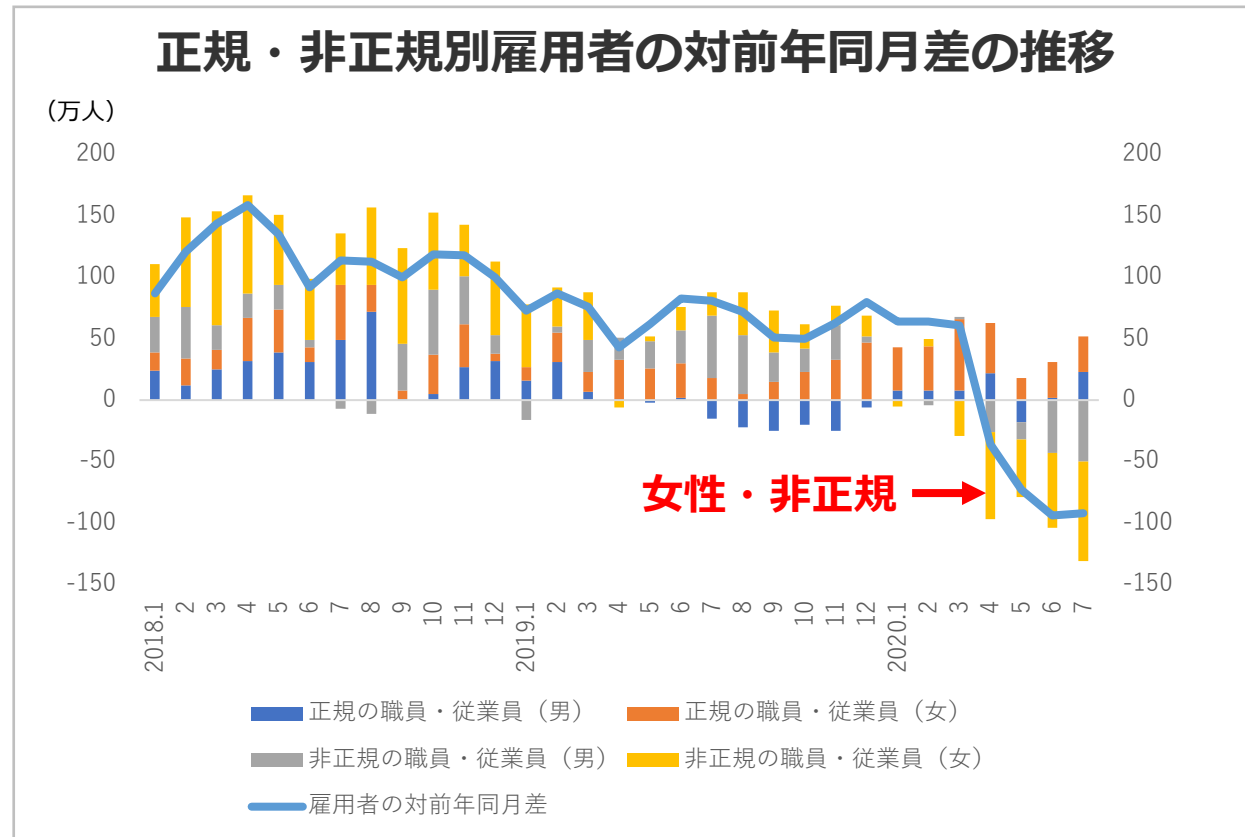
男女間賃金格差の国際比較（2015年）



注）フルタイム雇用者の所得中位数における男女賃金格差。男女賃金格差は、男女間の月給の中位数の差を男性の月給の中位数で除した数値。

OECD 報告書「男女平等の追求：苦難の道のり」
(The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle) より

【参考】コロナによる「女性・非正規」の減少



総務省「労働力調査」より

- 「正規」は男女とも概ね増加
- 一方、「非正規」は減少を続けている
 ※前年同月比133万人減少
 ※2月からの5カ月間で116万人減少)

特に「女性・非正規」が仕事をなくし
困窮している

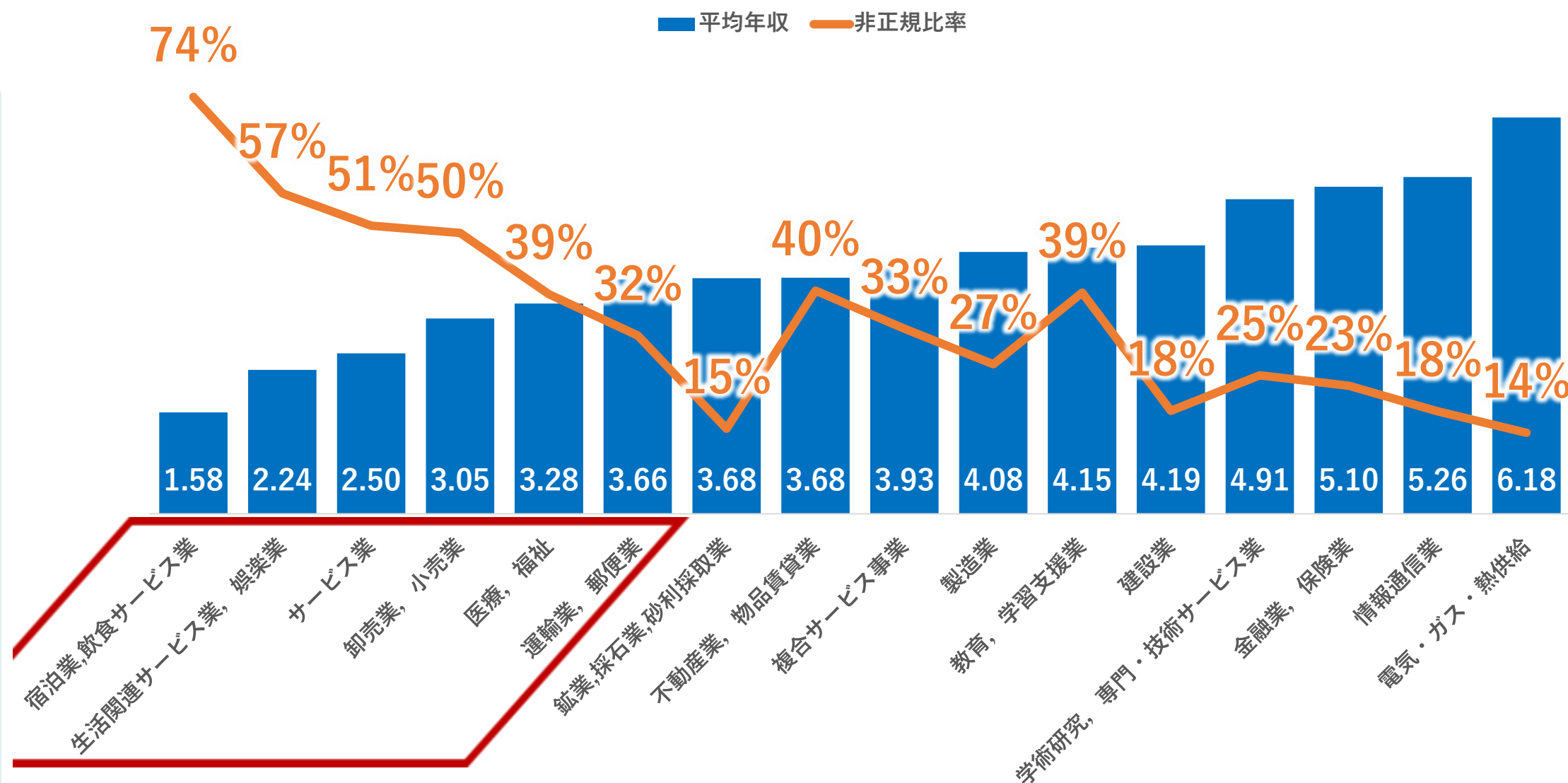
2. 日本の雇用 現状と課題

産業別 雇用数と平均年収（平均年収昇順）

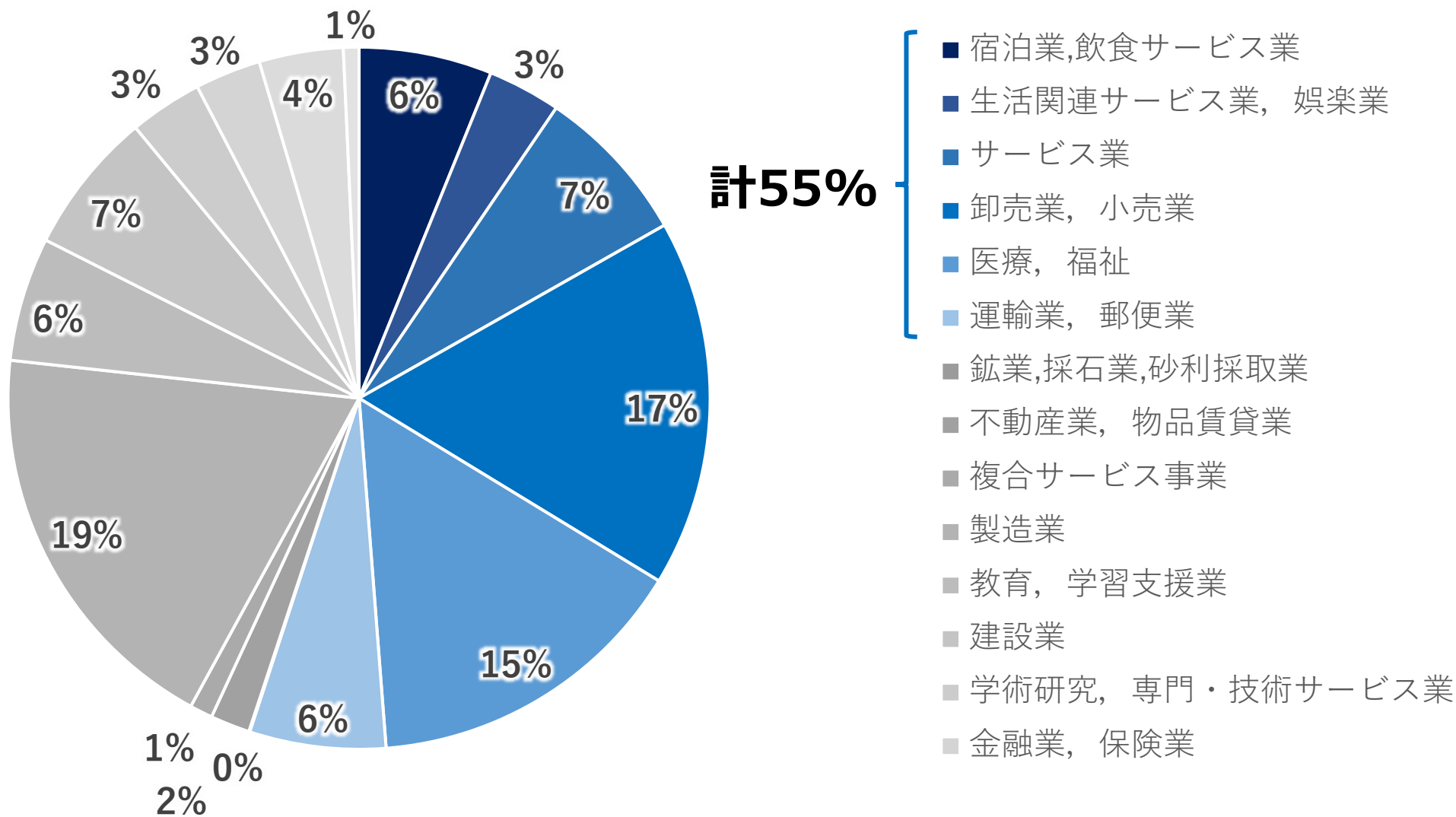
※農林水産業・公務を除く／役員を除く）

	計		正規		非正規	
	雇用数	年収(円)	雇用数	年収(円)	雇用数	年収(円)
全産業	51,014,100	3,550,567	31,395,600	4,992,929	19,618,500	1,242,348
宿泊業,飲食サービス業	3,126,000	1,582,630	801,700	3,533,784	2,324,300	909,636
生活関連サービス業, 娯楽業	1,718,500	2,244,413	736,200	3,708,504	982,300	1,147,128
サービス業	3,723,600	2,501,602	1,811,500	3,893,916	1,912,100	1,182,540
卸売業, 小売業	8,628,200	3,045,117	4,308,300	4,951,308	4,319,900	1,144,044
医療, 福祉	7,684,000	3,280,536	4,677,100	4,474,260	3,006,900	1,423,752
運輸業, 郵便業	3,198,500	3,658,791	2,181,400	4,686,756	1,017,100	1,454,088
鉱業,採石業,砂利採取業	22,400	3,676,705	19,000	4,115,412	3,400	1,225,104
不動産業, 物品賃貸業	927,900	3,681,757	558,800	5,362,032	369,100	1,137,900
複合サービス事業	538,200	3,926,628	360,600	5,114,940	177,600	1,513,872
製造業	9,575,000	4,084,203	7,023,600	5,059,176	2,551,400	1,400,256
教育, 学習支援業	2,913,100	4,152,116	1,765,000	6,163,584	1,148,100	1,059,840
建設業	3,352,500	4,188,675	2,736,900	4,826,376	615,600	1,353,516
学術研究, 専門・技術サービス業	1,717,100	4,906,896	1,293,300	6,033,852	423,800	1,467,792
金融業, 保険業	1,547,700	5,103,471	1,194,200	6,149,688	353,500	1,569,120
情報通信業	1,975,200	5,255,132	1,614,600	6,074,016	360,600	1,588,548
電気・ガス・熱供給	366,200	6,181,646	313,400	6,893,856	52,800	1,954,248

産業別「非正規比率」と「平均年収（百万円）」



全産業「雇用数」分布



アルバイト媒体 掲載数前年比

非公開

コロナで貧困の危機に立たされている「女性・非正規」

母子家庭の現状

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数（推計値）	<u>123.2万世帯</u>	18.7万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 79.5% 死別 8.0%	離婚 75.6% 死別 19.0%
3 就業状況	81.8%	85.4%
うち 正規の職員・従業員	44.2%	68.2%
うち 自営業	3.4%	18.2%
うち パート・アルバイト等	<u>43.8%</u>	6.4%
4 平均年間収入（母又は父自身の収入）	243万円	420万円
5 平均年間就労収入（母又は父自身の就労収入）	<u>200万円</u>	398万円
6 平均年間収入（同居親族を含む世帯全員の収入）	348万円	573万円

厚生労働省「平成28年度全国ひとり親世帯等調査」

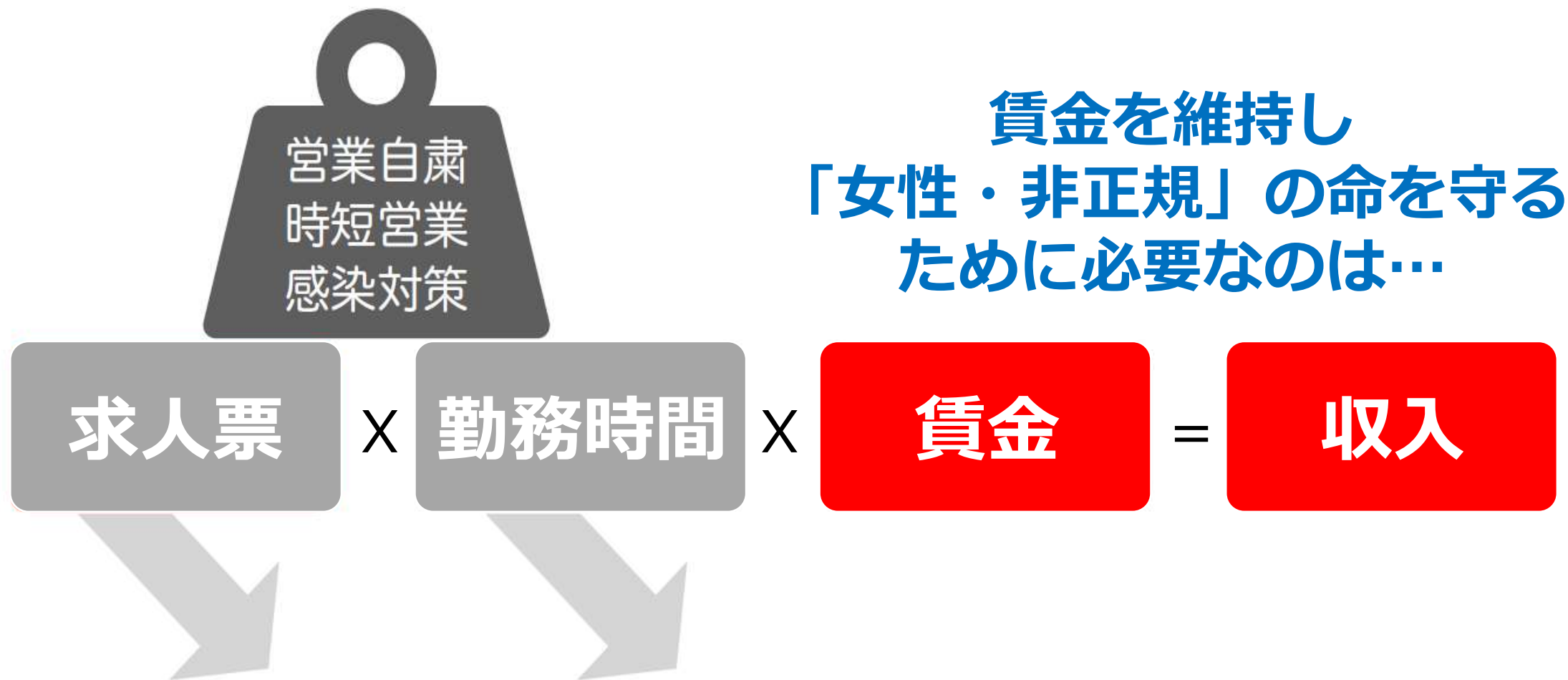
- 母子世帯は**123.2万世帯**
- そのうち非正規**で働く母親：
43.8%
（派遣も含めると**48.4%**）
→**非常に高い**
- 平均年間**就労収入：200万円**
（世帯全員でも348万円）
→**非常に低い**

ひとり親世帯で、且つ親が就業している場合の相対的貧困率（全国民の所得の中央値の半分以下である割合）は、54.6%。先進国では頭一つ抜けている状況。※OECD（経済協力開発機構）調べ

過酷な現実

- 低い収入で家計を支えているシングルマザーは
コロナで**労働時間を減らされ、貧困の危機に**

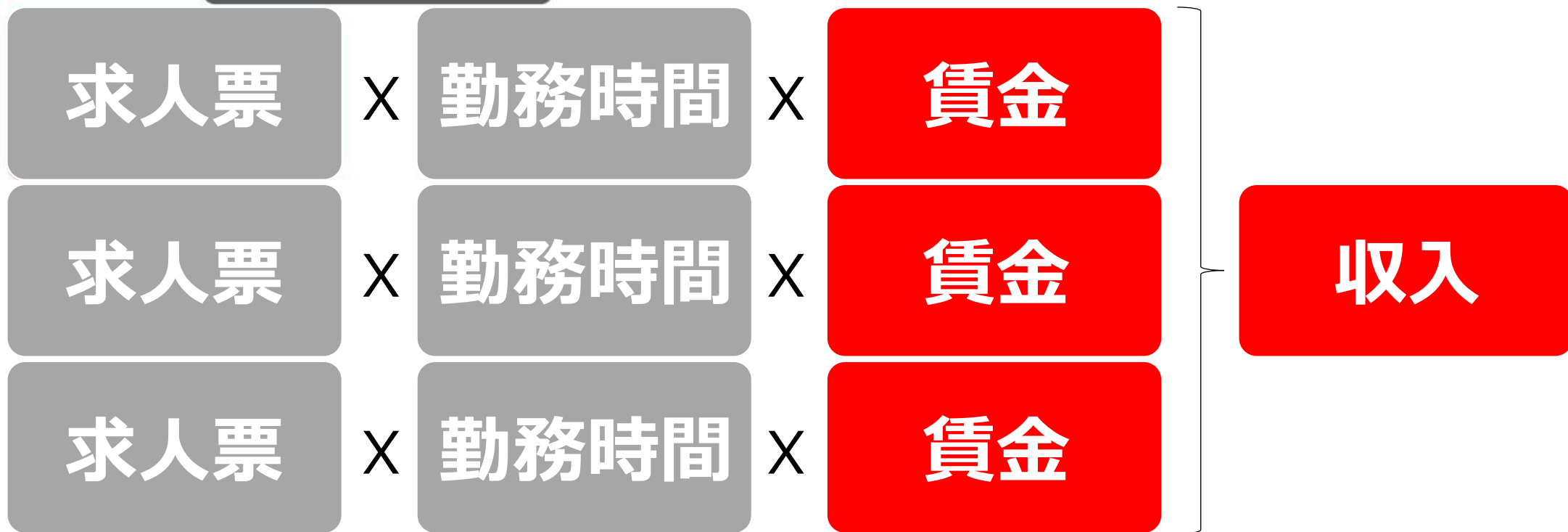
困窮する「女性・非正規」の収入を維持するには？



困窮する「女性・非正規」の収入を維持するには？



「生活のための 掛け持ちワーク」推進



生活のために掛け持ちワークが必須の「女性・非正規」

例) 小学生のお子さんがあるシングルマザーの1週間

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
月	子供の送り出し			家事		家の近くで働きたい						夕飯の準備		学習塾（駅前）					
火																			
水				家事													子供の送迎ができる駅前で働きたい		
木																			
金				家事															
土					昼食準備						夕飯の準備		習い事（駅前）						
日			家事		少年野球（父親が付き添い）														

過酷な現実

・決して小遣い稼ぎなどではなく、上記のように
掛け持ちしなければ**生活が成り立たない**状況

【事例】

法人を跨いだ掛け持ちワーク

非公開

概念

①

在籍（出向）型 雇用移転

主な
対象

正規雇用

概要

一時的に雇用過剰となった企業から、人手不足の企業に**雇用を移転**（在籍型出向）させ、従業員の雇用を守るもの

主眼

企業

推進
状況

厚労省と産業雇用安定
センターが支援・**推進中**

<https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000639425.pdf>

- ・ 現在国（厚労省）が推進中
- ・ 主に「男性・正規」向けの施策
- ・ **こちらだけでは「女性・非正規」は救えない**

課題の解決には②への視点転換が必要

②

掛け持ち型 雇用シェア

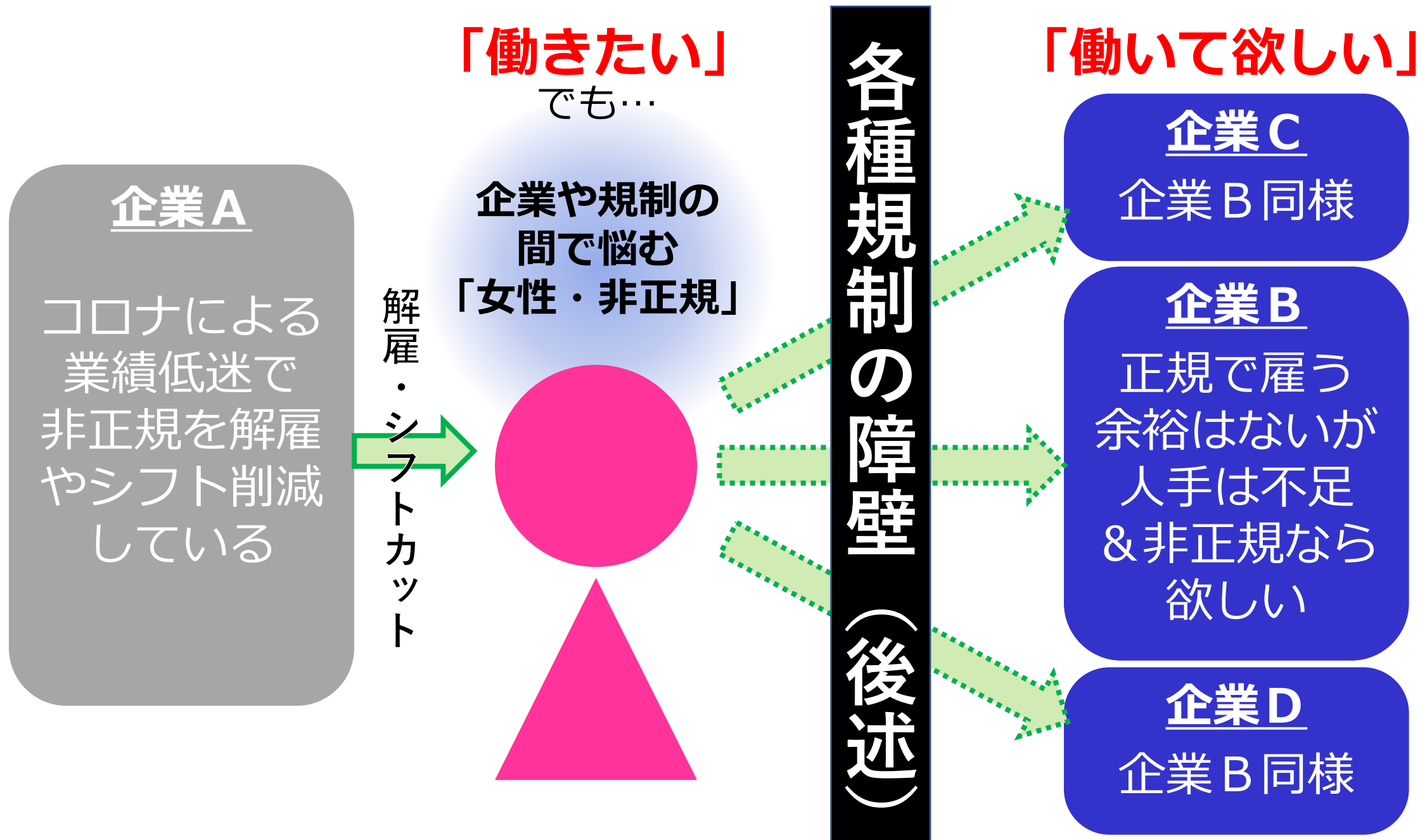
非正規雇用

「もっと（生活のため）働きたい」を実現するため、複数企業での**掛け持ちワーク**を推進し、国民の総労働量の最大化も実現するもの

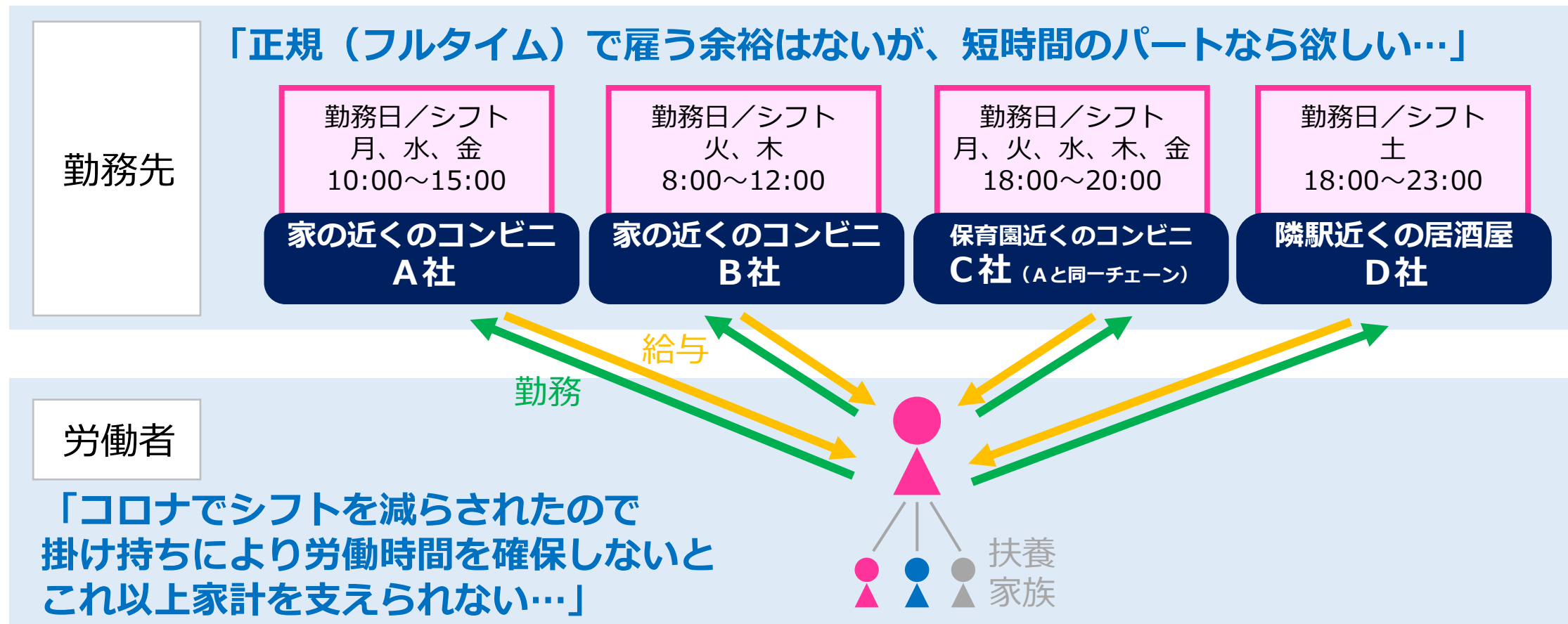
労働者 及び 国

規制が多く、思うように進んでいない

「女性・非正規」の救済に必要なのはこちらの推進



シングルマザーの賃金（収入）を維持し、家計を守る 「生活のための**掛け持ちワーク**」



推進しなければ「女性・非正規」の救済は困難

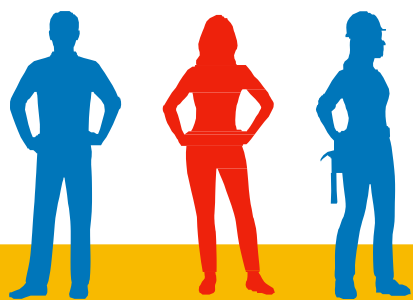
非公開

非公開

【参考】

「分かち合い」の概念

社会の豊かさに寄与



働く個人の豊かさ

働ける

稼げる

活躍
できる

経済的豊かさ、国や地域による格差を是正する必要がある。スウェーデンの職業訓練制度は政府や企業の協力があって、幅広い分野で人手不足の職種を養成して求人不足を解消している。日本も職業訓練の充実が必要である。ものづくりに関する「ものづくり」は、製造業・建設業・サービス業など、幅広い分野で必要である。ものづくりに関する「ものづくり」は、製造業・建設業・サービス業など、幅広い分野で必要である。ものづくりに関する「ものづくり」は、製造業・建設業・サービス業など、幅広い分野で必要である。

2020年5月9日 日本経済新聞

社説
2020.5.9
コロナ禍が問うもの
多様な働き手に持続的な安全網を
新型コロナウイルス感染症の蔓延は、社会のあらゆる分野に大きな影響を与えている。特に、労働市場においては、多くの企業が休業要請を受け、従業員が収入を失っている。政府は、緊急事態宣言を発令し、休業要請を受けた企業に対して、休業補償を交付している。しかし、この補償はあくまで一時的な措置であり、長期的な対策が必要である。多様な働き手に持続的な安全網を構築することが、社会の豊かさを守る鍵である。

企業ヒアリング結果

非公開

企業ヒアリング結果

非公開

企業ヒアリング結果

一部非公開

企業側が掛け持ち勤務を推進できない理由は、下記3つの「障壁」にあることがわかった

3つの障壁

- ① **通算労働時間管理**（企業を跨いでの管理は非現実的）
- ② **社保加入義務**（手続きが煩雑になり面倒）
- ③ **扶養各上限ライン**（労働者の働き控え発生がネック）

9月1日、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改訂

＜示された使用者による副業・兼業の確認方法＞

- ・労働者の申告等が基本
- ・労働者の副業・兼業の有無や内容を確認するためのしくみを設けておくことが望ましい
- ・労働時間通算の対象となる場合は、さらにほかの使用者との労働契約の締結日・期間、所定労働日や労働時間などを、各々の使用者と労働者との間で合意しておくべき

労働時間の通算に関する規定の整理

副業・兼業先（他の事業場）と通算される規定*

- 法廷労働時間の適用（労基法第32条）
- 時間外労働と休日労働の合計が単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする上限規制（労基法第36条第6項第2号・第3号）

副業・兼業先（他の事業場）と通算されない規定

- 36協定による時間外労働の限度時間、特別条項を設ける場合の1年の延長時間の上限（労基法第36条第1項、第4項、第5項）
- 休憩（労基法第34条）、休日（労基法第35条）、年次有給休暇（労基法第39条）の規定

*労基法が適用されない形で副業・兼業をする場合（フリーランス、起業、顧問、理事等）や、労基法は適用されても労働時間規制が適用されない場合（管理監督者、農業、水産業等）を除く。

労働者任せの状況及び企業にとっての煩雑さは特に変わらず…

**生活のための非正規掛け持ちの
大幅な促進は見込めない**

3. 一次的な救済措置 「IT活用」

- 目的： 掛け持ちワーク（雇用シェア）の推進による
特に「女性・非正規」の救済

<「IT活用」案>

官民連携で

「勤労(税・社会保険)管理共通基盤」を構築

各民間ベンダーの勤怠・シフト・給与管理ソフトを
API連携させ情報を一元管理（**マイナンバー紐づけ**）

労働者「働きたい」／企業「働いてほしい」、しかし…

	大きな3つの障壁	内容
①	通算労働時間管理（企業を跨いでの管理は非現実的）	掛け持ちで雇うと、自社での労働時間は短くても時間外割増手当（1.25）を払わなければならない
②	社保加入義務（手続きが煩雑になり面倒）	掛け持ちでも条件を満たすと社保加入が必要（P39参照）
③	扶養各上限ライン（労働者の働き控え発生がネック）（P40参照）	年末の繁忙期になる程、扶養各上限ラインの近づいた労働者は「働き控え」せざるを得ない（企業にとっては肝心な時に人手不足）

「掛け持ち」ワークの推進に踏み切れない企業と労働者

【参考】 掛け持ちでも条件を満たすと社保加入が必要

■ 健保・介護保険・厚年の加入条件

1. 週の所定労働時間および1月の所定労働日数が、
一般社員の4分の3以上（一般被保険者）
2. 下記をすべて満たしている（1の加入条件を
満たしていない場合も加入義務が発生）
 - ・ 週の所定労働時間が20時間以上
 - ・ 1年以上の雇用見込み ・ 賃金月額8.8万円以上
 - ・ 学生でない ・ 上記1の一般被保険者が
常時501人以上の企業（特定適用事業所）に勤務

■ 雇用保険の加入条件

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上
- ・ 継続して31日以上雇用見込み

【参考】「もっと働きたい」を阻む「年収の壁」

様々な「年収の壁」

税制上の扶養

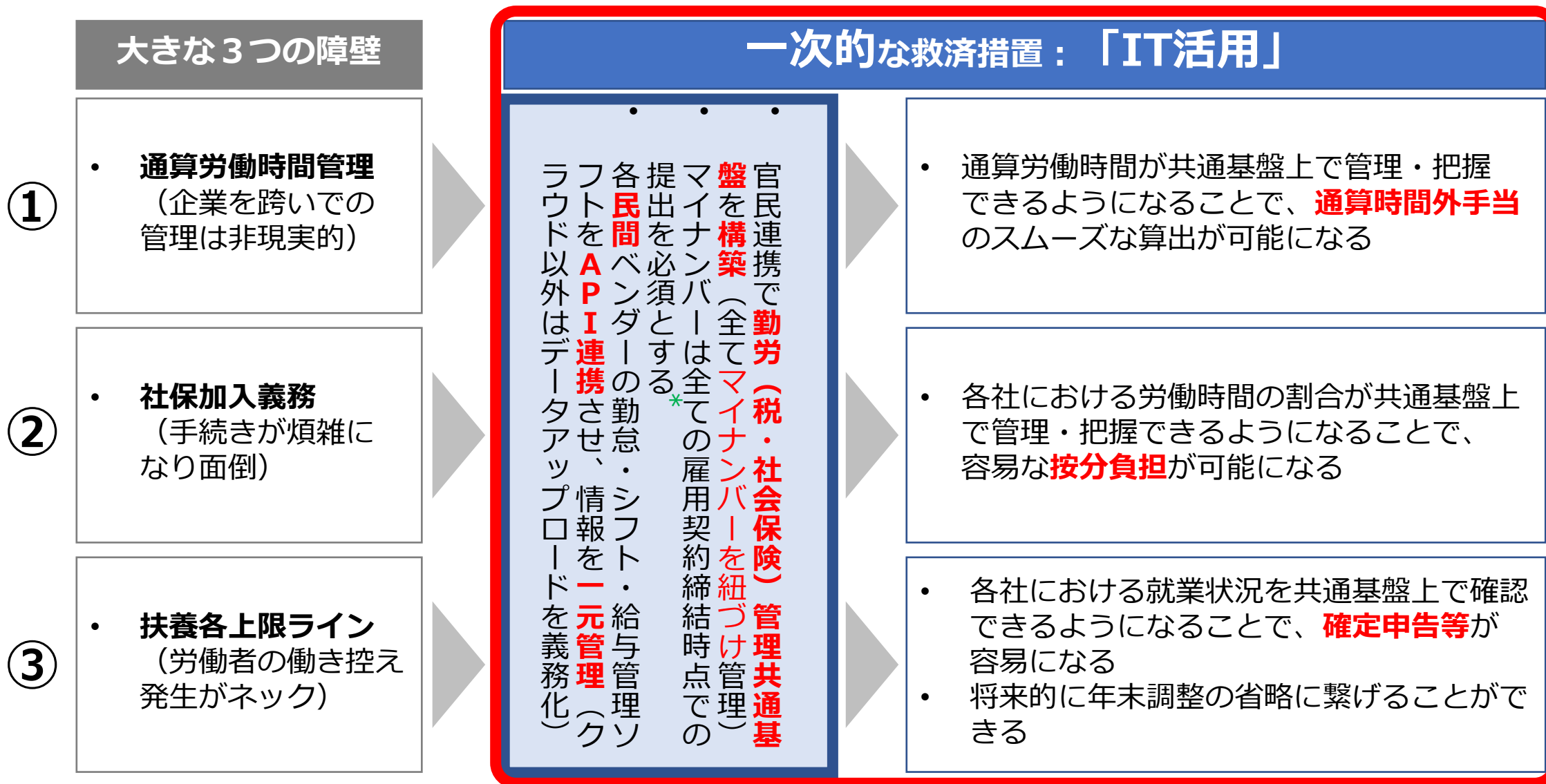
社会保険上の扶養

201万円	扶養する側の「配偶者特別控除」がなくなる	
150	扶養する側の「配偶者特別控除」が段階的に減額	
130		社会保険への加入義務（従業員500人以下）
106		社会保険への加入義務（従業員501人以上）
103	所得税の支払いが発生 扶養する側の「配偶者控除」がなくなる	
100	住民税の支払いが発生（自治体によって異なる）	

年末の繁忙期になると
上限の近づいた労働者は
「働き控え」
せざるを得ない

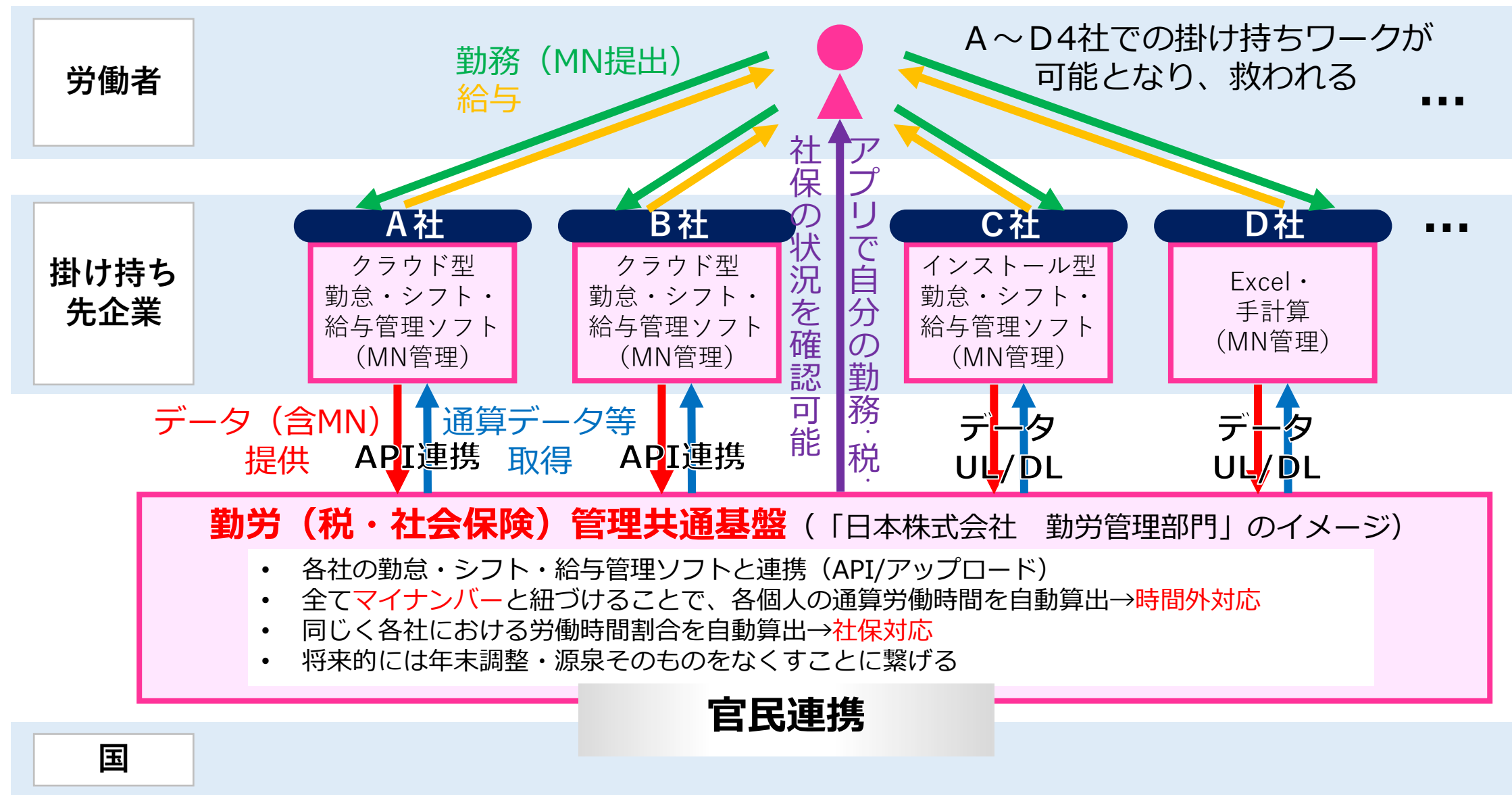
（注）社会保険（厚生年金、健康保険）の加入には労働時間などの条件もある

下記「IT活用」をご提言申し上げます。



*我が国では他の先進諸国のように個人番号が雇用契約と紐づいていないことが根本的な問題であるため

勤労(税・社会保険)管理共通基盤／API連携 イメージ



米国のSSN活用事例

一部非公開

社会保障局（SSA）のWEBサイト
（<https://www.ssa.gov/>）上で
収入を確認したり「社会保障
計算書」を入手することが可能

更に、様々な種類の**給付額の計算機能**も有

**※個人番号が雇用契約と紐づいているために、
ITを活用した様々な効率化が可能となっている**

4. 二次的な救済措置 「規制緩和」

- 目的： 掛け持ちワーク（雇用シェア）の推進による
特に「女性・非正規」の救済

< 3つの「規制緩和」案 >

- ① **通算労働時間管理**の概念・義務の一時**免除**
- ② 掛け持ち先における**社保加入義務**の一時**免除**
- ③ 税制上／社会保険上の**扶養各上限ライン**の
一時**除外**もしくは大幅**引き上げ**

労働者「働きたい」／企業「働いてほしい」、しかし…

	大きな3つの障壁	課題・内容
①	通算労働時間管理（企業を跨いでの管理は非現実的）	掛け持ちで雇うと、自社での労働時間は短くても時間外割増手当（1.25）を払わなければならない
②	社保加入義務（手続きが煩雑になり面倒）	掛け持ちでも条件を満たすと社保加入が必要（P39参照）
③	扶養各上限ライン（労働者の働き控え発生がネック）（P40参照）	年末の繁忙期になる程、扶養各上限ラインの近づいた労働者は「働き控え」せざるを得ない（企業にとっては肝心な時に人手不足）

再掲

「掛け持ち」ワークの推進に踏み切れない企業と労働者

下記「規制緩和」をご提言申し上げます。

大きな3つの障壁

①

- **通算労働時間管理**（企業を跨いでの管理は非現実的）

②

- **社保加入義務**（手続きが煩雑になり面倒）

③

- **扶養各上限ライン**（労働者の働き控え発生がネック）

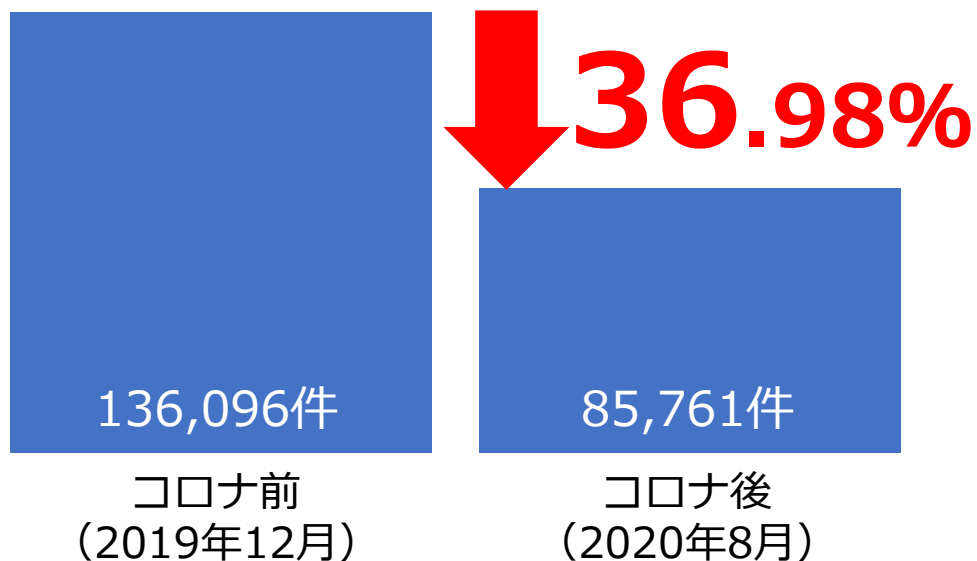
二次的な救済措置：「規制緩和」

- **（掛け持ちにより発生する）通算労働時間管理の概念・義務の一時免除**
※時間外は1か所で1日8時間以上勤務した場合のみ発生するものとする
- **掛け持ち先における社保加入義務の一時免除**
※本業を持たない（短時間で3～4社勤務の）場合は、国民健保と国民年金に一時統一（社保には入らない形）
- **税制上／社会保険上の扶養各上限ラインの一時除外もしくは大幅引き上げ**
例）現在の特別配偶者控除ラインである201万円に全て合わせる

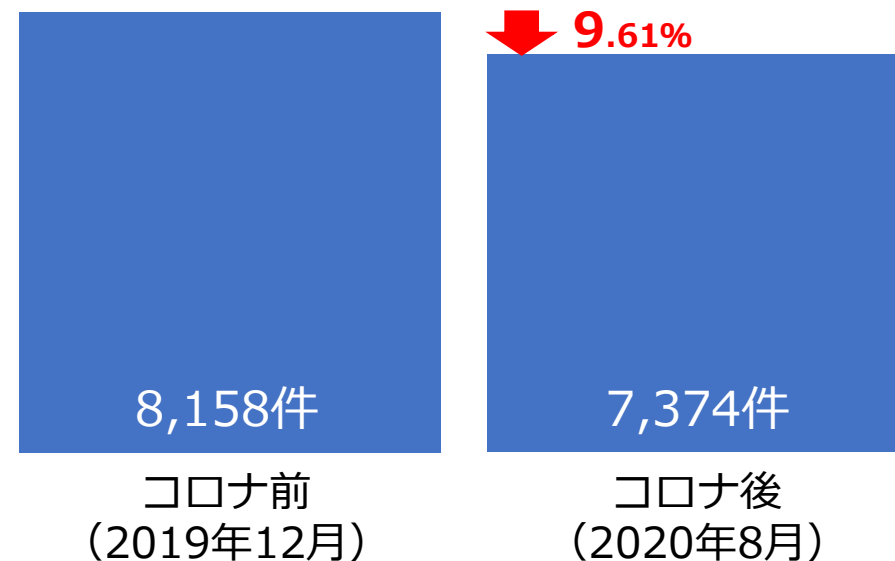
求人票の減少は、地方よりも都市圏の方が顕著。つまり、仕事
なくなり**困っている「女性・非正規」が多いのは都市圏の方**

コロナによる一般パートタイム有効求人数の減り幅

東京都



宮崎県



2020年10月 厚生労働省「一般職業紹介状況(令和2年8月分)について」より

一方、最低賃金は都道府県で異なるにも関わらず、
税制上／社保上の各扶養上限ライン（P40）は同一であるため…

		勤務可能時間	
居住地	最低時給 (2020年10月～)	例 1) 103万円の壁 ・「所得税」の支払いが発生 ・「配偶者控除」がなくなる	例 2) 201万円の壁 ・「配偶者特別控除」が なくなる
東京都	1,013円	1,016.8時間/年	1,984.2時間/年
勤務可能時間の差		287時間/年 (約36日間)	560時間/年 (約70日間)
宮崎県	790円	1,303.8時間/年	2,544.3時間/年

東京のパートは 年の勤務可能日数が **1カ月以上も少ない**

例 1

令和2年7月31日 年管管発0731第1号

令和2年7月豪雨に際し災害救助法が適用された市町村の区域における年金受給権者等に係る届書等の取扱い等について（通知）

厚生労働省は、令和2年7月豪雨に際し災害救助法が適用された市町村の区域に住所を有する年金受給権者等のうち、誕生日が7月1日から11月30日までの間にある者の生計維持確認届、現況届、所得状況届等の提出期限を令和2年12月28日に延長する等の取扱いについて、日本年金機構に通知した。

例 2

令和2年7月31日 基発0731第5号 職発0731第12号

「熊本県の一部の地域における社会保険料及び労働保険料等に関する納期限等を延長する件」の制定等について

厚生労働省は、令和2年7月豪雨による労働保険料等及び障害者雇用納付金関係の納期限等の延長について、令和2年7月4日において熊本県の一部の指定地域に主たる事業所の所在地を有する事業主に係るものを対象に施行されることを都道府県労働局に通知した。

天災等による各種免除等の事例は（程度の差こそあれ）多くあり、
コロナ起因による **規制緩和** も **同様に行うべき**

発生が想定される懸念事項と、その解消方向性案

二次的な救済措置： 「規制緩和」		想定しておくべき懸念と解消の方向性（案）	
①	（掛け持ちにより発生する）通算労働時間管理の概念・義務の一時免除 ※時間外は1か所で1日8時間以上勤務した場合のみ発生するものとする	懸念	「残業促進になるのでは？」と指摘される可能性
		解消方向性	- 掛け持ち勤務は「働きたい」本人の意思で行われる旨の周知 1か所での時間外支給は従来通り（1.25）であり、問題はない旨の周知
②	掛け持ち先における社保加入義務の一時免除 ※本業を持たない（短時間で3～4社勤務の）場合は、国民健保と国民年金に一時統一（社保には入らない形）	懸念	一時的に年金の積み立てができなくなるため、将来貰える年金額が減ってしまうことが、クレーム等につながる可能性
		解消方向性	- 将来の年金額が減るのは事実だが、今は「将来のことなど考える余裕のない」層を救済することが先決である旨の周知 - 後述の「IT活用」が実現した暁には、減った分の年金額を何らかの形で補填する方向性を予め示すことができればベスト
③	税制上／社会保険上の扶養各上限ラインの一時除外もしくは大幅引き上げ 例）現在の特別配偶者控除ラインである201万円に全て合わせる	懸念	国にとって税収が減ってしまう
		解消方向性	国の判断（優先づけ）による

5. ご提言 まとめ（全体像）

53

6 . Appendix

各国における共通番号制度

国名	IDの名称	用途	導入年
アメリカ合衆国	社会保障番号 (SSN)	社会保障、税務など[17]	1936年
スウェーデン	個人識別番号 (PIN)	住民登録、税務、社会保障など	1947年
シンガポール	国民登録番号 (NRIC)	住民登録、税務、社会保障など	1948年
イギリス	国民保険番号 (NINO)	社会保障、税務など	1948年
アイスランド	個人識別番号 (Kennitala)	社会保障、税務など	1953年
大韓民国	住民登録番号(RNN)	住民登録、税務、社会保障、マスク販売管理など	1962年
フィンランド	個人登録番号 (PIC、henkilötunnus)	住民登録、税務、社会保障など	1962年
カナダ	社会保険番号 (SIN)	社会保障、税務など	1964年
デンマーク	CPR番号	住民登録、税務、社会保障、個人医療記録など	1968年
ノルウェー	個人識別番号(PIN)	住民登録、税務、社会保障など	1970年
イタリア	税務番号	税務	1977年
ベルギー	国民登録番号 (RRN)	住民登録、税務、社会保障など	1983年
オーストラリア	税務番号 (TFN)	税務	1989年
エストニア	国民ID	住民登録、税務、社会保障など	1990年
中華人民共和国	公民身分番号	住民登録など	1999年
台湾	中華民國統一證號基資表	住民登録、税務、社会保障、マスク販売管理など	2003年
オランダ	市民サービス番号 (BSN)	住民登録、税務、社会保障など	2006年
ドイツ	税務識別番号	税務	2009年
日本	個人番号	社会保障、税務の一部のみ	2016年

行政の
デジタル化
推進には
必須

日本の「マイナンバー」・交付枚数：2,033万枚
(12桁) の状況 **・普及率 ：16%**

※2020年4月1日時点

他国のID#活用事例

スウェーデン



個人識別番号

- **家族の所得・資産**等も管理
- 面倒な確定申告も、**個人の収入データをすべて国が把握**しているため、国から届く書類にサインするだけで完了

エストニア



個人識別コード

- 官民合わせて**3,000**近いサービスを**すべてIDに紐づけ**

※少子高齢化の打開策として90年代に**電子政府**構想開始

※ヨーロッパ内では、**パスポート**の役割もマイナンバーが果たしている

米国



社会保障番号

- **税金の納付、還付**時にも、個人がこのIDに紐づいている

※**銀行口座**を開くにも、**クレジットカード**を作るにも、このIDが必要

※大統領が法律に署名後、約**2週間でコロナ給付**も実現

米国の個人（従業員）向けアプリ事例

非公開

米国の個人（従業員）向けアプリ事例

非公開

米国の個人（従業員）向けアプリ事例

非公開

米国の個人（従業員）向けアプリ事例

非公開

米国の個人（従業員）向けアプリ事例

非公開