

# NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

113

2017-Aug

## CONTENTS

2

ダイバーシティの現場から…

5

業種特化社労士の視点から

8

迷走日誌  
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

10

顧問先を増やそう！

12

～社労士としての知見を  
社会に活かしていくための～  
事務指定講習から「実務家」への道筋

13

経営のヒントとなる言葉

16

法令改正最前線

18

活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～

20

CHUKIDAN 研修会ハイライト

21

CHUKIDAN おすすめ本

22 新連載

中小企業の事業承継を円滑に進めるために  
～社労士の先生に  
知っておいていただきたいポイント～

24

ダン・チューキチが行く！

25

～顧問先社長との雑談に使える～  
ヨガインストラクター社労士の  
“健康経営よもやま話”

26

中企団事業報告



中企団公式キャラクター  
ダン・チューキチ



中小企業福祉事業団

CHUKIDAN



## 『ダイバーシティの現場から…』（外国人労働者編 2）

多様な人材が活躍できる環境の構築は、少子高齢化の中で人材を確保し、市場ニーズやリスクへの対応力を高める「ダイバーシティ経営」を推進する上で不可欠なものです。そして、その環境の構築を支えていくのは、企業の「ヒト」の専門家である、社会保険労務士に求められる社会的な使命と言えるでしょう。

本稿は、多様な人材の活躍推進を支援する最前線にいらっしゃる社労士の先生方から、その多様性の理解を深めると共に、マネジメント手法等について、お伝えいただきます。

### 特定社会保険労務士 本間 邦弘 氏

東京都社会保険労務士会 理事。

20年前から毎年1冊以上の出版を行い、現在は約30冊の出版実績を持つ。特に自身が組織した社労士・税理士マイナンバー実務研究会が発刊した「マイナンバーシリーズ」の計3冊(労働新聞社)は、累計6万冊に迫る増刷を重ねた。また、本年6月には、「個人情報キチッと管理」(労働新聞社)および「外国人雇用のトラブル相談Q&A」(民事法研究会)の2冊を発刊。

近年の傾向を踏まえた労働基準監督署の調査対応や労務トラブル解決を得意とし、税理士や弁護士など他土業との連携や紹介も積極的に行っている。

前号では、外国人労働者の採用に関する基本事項をご説明しました。今回は、外国人労働者採用に関する実務に関する事項について、具体的な内容や注意点を解説したいと思います。

## 1. 留学(就学)生として働く場合の例(採用前から採用後の例)

### (1)採用まで

#### ①採用の決定

ある業界では、各社で配達業務を担う人材不足を補うために、ベトナムなどアジア地域を中心に、日本語学校生や大学生などを対象として、日本へ留学(就学)する学生について、「奨学生」として授業料などを補助し、従業員として就労してもらうことを行っています。ある会社の本社では、実際にその国へ担当者が outward、奨学生として希望する方々と面接を行い、奨学生となることが決定した場合に必要な手続きをとり、就業させるということを実施しています。

#### ②在留資格の取得と就労の許可

奨学生になることが決定すると、まずその外国人の留学としての在留資格を得る手続きに入ります。在留資格が取得できると、さらに「資格外活動許可」を得る手続きを行い、許可が得られれば日本で就労することが可能になります。

#### ③日本への入国やその後

在留資格等により日本に入国し、学校への入学の手続きや住居の決定など、生活のための準備が行われます。留学に関連して必要となる、入国に関する費用や住居、学校の授業料などさまざま費用については、受け入れ先の事業主がどこまで負担するかを決定し、基本的な契約を締結します(後記を参照)。

### (2)採用やその後

#### ①労働条件の通知や提出書類

採用に際しては、労働条件通知書(必要な場合には、出身国の言語の書類を用意)を交付し、身元保証書や、寮などに住む場合には誓約書などの提出を受けます。在留カードの写しなど個人情報の提出を受ける際には、利用目的を明示し同意のサインを受けることも重要です。

#### ②不法就労に当たるケースと対応など

「留学」で資格外活動許可を得て就労する場合では、1日8時間、週28時間(夏休みなど長期休暇時は週40時間)以内という労働時間の制限があり、風俗営業など禁止された業務があります。定められた時間外や禁止された業務での就労は不法就労となるため注意が必要です。また、雇い入れ後も、不法就労に該当しないか、他社でアルバイトをしていないかなども含めて定期的に確認することも重要と考えます。

#### ③実際のトラブル例

この業界のA社で発生したトラブルです。A社は1階が事務所であり、2階と3階を社員寮として、居住させています。ある日、会社に封書が届き社長が受け取りました。社長が封書を見ると、2階に住む中国人奨学生(日本語学校に通い就労)のBさん宛のものでした。しかし、封書の宛名の横に「マイナンバー報告のお願い」と記載されており、差出人はあるファミリーレストランとなっていました。社長はBさん呼び事情を聞いたところ、会社に内緒でアルバイトをしていたことを認めました。A社での勤務は、週28時間の法定ぎりぎりであり、他社での勤務は時間制限を超えた不法就労になります。社長は日本語学

校に相談し、Bさんは退学して本国へ帰国することになりました。

## 2. 社員として採用する場合の例

### (1)採用まで

#### ①採用の決定

C社はベトナムに工場を作り、アジアの拠点として海外への拡大を模索しています。ベトナム工場と日本の会社とのパイプ役(将来の幹部候補)として、ベトナム人留学生で日本の有名国立大学で学ぶDさんを、システムエンジニアとして採用することにしました。

#### ②就労資格の取得と就労の許可

Dさんは、無事に卒業に必要な単位を取得し、C社はDさんに採用決定通知書を交付しました。Dさんは、資格外活動許可を得て従事していたコンビニの夜勤アルバイトを退職し、C社で週3日間24時間、研修を兼ねてアルバイトとして雇用保険にも加入し、勤務することになりました。

### (2)採用やその後

#### ①就労資格の取得と本採用、その後

無事に卒業したDさんは、在留資格を就労に切り替える手続きを行い、2か月後に就労資格が得られたため、本採用(アルバイト期間で試用期間を完了)となりました。Dさんの就職に際して、C社ではベトナムに帰国あるいは日本へ入国(両親が日本で観光し、会社を訪ねることを含む)する費用を全額負担し、会社の寮をDさんの住居として提供する事にしました。

さらに、採用に際して雇用契約書の締結や身元保証書や誓約書(他社でのアルバイト禁止や、その他を記載)などの必要な書類の提出(個人情報の提出については前述の通り)を受け、また健康診断を実施しました。雇い入れ後は、定期的に不法就労に該当することがないかについても確認しています。

## 3. 外国人労働者への付加的な給付と注意点

### (1)サインオンボーナス

使用者が労働者に対し、雇用開始時に特別に支払う金銭をサインオンボーナス(サインオンボーナス、契約締結金等とも呼ばれています)といいます。これは、優秀な労働者の就業を確保するために、欧米の会社や外資系企業のオファーレター(使用者が労働者に対し採用の申込みを通知し、給与などの労働条件を提示する書面)でよく見られるもので、付加的な条件と言えます。サインオンボーナスの支給に際して、労働者が一定期間内に退職した場合には返還すると定める場合がありますが、強制労働を禁止する労働基準法第5条、および損害賠償の予定を禁止する同法第16条に反するとして無効とされる場合もあり、注意が必要です。

### (2)留学や研修のための費用の補助など

使用者が労働者に対して、日本での留学(日本語学校や大学などの授業料等)や研修のための費用を貸与し、留学中や研修中、またはその後一定期間継続して就業した場合には、その返還を免除することで合意することがあります。これについては、本来本人が費用を負担すべき自主的な留学または研修について、使用者が費用を貸与するという性質のものとされていますが、合意があったとしても、使用者は労働者に対して費用の返還を請求できるか否か問題となる場合があります。多くの場合には問題がないとされますが、賃金に比べて返還金額があまりに過大であるなど、労働関係の継続を強要すると判断された場合には、労働基準法第16条に反すると指摘され無効になるケースもありますので、注意が必要です。

### (3)引越費用や家賃などの負担・補助

優秀な人材の確保を目的として、採用して日本で就業する外国人労働者が、費用の心配をすることのないように、現在の居住地から日本までの引越費用を負担する場合があります。このほかに、特に上級管理職など高待遇が期待される人材の場合には、家賃や光熱費、子どものインターナショナルスクールの学費などについても、使用者が全額または一部を負担する場合があります。この点は外国人労働者から求められることも多くあります。

実際に家賃補助50万円を約束して、その維持ができなくなったために、外国人労働者が退職してしまった事例もありました。サインオンボーナスや引っ越し費用、家賃補助、ホームリーブなどは、会社の規模や資金力など実情に応じた対応が考えられます。

### (4)ホームリーブ・旅費

ホームリーブとは、本国以外で勤務する労働者に対し、本国に帰国するために認められる休暇をいいます。ホームリーブが付与される場合に、本人のみならず家族の旅費を使用者が負担することもあります。これらは法的な義務はありませんが、優秀な外国人労働者にとって、より魅力的な労働条件とするため、使用者が法定の年次有給休暇に加えホームリーブを付与することや、その際の旅費を負担することを検討することもあるようです。なお、日本国内において勤務する外国人に対し、使用者が休暇帰国のための旅費を負担する場合、一定の要件を満たしていれば、税務上当該旅費をその外国人の給与所得とせず、所得税の課税対象外として処理することが認められる場合があります。

外国人労働者の活用は、人手不足の解消やグローバル化への対応などメリットも多くありますが、法的な対応を適切に行うことが重要です。我われ社労士は、事業主や会社だけでなく、労働者を守る存在としても、その力を発揮することが求められています。



# 大切な従業員を守るために できる健康管理!

PREVENT

会社の成長は  
社員の健康管理から!

会社で「がん予防」  
だから家族も安心

従業員を守る健康経営!  
人材定着で採用強化も

## がん予防メディカルクラブ



気軽に加入できる安価な  
会員制メディカルクラブです。

がんのリスクを定期的に測定することで、  
がんの早期発見を目指していく  
新しいがん予防の形です。

※リスク評価は、当クラブの指定医療機関が実施しています。  
※3、4、委託先:ティーベック株式会社

### 1 リスク評価受検

尿を利用するため注射や痛みを伴わない  
非侵襲性のリスク評価  
「Noah」を年に一回受  
検いただけます。

※ゴールドプランは年に二回



### 2 会員専用マイページ

ご入会後直ぐに会員専用マイページにログインいた  
たき、「Noah」検査のお申込、人間ドックのご相談窓  
口「らくらく相談窓口」※、その他お得な会員情報等、  
最新の情報がご覧いただけます。

※一部未対応地域もあります。

### 3 健康サポートダイヤル

医師、保健師、看護師など、経験豊富な医療の専門家  
が、24時間・年中無休体制で電話によるご相談に応  
じています。「夜中に赤ちゃんが熱を出した」「ストレス  
の対処方法」「飲んでいる薬について」など、健康・  
医療・介護・育児・メンタルヘルス、様々な健康に関す  
るご相談にきめ細かなアドバイスをいたします。

### 4 セカンドオピニオンサービス

ドクターズオブドクターズネットワーク評議員を中心  
に、医学会の各専門分野を代表する医大の教授・名  
誉教授クラスの先生方が総合相談医となり、セカンド  
オピニオンや必要に応じて優秀専門臨床医の紹介を  
行います。

## 会員プラン

リスク評価「Noah」を医療機関で受けた場合の例:1回50,000円(税別)  
「mamoru」なら健康サポート等も付いて、団体割引で更にお得に受検できます。

※医療機関によって価格が異なる場合があります。

シルバープラン SILVER PLAN	月額	3,480円 (税別)	入会金 0円
リスク評価 年1回	1ヶ月	3,480円×12ヶ月	41,760円 (税別) 年間
ゴールドプラン GOLD PLAN	月額	5,980円 (税別)	71,760円 (税別) 年間

※リスク評価は、当クラブの指定医療機関が実施しています。

## 割引プラン

●シルバープランの場合

11~15%  
5%  
**団体割引 + 年割**

団体役員、法人会員でご加入いただくと 一年分を一括でお支払いいただくと  
全員の会費が11~15%割引 全員の会費が5%割引

最大 20%割引! 33,408円 (税別)

プリVENTメディカル株式会社 サービスデスク

0120-913-830 9:00▶17:00  
土日祝日  
年末年始を除く

http://preventme.co.jp がん予防 mamoru 検索

PREVENT  
Prevention is better than cure.

プリVENTメディカル株式会社  
〒103-0024  
東京都中央区日本橋小舟町9-18  
エミナント人形町ビル4階



# 業種特化社労士の視点から 第6回 『医療事業編』

社労士間の競争が激化し、また、業務のICT化が進む中で、「いかに業務価値を高めていくか」ということは、生き残りをかけた重要なテーマになっています。その選択肢の1つとして、個別の業種に寄り添い高付加価値なサービスを提供していくという観点に注目が集まっています。

本コーナーでは、業種特化の取り組みを行っている社労士の想いやビジョンなどをご案内してまいります。

## 社会保険労務士濱事務所代表 特定社会保険労務士 濱 利明 氏

1963年福岡県生まれ。

ヒルトン東京ベイに入社し、外資系特有のフランクな労務管理を学ぶ。2001年社会保険労務士資格取得。17年間の勤務を経て同社を退職。大手社労士事務所勤務を経て、2005年独立開業。現在はクリニック・病院等医療業に専門特化した人事・労務支援を行っている。



### 医療業界の現状と未来

医療機関である診療所の数は2012年に10万軒を超えており、横ばいないしは増加傾向にあります。そのうち首都圏には約3割が所在しており、特に東京地区では現在でも大きく増えているような状況です。国の医療施策としては、入院型から在宅型へ方向転換をしており、外来診療も抑制方向にあります。つまり、今では「医院は開業すれば儲かる」というような通説は通用しない時代に入ってきているというわけです。他の業界と同様に差別化による競争力が求められる時代となってきました。

### なぜ医療業界に特化しようと思ったのか

現在、社会保険労務士濱事務所(以下、「弊所」といいます)では、医科・歯科の個人クリニックを中心とした人事・労務関係の支援を中心に運営しております。勤務医師が新たに開業医になる際、例えば採用面接からの支援をお手伝いするケースが多いです。

社会保険労務士事務所を開業したのは2005年の9月で、2017年8月時点で開業12年、職員数は7名となります。うち社労士2名と准看護師が

1名おります。

開業当初から歯科、医科など医療業界に特化していたわけではなく、前職がホテルマンであったことから、当初は主にサービス業である飲食店を中心に顧問先を増やしておりました。

ところが、皆様の記憶にも新しいことかと思いますが、2008年のリーマンショック、その後2011年の東日本大震災による、経済の大きな冷え込みの影響から、残念ながら、弊所も売り上げの一番大きかったゼネコンの倒産やその傘下の企業、そして多くの飲食店の顧問先をその時期に失いました。顧問料も滞ってしまったり、そのまま夜逃げのような状態もあったり、途方に暮れた時期でもありました。

そんな中、結果としてその時期に残ったのは不況に強かった医療関係の顧問先だったというわけです。ただし、その時点でもまだ医療業界に特化しようという気持ちはなく(後述いたしますが)、逆に医療関係のお客様への関与はすべてやめようと思っていた時期でもありました。

そんな時期に、医療業界に特化するきっかけとなった二つの出会いがありました。まずひとつは、2010年に前職の同僚でその当時医療関係のコン

サルタントをしていた友人から、新潟労災病院院長の松原要一先生を紹介していただいたことです。わざわざ新潟の直江津に出向き、松原先生の、当時としては画期的であるICTを地域医療連携に活用した勤務医師の過重労働撲滅への取り組みについての熱いお話を伺うにつけ、社労士として何かこの業界に役に立てることはないだろうかと考え始めました。

そしてもうひとつ、2013年の夏に、全国にチェーン店を持つ整体院が顧問先になったのですが、社長から、その会社の顧問税理士を紹介していただいたことです。その税理士さんは、医療関係の業者を集めた団体を主催しており、その勉強会に誘っていただいたのです。勉強会では、毎月、医療業界関係者を招いて情報交換をしつつ、お互いの営業先である医療機関の情報交換や相談など、お互いに紹介しあいながら営業活動も行うというもので、せっかく入会するからにはと、その団体の世話役を買って出て、理事を引き受けることになりました。

医療業界は特殊で、社労士がいくらお金を積んで広告を出したからと言って、あまり反響はありません。知り合いの医師からの紹介や、顧問税理士から

の紹介というのがもっぱら顧問先を増やす手段となります。その当時でも少しずつですが、顧問先クリニックからの紹介で医療関係の顧問先は増えつつあるような状態でした。さらに独特なのは、多くは職員10人未満の個人医院であるということです。一つひとつは小規模ですが、医院が抱える悩みはいつも深刻で、毎日のように医院の職員に関して、長時間の電話や長文のメールなどで相談が寄せられます。

今でこそ事務所内には医療機関の状況のよくわかる看護師がおりますが、状況があまりよくわからなかった当時は、スタッフもその対応で忙殺されて、疲弊しておりました。遅い時刻の電話や訪問を要請され、その度に、対応が難しい旨をご説明するといった状況が続いていたわけです。しかも、実際にいざ訪問してみると「スタッフがきちんと掃除をしてくれない」というような相談内容などで、「それははたして労務の問題なのだろうか?」と、弊所も困り果てていました。そのようなこともあり、当時は医療機関の顧問先はすべて契約を見直そうと考えていた時期でした。

さて、その医療業界の団体というのは一般社団法人メディカルスタディ協会(以後、MSSといいます)という団体になるのですが、東京、名古屋、大阪、福岡に拠点を持つ大規模な医療業界の団体となります。東京だけでも110社ほどの会員数となっています。MSSでの勉強会では、医療機器メーカーから内装、広告、研修、人材、金融機関など、幅広い医療関係の支援機関が集まっています。その多数の専門業者から、クリニックを中心とした医療業界の悩みに対する「解」を学ぶことができ、また専門業者を相互に紹介することで、弊所の顧問先の悩みも徐々にですが解決されていきました。また営業的なところですが、MSSの会員企業から月間1、2件の医療機関のご紹介をいただけるように

なりました。

### 医療業界の労務管理の特殊な点

医療業界の、特に労務管理の特殊性ということ言えば、端的にプレイヤーがマネージャーを兼任しているところ。通常の企業であれば「中間管理職」といった存在が経営者とスタッフとの間の緩衝材となります。ところが医療機関ではそういった緩衝材がないために、ダイレクトに経営者とスタッフとの対立関係が顕在化してまいります。また、小さな職場であることが多いことから、スタッフ同士のいじめ、パワハラ、派閥、集団抗議も少なくありません。医師の見ていないところで予約拒否(残業拒否)もまかり通っています。一番厳しいのが看護師を中心とした求人難の問題です。専門職の人件費は首都圏においては大変高騰してきています。また、労働法の理解や労働条件についても経営者とスタッフの間の意識の違いが大きく、対立関係になりやすいという特色があります。

こういった問題を解決するには3つのポイントがあると考えます。

一つ目は医療機関の院長に就業規則をはじめ、労働契約・労働法の基本的な考え方を理解していただくこと。

二つ目は業務を見える化、マニュアル化し、仕事を属人化させないこと。

三つ目がコミュニケーションのトレーニングや院内ミーティングの実施です。

社会保険労務士事務所の取り組みとしては、定型化された実務、たとえば勤怠管理や入退社手続、給与計算を全てパッケージで委託してもらいます。

経営者である医師の負担を軽減するとともに、社労士事務所側の取り組みとしては、電子申請をはじめ、実務のICT化の徹底によって実務時間をコンパクトに短縮していきます。医療機関とのやり取りも極力電話・訪問面接等お互いの時間を取られる方法は避

け、メール、グループウェアなど電子媒体でコミュニケーションをとるようにしました。このことにより、平日9時～17時の社労士事務所と不規則な診療時間後でしか連絡ができない医療機関との連絡時間の誤差を埋めることができます。こういった手法を取り入れることで、ほぼ医療機関への定期訪問は無しということでも実務上は全く問題が出なくなりました。

### 今後の取り組みについて


冒頭にも申しましたように、医院をはじめ医療機関も競争時代となってきました。これは患者にとっては選択の自由があるわけで、とてもいい時代になったともいえます。医療機関の選択は当然ながら医師の資質が第一となりますが、スタッフの教育や定着なども欠かせない条件になってきています。

そこで、今後の事務所の取り組みですが、やはりアナログなコンサル部門の強化と、アウトソーシング部門のさらなるデジタル化の強化ということになります。特にヒントとしては、医療業界で使っている患者管理システム(電子カルテ・レセコン)を社労士の顧問先管理システムに応用することです。時間はかかると思いますが、次世代の医療業務支援開発をしていきたいと考えております。

## らくらく労務リスク診断

らくらく労務リスク診断とは、お客様にお答え頂いたアンケート用紙を元にASPで入力、企業で見込まれる労務リスクについての簡易レポートを出力します。営業ツールとして是非ご利用ください!!

【アンケート用紙(チラシ)】      【診断結果レポート】



※らくらく労務リスク診断は軽事務士高度化事業のサービスです

お問い合わせは以下にご連絡ください  
Info@chukidan.jp.com or 03-5806-0298



全国社会保険労務士会連合会共済会

# 報酬口座振替システム

『SUPER かつ・かいしゅう』



## おかげさまで提携15周年

ご利用事務所数 **2,399事務所**  
(平成29年3月末現在)



～既に当システムをご利用の会員様へ～  
**ご紹介キャンペーン実施中!**

詳しくは「SUPERかつ・かいしゅう」の  
お知らせ欄をご参照ください。

- 1件から利用可能です  
事務所開業当初から利用できます。
- 簡単で使いやすい  
インターネット経由でデータを登録。月次以外の臨時報酬も請求可能。
- 顧問先様の負担も軽減  
現金の準備や振込みの手間が省けます。
- シンプルな料金体系で初期費用は不要

基本料 **2,000円 + (110円 × 請求件数)** (税別)

制度運営者 **全国社会保険労務士会連合会共済会**  
〒103-0021 東京都中央区日本橋本石町3丁目2番12号 社会保険労務士会館7階 TEL: 03-6225-4864

お問合せ先  
(委託会社) **NSS 日本システム収納株式会社**  
〒103-0023 東京都中央区日本橋本町2-7-1  
〒564-8523 大阪府吹田市江坂町1-23-101 大同生命ビル

お問合せ専用フリーダイヤル  
 **0120-700-676**  
フリーダイヤル

詳しくはNSSのホームページをご覧ください。

ウェブ

NSS 社会保険労務士

検索

社会保険労務士の皆さま

資料請求は、このページをコピーし必要事項をご記入のうえ、FAX送信してください。平成 年 月 日

日本システム収納株式会社 行 (FAX 03-3667-8323 または 06-6385-9080)

事務所名 (担当者名)	(担当者: )
住所	〒 - TEL - -
E-mail	

【個人情報の取り扱いについて】こちらにご記入いただきました個人情報等は資料の送付、ご検討状況のご確認等に限り利用させていただきます。なお、今後、個人情報等に変更等が生じた場合にも、準じて取り扱います。

営1754 2017/06



# 迷想日誌～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

労働新聞は、創刊65年の実績を誇る人事・賃金・労務の総合情報紙です。

本稿では、労働新聞購読者が購読できるメールマガジンに掲載されている労働新聞編集長のコラムから、毎回厳選した3本をご紹介します。

## 労働新聞社労働新聞編集長 箱田 尊文 氏

國學院大學卒、大手生命保険会社勤務を経て昭和58年に労働新聞社編集局入社。現在、取締役編集局長(労働新聞編集長を兼務)。主に労働新聞1面記事と主張、メールマガジン「編集長/迷想日誌」の執筆などを担当。地方ニュース担当、企業の人事賃金制度担当の後、厚生労働省担当記者に。

### ～雇用改善のための経済政策を～

平成29年7月26日刊行「労働新聞」メールマガジン No.256 より

内閣府による経済見通しと平成30年度予算の全体像が明らかになりましたので、これを機にアベノミクスの成果と今後について考えたいと思います。安倍政権が色々と窮地に立っていますが、アベノミクスに代わる経済政策があるのかが大問題です。

というのも、アベノミクスで進めてきた金融緩和は、つまり雇用政策であり、現時点でその成果は目を見張るものです。失業率は、もうこれ以上減らないという自然失業率の水準近辺に到達し、あとは賃金上昇を期待できるほどになっています。

金融緩和が雇用政策であるという証拠に、アメリカ連邦準備理事会

(FRB)のイエレン議長(労働経済専門家)の発言をみればすぐ分かります。イエレン議長は、金融引締めに当たって雇用者数の増減など雇用統計の動向を最も重視しています。世界的には金融政策は雇用政策であるということが常識となっているようですが、日本では一般にそのような理解になっていません。

従いまして、リーマン・ショック後、世界的流れとしては大幅金融緩和(物価押し上げ効果)を実施して雇用を維持し、景気の落ち込みを最小限としましたが、なんと日本だけは全く手を付けず、黒田日銀総裁となってようやく金融緩和を実行しました。この世界とのタイムラグの影響は大きく、1ドル70円台の円高などの結

果として日本だけが「失われた20年」を経験してしまったのです。

さて、次世代リーダー候補を見渡してみましょ。まだまだ道半ばの金融緩和を続けてもらえる経済政策を掲げている候補はいるでしょうか。実は、最近拳がっている与党候補、さらに野党においても見当たらないのです。アベノミクスを否定して、金融引締め、緊縮財政に大転換したら、恐ろしいことにせっかくここまで回復した雇用や経済がまたどん底に落ちてしまいます。アベノミクスの良い点を受け継ぎ、それを超える経済政策を唱える次世代リーダーが必要ではないでしょうか。

### ～36協定未届事業場の多さが根本問題～

平成29年7月5日刊行「労働新聞」メールマガジン No.253 より

規制改革推進会議で検討された労働基準監督業務の民間開放問題で、民間の受託業者が担当する業務に36協定未届事業場への自主点検票等の送付や回答の取りまとめが指摘されていました。実は、長時間労働の要因の一つに、この36協定未届事業場があまりにも多いことが挙げられます。事業場の一つひとつを丹念に調査して、本当に時間外労働が行われていないのかを確認する作業はとてつもない労力を必要とします。これを社会保険労務士が一部担当するのであれば、一歩前進です。

36協定が未届ということは、当然、労働基準監督署による窓口指導がなされず、時間外労働の実態を把握するには、個別に調査する必要があります。各事業場に出向いて帳簿等の確認をしたり、何らかの機会をと

らえて自主点検票を配布し回答してもらうということになるでしょう。こうした事業場では、労使双方が36協定の存在すら知らないわけですから、労働者が申告してくるケースも少ないはずで

行政指導上の盲点といえますが、改めて36協定締結状況(時間外・休日双方)をみると、なんと全体の45%が未届となっています。さすがに大企業の未届は6%しかありませんが、中小企業に絞ると57%に達しています。この6割近い中小企業がはたして時間外労働を一切行っていないのかといえば、とてもそうは思えません。違法な長時間労働を取り締まるなら、こうした36協定未届事業場から着手するのが根本であり、公正競争上不可欠といえますが、労働基準監督官が3200人超ではと

ても追い付きません。しかも、労災補償部門や労働安全部門で職員減の傾向があり、労働基準監督署全体の定員数は逆に減っているのが現状です。

近年、36協定の上限時間を超えた違法時間外労働を問われて司法処分される事業場がめだっています。上記のような実態を考慮すると納得できない面があります。真面目に36協定を届け出たばかりに、違法となってしまったということにもなりかねません。今後は、民間の受託業者・社会保険労務士と協力、連携して、36協定未届事業場と時間外の実態について、可能な限り把握に努め適正化につなげてもらいたいものです。



～短すぎた検討期間——監督業務の民間開放～  
平成29年5月31日刊行「労働新聞」メールマガジン No.248 より

規制改革推進会議のタスクフォースが、労働基準監督業務の民間開放を提言しました。自主点検票の配布、回収、任意指導などを社会保険労務士に委託すべきとしています。少々中途半端という印象です。「取りまとめ」の最後に「引き続き検討すべき」としていますが、官邸側委員が本当に実施したいことは、今後の検討の中にあるようです。

その一つが、チーム監督です。監督官が事業場に立入り調査をする際、多くの場合単独で行っているようですが、様々な帳簿を点検する必要があるため、社会保険労務士がサポートすれば効率化が図られるのではと提案しています。これに対して、厚労省の監督課では、数をそろえて手分けしてやればよいというわけではなく、いろいろな課題をクリアする必要があるなどと苦しい回答をして

います。監督官は、訓練され、勉強しているのも適切に実施できるというわけです。官邸側委員からは、「ちょっと硬直的では」などとする言い返しがありました。

もう一つ課徴金制度の創設があります。罰金の引上げは、他の法律とのバランスがあり、難しいようですが、課徴金制度についてはもっと「勉強」が必要となりました。課徴金制度は、労働法違反に対する企業の意識をもっと強めてもらうための新しい実行確保措置といえます。最高裁の判例では二重処罰ではなく、今までの制裁制度と併存が可能と理解されているようです。これに対して厚労省幹部は、課徴金制度は経済的な不当利得に対するペナルティーであり、なかなか受け入れられないと反論しました。官邸側委員は、「それじゃ何もしないのか」などと苦言を呈したう


え、引き続き創設に向けた検討を求めました。厚労省側では、これに応じて今後も検討していくとのことでした。

短い期間でしたが、タスクフォースでは以上のような監督業務の実効性強化、法令遵守に向けた新たな対策の検討が行われました。しかし、結果的に合意されたのは、ほぼ自主点検票の「回収とりまとめ」となったわけです。監督業務の民間開放自体が「歴史的改革」とみれば、まずはこの程度で突破口を開け、今後については「引き続き検討」の部分に期待というところでしょうか。今回の民間開放程度では、監督強化に大きく貢献するとは思えませんので、もっと時間を掛けた本格的な議論が待たれます。


※本稿はメルマガ発刊時点での情報で作成されております。会報誌発刊時点での状況とは異なる可能性もございますので、予めご了承ください

## この「迷想日誌」は労働新聞読者様へ 毎週メールマガジンにて配信しています。


こんなサービスが受けられます！  
労働新聞をご購読いただくと、

 **実務相談室のご利用**


ベテラン相談員が労働に関する疑問を電話・メール・FAXで即座にお答えします。

 **読者専用サイトのご活用**

バックナンバーはもちろん動画配信サービス、申請手続の様式ダウンロードや規定例など紙面に載らない情報も満載。

 **編集長メールマガジン**

労働新聞の発行サイクルに合わせて、掲載しきれなかった記事や労働行政の動きなどタイムリーな情報を編集長が詳しく解説。

 **読者対象無料セミナーへの参加**

第一線で活躍する弁護士等の専門家を講師とする無料セミナーを各地で開催します。

試読ができます。  
1か月間毎週試読として本紙をお送りします。  
読者専用サイトも1か月お試しできます。



**労働新聞**  
週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

- 年間購読料 45,360円(本体42,000円+税)
- 半年購読料 22,680円(本体21,000円+税)

ご購読のお申込みや無料試読は・・・

**労働新聞社 東京支社**  
担当 高橋 タカハシ

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9  
☎ 03(3956)7171 FAX03(3956)7173  
mail: takahashi@rodo.co.jp

※弊社サイト(<https://www.rodo.co.jp/privacy>)に記載の個人情報の取扱方法についてご同意のうえお申込下さい。

## 顧問先を増やそう！

愛知県 木村 文隆 氏  
アリンク社会保険労務士事務所



現在、中小企業経営者の多くが社労士に期待することは、「最新の法制度や法改正の知識」「専門家としての明快な助言」「経営課題に対する問題解決能力・コンサルティング力」です。『幹事社労士高度化事業』は、このような社労士に近づくことを目的とし、各種サービスの提供を行っております。

このコーナーでは、『幹事社労士高度化事業』に協賛いただいている先生の声をお伝えいたします。

### 開業までの道のり

私は、開業するまで外食産業に約30年従事してきました。長い間、現場作業を中心に営業に従事しており、人事や労務といった専門的な知識や経験をキャリアアップすることはほとんどありませんでした。ところが人事関係の部門に配属されてからは、最低限の法律を勉強しなければ職務を全うすることができず、仕方なく勉強を始めた最中に社労士という職業を知りました。

そのような中で、会社にとっての「理念」の重要性を学んできた結果、開業当初より「理念」の追求を自身のテーマとして考えてきました。よく聞かれる事務所名の由来は、「①人とつながる」「②企業とつながる」「③社会とつながる」——①②③がリンクして一つになる——ところから「アリンク社会保険労務士事務所」と決めました。日本中の企業とつながり、そこに関連する人々と、その環境を取り巻く社会に我々の存在意義をアピールしていきたいと考え続けています。

### 高度化事業の魅力と今後の事務所像

中企団には開業して3年目に幹事社労士として参加するようになりま

した。48歳での開業であり、費用負担にも敏感になっていた時期でしたが、無料ということもあり、社労士仲間から紹介されたのをきっかけに、試しに参加させていただきました。迅速な対応で登録手続を進めていただき、活用できるようになった無料ツールの利用だけでも、自分で資料作成等することを考えれば、大変助かりました。

その後、ステップアップとして幹事社労士高度化事業に申し込みました。事務所の拡大を助けてくれる様々な営業ツールを活用しながら、顧問先事業主に喜ばれるアイテムを多数提供できるようになりたいと考えたためです。まず最初に活用したのは「事務所報ひな形」でした。情報提供で喜んでいただけるように、顧問先に送付するだけでなく、お会いした方々に直接手渡しできるように、日ごろから持ち歩くようにもしています。

また、毎月送付される「研修会DVD」は、定期的に視聴し、職員の能力アップに役に立っております。内容も毎回変わるので、楽しみにしている職員も居ます。事務所としても費用をかけずセミナー・研修を受けさせることができるので、教育・育成

ツールとしても、最新情報の共有ツールとしても役立っています。

高度化事業のツールは、他にも様々なシーンで活躍しており、結果としてもたらされる顧問契約の増大や契約解除の防止といった観点から費用対効果を考えれば、今後も活用していこうと思います。すべてのツールを活用することで、事業主様に喜ばれる事務所を目指していきます。

### 事務所報ひな形のご案内



労務関連ニュースなどを掲載した「法人向け事務所報」のひな形を毎月1回ご提供します。事務所名等を入力するだけですぐに完成！内容をカスタマイズすることもできます！

WEB + リアルの手厚い情報提供が可能！

さらに各種定期発刊ひな形をご用意！  
継続的な情報提供で信頼関係を持続！

- メルマガひな形（毎月3回）
- 事務所法ひな形（毎月1回）
- FAX ニュースひな形（毎月1回）

（幹事社労士高度化事業のサービスです）

お問い合わせは下記までご連絡ください  
Mail : [Info@chukidan.jp](mailto:Info@chukidan.jp)  
Tel : 03-5806-0298



通常 8月31日までの期間限定ですが・・・

当会報誌からの  
お問い合わせに限り

**2017.9.30**まで!

# 決算セール



**目玉商品** 中古

現行最新  
モデル

**SHARP**  
**MX-2514FN**

**中古オフィス家具**

掘り出し物・  
激安品多数!!

数量  
限定!



**全品10%OFF!**

**中古カラー複合機**

カラー  
コピー FAX カラー  
プリンタ カラー  
スキャナ

A3対応 複合機 25枚/分

本体サイズ : W608×D642×H1206  
画質、ウォームアップ、速度UP!!



OAランド  
特別特価! **税抜 ¥130,000**

**ついに! OAランドが千葉に初上陸!**



**千葉駅前店**

**NEW**

**OPEN!**

〒260-0013  
千葉市中央区中央2-5-1  
千葉中央ツインビル2号館 1階

TEL.043-441-8305 FAX.043-441-8306

導入相談はお店でもメールでも。  
**OAランド日本橋ショールーム**  
(担当: 種田/タネダ)

東京都中央区日本橋本町4-8-14 東京建物第3室町ビル1F

**TEL:0120-335-950**

**全国12店舗**

OAランド    
<http://www.oaland.jp/>





## 第2回

～社労士としての知見を社会に活かしていくための～

# 事務指定講習から「実務家」への道筋

現在は地域トップクラスの社労士法人を経営し、講演・著書・TV出演多数の有名実務家になっている筆者が、平成15年の社労士試験合格当時の情報の乏しい中、暗中模索しながら経営や実務の経験を積んでいった「実務家になるための実践ポイント」について解説します。

## 【スキル】実務家としての「経験」のつけ方の原理原則に沿って行動する

### 1. 独立ではなく「起業」と捉え行動すること

まず筆者は大前提として、社労士事務所を構えることを「独立」ではなく「起業」と表現するべきだと考えています。独立という用語には何やら「一人事務所」を前提としている気がしませんか？

社労士業も士業という公の側面はあるものの、「事業」であることには何らの変わりありません。「自分のやりたいこと」ではなく、法の枠組みの中で「お客様の求めること」を提供するのが「事業」です。お客様の求めることで実績を上げていけば、自ずと自分のやりたいことでもお客様から「求められる」存在になれるものだと、著者自身の体験談としてお伝えしておきます。

また、超人と言えども一人で出来ることは限られており、お客様に自分の得意分野や自分のやりたいこと以外のサービスも提供していくためには、「組織」が必要です。筆者も、書類作成系の業務は不得意でスタッフに委譲して久しいですが、事務所としては中堅以上規模の手続き・給与計算や助成金業務も受任しております。1号2号業務は、社労士の独占業務であり、それに付随する給与計算業務とともに、お客様企業との重要な接点であり、社労士の全ての業務の根幹でもあり、またスタッフ教育の大前提となるかけがえのない業務なのですから。

このように、社労士として、真にお客様や社会に貢献していく上では「雇用」と「組織化」が大前提です。故に、独立でも開業でもなく、「起業」なのではないでしょうか。

### 2. 社労士事務所「起業」に「実務経験」は必要か？

筆者はこの点においては、ここ3年で大きく考えが変わりました。結論を言うと、「実務経験は必ずしも必要ではない」と捉えております。確かに、大事務所に居てこそ経験できる業務、大事務所だからこそ出来ることというのはあると思います。一例としては以下のものではないでしょうか。

- ①上場企業や従業員数300名以上の中堅以上の顧問先企業向けの高度労務顧問
- ②年間50件を超える就業規則の新規作成・全面改定
- ③人事制度づくり
- ④従業員数100名以上規模の手続き・給与計算
- ⑤巨額の宣伝広告費を投じて集客を行うことで、大量に受任することを前提としている集客方法をもって行う業務 など



### 望月 建吾 氏

社会保険労務士法人ビルドミー・コンサルティング代表社員。特定社会保険労務士／残業ゼロ將軍®。平成15年社労士試験合格。S

MBCコンサルティングやみずほ総合研究所、商工会議所や都道府県社労士会などでの講演多数。NHK「クローズアップ現代」「あさイチ」など専門家としての全国ネットのTV出演多数。「小さな会社でもできた！残業ゼロの労務管理」(レクシスネクシス・ジャパン)、「労使共働で納得できるWG式就業規則づくり」(経営書院)等著書多数。

上記の共通点は、大事務所の信用・実務の上積み・スケールメリット・ネームバリュー・潤沢な資金力があって初めて出来る業務・集客方法であるという点です。①～④ができる「高度労務顧問対応事務所」としてやっていきたいのなら大事務所での経験値は必須であり、⑤の集客方法は事務所であることが前提かと思えます。もし、筆者のように開業初日から得意分野を持ち自信を持って起業されたいのなら、起業までのスケジュールを逆算してそういう就業先を「選択」して行動を起こすべきかと思えます。

しかし、2013年の1冊目の著書を出版して以降、全国の各県各地域の最大の事務所を運営している今の友人の先生方との出会いが始まって以降、筆者の考えは少しずつ変わって参りました。こうした所謂「成功者」の先生方の殆どが、筆者と同じようなキャリアを歩んでおらず、全くあるいは殆ど実務経験がない中で暗中模索しながら事務所を大きくさせてきているという現実を目の当たりにしました。

現在の筆者の考えは、ウリという意味合いで経験値はあるに越したことはないが、「必ずしも必要ではない」といったところでありましょうか。

### 3. むしろ重要なのは「仕事を取ってくる力」「売る力」を養うこと

筆者は、職人肌の実務家なので、正直「仕事を取ってくる力」「売る力」は大いに乏しいと思います。例えるなら、腕は良いけれど偏屈な高級桐ダンス職人の親方です。一方、全国のトップクラスの先生方は、例えるならニトリのようなモデルの方が殆どだと感じます。要するに、「仕事を取ってくる力」「売る力」の基礎力が高く、それを前提とした仕組みづくりをしていると言うことです。

これはスキルというよりも「徳」の要素が強く、少なくとも筆者にはこの徳が乏しいように思いますのであまり偉そうなお話は申せません。しかし、もし「経験」を積むことでこうした徳が備わるのだとしたら、社労士以外のキャリアを選択するのにもアリなのかもしれません。単なる営業経験というのではない、真摯さや謙虚さ、人としての可愛さなど、職業人として欠かせない徳目も含めた人間力の醸成ができるキャリアと申しませうか。この点については、各人が望むべきキャリアを選択して答えを導き出していくものではないでしょうか。

(次号につづく)



# 経営のヒントとなる言葉

## 著名な経営者や歴史上の人物の名言・格言

宮里藍（プロゴルファー）が

残した言葉から何を学ぶ…

### 【経歴】

みやざとあい(1985～)。沖縄県生まれ。東北高等学校卒。2003年、プロ転向。2005年、日本女子オープンゴルフ選手権競技、最年少優勝(当時)。2006年、米LPGAツアー参戦。2010年、日本選手初となる世界ランキング1位を獲得。2017年、現役引退を表明。

### 【参考文献】

(\*)「毎日新聞 朝刊(2017年5月30日付)」(毎日新聞社)

(\*\*)「日刊スポーツ(2010年12月9日付)」(日刊スポーツ新聞社、2010年12月)

「ai-miyazato54.com 宮里藍オフィシャルサイト」(宮里藍、有限会社エム・プロジェクト)

### 「意志あるところに道はある」(\*)

冒頭の言葉は、「プロとしての強いこだわりが、自分を成長させる」ということを表しています。

2017年5月、惜しまれながらも今季限りの引退を表明した宮里選手。冒頭の言葉は、宮里選手が2017年5月29日の引退会見において座右の銘を問われて、答えた一言です。

高校在学中にプロに転向した宮里選手は、同い年の横峯(よこみね)さくら選手とのライバル対決なども注目を集め、女子ゴルフ界の一時代を築きました。宮里選手は、本格的にレギュラーツアーに参戦したプロ2年目には5勝を挙げると、日本では早くから華々しい成績を残してきました。

その後、憧れだった米国に戦いの場を移してからは、米国ツアー参戦4年目の2009年に初優勝した後、2010年には世界ランキング1位に躍り出ます。しかし、米国ツアーは万事が順調というわけではありませんでした。

米国ツアー中は、自身のけがの影響で思うようなゴルフができないことや、飛距離が要求されるパワーゴルフが世界的な潮流となるなど、フィジカル面で宮里選手は逆境に立たされることとなります。

また、宮里選手は2012年6月を最後に優勝から遠ざかったことで、モチベーションを維持することが難しくなっていま

した。この時期、宮里選手は自身のコンディションに手応えを感じていたものの、2013年のシーズン中には1勝もできませんでした。そして、「こんなに調子が良いのに勝てないのなら、何をどう立て直したらいいのだろう」と、迷いを感じるようになります。

宮里選手に対してメンタルコーチは、「どの選手にもモチベーションの維持が難しい時期があるのだから、焦る必要はない」とアドバイスをしたそうです。とはいえ、その後も現在に至るまで、宮里選手は、自分が目指している姿を実現することができず、引退という決断を下しています。

宮里選手には、引退以外にもさまざまな選択肢があったはず。2013年のシーズンは1勝もできなかったとはいえ、前年の2012年には2度の優勝を果たしています。この頃の宮里選手は、プロとして決して恥ずかしくない成績を残しているといえるのではないのでしょうか。

しかし、宮里選手は過去と同じ成績の自分には満足できず、常に新たな目標を設定し、前進したかったのでしょう。そんな宮里選手の姿勢は、次の言葉から感じることができます。

### 「限界は自分でつくるもの。選手、人間として、やるべきことはいっぱいある」(\*\*)

ゴルフは競技人生の長いスポーツですが、宮里選手は31歳という若さで引退を決意しました。引退会見の場で復帰の可能性について質問を受けましたが、現状では復帰は考えられないと答えています。若い頃からトッププロとして活躍してきた宮里選手には強いこだわりがあり、モチベーションを維持できないままの自分では、プロとしての活動を続けられないと判断したのかもしれません。

宮里選手の言動からは、プロとしての強いこだわりが感じられます。「引退はまだ早いのでは」との声も多く聞かれます

が、経営に対して強いこだわりを持っている経営者なら、宮里選手の決断に共感できる部分があるのではないのでしょうか。スポーツとビジネスでは環境が全く違います。しかし、経営者にも社内外からの強い反対を押し切って貫き通さなければならぬことがあります。そのような立場にある経営者にとって、宮里選手の言動は勇気を与えてくれるものだといえるでしょう。

以上(2017年6月作成)

【本文脚注】本稿は、注記の各種参考文献などを参考に作成しています。本稿で記載している内容は作成および更新時点で明らかになっている情報を基にしており、将来にわたって内容の不変性や妥当性を担保するものではありません。また、本文中では内容に即した肩書を使用しています。加えて、経歴についても、代表的と思われるもののみを記載し、全てを網羅したものではありません。

※上記内容は、本文中に特別なことわりがない限り、2017年5月時点のものであり、将来変更される可能性があります。



# 社労夢ユーザーへの現場取材

～「社労夢」(社労夢シリーズ製品・サービス)をもっと深く知りたい～

「ネットde就業」を活用し、きめ細やかな就業管理を提供しつつ、給与計算時期の負荷を分散



ブレインパートナーズ社会保険労務士事務所  
仲村 清俊 先生

**中企団職員:** まず、先生の事務所の概要や規模についてお伺いできればと思います。

**仲村先生:** 開業して今年で12年目になります。現在、事務所には私以外に2名の職員がおりまして、うち1名が有資格者です。主たる業務は、社会保険や労働保険の諸手続きです。『社労夢ハウス』を導入しておりますので、社労夢の基本的な機能を使いつつ、『ネットde就業』や『ネットde賃金』などを活用しながら業務を進めています。

**中企団職員:** 『社労夢』はいつ頃導入されたのですか？

**仲村先生:** 事務所を開業してすぐです。というのも、私自身が元々別の事務所に勤めていたのですが、その事務所の業務ソフトが『社労夢』で、使い勝手が分かっていて便利だったので、まずは『社労夢Lite』を導入しました。

**中企団職員:** 『社労夢Lite』は月々8,000円(注:税別)と値頃感があって、社労士用業務ソフトの導入には、とても良いですね。そして今は『社労夢ハウス』に加盟しているということですが、一番の特徴である『ネットde顧問』は使っているのでしょうか？

**仲村先生:** 『ネットde就業』と『ネットde賃金』はよく使っていますが、他は機能を確認中です。お客様に提案するものなので、機能をしっかりと把握した上で、説明したいからです。

**中企団職員:** どれくらいのお客様が導入されているのですか？

**仲村先生:** 現在、お客様のタイミングに合わせて提案を進めているところです。勤怠管理で困っているという話をされたときに、ソリューションとして『ネットde就業』というシステムを持っていて、自事務所のものとして提案できるのは大きいですね。クラウドで随時、勤怠の状況が分かることがメリットで、当事務所で給与計算まで対応させていただくという話になった場合に、管理がしやすいので導入をお勧めしています。

**中企団職員:** お客様にお使いいただくことのメリットはなんでしょうか。

**仲村先生:** 『ネットde就業』を導入したお客様については、基本的に当事務所で就業状況の管理をしておりますが、きめ細かい対応に喜んでいただいています。

お客様の方で打刻したデータは、クラウド上で就業状況が共有されますので、当事務所で確認をしながら、打刻ミスや漏れがあった場合には、問い合わせをして都度修正しています。給与の締日などに打刻漏れが見つかり「10日前、いつ帰ったんだっけ?」と遡って確認することが無くなりますので、お客様にも安心感を持って利用いただいています。

当然、管理を行う分、当事務所にも多少なりの手間が発生します。ただ、給与の締日は、どこの企業も同じ日に重なっていて、仕事の負荷が高くなりがちです。

しかし、当事務所の方で就業状況の管理をしていると、締日の段階で就業時間の確定データを扱えますので、すぐに給与計算に着手できます。日程的に負荷分散が図れますので、社労士側にも大きなメリットであると考えています。

**中企団職員:** その他『社労夢』を使っている、メリットであると思えるところはありますか。

**仲村先生:** やっぱり、電子申請ですね。e-Govと『社労夢』がAPI連携するようになって、格段に便利になりました。申請から進捗管理、電子公文書の取出しまで、全部が一つの画面で完了できます。また、一斉送信ができるようになったので、とても効率的になりました。

**中企団職員:** 手続業務はボリュームが出やすいところですから、そこが効率化されるというのは大きいですね。先生の事務所では、電子申請はどれくらい使っているのでしょうか。



**仲村先生:** 電子申請ができる手続きは、なるべく電子申請を行っています。

データじゃ送れない、FAXでやり取りをして欲しい、というお客様には臨機応変に対応しています。

**中企団職員:** これから『社労夢』に求めていきたいことはありますか。



**仲村先生**：機能が多いということの裏返しにもなるのですが、機能を理解するためには、どうしても使って試すことが必要ということもあって、全機能の把握はしていないと思います。慣れている機能は使い倒しているのですけれど…。

ただ、今までは時間もマンパワーもなかったのですが、フルタイムの職員を採用したこともありますし、機能の利用拡大を図って更なる顧客開拓や顧客満足につなげていきたいと思っています。

**中企団職員**：特に新機能は、今までの操作感と変わってくるところもあって、便利といえども実業務に展開するまでに時間が必要ですよね。

**仲村先生**：使い方セミナーなどを開催していただくと、ありがたいですね。「社労夢」の充実した機能を使いこなして、満足しているユーザーが増えれば、良い口コミも増えて宣伝にもなるでしょうし。

あとは、昔の記事にも書いてあったと思いますが、お客様に提供する機能に関して、分かりやすいマニュアルが欲しいですね。お客様へのシステムのレクチャーなどが速やかにご案内できれば、その分当事務所の効率化にもつながりますから。

**中企団職員**：それでは最後に、今後、事務所をどのような形で展開していこうとお考えでしょうか。

**仲村先生**：今まで、当事務所は「個人事務所」という要素が強かったと思います。ただ、フルタイムの職員も新たに採用したことで、事務所職員の能力の標準化や組織化を図っていく必要があると感じています。例えば、事務所の誰に聞いても、一定の対応ができるように、事務所としてのマニュアルや、事務所としての様式…などもしっかり整えていきながら、提案力が高い事務所にしていきたいと考えています。



## ブレインパートナーズ社会保険労務士事務所

**代表社員** 特定社会保険労務士 仲村清俊

**職員** 3名

**所在地** 〒406-0034 山梨県笛吹市石和町唐柏440-1

**電話番号** 055-263-1145

**ホームページ** <http://www.brain-partners.net/>

2006年3月にブレインパートナーズ社会保険労務士事務所を設立。「社労夢」の機能を駆使し、お客様のご希望を聞きながら、企業規模、業種、社員数等に応じて最適な労務管理を提案。企業の健全な発展のサポートを行っている。

全国2000以上の社労士事務所でご利用頂く業務支援システムのスタンダード「社労夢シリーズ」

# 手続進捗管理システム

(特許第 5780615 号)

煩雑な申請手続の見える化を実現、  
申請漏れや期限遅れを着実に防止します。

社会保険・労働保険の煩雑な申請手続を大幅に効率化、クラウド型システムで簡単処理できる「社労夢シリーズ」の最上位版「社労夢ハウス」でご利用頂けるシステムです。



### 検索機能

管理区分・受付区分・従業員名・手続書類・  
届け出先等、詳細な検索条件を設定できます。

入退社、産休/育休、高齢者雇用継続等のイベントに応じて、  
必要な申請手続を進捗管理します。

各手続のスケジュール管理、アラート機能により、労務管理  
業務を大幅に効率化します。



各届出作成画面へジャンプ



[e-Gov API連携 電子申請システム]  
と連動します。

育休・高齢者などの繰り返し処理も未来日を含めて管理可能

社労夢ハウスの詳細はこちら ➡

<http://www.shalom-house.jp/c8/>



株式会社 エムケイシステム

■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号  
梅田センタービル30F

●東京オフィス 03-6895-0991 ●大阪オフィス 06-7222-3389

●名古屋オフィス (06-7222-3389) ●福岡オフィス 092-716-9062



## 法令改正最前線

法改正は概ね「審議会等討議」「法律案提出・可決」「法律施行」の流れで進みますが、それぞれの段階でお客様に周知することで、規定改定等の意識付けを強めることができます。また、法改正に至った社会的背景を把握することにより、より深くお客様に説明することが可能です。

この『法令改正最前線』コーナーでは、法改正のポイントを押さえつつ、その周辺の情報にも触れることによって、お客様へ説明する際の一助となることを目的としております。

### 民法改正と賃金請求権の時効期間 社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、民法改正との関係でクローズアップされている「労働基準法上の請求権の時効期間」をテーマとして取りあげることとします。

#### 1. 民法改正による時効期間の変更

6月2日に公布された改正民法では、債権の消滅時効期間につき、「権利を行使することができる時から10年」とする従来の原則基準(民法166条1項、167条1項)に加え、「債権者が権利を行使することができることを知った時から5年」という新たな基準(改正後の民法166条1項1号)が追加されました(要は、いずれか早く到来した方を適用するという趣旨です)。また、従来は、1～3年の短期消滅時効が各種の領域で認められていましたが(民法170条～174条)、この特例はすべて廃止されています。その結果、従来、民法上は1年とされていた「使用人の給料に係る債権」(民法174条1号)の時効期間も、民法上は他の債権と同様の期間になります。

#### 2. 労働基準法の規定との整合性

労働基準法は、従来の1年の短期消滅時効では労働者にとって酷であるとの観点から、賃金請求権の時効期間を2年と定めています(労働基準法115条)。ところが、今回の民法改正で、1

年の短期消滅時効の制度が廃止されてしまうこととなります。その結果、労働基準法上の時効期間の方が、民法上のそれよりも短くなってしまいます。このような事態は、民法(私法の一般法)と労働法(労働者保護の観点から民法を修正する特別法)との整合性を害するものと言わざるをえません。

#### 3. 労働政策審議会の場で検討

上記の問題点については、かねてより、労働法学者や弁護士などによって指摘されてきましたが、法務省がリードする民法改正のプロセスの中では、等閑視されてきました。おそらく、「厚生労働省で考えるべきテーマなので、法務省としては関知しない」ということだったのでしょう。

民法改正に係る国会審議(参議院法務委員会)の中で、野党議員より、この問題点につき指摘がなされ、厚生労働省は、今後、消滅時効の在り方について検討を行う旨の答弁を行いました。そして、7月12日から、労働政策審議会労働条件分科会において、審議が始まっています。

#### 4. 今後の見通し

筋論からいけば、「労働基準法上の2年の時効期間を民法を踏まえ5年に延長すべきだ」とする考え方(労働側

の主張)には、説得力があります。しかし、経営側から見ると、たとえば、未払い残業代の支払いといった問題に遭遇した場合に、今までよりも大幅なダメージを受けることになりかねないため、すんなりと民法改正に沿った労働基準法改正を受け入れることはできないと思われます。民法改正を踏まえるという前提は維持した上で、経営側に何らかの配慮が示されるのかもしれない。

なお、本テーマに関する労働基準法改正は、「働き方改革」関連の労働基準法改正とは、切り離して実施されることになりそうです。「働き方改革」関連法案(2019年4月1日施行予定の労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法等の一括改正)については、既に労働政策審議会での審議も終えており、秋の臨時国会に法案が提出される予定になっています。

これに対し、労働基準法の時効期間見直しについては、労働政策審議会での審議が始まったばかりであり、「働き方改革」関連法案が一段落した後で、国会に提出されることになりそうです。改正民法の施行は、2020年になると考えられますので、2019年の国会で審議される可能性が高いといえるでしょう。



# 顧問先様の 不動産に関するサポートは、 お任せください。

幹事社会保険労務士の皆様へ——

土業に、総合的な経営へのサポートが求められる昨今、不動産に関する顧問先様サポートには『住友不動産販売・不動産の総合窓口』をご活用ください。

顧問先様が抱えているお悩みは、  
不動産で解決できるものではありませんか？ 例えば…



**1** 改正個人情報保護法に対応するために、セキュリティー体制が整った不動産を探している



**2** 事業拡大のために立地のいいオフィスを探している



**3** 人事採用向上のためにグレードの高いビルを探している



**4** BCP対策の一環として免震装置のついた不動産を探している



**5** 2つのフロアに分かれたオフィスをワンフロアのオフィスにして、社内の風通しを良くしたい

他にも、「自社ビル売却」、「オフィス移転」、「社宅・遊休不動産の売却」、「不動産投資」など、あらゆる不動産のご相談を承ります。お気軽にご相談ください。

## 『住友不動産販売・不動産の総合窓口』について

顧問先様の不動産に関する課題に対して、幹事社会保険労務士の先生が住友不動産販売をご紹介することにより、ソリューションを提供できるというサービスです。なお、ご紹介いただいた顧問先様をご成約となった場合、幹事社会保険労務士の先生に弊社が顧問先様から受領した手数料の20%を紹介料としてお支払いします。

※地域によっては本サービスをご利用頂けない場合がございます。詳しくは中小企業福祉事業団ホームページをご覧ください。

**0120-925-557** 受付時間 9:30~17:50 土・日・祝日休業



**住友不動産販売 法人営業本部**

〒160-0023 東京都新宿区西新宿3-1-4 ウェル新都心ビル9階  
TEL:03-3342-2434 FAX:03-5324-7386 E-mail:pm\_inq@stepon.co.jp

住友不動産販売株式会社 〒163-0819 東京都新宿区西新宿2丁目4番1号 新宿NSビル19階  
国土交通大臣免許(12)第2077号 (一社)不動産協会会員 (一社)不動産流通経営協会会員 (公社)首都圏不動産公正取引協議会加盟



## 第6回

### 『創業支援の現場より』

中小企業診断士  
加藤 敦子 氏



社労士の協業相手となる隣接士業は多々ありますが、主に税理士、弁護士、行政書士とタッグを組んでいるケースがほとんどです。中小企業診断士は経営全般を掌握する士業であり、社労士との親和性も非常に高いところですが、独立系の中小企業診断士がさほど多くなく、業務内容についても「知っているようで、実はよく分からない」ことから、協業体制が確立されていないのが実情です。

本コーナーでは、中小企業診断士の取り組み（業務内容）について連載し、その理解を深め、以後の中小企業診断士との協業体制構築の参考としていただくものです。

中小企業庁のウェブサイトを見ると、「創業」に関する情報がこの4～5年急増していることに気づきます。毎年公表される中小企業白書においても、創業トピックが頻繁に取り上げられます。国が創業に着目する理由はさまざまですが、一番は時代やニーズにマッチした事業を行う企業、事業者の育成が急がれることです。時代の変化はめまぐるしく、現代社会で求められているものも次々と変わります。社会のニーズに柔軟に対応できる若い企業が育たなければ、日本の経済は保てません。10社、20社と生まれる企業の中で1社でも生き残って次世代を担ってくれば、という思いなのです。（文中、出展資料の関係上「起業」という用語も用いますが、「創業」と同義と捉えてください。）

#### 1. 創業の現実

国は起業者を増やそうとしていますが、実際には厳しい現実があります。図1は各国の開業率（事業所総数に占める新規開設事業所の割合）です。日本が低迷している一方で、フランスでは2009

年に、イギリスでは2010年以降、政府主導で大きな支援策を行っており、それが功を奏して開業率が上がっています。

日本では「創業（起業）」に対して「労働時間が柔軟」「チャレンジの可能性」といったポジティブなイメージよりも、「高リスク（失敗したら負債を抱え込む）」「所得・収入が不安定」といったネガティブなイメージを持つ人がまだまだ多いのが現実です。加えて、図2からも分かるように、起業を諦めるに至った理由としては資金調達や収入など、金銭面の問題が突出しています。

この実態を受け、国は近年、起業者を支援する団体（自治体や民間事業者）を支援するといった間接支援と、起業者に直接補助金を提供する直接支援の両方から、金銭面も含め手厚く起業者を支えようとしています。

#### 2. 創業への支援方法

では中小企業診断士は、国の施策下でどのように創業を支援しているのでしょうか。主には次の2つがあります。

#### ① ビジネス相談会、創業相談窓口

自治体や民間事業者（商工会・商工会議所、NPO法人、金融機関など）が創業相談の窓口を開設しています。そこで中小企業診断士が、専門家の一人として相談を受けています。基本的には無料の相談窓口なので、創業を考えている人が気軽に相談できるのが利点です。事業として成り立ちそうにないアイデアを持ち込まれたら、その創業プランのどこに問題があるか、問題をクリアするために何が必要か、といったアドバイスを行います。

#### ② 創業塾

上記のような自治体や民間事業者・団体が主催する1～数回のセミナー形式の創業塾が、全国各地で開かれています。国がこの創業塾を通じた支援スキームに力を入れているため、近年開催数が急増しており、中小企業診断士が講師として招かれる機会も増えました。

この創業塾にはいくつものメリットがあります。

まず、創業までどのような手順で準

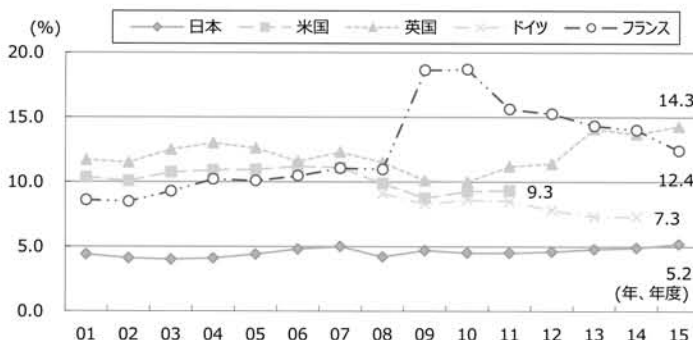


図1: 開業率の国際比較 (中小企業白書2017年版より)

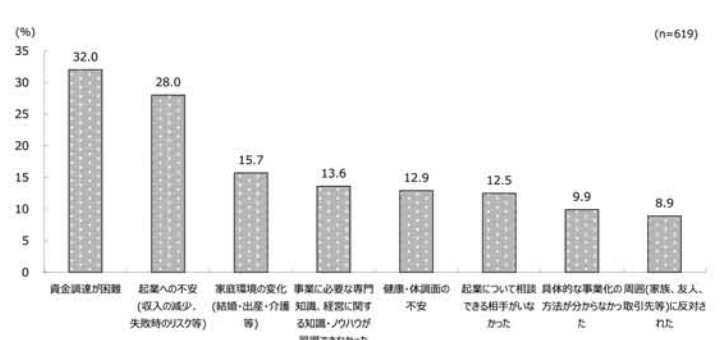


図2: 過去の起業関心者が、起業を諦めた理由 (中小企業白書2017年版より)



備を進めれば良いのかわかること。その計画(創業計画)の立て方がわかること。創業計画立案過程で、創業資金や創業後の収益構造における問題点が明確にできること。そして何より、漠然と抱えていた不安を払拭でき、自信が持てることです。

加えて、数回コースの創業塾で学び終え修了証を得られると、特定の創業補助金獲得が有利となったり、創業者向け融資の利率が有利になる(下がる、金利ゼロになる)などの特典が得られるケースも増えました。

### 3. 支援する創業者のタイプ

中小企業白書では、創業者や創業希望者を、目指している成長タイプで次のように分類しています。

#### ①安定成長志向型

中長期計画で、安定的に組織や売上高の拡大を目指すタイプです。創業者・創業希望者全体の6割近くを占めます。世代では60歳未満、性別では男性が多い傾向があります。企業に勤務し、そこで得た経験、スキル、人脈を創業に活かそうとする人の割合が他のタイプより目立ちます。その一方で、創業後のビジョンがまだはっきり描けていない創業希望者が、消去法でまずはこれを目指す、という場合も含まれます。前者は方向性ははっきりしているので、在職中に自身でどんどん創業準備を進めます。創業塾でまず学ぼうという考えはあまりありません。逆に後者のような手探り状態の創業希望者は、方向性を定めたいという思いで相談窓口を訪れたり創業塾に参加する傾向が見られます。

#### ②高成長志向型

早いペースで組織や売上高を拡大し、将来的には上場、または事業価値を高めて会社を売却することも視野にいれているタイプです。創業者・創業希望者全体の中では1割を占めるに留まります。年齢が若く、海外就学経験者が多いのが特徴です。明確なビジョンを持っておりスピード重視なので、相談窓口や創業塾の利用・参加率は一番少なく、従って中小企業診断士が直接支援する機会も、最も少ないと言えます。

#### ③持続成長志向型

創業時の組織や売上高、収益モデルを大きく変化させることは考えず、創業時規模での事業の継続を目指すタイプです。創業者・創業希望者全体の3割ほどを占め、女性や60歳以上

のシニア世代が多いのが特徴です。個人事業主、または1~数人の小規模な法人がこのタイプの大半です。特に定年後の第2の人生として創業して何かやりたい、というシニア層は、組織を持たず単独で、無理のない範囲に事業を納めようとしています。女性も多人数の組織を持つとはせず、小規模な事業を志向します。

創業者の中には、廃業予定の企業・事業者の持つ経営資源を引き継ぐ、事業承継に近い形で創業する人が見られますが、他の成長タイプと比較してその率が高いのが、この持続成長志向タイプです。元の廃業予定の企業も小規模で、その営業スタイルをそのまま踏襲できればよしとし、規模の拡大は望みません。

実はこの持続成長志向タイプが、創業相談窓口を訪れたり創業塾へ参加する率が最も高く、従って中小企業診断士が支援する機会が多いのもこの方々です。やりたいことを漠然と持っているが、それが事業として成り立つのか、創業するには何をしなければならぬか、創業までにどんな知識やスキルがなければならぬか。とにかく様々な不安を抱えていて、何か手掛かりが欲しいと願っています。診断士はこういった方々が自己を冷静に客観視できるようお手伝いし、そして背中を押す役割を担っています。

### 4. 創業支援の事例

「持続成長志向型」の事例を紹介しましょう。

相談窓口に来られたのは40代の畳職人。親方の元で長らく畳造りをされていましたが、親方が高齢となり事業をうまく回せなくなってきたのを不安に感じているとのこと。できれば自身が事業を引き継ぎたいのだが、どうすればよいのか分からない、というご相談でした。

詳細にヒアリングしたところ、親方は個人事業主で、相談者との雇用関係は、働いた日数分の日当が支払われるという、言わば日雇い労働でした。昔は忙しいほど仕事があり収入を確保できていたのですが、昨今畳の需要が減ったことで仕事がない日が増え、当然収入は減っています。加えて高齢の親方から顧客への代金請求が滞る、かかってきた電話に出ず注文を逃す、といったことも度重なるようになりました。事業の引き継ぎについて親方に相談を試みるも、避けられてしまって話ができないとのことでした。

相談者の希望を聞きつつ、次のようにアドバイスをしました。

- ・親方の息子(畳屋以外の仕事に従事)に相談し、状況と相談者の希望を伝え、理解を求める。その上で改めて親方、息子と3者で話し合う。
- ・相談者自身が個人事業主として開業し、親方の屋号を使わせてもらう。
- ・親方の自宅でもある作業場、そこにある設備・機器をこれまで同様に使わせてもらえるよう、賃貸契約を結び、親方が賃料収入を得られるようにする。
- ・従来の取引先を引き継がせてもらえるよう、親方と念書を交わしておく。
- ・区の創業者向け融資を申請し、得られた融資を仕事場の整備や看板設置、ホームページ開設などの費用に充てる。
- ・区の創業融資の利率が少しでも有利になるよう、区主催の創業塾に参加する。

この相談者には1~2ヵ月に1回のペースで継続して来訪してもらい、創業準備を少しずつ進めてもらいました。親方との交渉が無事決着できたところで、具体的な開業方法をご指導し、次には区の創業融資を受けるために創業計画書の作成をご指導しました。最初の相談から、創業塾を経て開業にこぎ着け晴れて創業融資を獲得できるまで、9ヵ月を要しました。

### 5. 最後に

創業相談窓口で足を運ばれる多くの方は、思いを実現したいけれど不安だ、自信がない、という方です。このような創業希望者の前方を照らし、進む道を自ら見つけ、夢を叶えるお手伝いができれば、それが中小企業診断士の喜びだと思っています。

(続く)

アルト経営パートナー株式会社  
代表取締役  
加藤 敦子 氏

東京都台東区中小企業診断士会幹事。公立小学校教師として9年教壇に立ったのち、システムエンジニアとして開発プロジェクトに従事。物流システム構築による業務改革を得意とする。2015年独立。2016年アルト経営パートナー株式会社設立。事業承継、販売促進、決算書の見方など様々なテーマで小規模事業者へ全国でセミナーを実施。年間登壇回数は100日近い。



# CHUKIDAN 研修会ハイライト

No.309【特別研修会】

## 助成金実務完全マスター講座2017



### 講師

深石 圭介 氏

中小企業福祉事業団幹事。労務管理事務所 新労社 代表。昭和43年生まれ。会計事務所等勤務を経て現在に至る。得意分野は助成金とその周辺の制度づくり。平成16年独立後、助成金を切り口に労務管理制度の導入などで実績を上げる。商工会議所・業界組合等においてセミナー実績多数。日本法令「ビジネスガイド」産労総研「労務事情」その他数誌に関連記事を執筆。

著書「すぐにもらえる雇用関係助成金申請・手続マニュアル」(日本法令)8訂版今秋発刊予定。

### ～本年度の重要助成金の要点解説～

労働関係の制度は厚生労働省の施策により方向性が定められ、助成金もそれに合わせて見直されます。そして社労士は、法改正等々に合わせながらその制度を整備していくことが重要な業務となっています。その制度を整えるのに、助成金を活用することは、労働者の環境を良くし、企業もコストを減らし、社労士としても報酬の原資ともなり、メリットが大きいものです。

本年度は、大幅に助成金が刷新されて、助成金情報のメンテナンスに苦慮されている先生方も多いと聞きます。しかし、「働き方改革助成金」の元年である本年、遅れることなく助成金情報を活用することで、企業に対して提案できる幅が大きく広がるでしょう。

そこで、中企団の助成金の研修会ではお馴染みとなった深石先生にご

登壇いただきまして、本年度の助成金についての最新情報を委細に説明いただきました。

深石先生がおっしゃるには、助成金の実務は多くの先生が「書類を書くこと」と想像するかもしれませんが、様相がどうも変わってきたということです。それを「自由な制度」「きつい窓口」というキーワードで伝えていきます。「自由な制度」とは、本年度から出てきた人事評価改善等助成金、キャリアアップ助成金の諸手当制度共通化コースなどのように、制度自体は企業で自由に作って良いというものです。とは言っても、その分申請の際の窓口は厳しく、助成金を締める向きで進んでいるようです。そのため、助成金の実務には、「どのように整備することが助成金につながるのか」などといった点が重要となってきており、前段の「書類を書くこと」だけでは助成金実務は務まらないようになってきているのです。そして、そのように難易度が高まっている分、社労士の活躍する道筋が多いと説きます。

本研修会DVDは、そのような助成金実務の変化を考慮して、書類の書き方を学ぶ研修ではなく、実務的に進めていくことができるように生きた情報をお伝えしていくことを中心としています。

講義は、「生産性要件」の重要な部分を読み解き、達成していくための力ギをご案内するところから始まり、各助成金について、行政当局の考え方や実際の窓口での対応も披露しながら、各助成金について詳解していきます。

講義でも話にあるように、本年度の「雇用関係助成金のご案内～雇用の安定のために～(詳細版)」は303ページと、ボリュームを増しています。また、独学で学ぶには、情報を読み解きながら、実践的にトライ&エラーを行っていくことが必要になるでしょう。本研修会DVDでその辺りはかなりのショートカットにつながるはずですよ。

全体像を掴んでいただくには、5月に行った研修会DVDを、より個別の助成金に踏み込み学んでいくには本研修会DVDを活用しながら、顧客企業への助成金提案の一助にいただければ幸いです。

### 収録

平成29年7月12日  
(収録時間:3時間36分)

### 金額

幹事 ¥12,960(消費税込)  
常任幹事 無料  
※常任幹事とは、幹事社労士高度化事業にお申し込みの先生です。

### 講義内容

1. 生産性要件
2. 人事評価改善等助成金
3. 両立支援等助成金・育児休業等支援コース
4. キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース
5. 人材開発支援助成金 特定訓練コース 認定実習型訓練
6. まとめ



# CHUKIDAN おすすめ本

## RECOMMENDED BOOK

Q&A でわかる！

### 管理職のための労基署対策マニュアル

監修：ドリームサポート社会保険労務士法人 安中繁  
価格：780円(消費税別) 出版：宝島社

政府の「働き方改革」によって、労基署の動きは加速しており、大企業にも容赦なくメスが入り、現場の管理職もまた送検の対象となっています。

これまでと同じ感覚でハラスメント問題や長時間労働を考えていると、あなたの職場にも労基署がやってくる可能性があります。

不当解雇、残業代の不払い、ハラスメント等、目まぐるしく変化する労働問題の“いま”をわかりやすく解説する一冊です。



改正個人情報保護法対応版

### 個人情報キチッと管理

著：社労士・税理士・司法書士 個人情報等実務研究会、株式会社バルク  
弁護士 伊藤博昭、池本優子、中野光恵  
価格：750円(消費税別) 出版：労働新聞社

本書出版に当たり、社労士や税理士、司法書士が執筆に携わり、弁護士3名が監修しました。

5月30日に完全実施された個人情報保護法は、一件でも個人情報データを取り扱う土業は適用され、また町内会など非営利の団体へも適用される可能性があるという、大きな改正となりました。

本書は、最新の情報を網羅し、その他に特殊詐欺などの被害の予防法など、国民にも有益なものとなるような内容としています。

クライアントへ活用できる、お得な書といえます。



### 小説で学ぶクリニックの事業承継 ある院長のラストレター

著：MedS医業経営サポーターズ  
岸部宏一、神原陽子、福島紀夫、湊信明、八木橋泰仁、山川高志  
価格：1,800円(消費税別) 出版：中外医学社

事業承継は様々な業態でも大きなターニングポイントとなりますが、クリニックなどの医療機関の場合、医療法などの法律も大きく絡むことから、法務、財務、労務面での横断的な整理が必要になります。また、親子であったとしても問題が発生することもあり、第三者承継では思い通りに進まないことも多いようです。

事業承継のシーンで、私たち社会保険労務士が絡むところはそれほど多くはありませんが、近年医療機関の労務管理などが注目される中、雇用継続は一つのポイントになります。

本書は、クリニックの事業承継を背景としていますが、小説仕立てにしておりますので、お気軽にお読みいただけるのもポイントです。



### 雇用形態・就業形態別で示す 就業規則整備のポイントと対応策

著：山口寛志  
価格：3,700円(消費税別) 出版：新日本法規出版

労働者の就業意識の変化、非正規雇用をめぐる法規制、待遇格差をめぐる紛争リスク等を考慮したうえで、雇用形態区分のあり方を検証し、労働条件を明確に整理する必要性が高まっているように思われます。

本書では、「雇用形態・就業形態別に就業規則を整備するうえで注意すべき点は何か」ということを中心のテーマにおき、就業規則について雇用形態・就業形態ごとに別途規定例を用意するのが望まれる項目を取り上げ、最新の法改正や裁判事例を踏まえ、労使トラブル回避の視点から対応策を解説していくものです。

本書を人事労務に携わる皆様の参考にしていただければ幸いです。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN おすすめ本」コーナーでは出版された著書を幹事社労士にご紹介いたします。「著書をPRしたい」という希望がございましたら、是非ご活用ください。掲載をご希望の方は当該書籍に200～300文字程度の社労士向け紹介文を添えて、事業部事業課までご連絡ください。順次掲載いたします。

「CHUKIDAN おすすめ本」コーナー掲載のお問い合わせ先：中小企業福祉事業団 事業部 事業課 (03-5806-0298)



## 第1回 『事業承継支援は重大な課題となった』

日本経済を支える中小企業において、経営者の高齢化と後継者の不在が大きな問題となっています。本コーナーでは、企業の将来を考える際に欠かせない「事業承継」についての理解を深めながら、事業承継支援という重要な役割を担う士業としての社労士の役割を解説してまいります。

島津会計税理士法人東京事務所長 / 事業承継コンサルティング株式会社代表取締役  
**岸田 康雄 氏**

公認会計士、税理士、中小企業診断士、国際公認投資アナリスト / 日本証券アナリスト協会検定会員。  
経済産業省中小企業庁「事業承継ガイドライン小委員会」委員、日本公認会計士協会「事業承継専門部会」委員。  
一橋大学大学院修了（経営学および会計学修士）、監査法人にて会計監査及び財務デュー・ディリジェンスに従事。その後、金融機関に在籍し、中小企業から大企業まで数多くの事業承継と組織再編についてアドバイスをを行う。著書は「事業承継ガイドライン完全解説」、「会社売却の手続・評価・税務」、「相続生前対策完全ガイド」、「M&Aアドバイザーガイド」など多数。



### 【1】事業承継ガイドラインを理解しましょう

中小企業経営者の高齢化が進み、今後5年から10年程度で、多くの中小企業が事業承継のタイミングを迎えようとしています。中小企業に蓄積されたノウハウや技術といった価値を次世代に受け継ぎ、世代交代によるさらなる活性化を実現していくために、円滑な事業承継は極めて重要な課題です。

そこで中小企業庁は、中小企業経営者の高齢化の進展等を踏まえ、円滑な事業承継の促進を通じた中小企業の事業活性化を図るため、事業承継に向けた早期・計画的な準備の重要性や課題への対応策、事業承継支援体制の強化の方向性等について取りまとめた「事業承継ガイドライン」を策定しました。

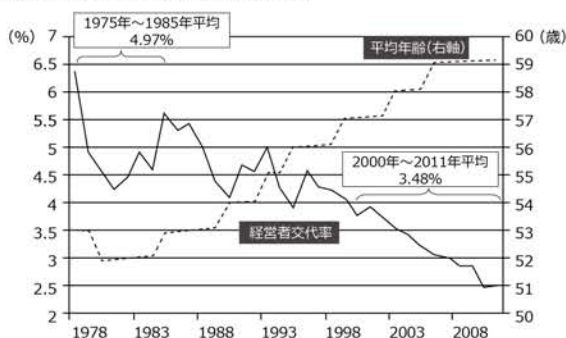
本稿では、社会保険労務士の先生方を対象とし、この「事業承継ガイドライン」の内容をわかりやすく解説していきます。

### 【2】経営者の高齢化が進んでいます

わが国では、中小企業経営者の高齢化が進んでいます。経営者交代率は長期にわたって下落傾向にあり、昭和50年代に平均5%であった経営者交代率は、足下約10年間の平均では3.5%に低下、2011年には2.46%まで落ち込んでいます。これに伴い全国の経営者の平均年齢は59歳9か月と、過去最高水準に到達しています。

#### 図表1：経営者の平均年齢と交代率

（出典：帝国データバンク「全国社長分析」（2012年）。「全国社長分析」では2011年調査までは個人経営の代表を含んだ調査、2012年調査からは株式会社、有限会社に限定した調査となっており、株式会社、有限会社に限定した場合、2012年の経営者の交代率は3.61%、経営者平均年齢は58.7歳）

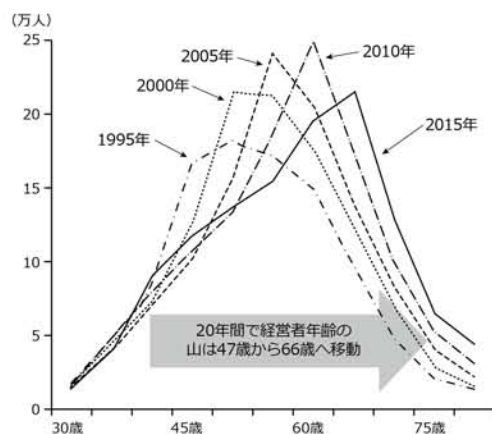


経営者交代率が長期にわたり下落傾向にあることは、多くの企業において経営者の交代が起こっていないことを示しています。その結果として、1995年頃には47歳前後であった経営者年齢のボリュームゾーンも2015年には66歳前後になっています。

中小企業経営者の引退年齢は規模や企業の状況にも異なりますが、平均では67～70歳程度であるため、今後5年程度で多くの中小企業が事業承継のタイミングを迎えることが想定されます。

#### 図表2：中小企業の経営者年齢の分布(年代別)

（出典：中小企業庁委託調査「中小企業の成長と投資行動に関するアンケート調査」（2015年12月、(株)帝国データバンク）、(株)帝国データバンク「COSMOS2企業概要ファイル」を再編加工）



### 【3】事業承継が難しくなっています

経営環境の変化によって業績が悪化し、事業の存続が難しくなる企業があります。これは時代の流れの中で避けることはできません。そのため、業績の悪化、将来性の無さから、多くの経営者が廃業を考えています。

その一方で、子供がいないことから後継者が見つからない、子供がいても事業を引継ぎたいと思っていないケースも多く見られます。大企業に就職して活躍してしまうなど、子供の生き方が多様化しているからでしょう。このような場合、業績が悪化していない企業でも事業承継ができなくなります。



つまり、後継者不在に起因する事業承継が大きな問題となるのです。

このことから、近年は、親族以外から後継者を選ぶケースが増えてきています。つまり、従業員や社外(第三者)から後継者を選び、事業承継を行うのです。

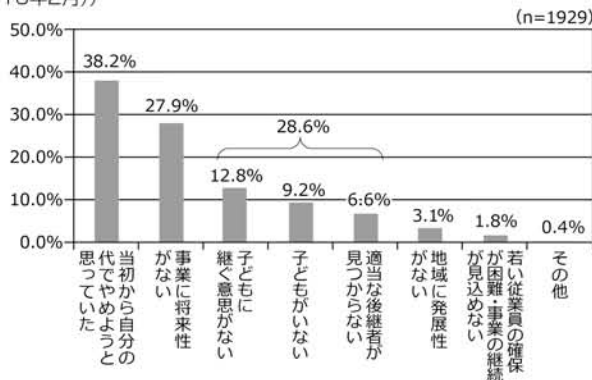
#### 【4】後継者確保が難しい状況です

事業承継ができず、廃業を予定している企業に廃業理由を聞いたところ、「当初から自分の代限りで辞めようと考えていた」(38.2%)、「事業に将来性がない」(27.9%)に続いて、「子供に継ぐ意志がない」「子供がいない」「適当な後継者が見つからない」といった後継者難を挙げる経営者が合計で28.6%に達しました。

この背景には、近年の息子・娘の職業選択の自由をより尊重する考え方の広がりや、足下の業績から予測される自社の将来性が不透明であること等、事業承継に伴うリスクに対する不安の増大等の事情があると指摘されています。

図表3：廃業予定企業の廃業理由

(日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」(2016年2月))

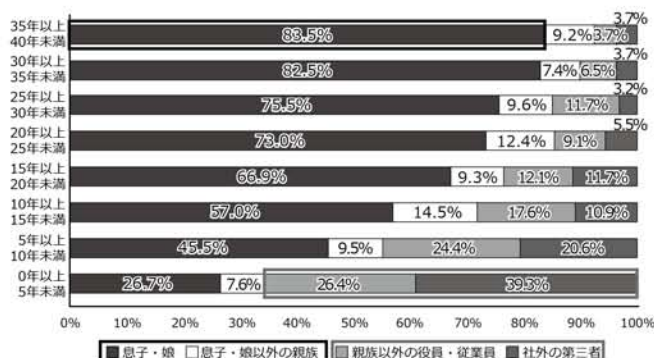


#### 【5】社外の第三者への承継が増えていきます

後継者確保の困難化等の影響から、近年、親族内承継の割合が減少するとともに、親族外承継の割合が増加しています。近年の調査では、在任期間が短いほど親族内承継の割合の減少と従業員や社外の第三者による承継の増加傾向が見られ、特に直近5年間では親族内承継の割合が全体の約35%にまで減少し、親族外承継が65%以上に達しているとの結果が示されています。

図表4：経営者の在任期間別の現経営者と先代経営者との関係

(みずほ総合研究所(株)「中小企業の資金調達に関する調査」(2015年12月))



#### 【6】早期の取組みが必要です

必ずしも業績に問題のない中小企業が廃業の道を選んでしまう実態が存在しています。そのような中小企業が、やむを得ない廃業に至ることなく、円滑な事業承継を実現するためには、早期に事業承継の計画を立て、後継者の確保を含む準備に着手することが不可欠なのです。

現に、中小企業経営者の高齢化が進んでいる状況の中、実際に準備に着手している企業は70代、80代の経営者ですら半数もありません。準備に着手していない中小企業の中には、様々な事情から実際の取組に移ることができていない中小企業の他、そもそも事業承継に向けた準備の重要性を十分に認識していない中小企業も多数存在しているものと考えられます。

後継者の育成期間も含めれば、事業承継の準備には5年~10年程度を要することから、平均引退年齢が70歳前後であることを踏まえると、60歳頃には事業承継に向けた準備に着手する必要があると言えるでしょう。

#### 【7】社労士の先生が知っておくべきポイント

「お客様の事業承継なんて、自分には関係ない」「事業承継を相談されても、自分ではどうしようもない」と、本誌の読者である先生方は、事業承継問題は社労士業務とは無関係だと思っておられませんか?

よくあるケースは、「事業承継は顧問税理士が支援すべきもの。自分には関係ない」と考えてしまうことです。しかし、顧問税理士が支援するケースは、ほとんどないのが現状です。顧問税理士から見れば、顧問先に提供するサービスとして、記帳、決算、申告で精一杯であり、それ以上のサービスを提供しようとする動機がありません。また、事業承継支援のようなサービスは、手間がかかるにもかかわらず、追加の報酬がもらえないサービスであるため、自ら取組む合理性がありません。

一方、商工会議所の公的機関にしても、事業承継そのものを支援する機能は持っておらず、専門家を紹介するにとどまっています。

なお、事業承継の専門家として活躍する士業として、中小企業診断士が挙げられますが、中小企業診断士には顧問契約を締結できるようなサービスが無いため、中小企業から直接に支援の依頼を受けるような立場にはありません。

つまり、身近に相談できる事業承継支援の専門家が不在と言っても過言ではない状況にあります。

そこで、企業と顧問契約を締結している社労士が、事業承継支援という重要な役割を担う士業として、その役割を声高に主張すべきなのです。本稿では省略しますが、事業承継には、人的資源の管理や、経営者人材そのものの動機づけといった人事・労務に係る論点がたくさん出てきます。この点、人事・労務のスペシャリストである社労士は、組織体制の整備、後継者教育に関する指導ができる専門家として十分な素養を持っているのです。

ただし、社労士は、資産税に係る部分が大きな弱点となります。この点については、公認会計士との連携によって補完すればよいでしょう。

(次号につづく)



公式キャラクター昇格記念連載

# 「ダン・チューキチが行く!」vol.13

助成金ガイドブックは  
大好評です!

中企団の公式キャラクター ダン・チューキチ。

今月のダン・チューキチからのお知らせは、「助成金ガイドブック」完成のご案内です。

## ●「助成金ガイドブック(PDFデータダウンロード)」の平成29年度版が完成しています。

平成29年度は助成金の大幅な統廃合があり、加えて生産性要件が追加されるなど、お客様に提案するには非常に良い機会です。

中企団の「助成金ガイドブック」は、複雑難解な行政の資料を「なるべく分かりやすく」「見やすいデザイン」で作成しており、ご利用いただいている先生方から「お客様に説明しやすい!」と大変好評をいただいております。

お客様への情報提供の一環として、本ガイドブックをご活用いただければ幸いです。



※助成金ガイドブック(PDFデータ)は、「幹事社労士高度化事業」専用のサービスです。

低コストで顧問先開拓から顧問契約後のアフターフォロー!さらに自己研鑽まで出来るコンテンツが勢揃い!!

# 幹事社労士高度化事業のご案内

The skill up project for premium members of Labor and social Security Attorney

## 幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け  
サービス強化!  
新規顧客の  
獲得!

- 6 継続的な情報提供  
「メルマガひな形」「事務所報ひな形」「FAXニュースひな形」
- 5 顧問契約  
「業務案件優先紹介」
- 4 フォロー(コミュニケーション) 広告宣伝  
「ビジネスレポートダウンロードサービス」 「ナレッジストア」
- 3 確認・広告宣伝 告知(コミュニケーション)  
「社労士サーチ.com」 「簡易版事務所案内」
- 2 出会い〜きっかけ  
「らくらく診断シリーズ」「助成金ガイドブック」「ハガキDMひな形提供」「業務PR用チラシ」
- 1 スキルアップ  
「中企団特別研修会無料化」「中企団定期研修会 DVD」「労働新聞 デジタル版」

高度化事業コンテンツは、様々なステージごとにご利用いただけるよう計算されて作られております。“知識を高度化”させ、“営業力を高度化”させ、“サービス力を高度化”させる、それを実現させるのが高度化事業コンテンツなのです。

少ない負担で大きな効果を実現!!

幹事社労士高度化事業にご協賛いただくと、高度化事業コンテンツすべてが“無料”でご利用いただけます!!

**初期設定費用 75,600円(税込)**

※取材・撮影・営業ツール事務所登録、検索サイト掲載初期設定費を含む

**協賛金 月額 21,600円(税込)**

### 幹事社労士高度化事業『無料説明会』のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時: 毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所: 中小企業福祉事業団

(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

問合せ: 03-5806-0298 または info@chukidan-jp.com

※日程が合わない場合はご相談ください。お急ぎの際は随時ご対応致します。  
※遠方の方で無料説明会の参加が難しい場合は、お電話でもご説明いたします。



中企団ホームページ

<https://www.chukidan.com>

詳しくは、当事業団ホームページ「サービス一覧」より「幹事社労士高度化事業」をご覧ください

# 第10回 『～顧問先社長との雑談に使える～ ヨガインストラクター社労士の“健康経営よもやま話”』

社長、夏はビールが美味しいですね!

～アルコールと健康について～

こんにちは。ヨガインストラクター社労士の岩野麻子です。

おかげさまでこの“健康経営よもやま話”も今回で第10回目を迎えることができました。最近では、初めてお会いする方から「記事読んでます」と声をかけて頂くなど、嬉しいこともありました。これからもためになる記事を書いていきたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

それでは、今月のテーマに入る前に、皆さんは夏の過ごし方と言えば何を想像しますか?

夏祭りにビアガーデン、海や山でBBQ・涼しい家の中でのんびり過ごすのもいいですね。そんな中、食生活はというと、やっぱり暑いときには冷たいビールが美味しかったりするもので、ついつい飲み過ぎてしまったり食べ過ぎてしまうこともしばしば。とは言え、胃腸にも休息は必要です。残りの夏を、少しでも健康に気を遣いながら過ごしてみたいはいかがでしょうか。

## 1. 私が大切にしている食事時のルール

私がヨガから学び、大切にしていることのひとつで、「胃の半分を固形食で、4分の1を水分で満たし、残りの4分の1を消化のため空にしておく」というものがあります。美味しい料理はついつい食べ過ぎてしまいがちですが、胃が脳を刺激して自然な満腹感が伝えられるまでに約20分かかると言われています。可能な限り、早食いや大食いといった食事の仕方は避け、ゆっくり適量を食べるよう心掛けましょう。また、胃はリラックスしているとき(副交感神経が優位になっているとき)に活発に働きます。常日頃からストレスを感じている方は、食事のときには気持ちを切り替え、美味しく楽しく食事をし、食後は多少なりともリラックスタイムを設けることができるのがベストです。

## 2. 健康を守るための飲酒ルール

適度な食事とともに気を付けたいのが「お酒の飲みすぎ」ではないでしょうか。

厚生労働省では、「100%のアルコール(純アルコール量)10g=1ドリンク」とし、1日平均で【男性は4ドリンク】、【女性は2ドリンク】をそれぞれ超えないように、としています(女性は飲酒の影響を受けやすいため、男性の½～¾が適量と言われています)。

### ・1ドリンク相当のお酒の目安量

	アルコール度数	1ドリンク相当の目安量
ビール・発泡酒・甘い果実酒	5%	250ml(ロング缶半分) ※中ジョッキは400ml前後、 グラスは300ml前後が一般的
酎ハイ・ハイボール	7%	180ml(350ml缶半分)
ワイン	12%	110ml(グラス1杯弱)
焼酎	25%	50ml
日本酒	15%	0.5合
ウイスキー・ブランデー	40%	30ml(シングル1杯)

女性なら、生ビールのグラス1杯に赤ワインをグラスで1杯弱、男性なら、中ジョッキとハイボール1杯ずつが適量というところでしょうか。意外と少ないかもしれませんね。

### ・飲酒時のおすすめのおつまみ

食品	成分	作用
ごま(すりごまが良い)	セサミン	アルコール分解を促進する。強力な抗酸化作用で、活性酸素の発生率が高い肝臓の機能を強化する。
しじみ	タウリン	胆汁の分泌を促進する。
乳製品	乳脂肪	胃の粘膜を保護する。
おくら・長いも	ムチン	胃や腸の粘膜を保護する。

ワインにはチーズ、焼酎にとろろそばなど、食事とお酒の組み合わせを楽しむのも良いかもしれません。

アルコールの分解スピードが遅い方や、そもそもアルコールが体質に合わない方は飲酒を控えるようにしましょう。また、飲む頻度が多い方は【週に2日は休肝日】を設けることも有効です。

「アルコールと健康について」はいかがでしたか?

お酒には、適量を守れば血行を良くするなど健康に良い一面もあります。楽しく飲んで、夏を乗り切りましょう。

それでは、次回の“健康経営よもやま話”もお楽しみに!



### 特定社会保険労務士 岩野 麻子 氏

社会保険労務士 岩野麻子事務所 代表。IHTA(社団法人国際ホリスティックセラピー協会)認定 ヨガインストラクター。健康経営アドバイザー。ヨガに関する知識をはじめとし、解剖学、栄養学などの基礎知識を学ぶ。社労士業務を行う傍ら、2012年よりヨガインストラクターとしてデビュー。2015年の東京都社労士会中央統括支部・管外研修では、「ヨガで職場の健康管理～ヨガインストラクターが考える健康管理～」をテーマにして研修を行うなど、「働くすべての人々にQOL(Quality Of Life=生活の質)の向上を」を座右の銘として、「労務管理」のみならず「健康管理」の視点を取り入れながら、「働く」方々のサポートに努めている。



# 中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT

1

## 株式会社ジェーシービーとの業務提携強化の一環として 法人カード会員企業に『診断サービス』の提供を開始しました。

業務提携先の株式会社ジェーシービー(以下:JCB)と新たな取り組みを検討してきた結果、8月から、中企団の「助成金診断サービス」「就業規則診断サービス」「労務リスク診断サービス」をご利用いただくこととなりました。

JCBでは、法人カードの付加価値向上のため、法人カード会員企業の「働き方改革」に資するためのサービスを中企団と協働で実施することになりましたが、そのトライアルとして、8月1日から、中企団の診断サービスが展開されます。

本サービスは、JCBの法人カード会員向けにアンケートを配布し、中企団がそれを元に診断結果レポートを作成～納品。その後、社労士の先生方への相談を希望する企業様に幹事の先生方をご紹介します、という内容です。

上記ご紹介の案件がありましたら、適宜ご紹介してまいりますので、よろしくお願いいたします。

なお、前号の会報誌にもチラシを同梱しておりますが、同じく業務提携強化の一環として、JCB法人カードのご利用についてもご案内しております。法人カードの利用によって、事務所の経費精算の効率化を図れますので、ご利用をご検討いただければ幸いです。

※詳細につきましては、中企団ホームページより幹事社労士専用ページにログインいただき、「業務提携先サービスの利用方法、手数料」の項目をご参照ください。

### 株式会社ジェーシービー 概要 ※平成28年3月末日現在

代表	代表取締役 浜川 一郎
所在地	東京都港区南青山5-1-22 青山ライズスクエア
設立	1961年1月25日
資本金	106億1,610万円
従業員数	4,278名
URL	<a href="http://www.jcb.co.jp/">http://www.jcb.co.jp/</a>

REPORT

2

## 中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーンのご案内。

先日FAXにてご案内のとおり、夏の特別キャンペーンとして下記の研修会DVDを期間限定で30%OFFの特別価格にてご提供しております。

①「－中小企業でもできる－育児・介護休業の法改正対応と実践手法」講師:新田 香織 氏  
(平成28年11月24日開催、収録時間:2時間35分)

8,640円 → **6,048円**

②「女性活躍推進法における働き方改革へのアプローチ手法」講師:菊地 加奈子 氏  
(平成28年5月12日開催、収録時間:2時間31分)

5,400円 → **3,780円**

※いずれも消費税込みの金額です。

年度更新や算定基礎届の提出が終了し、業務も一段落されたことと思いますが、この時期は是非「自己研鑽」や「情報の“仕入れ”」に費やしてみたいかがでしょうか。

※「中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーン」の詳細は同封のチラシをご覧ください。





「ワークルール検定2017春」の受検結果と、  
「ワークルール検定2017秋」の検定についてのご案内。

2月号の会報誌にて、一般社団法人 日本ワークルール検定協会 主催「ワークルール検定 2017春」のご案内をいたしましたが、その受検結果が出ましたので、ご案内いたします。

【受検者数集計】2017年春実施分

	申込者総数	受検者総数	合格者総数	平均合格率
初級	610名	569名	418名	73.5%
中級	294名	269名	179名	66.5%

なお、受検者のうち2.3%は専門職(弁護士・司法書士・社会保険労務士)となっており、労働に携わる専門家からも注目を受ける検定試験となっていることがうかがえます。

なお、本検定試験は、設立の2013年から初級・中級受検者の累計は総計6000名超となっています。昨今の「働き方改革」推進の流れを受けて、労働に関するニュースが毎日のように流れており、今後ますます注目を浴びる検定となっていくでしょう。

この機会に、先生あるいは職員の方の本検定の受検を検討されてみてはいかがでしょうか。

詳細は同梱のチラシをご参照ください。

▽ 幹事社労士専用ページへのログインについて ▽

当事業団のホームページには、社労士の先生方へのお役立ちツールが満載！是非ともご活用ください！

検索   または  
URL (https://www.chukidan.com/) 入力



事業報告でご案内したコンテンツ以外にも様々なコンテンツをご用意しています。

- ・エムケイシステム商品(社労夢等)あっせん
- ・労働新聞デジタル版あっせん
- ・業務提携先資料(パナホーム、パソナ、さんぎょうい等)

幹事社労士専用メニュー

■ 幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

ご利用の手順や費用の説明がご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

日本法令の「マイナンバー取得実務様式」が幹事社労士特別価格にて購入できます。

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

企業向け案内チラシやアンケート及び診断結果レポートの作成が簡単にできます。(平成27年10月31日改定)

▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

産業医紹介、メンタルヘルスサービス等、業務提携先サービスのご利用方法等の詳細がご覧になれます。

▶ 労働新聞トピックス

労働新聞のトピックスが閲覧できます。

▶ ソフトウェアのあっせん販売

業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。

▶ 書籍等のあっせん販売

業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね!





社労士業務支援システム クラウドでシェアNo.1 ● 中小企業福祉事業団 幹旋商品 ●



## 第16回「社労夢ハウス」オーナー研修会

社労夢ハウスユーザー様以外もご参加頂けます！

8/22 火 東京 | 8/23 水 名古屋 | 8/24 木 大阪 | 8/25 金 福岡

開場 12:30 開演 13:00 ~ 17:00 意見交換会 17:30 ~ 19:30

参加  
無料

## 基調講演

13:00 ~ 14:30

「社労夢ハウス」の徹底活用による  
「ネットde顧問」顧問先新規開拓の秘訣公開

堀下 和紀 様

社労夢ハウス導入以来、多数の顧問先に「ネットde顧問」を展開されてきた堀下先生に、その手法や顧問先の新規開拓と関係強化の秘訣を公開頂きます。また『働き方改革』へ対応した自事務所の完全クラウド化などもご紹介いたします。

講師のご紹介 **堀下 和紀 様** 堀下社会保険労務士事務所 (代表 特定社会保険労務士)

● 女性活躍の推進 ● 事務所クラウド化 ● 「働き方改革」対応

## 導入事例

14:45 ~ 15:30

## 「社労夢ハウス」ユーザーによるパネルディスカッション

社労夢のメリットも課題も知り尽くしたユーザーの先生方に本音で語って頂きます。

上村 美由紀 様  
(東京都)社会保険労務士法人  
小林労務管理事務所内山 吉則 様  
(静岡県)天王労務  
管理事務所城 敏徳 様  
(大分県)みらい社会保険  
労務士法人田村 桂介 様  
(栃木県)社会保険労務士法人  
田村社労士事務所出口 裕美 様  
(東京都)社会保険労務士法人  
出口事務所福島省三 様  
(広島県)フクシマ  
社会保険労務士法人三浦 修 様  
(熊本県)クロスフィールズ  
人財研究所

-アイウエオ順-

『社労夢シリーズ』  
ご検討の先生方に

## 導入相談会好評開催中

東京会場:中企団会議室  
大阪・福岡でも開催しています

【毎月 第1月・第4金 開始10:00、13:00、15:00 (各1時間半)】

大阪・福岡の開催日、会場は各オフィスまでお問い合わせ下さい。

- e-Gov API連携でどれだけ電子申請が簡単にできるの? ● 今後本格化するマイナンバーの対応策とは?
- 社労夢で給与計算すると申請手続きが楽になるのか? ● 顧問先の新規開拓や関係強化できるWEBアプリって?

▶ など、実際の操作画面をお見せしながら、個別にお答えいたします。

中企団特別価格でご購入頂ける『社労夢シリーズ』を、この機会に是非ご確認ください。

お申し込み、お問い合わせは各オフィス  
または右記 HP までお気軽にどうぞ。▶▶▶ <http://www.shalom-house.jp/c8b/>

株式会社 エムケイシステム

■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号  
梅田センタービル30F

● 東京オフィス 03-6895-0991 ● 大阪オフィス 06-7222-3389

● 名古屋オフィス (06-7222-3389) ● 福岡オフィス 092-716-9062