

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

115

2017-Dec

CONTENTS

- 02 ダイバーシティの現場から…
- 04 業種特化社労士の視点から
- 06 迷走日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- 08 顧問先を増やそう！
- 10 ～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
- 11 経営のヒントとなる言葉
- 12 法令改正最前線
- 16 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～
- 18 CHUKIDAN 研修会ハイライト
- 19 CHUKIDAN おすすめ本
- 20 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



幹事社労士3,800名のネットワーク
中小企業福祉事業団

中企団公式キャラクター
ダン・チューキチ

『ダイバーシティの現場から…』（障害者編 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 若林 忠旨 氏

社会保険労務士法人 東京中央エルファロ共同代表。埼玉県越谷市出身。東証一部上場の金融機関にて営業企画、法人営業に従事。その後、法務部門にて関連会社の立ち上げや企業法務を経験するも、慢性腎不全により退職。人工透析を開始後、障害者雇用にて信販会社に就職。その後、障害者転職支援会社を通じて、損害保険会社の監査部に転職。財務、人事労務、システム監査等を経験する。平成24年社労士4名にて社労士法人を設立。介護事業所のサポートを中心に活動するとともに、自身の経験を生かし、障害年金請求業務や障害者雇用を進める企業のサポート業務、就労移行支援事業の立ち上げ支援などに尽力している。

前号では、障害者雇用に関する法改正情報をご説明しましたが、今回は、実際に障害者雇用を進めるにあたり、具体的な内容や注意点を解説したいと思います。

1. なぜ障害者を雇用しようとするのか

(1) 障害者雇用を進める動機

障害者雇用に対する企業の考え方はこの10年から15年で大きく変化しました。私が障害者雇用で就職をした頃はハローワークでの障害者雇用求人は、清掃作業や社内の郵便配布などの軽作業で、労働条件も賃金は最低賃金、労働時間は5時間未満の短時間勤務ばかりでした。民間の障害者雇用の紹介会社であっても「1年契約の有期契約」「賃金は新卒程度」が一般的でした。それでも募集があるだけマシと担当者などに言われたことをよく覚えています。そのころは「無理して障害者雇用を進めるよりも、納付金を支払うことにしている」という企業も多かったように思いますが、最近では少なくともこういった障害者雇用に対して後ろ向きな発言をすることはタブー視されるようになったと思います。それでも企業の障害者雇用は、「法定雇用率を満たす」ことが目的であることがまだまだ一般的と言えます（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」のアンケート結果では約8割の企業が障害者雇用の動機として回答しています）。もちろんこういった目的だけでなく、CSRや企業イメージの向上を図るケースや、同業他社が障害者雇用を進めたことにより人手不足の解消につながったという情報を受けて動くケースなど、企業ごとに事情はさまざまなものがあります。背景にある会社の理念や社会的要請への対応など、積極的・消極的、両方

の動機が存在することを理解する必要があります。

ある企業で相談を受けたときに、コンサルタントや他の社労士の方に相談すると、「障害者雇用はこうあるべき」といった考えの押し付けが強く、それが結果として現場担当者のモチベーションを一気に下げる原因となったと言われたことがあります。企業の「ヒト」の専門家である社労士としては、こういったことにならないようしっかりと肝に銘じておくべき事例だと思います。

(2) これからの障害者雇用の課題

近年、障害者雇用の就労件数が大幅に増加しています。今まで身体・知的障害者が障害者雇用の中心でしたが、精神障害者・発達障害者の就労件数も過去最大となっています。しかしながら、実雇用人数の増加は伸び悩みを見せています。これは、就労する障害者が多いのに、短期間で離職をする障害者が多いからです。就労を開始した障害者の内、約6割が1年以内に離職するというデータもあります。来年、障害者雇用率が2.0%から2.2%（3年を経過する日より前に2.3%）となります。雇用率の達成だけを考えても、今のように次々と障害者を雇入れていくということは現実的でなく、採用した障害者を長く雇用していくことを考える必要があります。

2. 障害者雇用の進め方

ここからは障害者雇用を進めるときによく聞かれる募集・面接時の注意点を見ていきたいと思います。

(1) 募集

障害者募集をする場合、採用したい障害者によって求職活動が違うことを意識する必要があります。例えば、身体障害者の場合、通常と同じようにハローワークや企業

のホームページなどからの応募が多く、知的障害者の場合には、応募についてもサポートが必要となるため就労支援機関や特別支援学校などからの応募となります。精神障害者の場合には、身体障害者と同様ハローワークからの応募が一般的ですが、最近は就労支援機関のサポートを受けながらの応募が増えているようです。他にも公的・民間の集団面接会や人材紹介会社などもあります。企業としては、採用したい人材や無料・有料などを検討して募集を行うこととなります。なお、募集から採用にいたる過程において「差別禁止指針」の内容を厳守する必要がありますことに注意します。

ちなみに、私が実際に障害者雇用で利用したのは面接会で、転職には自分のスキルを活かせるように人材紹介会社を利用しました。面接会の場合、決まった日時や会場に自力またはサポートを受けながら来られることを確認することが出来るため、活用をお勧めすることが多いです。人材紹介会社の場合、採用後の年収により一定の費用が発生することとなりますが、非公開で自社にあった人材を採用したい、採用活動の負担を少なくしたいなどの要望に対応できるほか、登録している障害者の中からニーズにマッチした人を紹介してくれるメリットがあります。特に東京都の場合、社会経験がある事後障害者の募集条件は年々高くなっており、条件ニーズのマッチングをするのに適しています。

(2)選考・面接

障害者の採用をする場合、選考・面接に関する不安を持っている企業が多いようです。「面接で何を聞いていいのか分からない」「何を聞いたらいけないのか、〇〇を聞いたら差別に当たるのではないかなど、やはり、障害者を特別視しているように感じることがあります。障害者であれ、健常者であれ、面接は自社に合う人材かどうかを見極めるための場となることには変わりません。変に遠慮をして後で問題とならないようにするべきです。面接のポイントは①意欲・興味、②能力、③価値観、④障害の確認となります。

①意欲・興味

まず、本人に就職の意欲があるのかを確認することが重要です。たまに、本人の就労意欲が低いのに、周りの方が就職させたい一心で面接を受けさせてくる場合があります。仮に支援者や親などが面接に同席していたとしても、必ず本人から働く意思があることを確認するようにします。これは採用後、短期間で離職してしまう原因にもなりますので、注意が必要です。また、面接のときに、就労準備が出来ているかの確認もとります。自分の病気についてコントロールが出来ているのか、規則正しい生活リズムが出来ているのかなど、働く以上は必ず必要となる条件は厳正にチェックする必要があります。もし、条件にマッチしない場合には、支援機関の活用なども視野に入れて採用を選考する必要もあります。

②能力

障害者が「出来ること」「出来ないこと」「配慮してほしいこと」を重点に確認をしていきます。募集している仕事が出来るか、パソコンなどの機器の使用が出来るか、などの確認をすることは当然ですが、障害を持っているがゆえに「出来ないこと」があることも確認します。同じ障害を持っているといっても、できないことは人によって違います。書籍などの情報をうのみにしたり、今まで採用してきた他の障害者の状態を当てはめるのではなく、しっかりと聞き取りを行い、配慮をするようにします。障害者の中には「できないこと」「配慮をしてほしいこと」を挙げると我儘を言っていると思われるのではないかと気にする方も多いようです。面接のときにはこういったことを言いやすい雰囲気作りをすることにも気を付けましょう。

③価値観

価値観とは「仕事をするうえで大切にしていること」です。仕事をする上で、何に重きを置くかを考えるのは健常者だけではありません。「一般の従業員と同じように評価をして欲しい」と思う人もいれば、「体に無理なく、生活できる程度で働きたい」と思う人もいます。個人の価値観は仕事の意欲ややりがいにも関係するので、しっかりとヒアリングすることをお勧めします。

④障害の確認

障害の状態について興味本位で尋ねることは厳禁ですが、仕事をする上で必要な条件であれば確認する必要があります。自分の障害を気軽に話す方もいれば、話をしたくない方、うまく説明できないという方もいます。私も今ではほとんど気にならなくなりましたが、慢性腎不全のため障害者手帳を取得するよう医者から告げられた時の何とも言えない気持ちは今でも鮮明に覚えています。「障害者であること」「中途障害者になること」を一生の問題と感じて悩み、生きづらさを感じ、抱えている方も多くいます。障害ということはそれほどセンシティブな問題であることを念頭に置いてヒアリングを進めていただきたいと思います。

とはいえ、採用後の通院や服薬、治療の内容については、会社の使用者責任や安全配慮義務にも関係する問題なので、必要な点をしっかりと確認をするようにしましょう。

中小零細企業の障害者雇用はいまだ法定雇用率未達成の問題が重点となりますが、雇用を進めている企業にとっては、採用より採用後の定着支援に悩んでいるケースが増えてきているように思います。障害者雇用に長く取り組んでいる企業でも、応募してきた障害者にヒアリングや説明をきちんと行っていないことも多く、そういったことも短期的な離職に繋がっているようです。法的な部分だけでなく、その他のさまざまな人間関係的な要因などについてアドバイスを行うことも社労士が力を発揮できる部分になるのではないのでしょうか。

業種特化社労士の視点から 第8回 『建設業編』

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が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。

社会保険労務士法人 LMC 社労士事務所 代表社員 ライフアンドマネーコンサルティング株式会社 代表取締役 特定社会保険労務士・CFP 蒲島 竜也 氏

1988年中央大学商学部を卒業し、株式会社大和銀行(現 株式会社りそな銀行)に入社。融資業務・企業年金営業業務・国債トレーディング業務・国際証券(現三菱UFJ証券)に出向し個人資産運用相談業務等、幅広い業務を経験し、2004年同行退職。2005年LMC社労士事務所を開業。2016年4月には社会保険労務士法人LMC社労士事務所設立(法人化)。著書:「お金のことはおれに聞け」、「会社経営のための6つの知恵」



はじめに

建設業の事業者数は465,454業者(平成29年3月末現在)に上っています。ここ数年は毎年約2万弱の事業者が廃業し、ほぼ同じぐらいの事業者が新設され、全体では微減といった推移を続けています。しかも資本金3億円未満の事業者数は462,843業者となっていて、建設業許可業者数全体の99.4%を占めています。

中小零細企業が多く、労働保険の事務を依頼しているケースのほとんどが労働保険事務組合に委託しています。そのためか独立系の社会保険労務士事務所が関与しているケースも少ないです。

社長が現場に入っていることも多く、労働基準法や労働安全衛生法の理解も少ないと思われる。労働基準監督署に対しての認識もうすく、是正報告を求められても平気で無視しているようなケースも散見されます。

(1)建設業界について

建設業事業者はエリア関係なく存在

建設業事業者は数の多い少ないはあるにせよ、エリアに関係なく存在します。人口が多い少ないに関わらず建

物は存在し道路は存在します。またそのメンテナンスは必ず必要になります。各地方公共団体に建設業はなくてはならない業種であるので過疎化が進み始めた市町村にも当然に存在します。

我々社会保険労務士の同業者のお話の中に事業者数の話題が挙がるのがまれにありますが、建設業にかぎっては都会であろうが田舎であろうが、ある一定数の事業者は存在するので、IT企業や飲食店と違いエリアに関係なく顧客ターゲットになります。

建設業事業者は事前情報を得やすい

建設業は許可を受けなければある一定以上の規模の元請工事を行うことができません。ですから国土交通省ないしは都道府県に許可を受けなければなりません。許可を受ける段階で企業の情報を開示しなければなりません。すなわち費用をかければ(帝国データバンクや東京商工リサーチ等)、もしくは手間をかければある程度の情報を簡単に手に入れることができます。

我々がご紹介をいただいたとき、その企業がどのくらいの年商なのか従

業員数なのか、たとえホームページ等がなかったとしても知ることができるのです。いわゆる決算の数字も公表されているのは大きいです。

私の建設業との関わり

私は特段建設業に特化しようと考えたわけではありませんでした。最初に建設業のお取引をいただいたのは、開業1年ぐらい経過した時、当事務所のホームページを見たという建設業事業者様からの問い合わせがきっかけでした。それから顧問先様からの紹介や隣接士業様からの紹介で増えていって、気がついたらかなりの数の建設業事業者になっていたということです。

千葉で開業しているということもあるのか、建設業事業者と介護事業者の割合が大きくなっています。この2つの業種で当社の顧問先の約半数を占めています。その点からも千葉県は世間が思っているより都会ではないと言えるかもしれません。

(2)建設業と社会保険労務士との関わり 建設業は社会保険労務士にとって仕事の宝庫

建設業は社会保険労務士にとって

業務の幅が他の業種にくらべて広い
です。労働保険の事務においても二元
適用であり、かつ有期事業報告等、他
の業種に比べて複雑な作業を行わな
ければならないのです。

また安全衛生の面からも、いったん
事故が起こった時にはその再発防止
を含めた対応、被災者の各種給付の
説明や諸手続き、示談交渉の基礎資
料作りなど多くの仕事があります。

またクライアント企業様の安全衛生
大会に招聘され講師を行うなど多くの
業務が依頼されます。

まだ終わらない社会保険未加入問題

平成24年3月26日、中央建設業審
議会による「建設産業における社会保
険加入の徹底について」が提言されま
した。その提言書を受けて建設業法施
行規則の一部が改正され建設業者へ
の社会保険未加入問題が大きく取り
沙汰されることになりました。まさに
行政から社会保険労務士の営業の後
押しをしてもらっているといっても過
言ではない状況になっています。当事
務所には、この改正以降、商工会議所
や商工会からこの問題についての講
演依頼が舞い込み、一時期は本当に
忙しくさせてもらいました。

社会保険未加入問題はなににも建設
業に限ったわけではないのですが、建
設業においては他の業種と2つの点
で大いに異なります。

まず1つめは前にも述べましたが建
設業は許可業種であるということだ
す。建設業者は5年に1度、建設業許可
更新を行わなければなりません。その
更新時に社会保険加入の有無がチェッ
クされるという点です。もし未加入で
あれば都道府県等から社会保険加入
への厳しい指導が行われ、それでも加
入しない場合は年金事務所等に通報
されます。

2つめは元請業者が加入について
責任を持たなければならないという

点です。社会保険未加入の建設業者
と取引することで元請業者にも影響
が及ぶことにより、当事務所も顧問先
から多くの下請け業者のご紹介があり
今も続いています。

社会保険未加入だと受注がとれない？

さらに、平成29年4月1日以降、国
土交通省直轄工事において、社会保
険未加入業者の排除措置の対象が広
げられ、一次下請けのみならず二次以
下を含めたすべての下請け人が社会
保険に加入していないと入札ができ
なくなりました。このことにより末端の
作業員まで社会保険に加入していな
いと公共工事の受注が受けられない
状況になっています。

建設業の営業に社会保険労務士知識 が必要

社会保険未加入問題への対応策か
ら、建設業の見積書の中に社会保険
料や雇用保険料といった法定福利費
の内訳明細を表記しなければならない
ことになりました。これは社会保険
加入を行っている建設業者であって
も、その費用をどのように請求する
か、悩み多きところでした。

このことにより、保険料の相違によっ
て具体的な受注獲得にも大きな影響
が及ぶことになりました。その専門家
である社会保険労務士の必要性は、さ
らに深まったことと思います。

(3)建設業界への今後の展望

建設業界における人材不足

今や建設業に限らずすべての業界
で人材不足が叫ばれています。建設
業界はバブル崩壊やリーマンショック
によって、業界から人そのものがいな
くなってしまった影響がまだ続いてい
ます。

建設業は各種資格が特に必要であ
り、その資格を取得するためには長い
経験年数が要求されるものも数多く

あります。そのために、仕事を受注及
び発注するための人材獲得はさらに
困難になっています。

そもそも最近では、そこまでの技術
と経験を持った人はおろか、頭数自体
が足りないという状況にもなっけて
います。

外国人実習生の活用

平成27年4月から建設業界におい
て外国人実習生の受入が可能となり
ました。これは2020年東京オリン
ピック・パラリンピックの準備が間に
合わないというリスクに備えての対応
です。

この外国人実習生の受け入れは、監
理団体というものを通じて行わなけれ
ばなりません。この監理団体の理事等
に社会保険労務士が就任するケース
が増えてくると考えられます。

おわりに

建設業界は飲食店ほどではありませ
んが、昨年度1年間でも2万2千社
廃業し2万社増えるといった開廃業の
多い業界です。開廃業が多いというこ
とは、我々社会保険労務士として顧問
解除等のリスクがあるものの、新規受
注が受けやすいともいえます。

また、労働契約や労務管理といった
ことについての認識がまだまだあまり
深くない業界なので、様々な問題が起
こってからその問題に対応するといっ
た、後ろ向きな受注もあるかもしれま
せん。

私は残念ながら行政書士業務を
行っていないですが、行政書士と兼務さ
れている先生にとっては、建設業許可
業務や経営事項審査業務等の業務も
期待できるでしょう。

建設業は社会保険労務士にとって
活躍の場の大きな業界であり、また必
要性の高い業界といえるのではないで
しょうか。

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。

～要注意!大手企業の本社監督が重点政策に～

平成29年11月22日刊行「労働新聞」メールマガジン No.271 より

厚生労働省は、来年度の重点政策の一つとして、企業本社への監督指導強化を打ち出しているの要注意です。その一環として、労働新聞11月27日号1面既報の民間事業者への監督支援業務の事業委託があります。また、監督官OBの一部復帰も考えているようです。定員の大幅増が難しいことから、できる範囲で手を打っていると思われます。

そこで、今年から大きく変更した大企業対象(複数事業場を有する企業)の違法長時間労働に関する監督指導方法について概略を確認したいと思います。関連法規は、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働をさせてはならないとする労基法第32条と第35条および第37条です。

以前は、法令に違反し月100時間超の時間外を10人以上が4分の1に当たる労働者に行かせていた事業場が1年

に3事業場発覚(3アウト制)した場合、労働局長による本社指導・企業名公表を実施し、それでも改善しないと書類送検とする単純なものでした。

今年からは、(1)違法時間外の基準を100時間超から80時間超に短縮するとともに、新たな監督対象として、(2)過労死・過労自殺で労災認定された被災者が月80時間超の時間外を行っていた場合、さらに(3)上記事態までは起こしていないが違反の態様が悪質と認められる場合を追加しました。

そして、1年3アウト制だったものを2アウト制(つまり2事業場で上記違反が発覚)とし、監督指導のスキームに乗ってしまいます。2アウト企業に対しては、まず労基署長が企業幹部を呼び出して、長時間労働削減、健康管理の強化、パワハラ防止などの実施を指導します。その後、一定期間をおいて本社・支店を

対象とした立入調査を行い改善状況を確認します。立入調査規模は、悪質性を勘案して決定するようです。

立入調査の結果、違法な長時間労働などが是正されていないと判断した場合、これで3アウトになってしまいます。そうすると、今度は労働局長による指導と企業名公表を行い、それでも改善しないと書類送検となります。

ただし、月100時間超の違法時間外が発覚した場合は2アウトで、労基署長による呼出指導を飛び越えて、労働局長による指導と企業名公表に直結しますので油断なきようお願いします。来年度は、監督官OBや民間事業者のバックアップを得ながら、上記スキームに則った監督指導が強化されていくことになります。

～厚労省に「新規業務」——フリーランス対策～

平成29年11月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.268 より

厚生労働省が、フリーランスの法的保護に手を伸ばしました(労働新聞11月6日号1面既報)。厚労省において、「労働者」の枠を外した新規業務が加わることになり、喜ばしいことです。ただし、これは今年6月に閣議決定した「骨太方針」に明記されていたものです。骨太方針では、非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方の実態を把握したうえで、有識者会議を設置し法的保護の必要性を検討するとしていましたので、そのとおり実施したものです。

今後どのような議論が展開されるかは不明ですが、要するに「雇用類似」の働き方が法的保護の対象ですから、発注者である企業と対等に契約を結び自由に仕

事を選べるフリーランスは良いとして、とくに問題となるのは特定の企業との関係が強く、ほとんどの仕事をその企業から受注し従属性が強いケースです。形式的には、民法上の委託・請負などであっても、実態としては仕事の選択肢がないということになります。

現在の労働者性判断は、たとえばバイシクルメッセンジャーやバイクライダーの場合をみまると、業務遂行における指揮命令権、勤務日・勤務時間の拘束性、報酬の労務対償性などが基準となっています。つまり、勤務日・時間などで拘束性が認められると、いくら委託と主張しても労働基準法第9条の「労働者」と認定され、保護されるわけです。

ということは、実態上労働者ではないが、特定の企業から大半の仕事を受注し、指揮命令権の存在までは認定できないもののその企業からの拘束性が強く、その結果、異常に低い金額で受注していたり、短納期を強要され長時間労働を強いられているといったフリーランスが主な対象となりそうです。

家内労働法では、手帳の交付、就業時間が長くなる委託の回避、工賃支払いの確保、安全・衛生の確保などが発注側に課されています。こうした内容を参考に、公正な発注ルールを含む法的保護が整備されていくと思われます。

～緩やかな賃金上昇では不十分——労働経済白書まとまる～
平成29年10月11日刊行「労働新聞」メールマガジン No.265 より

2017年版の労働経済白書がまとまりました。今後の日本経済を左右する賃金動向などから何を汲み取れるか考えてみたいと思います。

デフレ脱却のカギを握る賃金を毎勤の一般労働者の現金給与総額でみると、09年度を底に上昇基調となっています。09年度の39.8万円から16年度に41.2万円となり、毎年0.2～0.3%程度の上昇が続いています。物価の上昇を加味した実質賃金は、16年12月まで増加傾向にありましたが、17年1月に再び減少に転じてしまいました。春季労使交渉による賃上げ結果は、13年まで1.8%前後の引上げで推移していましたが、14年に2.21%、15年に2.20%となる

など4年連続で2%強が続きました。

つまり、ここ数年でようやく賃金水準が上向き始めていると考えることができます。消費者物価指数(総合)も14年4月の消費税引き上げ1年後から前年同月比0%で推移し始め、2年後の16年4月にはマイナスに転じてしまいましたが、同年10月以降は原油等の値上がりもあってプラスに転じています。17年3月は0.2%の上昇となりました。17年1月の実質賃金下落は、このように消費者物価指数がプラスに転じたことが要因でしょう。

状況としては、雇用情勢がこれだけ回復しているにもかかわらず、賃金の引上

げや消費者物価の上昇のテンポが鈍いのは明らかです。割合の大きいパートや非正規の時給引上げが先行していること、失業率が改善したとはいえまだ下がる余地があることなどが指摘できます。

こうした教訓からいえることは、賃金上昇が鈍いなか、ある程度の消費者物価指数の上昇が達成されたとしても、消費税が10%となればその瞬間、再び大ダメージを受けることになりかねません。ここまで良くなった雇用情勢も悪化に転じる可能性があります。消費税増税の凍結・中止は、左右の政党が主張し始めています。雇用面からも、注視すべきポイントではないでしょうか。

※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。



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)

ご購入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。

労働新聞をご購読いただくと、
こんなサービスが受けられます！

顧問先を増やそう！

大阪府 沼田 博子 氏
社会保険労務士法人ハーネス



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。

事務所の課題

「事務所の生産性を倍以上にするには、良質な顧問先をもっと増やさなければならない！」

平成29年3月の法人化に伴い、今後の事務所経営の方向性を検討した際の結論です。

そもそも私が社労士を目指したのは、人材派遣会社時代に企業の成長の鍵は「人」であり、つまりは労務管理次第であると痛感したためです。人と企業の成長のために「働きがいのある、働きやすい職場づくり」を支援する社労士になりたいと決意し、開業いたしました。

開業以来21年間、朝早くから夜遅くまで働き続けてきましたが、「しっかり稼げる」にはほど遠い状況でした。忙しいのに利益が上がらない原因は、次の2点でした。一つ目は、3号中心なので、企画書・セミナーレジメ・執筆等が自分しかできないことでした。二つ目は、ほとんど事務所にいないので、職員への指示命令、確認等が上手くいかないことでした。

高度化事業申込みのきっかけ

3年前に娘が社労士試験に合格したことで、法人化を考えるようになりました。社労士が2人になれば、もっと生産性を上げていかないと経営が成り立ちません。

考えた解決策は、ITと外部の専門家集団の活用です。まず、IT導入補助金を活用して、システムをクラウドに変更しました。さらに、事務所での業務進捗確認ツールとして、クラウド型のタスク管理アプリを導入しました。モバイル対応にも優れ、直感的な操作性とファイル添付やガントチャート等の作成もできるツールです。職員同士も情報共有が本当に楽になったと喜んでます。

次に、外部の専門家集団の活用を検討しました。社労士業界を良く知っている中小企業福祉事業団の幹事社労士高度化事業のコンテンツを活用すれば、自分の仕事をもっと楽になるはずだと気づいたからです。

活用しているコンテンツの第1位は中企団の定期研修会です。実務から新分野まで幅広く開催されていますので、私だけでなく、新米社労士や職員の研修にも最適です。DVDでもらえれば、時間と費用の節約だけでなく、見直すこともできるので「知っている」から「提案できる」知識に変化させることができます。

第2位は、「らくらく診断シリーズ」です。助成金や賃金診断等は、顧客開拓に有効です。「ハガキDMひな形提供」や「業務PR用チラシ」と組み合わせ活用できます。また、「助成金ガイドブック」も顧問先のアフターフォ

ローに役立っています。

第3位は、「労働新聞デジタル版」です。人事労務セミナー動画、安全衛生現場が見放題のほか、判例・送検事例データベース、通達ダウンロード、様式集・規定例ダウンロードなど、多彩なサービスを利用することができます。これらのコンテンツを活用することで時間にゆとりができ、お客様のニーズに合った提案ができるようになりました。

今後の展望

国の重要施策である「働き方改革」「ハラスメント防止対策」等の推進には、私たち社労士が積極的に関与していかなければなりません。施策が本当に推進されるためには「生産性向上」が必須です。顧客企業の生産性を向上させるために、従業員の力を最大限発揮できる制度をコンサルティングする能力が、「人」の専門家の社労士に求められていることを強く感じています。

そのためにはまず自らの能力を磨き、自社の生産性をあげることから手をつけなければいけません。今後はさらに幹事社労士高度化事業のコンテンツを使いこなし、顧客のお役に立てるように精進する所存です。

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 大同生命グループ
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

第4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。

【マインド】「人と組織の専門家」として 経営者を支援する最低ラインに立つ

1. 「経営者」がどういう思いで会社経営しているのかを理解する

経営者、特に非上場企業(敢えて非上場の道を選んでいる上場クラスの企業を除きます)の経営者が、どういう思いで会社経営をしているか理解して下さい。

例えば、年商7億円・売上総利益1億2000万円・従業員15名程度という小規模企業の建設業の会社が、売上総利益と同額から1.5倍程度の銀行借入れがあることは珍しいことではありません。中小企業が銀行から法人名義の借入をする際には、全て事業主の「個人保証」を求められます。今回の事例企業の社長の役員報酬は1500万円前後かと思いますが、この社長は1億2000万円以上の会社借入の個人保証をしている訳です。法人と個人は別人格だから会社が倒産したら経営者は債務を免れるという訳にはいかないのです。従って、上場企業の部長クラスの年収1,500万円とは同じ年収でも精神的な疲弊度合いは段違いです。そう言う訳で我々経営者は、法人名義・個人名義で併せて、いざという時に数億円の保険金の下りる生命保険契約を締結するのがスタンダードです。文字通り「命がけ」で会社経営しています。我々社労士は、現状の我が国の、特に中小企業経営者の多くが個人保証で雁字搦めの「命がけ」で会社経営しているという「現実」に刮目しないと話になりません。そんな命がけで会社経営している経営者に対して、とにかく自身も命がけで社労士業をやって頂きたいものです。

2. 「顧問社労士」として経営者にどう向き合っていくか考え行動する

まず、我々社労士が上述の現実刮目せずして、「正論」を振りかざすことは、もはや暴力です。正論は誰でも簡単に言うことができます。しかし、正論を言う「資格」がない者が吐く正論は凶器になります。従って、我々社労士が顧問として経営者に向き合っていくには、正論を言う資格を手に入れるのが先決です。私の経験から言いますと、「経営者の相談相手は経営者仲間」という原理原則があります。これは、コーチングの手法を駆使すればなどテクニカルなことはこの際どうでもよくて、多くの経営者がこう考えるという「現実」です。では、どうすれば良いか？私たちも専門家であるのは勿論、経営者仲間になるしかないのではないのでしょうか。

ゼロ雇用事務所の代表の先生がよく「自分は経営者」と言っているのを耳にしますが、経営者とは、親族以外の従業員を1名



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。

以上雇用している者です。法律用語やビジネス用語がどうあれ、経営者はこう考えます。社労士業で少なくとも、親族以外の従業員を1名以上雇用して経営者になる。これが正論を言うことができるスタートラインであると私は捉えております。

また、皆様は、自分自身がお勧めする労務や人事の施策を、「どこ」で実証実験しますか？まさか、顧問料を頂く顧問先企業を“実験台”にはしないと思います。当然、まずは自事務所です。そうした制度を試行的に始めて実務的な運用点の齟齬を微修正して、十分実績が出てから顧問先企業に勧めるものだと思います。私の代名詞となっている「残業ゼロの労務管理」もそうして誕生しました。また、自事務所は現在・未来の顧問先企業にとっては「ショールーム」になるのです。自事務所での実践は、自身の提唱する労務や人事の施策が机上の空論ではない実効性のあるものであるとの何よりの証明です。従って、社労士が「人と組織の専門家」である以上、雇用⇒組織化は必須ではないでしょうか。

また、京セラ・KDDIの創業者として著名な稲森和夫氏も、1割の経常利益を計上できなければ最早会社ではないと言っているように、我々も経営者として役員報酬を除外しても経常利益1割以上の経営は最低限していかなければなりません。社労士法人(事務所)は、経営者に対して経営者仲間として専門分野で支援していく企業なので、その代表も「堅い経営」「利益を出す経営」をしているのは大前提であると私は考えております。

最後に、私の社労士、そして経営者として大切にしている人生訓(望月建吾の社労士十訓)をお伝えして締めくくります。

- ①実務家であること
- ②自身も経営者であること
- ③正論を言っても許される説得力を纏うこと
- ④勉強し続けること
- ⑤起業した以上サラリーマン時代の栄光は全て捨て去ること
- ⑥素直であること
- ⑦慢心も無用な謙遜もしないこと
- ⑧安売りしないこと
- ⑨事務所経営で利益を出すこと
- ⑩社労士業界の次世代育成やレベルアップに骨を折ること

(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

【経歴】

まつしたこうのすけ(1894~1989)。
和歌山県生まれ。尋常小学校中退。
1918年、松下電氣器具製作所(現パナソニック株式会社。本稿では「パナソニック」)設立。

松下幸之助(パナソニック株式会社創業者)が
残した言葉から何を学ぶ…

【参考文献】

(*)「松下幸之助から未来のリーダーたちへ」
(松下幸之助(述)、佐藤悌二郎(編著)、PHP研究所、2013年4月)
(**)「道をひらく」(松下幸之助、PHP研究所、1968年5月)
「松下幸之助.com」(PHP研究所)

「私がいちばんあかん、そういう考えでやっています」(*)

冒頭の言葉は、「謙虚な姿勢が成功を引き寄せる」ということを表しています。

個人商店から日本を代表する家電メーカーを築き上げた松下氏。松下氏が経営者として終始心掛けていたのが、衆知を集めることです。この考え方がパナソニックを成長させたという評価もあります。

松下氏によれば、自分には学問や知識が乏しかったので、当初は必要に迫られて社員に相談し、知恵を集めたそうです。これが良い結果につながったことから、社員の知恵を生かすことで、会社は大きく発展するという考えを持つに至りました。

松下氏が衆知を集めるための秘訣として挙げるのが、謙虚な姿勢です。「自分以外は師であり、知恵を貸してもらおう」「私がいちばん(未熟で)あかん」という考えがあれば、自然と謙虚な姿勢が生まれ、衆知を集めることができますとしています。

経営者は、社員を含めて社内外の意見に積極的に耳を傾けます。その結果、自分の思い込みや勘違いを排除し、適切な判断ができるからです。判断を間違わないためにも、謙虚な姿勢を心掛けているという経営者は多いでしょう。

もう1つ、判断の質を高めるために欠かせないことがあります。それは経営者の下に集まる意見の質を高めることです。社員がさまざまな経験を積むことで成長し、意見の質を高めることができます。

そのため、経営者は日ごろから「失敗してもよい。挑戦しよう」と、社員を後押しするメッセージを伝えているのではないのでしょうか。しかし、失敗を許容することは、失敗を失敗のままに終わらせてよいということではありません。

松下氏は、失敗を恐れることよりも、失敗に対して真剣に向き合っていないことを恐れるべきだとして、「七転び八起き」のことわざを引き、次のように語っています。

「だが、七度転んでも八度目に起きればよい、などと呑気(のんき)に考えるならば、これはいささか愚(ぐ)である」(**)

経営者は、社員の挑戦を後押しするだけでなく、社員が失敗を次に生かすための意識付けを行う必要があります。まずは自社のビジネスを隅々まで把握できるように指導することです。

例えば、ビジネスを構成する要素にはどのようなものがあり、それらがどう結びついているのか、そしてビジネスの成功要因は何か。これらを知らなければ、失敗の原因や解決すべき課題を絞り込むことはできません。

しかし、社員がこの点を理解できると、自社のビジネスの足りない部分を改善したり、優れている部分をブラッシュ

アップすることが可能になります。

社員が失敗を恐れるようにしてはいけません。しかし、社員が失敗を何とも思わなくなるのも防がなければなりません。失敗の先に何があるのか、今回の失敗を乗り越えれば目標にどれだけ近づけるのか。経営者がこうした情報を伝えることで、社員は健全な危機感を持って、新しい仕事に挑むようになるでしょう。

以上(2017年10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9月時点のものであり、将来変更される可能性があります。

制作・提供:株式会社 日本情報マート

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。

働き方改革関連法案(その2)

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、パートタイム労働法改正の方向性について、法案要綱をベースに解説することとします。

1. 基本的なコンセプト——ガイドライン案をふまえ、同一労働同一賃金を推進

従来、パートタイム労働法(正式名称:短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)は、もっぱら、短時間労働者に関する法律でした。ところが、法案要綱では、短時間労働者に加え、有期雇用労働者についても法律の適用対象としています。

これは、「正社員との間の均等・均衡処遇の推進に関しては、短時間労働者と有期雇用労働者をワンセットで捉えていくべきである」との考えによるものだと思います。既にこのような考え方は、昨年の12月20日に公表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」で採用されています。このガイドライン案の前文に、「今後、この政府のガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、……」というフレーズがありますので、まさに、今回のパート労働法改正は、ガイドライン案の延長線上にあるものとして位置付けることが可能です。

2. 法律の名称、定義規定(法2条)の見直し

<法律の名称>

有期雇用労働者も適用対象に取り込まれるに伴い、法律の名称(題名)も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に変更されます。

働者の雇用管理の改善等に関する法律」に変更されることとなります。

<定義規定>

「有期雇用労働者」と「短時間・有期雇用労働者」という2つの用語の定義が追加されます。

・「有期雇用労働者」→事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者

・「短時間・有期雇用労働者」→短時間労働者及び有期雇用労働者

また、「短時間労働者」の定義規定が一部変更されます。従来、短時間労働者は、その者と同一の事業所に雇用される通常の労働者に比し、1週間の所定労働時間が短い者を意味していましたが、法案要綱では、同一の事業主に雇用される通常の労働者が比較の対象とされています。たとえば、A支店の従業員全員が短時間勤務だが、B支店には正社員がいるといった場合、改正後であれば、A支店の従業員は短時間労働者の定義に該当することになります。

3. 均等・均衡待遇に関する諸規定(法8条~12条)の見直し

いずれの規定についても、対象は、短時間・有期雇用労働者になります。それに加え、たとえば、以下のような変更が盛り込まれており、実効性の強化が図られています。

<待遇の原則に関する規定(法8条)の見直し>

同一労働同一賃金に関する基本規定ともいえるべき条文ですので、要綱の内容をそのまま紹介します。

内容をそのまま紹介します。

「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下、「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする。」

現行の法8条と類似の内容ですが、現行法では、短時間労働者の待遇が通常の労働者と相違する場合に、その相違が「不合理と認められるものであってはならない」という規定の仕方になっており、事業主に対する義務という観点が曖昧になっています。これに対し、改正法は、事業主は、「不合理と認められる相違を設けてはならない」という形の規定であり、事業主に対し、禁止を義務付ける明確な規定となっています。

<福利厚生に関する規定(法12条)の見直し>

従来は、事業主の配慮義務(利用の機会を与えるように配慮しなければならない)を定めた規定でしたが、より明確な義務規定(利用の機会を与えなければならない)に変更されます。

御社の セキュリティ対策 万全ですか？

一番、狙われているのは中小企業です！



セキュリティ対策を怠ると、大きな問題が発生します！
本当に怖いのは、自分自身に起きる被害ではありません。

原因	事故	被害
パソコンのソフトやOSの脆弱性から不正アクセス！	パソコンを乗っ取られて取引先のパソコンを攻撃！	見舞金、謝罪金 重要顧客からの取引停止
偽装メール(標的型攻撃)で偽URLをクリック！	ネットバンキング利用時にパスワードやIDを盗まれる！	ネットバンキング不正送金 従業員の不安・不満
ウイルス対策ソフトでは駆除できない未知のウイルスに感染	大量のデータを送受信しビル全体のネットがダウン！	プロバイダからの利用停止 営業機会の損失
アドウェアとは気付かずに自分でインストール	顧客情報が盗まれ悪用！	損害賠償 社会的信用失墜

たった一人の社員、たった一台のパソコンに侵入されるだけで実際に起きるセキュリティ事故です。年々手口は巧妙化され、気が付かないうちに『加害者』になっていることも。

近年増加している犯罪の被害を未然に防ぐために最適な社内のセキュリティ対策には！



UTMには多数の機能が盛りだくさん！

ウイルス対策

ソフトはいつでも最新化！
社内のパソコンの台数分を一括で管理できます。

振る舞い検知

怪しい挙動は見逃さない！
ウイルスの可能性があれば自動的にブロックします。

ファイアウォール IPS/IDS

根本から鉄壁ガード！
社内ネットワークの出入口を守ります。

P2P対策

P2P通信を遮断！
怪しい相手との通信をシャットアウトします。

ログ保存

万が一のログ保存！
原因追究には必須のログ保存ができます。

今なら、一部地域限定で無料体験デモができる！詳しくはお問い合わせください。

導入相談はお店でもお電話でもメールでも。
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 MAIL:nihonbashi@oaland.jp



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～

『社労夢』を活用して事務所の残業をゼロに!そして『社労夢ハウス』に切り替え更なる効率化を目指す!



社会保険労務士法人 小林労務管理事務所
代表社員 上村 美由紀 先生

中企団職員: まず、職員の方の人数と、事務所の特徴などをお聞かせ願えますでしょうか。

上村先生: 株式会社と社労士法人と行政書士法人の三つのグループ構成で、全員で21名所属しています。株式会社では給与計算などのアウトソーシング、社労士法人では手続きなど、行政書士法人では入管や許認可の関係などを行っており、ワンストップのサービス提供を推進しています。

中企団職員: では、事務所の理念をお聞かせ願えますか。

上村先生: 我々の経営理念は「お客様の立場で次の次を考え、最良の労務管理を提供する」です。この「最良な労務管理」というのは、従業員が張り切って働ける環境作りだと思っています。例えば、正確な給与計算や迅速な手続き、諸規定の整備や、公正な人事制度の設計などでしょうか。それが適正に提供できるように日々心がけています。

中企団職員: 正確な給与計算や迅速な手続きなどの話が上がりましたが、『社労夢』を活用するようになったのはいつ頃ですか？

上村先生: 7～8年位前から『ネットde社労夢』を使っていました。今年からIT補助金を活用して『社労夢ハウス』に切り替えましたので、その機能の検証と導入も進めています。

中企団職員: 『ネットde社労夢』から『社労夢ハウス』に移行したのは、どのようなきっかけからでしょうか？

上村先生: 今年の2月にエムケイシステムさんのセミナーで講師を務めた際に、製品の説明を聞いたのがきっかけです。社労士事務所と顧問先を繋ぐ便利な機能が付いているということ、初めて知ったのです。給与計算機能をお客様に提供できる『ネットde賃金』や、企業の方が入力したものが、そのまま手続きや電子申請に反映できる『ネットde受付』など、更なる業務効率化につながると考えて、すぐに導入を決めました。

中企団職員: 現在の導入状況はいかがでしょう？

上村先生: まだ、導入して1年も経っていないので、まずは新しく顧問契約をしてくださったお客様にお勧めしながら、徐々に既存のお客様の切り替えを進めていこうと思っています。

中企団職員: 導入したお客様と、導入していないお客様の差はありますか？

上村先生: やはり、『ネットde受付』で企業の方に登録していただいたデータが、そのまま手続きに反映できることが大きいです。入力の手間や間違いが格段に減少しました。導入を進めていけば、かなり業務の効率化ができると思います。『ネットde賃金』は、数社導入して給与計算を進めているような感じです。

中企団職員: 業務の効率化と言えば、残業削減の取り組みが進んでいると伺っています。

上村先生: そうですね、『残業ゼロ』を実施しています。4年前から残業はほぼゼロで、平成26年に東京の『ワークライフバランス認定企業』の『長時間労働削減取組部門』に選ばれました。

残業ゼロの取り組みを始める前には、やはり算定や年更の時期などは忙しく、残業もしていました。手続きも書類に記入しては行政に出かけ、何時間も待たされるということも多々ありました。それを、残業しないということに決めてから全部『社労夢』の電子申請に変えて残業を減らしていったという経緯があります。

ですから『社労夢』の電子申請は、残業削減の取り組みでとても大きな位置を占めていて、『社労夢』があったからこそ実現化できたのだと思います。



中企団職員: 『社労夢ハウス』の機能は試用段階というお話でしたが、今後その機能をどのように活用していこうとお考えですか。

上村先生: 現状、手続きは『社労夢ハウス』ですが、給与計算は他社のソフトを使っています。それを全部『社労夢ハウス』にすることで、非常に効率が良くなると思うので、まずは全て『社労夢ハウス』に移管をしようと考えています。

また『社労夢ハウス』の良いところは、『ネットde賃金』をお客様に提供し、給与計算を行っていただき、我々の方ではそのデータを活用しながら算定や年更などの手続きができることだと考えています。今、労務顧問の契約だけのお客様で、自社で給与計算や手続きをしているお客様も結構いらっしゃると思いますが、そのようなお客様に提案していきたいと考えています。

中企団職員：お客様に機能提供すると言えば、『年末調整CuBeクラウド』のテストも行っているとのことですね。

上村先生：現在、エムケイシステムさんの子会社のビジネスネットコーポレーションさんがリリースしているソフトの運用試験に協力しています。従業員の方が、紙ではなくソフト上で入力をして、社労士事務所で手続きをするという機能で、まずは今年、当事務所の職員に『年末調整CuBeクラウド』を使ってもらい、使い勝手やどのくらい工数が減るかなどの機能検証を行っています。その内容をエムケイシステムさんにフィードバックしつつ、来年からお客様に展開していきたいと思っています。

中企団職員：展開方法や発展性はいかがでしょうか。

上村先生：事務所は当然楽になります。あとは、実際には管理部門の方が従業員に伝えることとなりますので、「管理部門の手間が減ること」「従業員に対して説明しやすいこと」をお伝えすることができれば、浸透していくと思います。

新しい機能の導入は尻込みされがちになりますので、まずは我々が利用することで、しっかりと機能を把握して説明できるようになりたいと思っています。

中企団職員：最後になりますが、今後どのように事務所を発展させていこうとお考えでしょうか。

上村先生：少子化や労働力不足の時代の中で、手続きや給与計算について、効率化を図りたいという企業や、アウトソーシングしたいと考えている企業が増えてきていると感じています。そこで、『社労夢ハウス』の機能を貸し出したり、アウトソーサーとして業務を受託したりといったことをやっていきたいと思っています。これは、お客様のニーズを汲み取りながら、『社労夢ハウス』の機能を活用して、最適なサービスを提供していけたらと思います。

また逆に、手続き業務は自社で行い、アウトソーシングは考えていないという企業向けに、弊社では、社会保険簡易化ソフト「e-asu電子申請.com」を自社開発し、提供しています。

手続き業務は今後更に簡素化されていくと思いますから、システムに任せられる部分は活用してもらい、我々社労士は、それ以外の付加価値のあるサービスを提供していきたいと考えています。

それが業界としても主流になっていくのではないのでしょうか。



社会保険労務士法人 小林労務管理事務所

代表社員 特定社会保険労務士 上村美由紀 **職員** 21名

現所在地 〒102-0083 東京都千代田区麹町2丁目2番麹町サンライズビル5F,6F,7F

新所在地 (平成30年1月29日移転予定)

〒102-0074 東京都千代田区九段南2丁目1番30号 イタリア文化会館ビル4階

電話番号 03-3261-4911 **ホームページ** <http://www.kobayashiroumu.jp/>

平成5年5月に事務所設立、平成21年に社会保険労務士法人小林労務管理事務所に改組し現在に至る。「お客様の立場で次のことを考え、最良の労務管理を提供する」ことを経営理念として掲げると共に、自事務所でもその理念に基づく労務管理を実践すべく様々な取り組みを実施。残業ゼロを推進し「東京都ワークライフバランス長時間労働削減部門」認定のほか、「くるみんマーク認定」「ユースエール認定」を取得。その取り組み実績を自事務所のバックボーンとしながら、日々の顧客サービスに邁進している。

年末調整CuBeクラウド

年末調整はクラウドで、申告も管理も簡単・効率化

記載事項を少なくすることで、迷うことなく「間違い・問合せの少ない」申告をご提供致します。

● 作業時間は手書きの1/3以下 ●



販売元：株式会社ビジネスネットコーポレーション

平成27年10月に当社のグループ会社になった株式会社ビジネスネットコーポレーションよりご提供致しております。

購入・お問合せ：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

●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●大阪オフィス 06-7222-3389

●福岡オフィス 092-716-9062

業務理解

「いつ」「何を」「どのように」やるか?をシステム画面がナビゲート

記入

申告するであろう情報を初期表示し、徹底して申告者の「記入」を減らす

提出

有りがちな申告ミスはシステムチェック
& 提出すべきものを作業指示

資料請求はこちら

<http://www.mks.jp/ch12/>

第8回

『資金調達支援の現場より (エクィティファイナンスの活用)』

中小企業診断士
行政書士
村上 章 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。

前号では、創業時の資金調達について説明させて頂きました。前回のポイントは、バブル崩壊以降、長らく廃業率が開業率を上回っている状況の中で、国は適正な創業者に対しては積極的に支援しようとしていること。創業者の資金面を支援する公的機関として「日本政策金融公庫」と「信用保証協会」等があり、それぞれの特性を理解して活用すること。融資実行判断のキモは「事業計画書」であり、中小企業診断士が様々な公的窓口で、創業者の事業計画書作成支援を行っていること等でした。

今回は、創業期を乗り越え、事業が軌道に乗って売上が急激に拡大する成長期の資金調達について述べさせて頂きます。

1. エクィティファイナンスとは

一般に企業の資金調達方法は大きく分けて、新規借入れと資本増加とがあります。金融用語で前者をデットファイナンス(Debt Finance: 借金による資金調達)、後者をエクィティファイナンス(Equity Finance: 新株発行による資金調達)と言います。一般的に私たちが通常「増資」と言っているものがエクィティファイナンスであり、中小企業だけではなく、大企業も含めて企業の拡大成長期や、投資を伴う新規事業を開始する場合においては、避けては通れない資金調達方法と言えます。今回は中小企業に絞って、その活用法、注意するポイント等を細かく検証しましょう。

2. そもそも自己資本とは

基本的な話ですが、自己資本とは「事業の元手となるお金」のことです。代表的なものは「資本金」と言えばわかりや

すいでしょう。日本の会社の95%は同族会社ですが、社長や奥様をはじめとした親族が、「その事業の成功を夢見て」大切な自分のお金を出し合って事業を開始します。借入れではないので返済義務はありません。将来、事業が成功すれば、配当金を得られたり(インカムゲイン)、店頭公開や上場まで行けば、自分の持株が数十倍で売却できる(キャピタルゲイン)こともあるでしょう。逆に事業が失敗して、例えば倒産ということになれば、今は株券を発行している会社は少ないですが、株式は紙(=価値0)になります。今も昔も株式投資はリスクが高く、プロが資金運用する投資信託に一般投資家の資金が集まるにはそれなりの理由があるのです。

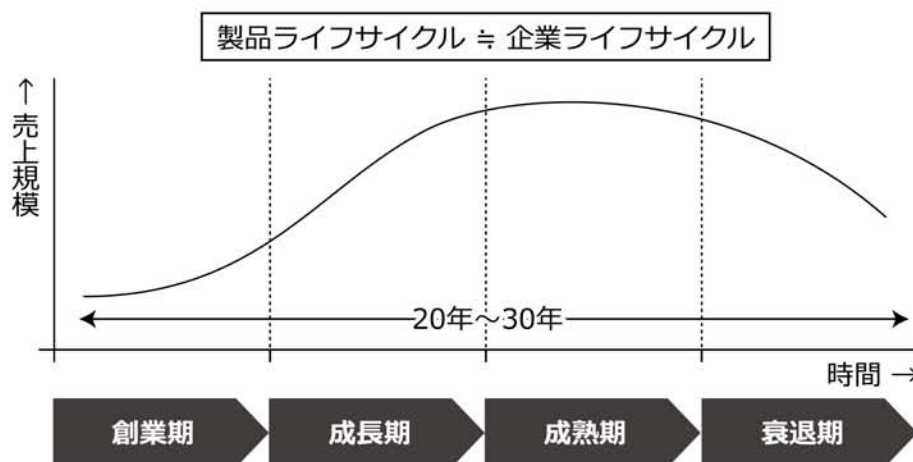
3. 中小企業がエクィティファイナンスを必要とするシーン

図Iを見てください。我々中小企業診断

士がよく使う理論の一つに「プロダクト・ライフサイクル理論」があり、製品は、市場投入後、導入期、成長期、成熟期、衰退期の4段階を経るというもの。企業も同様に、創業期、成長期、成熟期、衰退期と製品ライフサイクルと似通ったステップとなります。製品も企業も、それぞれのステージにおいてとるべき戦略や戦術があるのですが、諸事情により、その途中で頓挫する製品も企業も数多くあります。もっとも注意すべきは創業期を乗り越えたけれども、成長期に頓挫(倒産)するパターンです。【図I】

成長期の入口では、マーケティング用語でいうキャズムの谷を乗り越えることができるかがポイントとなります。図IIを見てください。ある製品が市場に浸透して行く際の顧客(市場)の移り変わりを示した図ですが、流行に敏感で、時代を先取りする顧客であるイノベーター(革新的採用者)とアーリーアダプター(初期

図I



採用者)から、アーリーマジョリティー(前期追従者)との間に、乗り越えるべき深い谷(キャズム)があり、これを乗り越えられないと製品も企業も市場撤退、もしくは倒産ということになります。【図II】

成長期の中期から後期においては、急激な成長に資金繰りがついて行かないリスクがあり、ここにこそエクティファイナンスの活用が求められます。図IIIを見てください。これは図IIの企業ライフサイクルに応じたキャッシュフロー(現金残高)の推移を示した図です。資本金と借入金を元手に始めた事業は、創業時においてはまだ十分な売上もないため、減少の一途を辿りますが、成長期においても、支払いサイトと入金サイトの時差等により、決して油断できません。金融機関に対してはまだ実績が示せていないため、追加融資もままならず、将来の売上増加が期待できる状況であっても、資金繰りに窮して倒産してしまう。そんな状況を回避するために、エクティファイナンスの活用が求められます。【図III】

4. エクティファイナンスの注意点

1) エクティファイナンスは、「増資」であり、いわゆる「借入金」や「私募債」(中小企業において、一般的な社債は証券会社を絡めた細かな法律の規定があり、発行には高いハードルがあります。法律で一定人数まで許されている少人数私募債が一般的です)と違い、基本的に返済義務はありません。中小企業は非上場会社がほとんどなので、増資といえば、信頼のおける知人等に対する「第三者割当増資」ということになりますが、知人にとっては、将来に対する可能性を鑑みて、リスクマネー(価値が0になるかもしれない)である株式への資金供与を行うため、今後の事業計画とリスクにつ

いては、十二分に説明しておく必要があります。

2) 「増資」は文字どおり資本金を増やすということになるため、会社の統治権に大きな影響を与えます。「資金繰りは楽になったけれど、新しい株主が会社の経営に口を出してきて、いつの間にか会社を乗っ取られてしまった」ということのないよう、持株比率については特に留意が必要です。会社法上の持株比率に応じた制約条件については、当該企業の経営陣にとって、十分に理解しておく必要があります。現経営陣が過半数の株式所有者となることが基本ですが、それ以外にも、新たな株主が3分の1以上の株主保有となった場合、株主総会での特別決議の拒否権を有することになるため、注意が必要です。株主総会の特別決議とは、特に重要な事柄に対して、普通決議に対して高い決議要件を求められるというもの。具体的には新たに株式を募集する際の募集事項の決定や、定款変更や事業の譲渡、譲渡制限株式を会社が買い取る際の買取り事項の決定等があり、3分の1以上の持株を有している株主が反対すると、追加で増資が必要となっても、募集そのものが出来なかったり、会社の将来を決める重要な事柄に制約が課せられることとなります。

3) このような会社の意思決定に重大な影響を及ぼさせない増資の方法として、近年種類株式の発行がブームになっています。さまざまな種類の種類株式があり、組み合わせでの発行も可能であるため、会社の状況に応じた発行ができます。会社の意思決定に影響を及ぼさない議決権制限付株式の発行は、その対価として優先配当を組み合わせることが多く、株式取得者への

権利制限に対するバランスを取っています。以前は、一定の比率以上の議決権制限付株式の発行に制約がありましたが、会社法の改正もあり、現在は中小企業のほとんどが該当する譲渡制限付株式発行会社に対しては、制約がなくなりました。

5. さいごに

中小企業診断士として、数多くの企業の経営サポートに携わってきましたが、資金繰りについては、常に早めの準備と十分な余裕を持つことの大切さを痛感しています。そういう意味では、無借金経営を目指すのではなく、適正な金融機関からの借入れを行い確実な返済履行をすることで、いざという時にすぐに相談、融資実行できる関係を金融機関と構築しておいたほうが良いかも知れません。資金繰りを含めて、事業計画の重要性を再確認し、その支援を行う中小企業診断士からのメッセージとさせていただきます。

(続く)

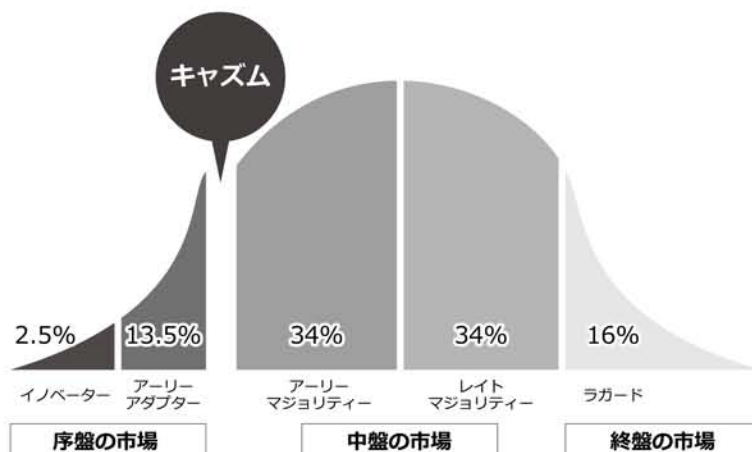
事業承継コンサルティング株式会社
コンサルティング事業部長
村上 章 氏

中小企業診断士、行政書士、東京都台東区中小企業診断士会会長。

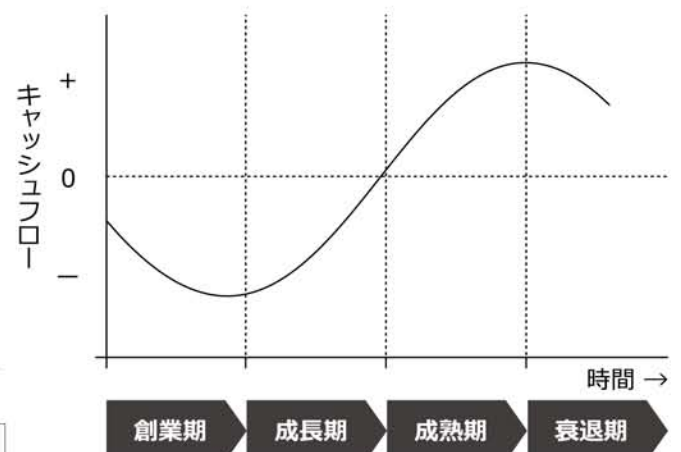
台東区役所、東京商工会議所の経営相談員など各種公的機関の要職に就き、経営承継、後継者育成などの事業承継支援、中小企業向け経営コンサルティング業務を行う。

(一社)中小企業診断協会の小黒副会長とともに、土業による事業承継支援業務の啓蒙活動に注力している。

図II



図III



CHUKIDAN 研修会ハイライト

No.318【特別研修会】

残業代不払リスクから企業を守るための知識と実務



講師

弁護士 村本 浩 氏

大阪府出身。京都大学法学部卒業後、京都大学法科大学院に進学、その年に司法試験に合格。2007年弁護士登録し弁護士としての道を歩む。2008年1月、北浜法律事務所・外国法共同事業に入所、2009年6月、経営法曹会議入会、2015年1月に独立し、村本綜合法律事務所を開設。2016年には、岩谷・村本・山口法律事務所に事務所名を変更。使用者側の労働事件を専門とし、労働訴訟・労働審判手続の代理、個別的労働関係紛争・団体的労使紛争への助言・代理、労務コンプライアンス意見書作成、労務デューデリジェンス等で活躍中。また、大阪労働局幹部職員に対するコンプライアンス研修、各府県の社労士会での研修、労働新聞社、エムケイシステムなどにおいて、セミナーや多数の講演を行っている。

～監督署や裁判所の不払い残業認定判断の傾向と対応方法について～

近年の「ブラック企業」への関心の高まりもあり、不払い残業代に関する係争が、よく目に留まるようになってきました。法律的に払うべき額であれば払うべきなのは勿論です。しかし、今まで固定残業代や管理監督者として一定の合意があったため、法律的な思考を停止して取り扱いを曖昧にしていた賃金について、思いもよらぬ額が請求される判例が出てきています。また、労働裁判に発展した場合、企業イメージの低下にもつながるなど、金銭的なリスクだけに留まらないことを考えると、現状の労働時間の取扱いが正しいかどうかを見直すことが重要になってきています。

そこで本研修会では、以前にも中企

団の研修会にご登壇いただき好評を博しました弁護士の村本先生に、実際の事例、判例から見る監督署や裁判所の現在の不払い残業認定の傾向を踏まえた上での企業の対応方法についてお話をいただきました。

まず、残業代不払いにかかる「是正勧告」から「刑事訴追」、はたまた「労働審判」や「訴訟」に至るまで、その状況や段階に応じて企業として「どういう対応をするべきか」「どういうことができるのか」を各種事例・判例等を解説しながら示していきます。

例えば、是正勧告がなされた後に是正報告書を作成する場合、監督官に言われたままではなく、企業側として具体的な事実の主張を行うことにより、その主張が認定される場合があるなど、要所要所に対応のポイントをお伝えしていきます。

そして、残業代不払い問題で争点となる事柄は様々ある中で、今回は特に判断が難しいとされる「固定残業代」、「管理監督者」について取り上げていきます。

固定残業代については、裁判所において厳しい判断が下される中、その有効性の判断基準を様々な判例を紹介しながら解説し、その中で設計や運用方法について触れています。監督署と裁判所では、固定残業代に対するスタンスが異なる為、企業としてどこまでリスクを負うかにより、その対応も違ってきます。そして、残業代支払いの対象となるか否かが問われる「管理監督者」の判断基準について、村本先生は「既に議論し尽くされたと思われるが、依然として裁判となるケースも多く、今後も押さえていかなければならない」と仰っていて、裁判所は「どこまで見ているのか」「どこまでしないと管理監督者として認められないのか」等、判例を比較しながら

見ていきます。

社会保険労務士としては、残業代不払リスクに対し、過去の事例、判例から監督署や裁判所はどのような点を問題としているのかを把握した上で、それらを人事・賃金制度や規程類の整備、運用等に反映し、企業が「是正勧告」や「訴訟」という事態に巻き込まれないようにすることが肝要です。本研修会DVDでは、講師自らの経験も含めて、具体的な事例、判例を多く挙げて解説しておりますので、社労士の先生が不要な残業代トラブルを起こさない「予防策」を講じる際の一助となるのではないのでしょうか？

収録

平成29年10月27日
(収録時間:2時間53分)

金額

幹事 ¥10,800(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. 監督署・裁判所の残業代認定の傾向「是正勧告・刑事訴追への対応方法」「労働審判・訴訟での審理・和解の実態」
2. 固定残業代について「タクシー歩合給・医師の固定給に関する最高裁判決」「下級審裁判所の判断の厳格化」「固定残業代の設計・運営のポイント」
3. 管理監督者について「管理監督者の判断の傾向」「管理監督者の見直しの方法」
4. 今後の改正の動向

CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

7訂版

最新情報を網羅！ 雇用関係助成金 申請・手続マニュアル

著：深石圭介、岩本浩一 価格：4,200円(消費税別) 出版：日本法令

助成金は、社長さんからは引き続き問い合わせも多いのです。今後もこの傾向は続くと思われます。そんなニーズに合わせ、助成金手続マニュアルの7訂版を日本法令様から出させていただきました。

話題の人事評価改善等助成金をはじめ、在来からの改正の多いキャリアアップ助成金、人材開発支援助成金など、雇用系のみならず、安全衛生系、委託型の教育関連の助成金にも言及し、横断知識などをブラッシュアップし、重要な記載例をピックアップして盛り込みました。

特徴は以下の通りです。

- 現在話題の助成金を中心に、「使える」助成金を差し替え、全面改訂しました。
- 豊富な記入例。書類を最新に差し替えました。生産性要件、事業内計画などもあります。
- さまざまな助成金で共通な知識、ジョブカードや教育カリキュラムなどを取り上げました。
- 引き続き、法改正対応の書籍紹介サイトがあります。

<http://jyoseikinn.exblog.jp/>



働き方改革時代の「ラインケア」

著：下村洋一、フィスメック編集部
価格：500円(消費税別) 出版：フィスメック

過労自殺に象徴されるように、職場の心の健康づくりは大きな社会問題になったとも言えるでしょう。職域におけるメンタルヘルス対策は、労働・教育問題という側面が強くなっていますので、管理職・社労士の役割が重要になってきます。そのような中、働き方改革が進んで、部下の心のマネジメントに悩む管理職も増えているように感じます。

本書では、ストレスチェック・労働時間管理・休職・復職・ハラスメント・社員の問題行動対策というテーマを選び、よくある・示唆に富む事例を織り込みながら、社労士・管理職として、職場の心の健康管理にどう取り組むべきかを解説しています。



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)



中企団 特別講座 DVD のご案内

「手続の基礎を押さえたい」「職員に実務を覚えて欲しい」という先生に最適!

社労士業務実務習得講座

第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
適用	給付	年更算定	労災	労務相談
■新規適用 ■名称所在地変更 ■社保&雇用 ■扶養に入れるとき ■入社時の付随手続き ■年齢別手続き	■妊娠～出産～育児休業に関する手続き ■育児休業給付金の申請 ■入院すると聞いたら ■高額療養費の申請 ■傷病手当金支給申請	■賞与支払届 ■算定基礎届(定時決定) ■月額変更届(随時改定) ■労働保険年度更新(一元) ■建設業の年度更新(二元)	■治療費の負担 ■労働者死傷病報告 ■休業するとき ■障害が残ったとき ■死亡したとき ■葬祭料の給付	■法定三帳簿の作成 ■労働条件通知書の作成 ■退職証明書、退職同意書 ■36協定 ■変形労働時間制の導入 ■裁量労働制

【受講者の声】

- 事務所に入りたてで、内容についていくのは大変だったが、分からなかった多くの疑問が解決する感動の講義だった。
- 事例も豊富に聞けて、身に着けた知識が実務とどう繋がっているかがよく分かった。
- 5日間とは思えない充実ぶり。内容が凝縮されていた。
- 経験のある手続きも含めて、頭が整理でき、全体的な流れが把握できた。

常任幹事社労士

幹事社労士

27,000円(税込)
54,000円(税込)

オススメ!



お申込み・お問合せは <中企団 事業部> まで!

【TEL】03-5806-0298

【MAIL】info@chukidan-jp.com

第3回 『事例で学ぶ事業承継の基本』

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アドバイザリーガイド」など多数。

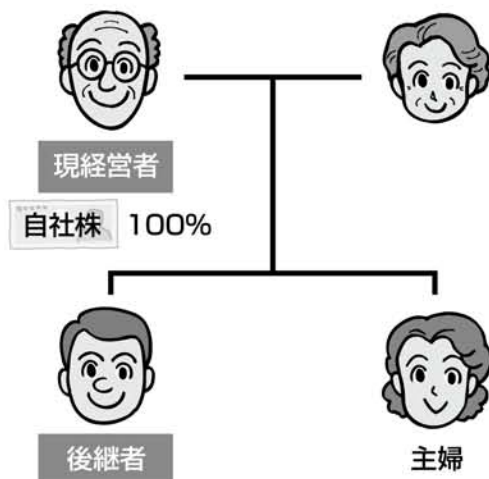


事業承継支援に取り組もうと意気込む社会保険労務士の先生が増えてきています。本シリーズでは、事例を読むことで、事業承継の実務の現場をイメージしていただき、事業承継支援に取り組むきっかけとしていただきたいと思います。

【1】事例

甲氏（65歳）は、40年前に設立したA社（クリーニング業、従業員数120人、売上高5億円、当期純利益2千万円、純資産5億円）の創業者であり、株式10,000株（発行済議決権株式の100%）を所有し、これまで代表取締役社長として頑張ってきました。役員報酬は月額100万円です。

引退を考えるようになった甲氏は、一人息子で長男である乙氏（専務取締役、35歳）への事業承継を考えるようになりました。甲氏の長女丙氏は現在専業主婦をしており、会社経営に関与する意向は全くありません。



ある日、メインバンクである信用金庫が、事業承継支援を専門とする社会保険労務士であるあなたを連れて面談を行いました。信用金庫とA社との関係は良好です。あなたが事前にA社の株式の評価を行ったところ、**1株@20,000円（類似業種比準価額）**であり、会社の貸借対照表、甲社長の個人財産は、以下の状況でした。

（単位：百万円）

資産		負債	
流動資産	500	流動負債	50
土地・建物	100	銀行借入金	50
（時価）	（100）	純資産	
		純資産	500
	600		600

<甲社長の個人財産>

自宅（高級賃貸マンション）、金融資産10百万円、A社株式

【2】解決策の例

このケースの特徴は、①**会社の借入金が少ない**、②**社長個人財産が少ない**というものであり、役員報酬での支出を抑え、会社に内部留保を蓄え続けてきた堅実な社長によくあるケースです。

最初に考えるべき論点は、**遺産分割**です。親族内承継で



は、後継者と決まった子供に株式が集中することになりますから、後継者ではない子供へ承継される財産(株式以外の財産、不動産や金融資産など)が株式よりも小さくなるケースが多く、後継者とそうでない人との間で、親から将来相続する財産の割合に大きな差がついてしまう傾向にあります。この点、家督相続の古い考え方に従うのであれば、ほとんどの財産を長男が相続し、それ以外の僅かな財産を長男以外の子供が継ぐという分割であっても、長男以外の子供が当然に我慢することになるでしょう。しかし、現在は、長男以外の子供の権利意識が高まっているため、不平等な遺産分割には不満を訴えるケースが多くなりました。それゆえ、会社の後継者(長男)が株式を承継することによって、財産の分割が不平等になると、後継者以外の子供が不満を訴えてくる可能性があります。

これは、相続発生後であれば、遺産分割協議の争いとなって顕在化します。しかし、相続発生前に株式が贈与されていたのであれば、遺産分割協議の対象にはなりません。

そこで、民法は遺留分を規定し、生前に贈与された財産は【**特別受益**】として相続人が最低限相続できる財産の計算対象としているのです。つまり、後継者に対する生前贈与された株式が大きいことによって、後継者以外に分けられる財産が小さくなり、それが不公平と主張される場合、遺留分の減殺請求によって、後継者以外の子供が後継者に対して財産を渡すよう求めることができるのです。

本事例では、A社株式を長男である乙専務に生前贈与すると、長女である丙氏に分割される財産が極めて小さくなり、丙氏の遺留分を侵害してしまうおそれがあります。それゆえ、乙氏と丙氏という2人との将来的な遺産分割が大きな問題となります。

この点、解決方法は2つです。

① 株式を【株式:株式】で分割する方法

A社株式を子供2人で分ける。例えば、乙専務51%、丙氏49%として社長になる乙専務の支配権を確保する。丙氏の株式を無議決権株式(種類株式)とすることも検討する。

② 株式を【株式:現金】で分割する方法

甲社長がA社から現金を吸い上げる(配当又は役員給与)ことによって、A社株式の評価額を下げるとともに、手元現金を増やして丙氏へ残す財産を蓄える。

次に検討するのは、株式承継に伴う税負担の重さです。1株@20,000円で10,000株所有していますから、相続税評価額は**2億円**となります。これを乙専務に贈与しますと贈与税は約1億円という高額な税金となり、通常は躊躇して身動きできなくなる状況です。

親族内承継における株式承継の方法は以下の3つに大別されます。その会社に置かれた状況によって方法が異なるため、現金対価をどうすべきか、誰が税金を支払うべきか、この2点を検討して方法を選択します。

	現金対価	税金
後継者個人へ贈与	無償	後継者が贈与税
後継者個人へ譲渡	後継者が現金支払う	現社長が譲渡所得(安い)
会社へ譲渡	会社が現金支払う	現社長が配当所得(高い)

そこで、現金対価の支払いの必要性を検討しますと、本件では遺産分割問題を解決する必要があるため、甲社長が現金を会社から吸い上げる必要があります。それには、**会社へ株式を譲渡すること**によって(自己株式の取得)行う方法が考えられます。しかし、自己株式の取得は、対価を受け取る株主に「みなし配当」課税が生じ、税負担が重くなります。

また、別の方法としては、**退職金の支払い**によっても同様の効果を得ることができますから、丙氏へ残すべき財産額に見合う退職金を支給するという方法でもよいでしょう。

さらに、**後継者である乙氏個人へ株式を譲渡すること**によっても、株価引下げ効果は得られないものの、甲社長の手元現金を増やす効果を得ることは可能となります。この方法によれば、甲社長の負担すべき税金が、譲渡所得(分離課税=20.315%)となり、贈与税を支払うケース、会社へ譲渡するケースよりも小さな負担に抑えることができる可能性が高くなります。

(次号につづく)

住まいの可能性を広げるパナホーム

トータルな住生活企業として、新しいくらしの価値をお届けします。

戸建事業からその歴史が始まったパナホーム。お客様の声に耳を傾け、時代のニーズに応えようと枠を超えて挑戦するうちに、担う領域は大きく広がりました。賃貸住宅の供給はこれまでに全国で37万戸にのぼり、建物を作るだけでなく、賃貸経営のサポートも実施。さらに、ニーズが高まる高齢者住宅・介護関連事業や住まいのリフォームなど、新しい価値の創造が始まっています。一邸一邸の家づくりに真摯に取り組むことはもちろん、より広い視野で社会や環境、くらし文化に貢献する企業へ。パナホームの思いは広がっています。

ご紹介先様が
ご契約に至った場合、
請負金額に応じた
ご紹介料を
お支払い
いたします。

医療・福祉 建築

超高齢社会のニーズに応え
安定経営を実現する事業展開をご提案。



賃貸住宅

太陽光発電搭載で先進の環境性能と
競争力の高い賃貸経営を実現。



戸建住宅

スマートハウスの進化形。自然の力を生かす
機能性能と洗練のデザイン性を両立。



多層階 住宅

工業化住宅初の9階建まで進化。
パナホームは多層階住宅の新次元へ。

※2017年9月 パナホーム調べ



高齢者向け住宅のこと

賃貸住宅による
土地有効活用のこと

戸建住宅や併用住宅のこと

パナホームへお気軽にお問い合わせください。

住宅業界に先駆けてスタートしたパナホーム独自の

ケア付高齢者住宅 一括借上げシステム Care Link System

ケアリンクシステム

医療・介護事業者さまのご希望の立地・設計で
土地オーナーさまにお建ていただいた
「ケア付高齢者住宅」を
パナホームが長期一括借上げし、
介護事業者さまへサブリースいたします。

ケアリンクシステム[一括借上げシステム]のしくみ



税務対策・賃貸経営・住まいづくりの ガイドブック差し上げます。

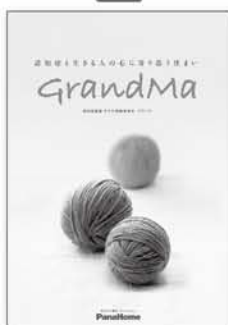
ご希望の方は下記パナホームまでお電話またはEメールでご請求ください。

1



パナソニックの
エイジフリーカタログ

2



認知症配慮ケア付き
高齢者住宅[グランマ]

3



成功する
賃貸住宅経営の本

4



土地活用で
できること

5



建て替えの本

6



多層階住宅
カタログ

7



リフォーム総合
カタログ

8



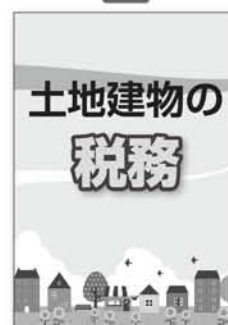
二世帯住宅
実例集

9



相続・贈与の
税金

10



土地建物の
税務

*個人情報について: ご記入いただいた個人情報は、パナホームと中小企業福祉事業団の提携事業に関するご連絡・ご案内のために利用させていただきます。
地域によりパナホームグループ各社に個人情報を提供することがありますのでご了承ください。

お申し込み・
お問い合わせ先

パナホーム株式会社 法人・特建開発営業部 東部法人開発グループ
〒163-0927 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス27F E-mail:houjin@nk.panahome.co.jp
0120-874-548 パナホーム 検索 www.panahome.jp/

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.15

社労士サーチ.comのPRを強化していきます!



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、労働新聞等に掲載している「社労士サーチ.com」の広告リニューアルについてです。

●社労士サーチ.comの広告をリニューアルします!

今月の「事業報告」のページはご覧いただけましたでしょうか。

ご案内のとおり、社労士の先生方と企業をつなぐ検索サイト「社労士サーチ.com」が来年リニューアルとなります。それに伴い、労働新聞等に掲載している広告も刷新することになりました!

人事・労務に即戦力。
中小企業福祉事業団は、全国3,500名の幹事社会保険労務士とともに仕事を通じた労働者の成長と企業の発展をサポートしてまいります。

中小企業福祉事業団
〒111-0036 東京都港区赤坂5-1-5 赤坂上野ビル222号
TEL: 03-5806-0294(TEL) FAX: 03-5806-0293
MAIL: info@chukidan.jp.com URL: www.chukidan.jp

社会保険労務士は“ヒト”に関するスペシャリスト
社会保険の業務作成や給与計算などの複雑な手続きを代行するだけでなく、マイナンバー制度への対応、女性の活躍推進、介護職の予防、若年者の雇用確保、労使間のトラブルの予防など、近年特に問題となっている経営課題への的確なアドバイスを行っています。

日本最大級! 中小企業福祉事業団加盟の3,500名の社会保険労務士の中に、貴社にベストマッチの社会保険労務士がきっと見つかります。

中小企業福祉事業団



COMING SOON...

最近では、「社労士サーチ.comを見た」という企業様から、顧問社労士の紹介依頼、労働時間管理の相談、給与計算の手続き依頼など、毎月コンスタントに10数件のお問い合わせを頂いております。

お近くの企業様より上記依頼等がありましたら、お声掛けをさせていただきますので、その節はよろしくお願いいたします。

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!

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。



- 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」
- 2 出会い〜きかけ
「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」
- 3 確認・広告宣伝
「社労士サーチ.com」 告知(コミュニケーション)「簡易版事務所案内」
- 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」
- 5 顧問契約
「業務案件優先紹介」
- 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」

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。

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12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”』

最終回

社長、寒い冬こそ、身体を動かしましょう

～身体を温める習慣、スロージョギングのすすめ～

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。

日に日に夜が長くなり、鍋などつつきながら温かい部屋でぬくぬくと過ごすのが幸せな時期になってきました。寒い日が続くと出かけるのが億劫になり、運動不足や食べ過ぎなどということもしばしば…。

そんな時こそ、毎日の歩く時間を有効活用してみませんか？

冬は空気が澄んでいて、早歩きやスロージョギングには最適です。冬本番を迎える前に、身体を温める習慣を取り入れてみてはいかがでしょうか。

冷えは美容と健康の大敵

皆さんは、自分が冷え性だと感じたことはありますか？

暖かい部屋に入って、1時間たっても体が温まらなかったり、手足が冷えたままだったり。薄着のまま寒さを我慢したり、冷えを放っておくと内臓の動きが低下し、様々な病気の原因になる場合も…。また、血行不良により、身体に酸素と栄養が行き渡らず、美容にも良くありません。

冷えの原因はさまざまですが、筋肉量の不足や、ストレスによる自律神経の働きの低下などが要因の一つとされています。

冷えを防ぐには、まずは、温かい服装で身体を冷やさないことが一番ですが、それでも体が温まらないときは、身体を動かす習慣を取り入れてみましょう。

身体を動かすことにより筋肉で熱が発生します。また、運動後の爽快感がストレス解消と自律神経の調整にも役立ちます。

格好良く、いつもより速く歩く

格好良く歩くことが運動になるの？と思われた方もいらっしゃるかもしれませんが、歩行の質を高めるだけで筋肉の使い方や呼吸の仕方が変わってきます。また、普通の歩き方を早歩きに変えることで、消費エネルギーが約20～30%増えるとも言われています。格好良く歩くためのポイントは、以下の通りです。

・背筋を伸ばし、姿勢よく

肩回してストレッチをしてから、大きな伸びと深呼吸。ふーっと脱力したら、頭のてっぺんを細い糸で引っ張られているような感覚で、背筋をまっすぐ。全身は適度に脱力し、リラックス。重心はおへその真下あたり。無理のない姿勢でスタートしましょう。

・視線は正面、前を向いて歩く

頭蓋骨は大人で約5kgとされていますが、視線が下がると頭の重みで首に負担がかかってしまいます。あごを軽く上げて正面を向くようにすると、首や肩も楽に、また、表情も明るく見えます。

・歩行に合わせて、深く長い呼吸を続ける。

寒い冬には、マスクやネックウォーマーなどで鼻やのどを冷やさないようにすると、呼吸も楽になります。呼吸に意識を向けながら歩きましょう。

体力に自信がなくてもできるジョギング

1. インターバル速歩

ゆっくりとした歩行と早歩きを交互に1～3分ずつ繰り返す歩行です。ジョギングほどきつくありませんが、ウォーキングより高い効果が得られます。早歩きを合計で1日15分、週4日で60分間を行うのが目安です。

2. スロージョギング

笑顔で話ができるくらいのペースで行うジョギングです。疲労が溜まりにくく、無理なく続けることができます。歩幅は小さめ(10cm～40cm)、小刻みにジャンプするイメージで走ります。かかとではなく、足指の付け根あたりで着地するイメージだと、関節への衝撃も和らぐので、けが防止になります。まずは、1日10分～15分続けてみてはいかがでしょうか。

3. インターバルジョギング

インターバルジョギングは、ウォーキングとジョギングを交互に行います。「50歩歩いて50歩走る」を交互に繰り返し、1日10分を目安にします。慣れてきたら、「100歩走って50歩歩く」など、徐々に強度を高めていっても良いかもしれません。

「身体を温める習慣、スロージョギングのすすめ」はいかがでしたか？

歩くことから始めれば、体力に自信のない方でも、無理なく身体活動量を増やすことができます。安全に気をつけて、温かい服装でチャレンジしてみてください。

身体を「大切に」「使う」こと、これが健康維持の秘訣です。

仕事にプライベートに、これからも皆様が健康にご活躍されますことを祈っております。



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

本年の秋の叙勲において、会長の渡邊信が瑞宝重光章を受章しました。

本年の秋の叙勲において、会長の渡邊信が瑞宝重光章を受章しました。

瑞宝重光章とは、公共的な職務の複雑度、困難度、責任の程度などを評価し、特に重要と認められる職務を果たし成績をあげた者に対して授与されるものであり、会長 渡邊信の厚生労働省 厚生労働審議官在任時の功績等が評価され、この度の受章となりました。

これを機に、事務局としても一層気持ちを引き締め、会員各位に資する事業にあたってまいりますので、今後ともご協力賜りますよう、何卒宜しくお願いいたします。

REPORT

2

『幹事社労士高度化事業』の新コンテンツ
「らくらく健康経営診断」をリリースしました。

幹事社労士高度化事業の新コンテンツとして「らくらく健康経営診断」をリリースしました。健康経営は、生産性や企業イメージの向上に有効であるとして、企業の関心が年々高まっています。また、その内容は労務管理に依る部分が多いことから、企業における「ヒト」の専門家である社会保険労務士に対する期待も高まっています。本診断は、16問の簡単なアンケートにお答えいただくだけで、企業の健康経営への取り組みを診断し、健康経営優良法人の認定基準に適合しているかまでをご案内できるレポートが出力できるというものです。

また、その改善や認定取得に対して、社労士が解決提案を行えるように構築されています。

同封のパンフレットをご参照の上、是非、営業の一助にご活用ください。



次のようなお悩みをお持ちでしたら、是非「幹事社労士高度化事業」のご利用をご検討ください。

- 既存の顧問先に対するサービスを充実させたい。
- “付加価値の向上”って言うけれど、今の業務が手一杯でなかなか手が付けられない・・・。
- 情報提供が大事なのは百も承知だが、事務所報やメルマガを継続的に出していくのは無理だろう・・・。
- 職員が営業の“きっかけづくり”だけでもやってくれたらどんなに楽か・・・。

幹事社労士高度化事業説明会：毎週水曜日 午後1時より開催中。お申し込みは中企団 事業部までお願いします。

TEL:03-5806-0298 MAIL:info@chukidan-jp.com

REPORT

3

中企団研修会DVD 冬の特別キャンペーンのご案内。

この度、冬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「会社を良くする就業規則の作成と導入方法」講師：久保田 慎平 氏

(平成28年10月27日開催、収録時間：2時間32分)

10,800円 → 7,560円

②「【中小企業向け】人材採用を成功に導くポイント」講師：定政 晃弘 氏

(平成28年12月20日開催、収録時間：2時間20分)

8,640円 → 6,048円

※いずれも消費税込みの金額です。



賞与の計算処理や年末調整が終了すると、業務も一段落という先生も多いことと思われます。落ち着いたタイミングを「自己研鑽」や、「情報の“仕入れ”」に費やしてみてもいかがでしょうか。

※「中企団研修会DVD 冬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。

『社労士サーチ.com』をリニューアルします。

社労士検索サイト「社労士サーチ.com」を間もなくリニューアルします。

今回のリニューアルの目玉は、提携先の労働新聞社から提供される記事を掲載し、幹事社労士がそれに対してコメントを付していくことによって、本サイトを訪れる企業の方に、各社労士個人の考えを知ってもらうことができるというものです。

また、Pマークなどの取得した認証やSNSなど様々な情報を追加掲載できるようになりますので、より企業の方が各社労士を知った上でご依頼できるようになります。

公開の際には本誌またはメールニュース等でご案内いたしますので、今しばらくお待ちください。



「ネットde社労夢Lite」あっせん販売開始のご案内。

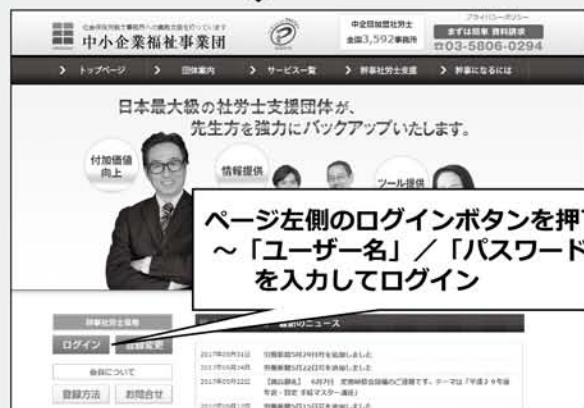
裏表紙でご案内しております、1月販売開始の「ネットde社労夢Lite」ですが、中企団幹事社労士あっせん販売価格をご準備いただきました。月額費用10%offとなりますので、ぜひ導入のご検討をよろしくお願いいたします。

年末年始の休業日は12月27日～1月4日となります。来年も変わらず、ご愛顧頂けます様、宜しく願い申し上げます。

▽ 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 中企団 社労士 検索 または URL (https://www.chukidan.com/) 入力



ページ左側のログインボタンを押下
～「ユーザー名」/「パスワード」
を入力してログイン

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、パナソニック、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
全国 2000 以上の社労士事務所でご利用頂く信頼と実績

「社労夢シリーズ」

使いやすさとお手頃価格を実現した 「ネットde社労夢Lite」をリリース 予定(1月頃)

230万件*の電子申請をお手伝いした社労夢の簡単操作をそのままに、
より多くの皆様に電子申請を進めて頂けますよう廉価版のご提供を開始します。

(*平成28年10月～平成29年9月の社労夢からの電子申請手続件数)

特 長

社会保険

雇用保険

労働保険個別

給与計算

報酬請求

外部事務組合委託

クラウド

1LC限定

API連携電子申請

マイナンバー対応

ヘルプデスク

バージョンアップ

*事務組合、労災給付は含まれません。 *事業所数、従業員数の制限はございません。

1LCご利用
限定廉価版

月額 **10,000** 円 初期費用 **50,000** 円 (各税別)

*中企団幹事社労士様向け斡旋価格は別途お問合せください。

12月お申込み
特典

初期費用

50,000 円 (税別)

のところで

初期費用

30,000 円 (税別)

「ネットde社労夢Lite」の資料請求はこちら ➡

<http://www.mks.jp/c12b/>



『社労夢シリーズ』
ご検討の先生方に

導入相談会定期開催中

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?

➡ 分からない事などを、じっくり回答致します。

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。

MKS 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