

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

116

2018-Feb

CONTENTS

02 新春のご挨拶

特別寄稿

04 インターネット上の法人情報活用基盤として、
ますます進化する
「サイバー法人台帳 ROBINS」の今後！

07 ダイバーシティの現場から…

09 業種特化社労士の視点から

12 迷走日誌
～労働新聞編集長の
最新労働関連情報解説

新連載

14 働き方改革関連法の成立
～施行を見据えて
社会保険労務士ができること～

15 顧問先を増やそう！

18 ～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

20 経営のヒントとなる言葉

21 法令改正最前線

22 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～

24 CHUKIDAN 研修会ハイライト

25 CHUKIDAN おすすめ本

26 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～

29 ダン・チューキチが行く！

30 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



幹事社労士3,900名のネットワーク
中小企業福祉事業団

「働き方改革」の本格的な取り組みへ向けて

会長 渡邊 信

謹んで新春のご挨拶を申し上げます。幹事社会保険労務士の皆様には、日頃から中小企業福祉事業団の運営にご支援を賜り、心より御礼申し上げます。

政府においては、ここ数年「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」など「働き方改革」に関する課題を政府の最重点課題の一つとして取り組んできました。その論議がまとめられて今国会に法案として提出予定であり、安倍総理は今国会を「働き方改革国会」とであると宣言しています。これらの事項の他にもワーク・ライフ・バランスを推進するための「テレワークや副業などの柔軟な働き方」や「多様な人材が活躍できる環境整備」等、幅広い内容についても政府において検討がなされています。これらの改革は、先進国中最下位となった我が国の生産性の向上にきっちりと結びつけていかなければなりません。

我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において、生産性を向上させ、職場環境や処遇の改善を実施することは困難を極めます。現在政府においては「中小企業・小規模事業者の働き方改革・人出不足対応に関する検討会」が開催され、議論が重ねられています。「働き方改革」を中小企業・小規模事業者に啓発・推進していくのは、まさに専門家である社会保険労務士の皆様の使命だと言えます。

少子化で労働力人口が減少局面に入り、第4次産業革命と言われるAI化が着実に進行していくという社会の大きな構造変化の中で「働き方改革」が実現できるか否かは我が国将来の帰趨を決する課題であろうと思います。

最後になりましたが、社会保険労務士制度創設50周年の節目の年に、「働き方改革」を契機として社会保険労務士の皆様への一層の信頼の向上、地位の向上に繋がりますよう祈念申し上げ、新春のご挨拶に代えさせていただきます。

新珠の年明けに寄せて

理事長 川口 義彦

穏やかな三が日で幸先の佳い平成30年も一つ着更着、早や如月を迎えました。

さて、会員の皆様には新珠の春を迎え、改めまして謹んで新春のご挨拶を申し上げます。

今上陛下譲位により来年4月30日で平成の御代が幕を閉じることになり、今年はこれまでも増して新たな気持ちで日々を過ごしていきたいと心に決めた次第です。

さて、改めて社会保険労士会の成り立ちを辿りながら中企団思想の原点を振り返ってみますと、「幹事社労士各位と表裏一体となり、中小企業の振興を促進すべく、業務資質向上の組織的支援を行う。」と表明したことがその契機となります。

さらに、「全国385万の中小企業の健全な発展と福祉の増進に寄与するため、全国の幹事社労士とともに、より強固なネットワークを構築する。」という決意は、昭和43年5月に議員立法で社会保険労務士法が可決、6月に公布され、12月2日施行となった社会保険労務士制度の成立から発展の歴史に密接に関わることににより持ち続けて来たところです。

すなわち、この「先生方とともに」という理念こそが、社会保険労務士の地位向上の歴史そのものから醸成されたと言っても過言ではありません。これこそは、歴史認識が注視されている中にあって、先人が築き上げてきた歴史を今一度再認識した上で、イノベーションを起こしながら確かなかたちにしていくことが肝要である、ということに帰結する最たるものといえます。

現在、中小企業が深刻な人手不足に直面する中、多様な人材の活躍推進と生産性向上に取り組みつつ持続的に成長・発展していくためには、政府が推進する「働き方改革」を前向きに捉え、身をもって取り組んでいくことが重要な鍵だと考えています。

時は光風颯々と流れています。俳人・高浜虚子が、年頭に当たり「年改まり人改まり行くのみぞ」という力強い一句を残しました。この句にあやかり、「初心不忘」の基本を胸にしながらも清新な気持ちで、本年が明るい一年となるよう皆様とともに歩む覚悟です。

末筆になりましたが、幹事社労士の皆様のご健勝とご多幸を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

中小企業の経営力強化に向けて

参与 小黒 光司

謹んで新春のご挨拶を申し上げます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては健やかに新年をお迎えのことと存じます。

さて、いざなぎ景気を超える好景気が続いていると言われる我が国経済ですが、中小企業においても経常利益は過去最高水準にあり、景況も改善傾向にあるとされています。しかしながら、“現場感”として景気高揚を感じられていないという先生方も少なくないのではないのでしょうか。これは、中小企業において、生産性の伸び悩みや企業数・従業員数の減少に加えて、経営者の高齢化や人材不足の深刻化が一層進んでいることもあり、中小企業が抱える構造的な課題が浮き彫りになっていることの現れだとも言えます。

一方で、このような中小企業を下支えする隣接土業である中小企業診断士に目を向けて見ると、まさに腕の見せ所の状況下であり、生産性改善・経営改善に関しては中小企業診断士業務の本丸であり、経営改善計画の策定・実行支援や設備投資に係る補助金の活用等の資金調達支援など、経営者の高齢化に関しては、事業承継やM&Aにおける事業承継税制の活用などの支援を行う機会がますます増えていくものと推察されます。

また、近年の政府・省庁のキーワードである「働き方改革」「健康経営」については、経済産業省および厚生労働省が一体となって進められている事項であり、中小企業に接する現場レベルでは、人事・労務の専門家たる社会保険労務士と経営の専門家たる中小企業診断士がまさに両輪となって進めて行くべきものだと捉えております。

本年からは中小企業福祉事業団において、中小企業診断士会員制度が発足します。これは、土業連携の趣旨の下、中小企業の経営力強化に資するための取り組みとして期待しております。2018年が中小企業の「経営力強化元年」となり、幹事社会保険労務士の皆様と中小企業診断士がますます社会から求められる土業となることを願いまして、新年のご挨拶に代えさせていただきます。



新春のご挨拶



幹事社労士の先生方におかれましては、
輝かしい新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

旧年中は格別のご高配を賜り、誠にありがとうございました。

中企団では本年も引き続き、新たなコンテンツの開発・提供に加え、社内体制の強化を図り、ご好評いただいているサービスにつきましても更なる改善を重ねていく所存でございます。

またこれまで同様、幹事社労士の先生方と共に、
益々の中小企業の人事労務分野の活性化に寄与すべく、
職員一同一丸となり尽力してまいります。

今後とも変わらぬお引き立ての程、よろしくお願い申し上げます。

中企団職員一同



インターネット上の 法人情報活用基盤として、ますます進化する 「サイバー法人台帳ROBINS」の今後！

一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)
インターネットトラストセンター
永井 久美子 氏



「分からないことがあったら、先ずはインターネットで調べてみよう」と、最近では、多くの方々が情報を得るための手段としてインターネットを利用し、情報源としての「必要性」「重要性」を認識していることと思います。一方で、そうして得た玉石混交の数多ある情報の中から、本当に「正しい情報」(真正性)であるかをどこで判別しているのでしょうか。

「サイバー法人台帳ROBINS」は、信頼性の高い企業情報を、いつでも、どこでも、だれでも、簡単に見ることができる、大規模データベース

一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)は、2013年7月より、『サイバー法人台帳ROBINS(ロビンス)』を公開し、企業に関する基本的な情報(法人名/所在地/URL/メールアドレス等)を発信しています。そして、これらの情報は、社会保険労務士などによる情報確認がなされ、より「信頼性の高い情報」として公開されています。

【サイバー法人台帳ROBINS】

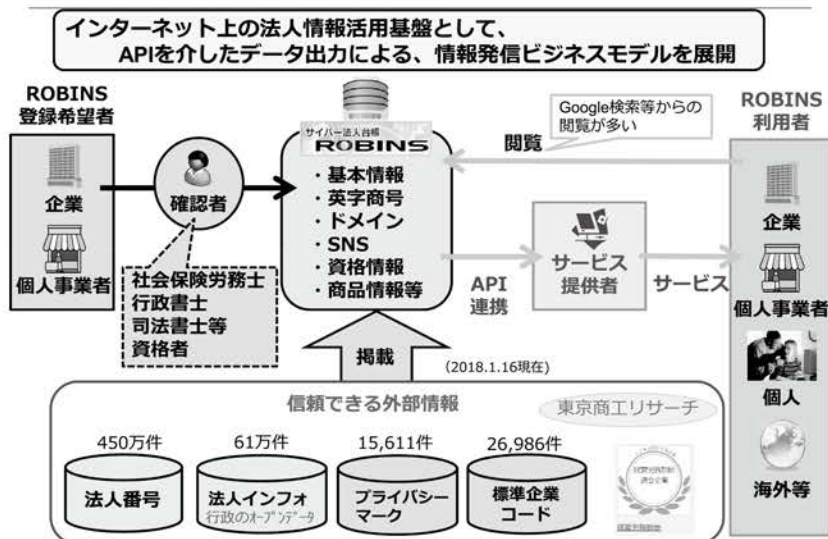
<https://robins.jipdec.or.jp/robins/>

「サイバー法人台帳ROBINS」で公開する主な情報

ROBINSでは企業に関する様々な情報の充実と蓄積をはかり、以下を公開しています。

- ①国税庁「法人番号」情報(基本3情報)
<http://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>
- ②経済産業省「法人インフォメーション」… 政府が保有し公開する法人関連情報(補助金/調達/届出認定/表彰など)
<http://hojin-info.go.jp/hojin/TopPage>
- ③JIPDEC「プライバシーマーク®付与事業者情報」
<https://privacymark.jp/>
- ④JIPDEC「標準企業コード」… EDI(電子商取引、オンライン取引)で使用される企業特定コード
<https://cii-kcode.jipdec.or.jp/>
また、民間の信用調査会社である、
- ⑤東京商工リサーチ「tsr-van2」(インターネット企業情報サービス)
<http://www.tsr-net.co.jp/mktg/j/index.html>

サイバー法人台帳ROBINSの仕組み



Copyright©2017 JIPDEC all rights reserved

そのほか、実際に、各企業の実態・現状を確認した、信頼性の高い情報として、

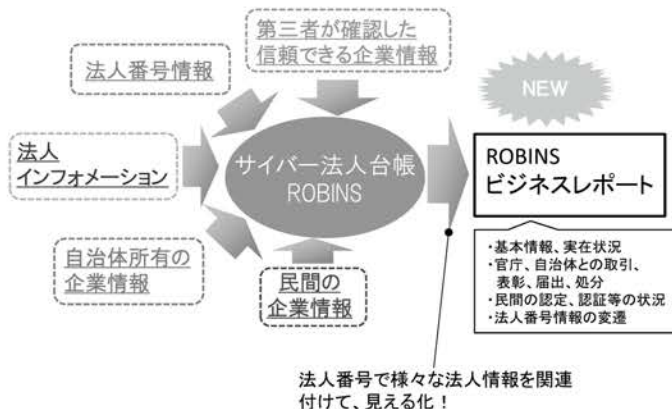
⑥全国社会保険労務士会連合会が展開する「経営労務診断サービス」の診断結果
<https://www.sr-shindan.jp/>

⑦社会保険労務士などの士業に携わる「確認者」が、企業の状況を確認し、企業発信の情報として公開される「事業者情報」(ドメイン/URL/メール発信元のドメイン/反社会的取引防止の取組など)

が、「企業の実在性」を確認し証する情報として発信されています。

その結果、Googleなどの検索エンジンからのROBINS閲覧数が、80万ユニークユーザー数/月を超えることもあるほどに注目されるサイトになっています。

企業の信用度を表す「ROBINSビジネスレポート」の公開!
 このたび、企業の活動実体分かりやすく把握できる「ROBINSビジネスレポート」として、以下の情報を含めたメニューを新たに開始しました。



前述①～⑦の情報に加え、

⑧ 社会保険・労働保険の加入情報

1) 日本年金機構「厚生年金保険・健康保険」適用の事業所情報

https://www.nenkin.go.jp/do/search_section/

2) 厚生労働省「労働保険」適用の事業所情報

http://chosyu-web.mhlw.go.jp/LIC_D/

⑨ 認定・認証の取得情報

1) プライバシーマーク®登録

2) 公益財団法人日本適合性認定協会「ISO 9001認証」

3) 公益財団法人日本適合性認定協会「ISO 14001認証」

<https://www.jab.or.jp/system/iso/search/>

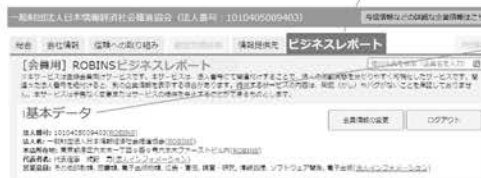
これら企業の信用度を高める情報が付加されたほか、今後も、より多くの方々に、サイバー法人台帳ROBINSを活用して頂きたいという趣旨の下、企業が取引活動などをする上で、特に参照したい信頼情報にフォーカスし、データの収集を進めています。

経済産業省が公開する「法人インフォメーション」に加え、さらに国や地方自治体などの行政機関が発信するオープンデータや民間からの企業情報を、サイバー法人台帳ROBINSが法人番号と関連付けし、データの集約・可視化

を実現しました。現在、これらの情報も、ユーザー会員登録すれば、無料でご覧頂けます。

POINT1! タブ「ビジネスレポート」

会員としてログインすることで、法人番号に関連付けた法人の活動情報を表示します。



POINT2! 基本データ

法人番号、名称、住所などを表示します。

POINT3! 社会保険の加入状況等

法人番号で関連付けた社会保険の加入状況などの法人情報、リンク先を表示します。

POINT4! 活動状況(サマリ)

収集・連携した活動情報の総件数を示すとともに、類型ごとの件数を表示します。クリックすることで一覧表を表示します。



POINT5! 時系列の活動状況

活動類型ごとに活動情報を時系列で配置することで、法人の活動期間を見える化することができます。

社会保険労務士の皆様にとっても、様々な企業情報が集約され公開されている「サイバー法人台帳ROBINS」をポータルサイトとして訪問するだけで、欲しい各種情報が見られる、有益なデータベースとしてご利用頂けるのではないかと考えています。是非、ご活用下さい。

次号では、「経営労務診断サービス」を実施する社会保険労務士の皆様にとってのメリット、特に①「確認者」として「サイバー法人台帳ROBINS」に登録するメリット、そして、②ROBINSに「経営労務診断」結果を掲載することのメリットなどをご案内して参ります。

(次号につづく)

【お問合せ先】

一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)

インターネットトラストセンター

TEL:03-5860-7562

<https://itc.jipdec.or.jp/>

【JIPDECについて】

名称:一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)

法人番号:1010405009403

会長:牧野 力

所在地:〒106-0032 東京都港区六本木一丁目9番9号 六本木ファーストビル内

URL:<https://www.jipdec.or.jp/>

JIPDECは、1967年より、わが国の情報化推進の一翼を担い、技術的・制度的課題の解決に向けた様々な活動を展開しています。特に、安心安全な情報利活用環境の構築を図るため、「プライバシーマーク制度®」の運用、「サイバー法人台帳ROBINS」や「JCAN証明書」等のインターネットトラスト事業、オープンデータや個人情報の取扱い等情報の保護と活用に関する調査研究・政策提言等を行っています。

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)

大同生命グループ
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

『ダイバーシティの現場から…』（がん患者編 1）

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 染谷 由美 氏

社会保険労務士オフィス・ソメヤ 代表。中小企業福祉事業団 幹事。第一種衛生管理者。

大手非鉄金属メーカー等での人事部勤務を経て、2012年社会保険労務士オフィス・ソメヤ開業。企業での人事経験を活かして、がん患者の就労支援活動を開始し、がん診療連携拠点病院での相談支援や講演、執筆活動に取り組んでいる。2015年度より東京都福祉保健局委託事業「がん診療連携拠点病院の相談員向けがん患者就労支援研修会」の講師を行っている。現在、東京都社会保険労務士会 がん患者・障がい者等就労支援特別委員会 副委員長。

1. がん患者就労支援の基礎知識

(1) がん対策基本法の改正

がん対策基本法は、全国どこでも同じレベルの医療を受けられる環境整備や、政府が総合的ながん対策として「がん対策推進基本計画」を策定すること等を目的として、2006年に制定されました。

制定から10年が経過し、がん患者の就労支援等の新たな課題が明らかになったことを踏まえ、基本理念にがん患者の就労に関する内容が追加された「改正がん対策基本法」が2016年に成立しました。この法律では、努力義務ではありますが、新たに「がん患者の雇用継続等の配慮」と「国および地方公共団体等が講ずるがん対策への協力」といった規定が設けられ、事業主の責務として課されることになりました。

(2) がん対策推進基本計画

第2期がん対策推進基本計画から、新たに「がん患者の就労を含めた社会的な問題」が追加され、がん診療連携拠点病院等での専門的な就労相談に対応するために、がん相談支援センターを中心に、社労士等の就労に関する専門家の活用が促され始めました。

第3期がん対策推進基本計画でも同様に、取り組むべき施策に、「社労士等の院外の就労支援に関する専門家との連携等」や、「企業が、柔軟な休暇制度や勤務制度等、治療と仕事の両立が可能となる制度の導入を進めるよう、表彰制度等の導入の検討や助成金等による支援」および「社員研修等により、がんを知り、がん患者への理解を深め、がん患者が働きやすい社内風土づくりを行うよう努める」といった項目を掲げています。

(3) 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

2016年2月には、厚生労働省から、がんや脳卒中等

の疾病を抱える労働者に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活の両立を支援する取組みをまとめたガイドラインが公表されました。

(4) 働き方改革

政府の一億総活躍社会実現のための働き方改革では、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現が中心とされていますが、同様にその中には、病気の治療と仕事を両立できる環境整備に向けた支援策を拡充する考えも示されています。

2. 社労士の役割

がん患者の就労問題とは、いわゆる労働者ががんに罹患したことをきっかけとして生じる職場でのトラブルであると考えられます。職場のがんに対する理解不足から、休職や復職に関するトラブルや退職勧奨・解雇といった事態に陥り、労使間だけで解決ができず、あっせん等に至るケースもあります。そのため、社労士は、がん患者の就労問題に関しても未然に防止していく必要があり、これこそが社労士に求められている社会的使命であるといえるのではないのでしょうか。

3. 治療と仕事が両立できる職場づくり

厚生労働省から公表された事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインを基に説明いたします。

(1) 職場環境整備

◆企業が抱えている課題

従業員ががん罹患した際の企業における課題は次のような項目が挙がっています。(注)

- ・ 周りの従業員の理解不足
- ・ 欠員の補填、業務分担への配慮
- ・ 会社制度（休暇・休職制度・就業時間等）との不整合
- ・ 長期休業の際の復職の許可の判断
- ・ 会社の経済的負担
- ・ 産業医との連携のとり方
- ・ 休職期間中のフォローの仕方
- ・ がん罹患者の早期発見・早期対応

◆労働者が抱えている課題

労働者が治療と仕事を両立する上で困難であったこととして挙げていた問題を大きく分類すると、次の通りになります。（注）

- ・ 治療費等の経済的な問題
- ・ 柔軟な働き方ができないことによる働き方の問題
- ・ 相談先の問題
- ・ 職場の理解がない、乏しいといった職場の理解・風土の問題

これらのような労使それぞれが抱えている課題を解決しつつ、がんになっても安心して働き続けることができる職場環境を構築するとともに、職場の組織風土改革にも取り組んでいくことが重要です。

職場環境の整備の方法については下記要領で行っていきます。

（ステップ1 会社の基本方針の策定、従業員への周知）

治療と仕事の両立支援の基本方針を策定し、従業員に明確に周知し、会社に対する信頼感と安心感の醸成を行っていきます。

（ステップ2 社内制度の整備）

治療経過に伴い有効となる制度が異なるため、「入院や通院に伴う休職や休暇制度」と「体調や治療状況に応じた柔軟な勤務制度」を分けて考えていく必要があります。また、がん治療による副作用や後遺症等によっては、制度では対応できないこともあり、そのような場合には、配慮で補っていくことになります。

※具体的な配慮方法の例

- ・ 従業員の意向を踏まえて一時的に業務量を減らす
- ・ 営業職の場合は、体力面での負担軽減を考慮して社内でのバックアップ業務への職種変更
- ・ 体調が悪くなった時に休憩できるスペースを確保する

社内制度の変更等が難しい企業では、現在の制度でどこまで対応できるのか、あるいはどんな配慮ならば対応できるのかを検討しておくといよいでしょう。

（ステップ3 社内体制の整備）

①相談窓口の設置

がんに関心した従業員だけでなく、サポートしている上司や同僚も不安や悩みを抱えることがあるため、誰でも安

心して相談できる相談窓口や両立支援に関する担当部署を明確にしておきます。なお、両立支援に関する相談内容は機微な個人情報となるため、個人情報の取扱いについても決めておかねばなりません。

②従業員への対応方法を決めておく

上司等の両立支援の関係者の役割と支援の方法等を決めておきます。特に、管理職は、最初に報告・相談されることが多く、その初動対応次第では今後の両立支援に大きな影響を与えてしまう可能性が考えられます。管理職研修に、がんに関心した部下等への対応方法等を含めることを検討しておくといよいでしょう。

③関係者間の連携体制の構築

診断書や主治医の意見書から、今後の支援を検討する際、病気や治療の内容を把握しておかなければなりません。普段から産業保健スタッフ等と打合せを行うなど、それぞれの立場からの支援ができるようにしっかりと連携体制の構築をしておくことが重要になります。

（ステップ4 従業員の意識啓発のための研修開催及び両立支援体制の周知）

両立支援を円滑に実施するためには、職場の上司や同僚からの理解や協力がどれだけ得られるかが鍵となります。がんに対する正しい知識がないことによるがん患者に対する偏見等により、離職を選択してしまうケースもあるため、従業員のがんに対する正しい知識の習得が必要不可欠となります。そのためには、研修を開催し、「お互い様である」といった職場風土を醸成していくことが重要となります。

※研修カリキュラムの例

- ・ がんの要因、がんの種類、経過等
- ・ がんに関する基礎データ
- ・ がん治療の種類、後遺症や副作用等
- ・ がんや疾病に対する国や都道府県の取組み
- ・ がんの予防や早期発見、がん検診
- ・ がん患者への理解
- ・ 実際のがん患者の体験談
- ・ 治療と仕事を両立させている事例紹介
- ・ ワークショップ

今後、労働者の高齢化に伴い、治療をしながら働き続ける労働者もより一層増加することが見込まれていますので、社労士にとって、企業への治療と仕事の両立支援は、欠かすことできない業務になる時代もくるのではないのでしょうか。

今回は、実際に両立することとなった場合の支援の進め方についてご説明いたします。

（注）東京都「がん患者の就労等に関する実態調査」（平成26年5月）

（次号につづく）

業種特化社労士の視点から 第9回 『派遣業編』

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。

社会保険労務士法人ナデック 代表社員 特定社会保険労務士・特定行政書士・国家資格キャリアコンサルタント 小岩 広宣 氏

1973年、三重県生まれ。人材派遣会社を経て2002年に開業し、人材派遣の分野に強い社労士として活躍。派遣業や職業紹介業の許可申請のほか、就業規則や労務管理、法改正対応等の業務を行う。適正な請負業の支援も視野に入れた人材ビジネス支援では全国的な実績を持つ。厚労省委託事業や公的団体での講師を務め、専門誌等の執筆実績も多数。有名講師を地元に招く「みえ企業成長塾」を主宰。『人材派遣・紹介業許可申請・設立運営ハンドブック』（日本法令）、『トラブルを防ぐ！パート・アルバイト雇用の法律Q&A』（同文館出版）など著書10冊。



派遣業界の現状と未来について

皆さんは人材派遣業の分野にどのような印象をお持ちでしょうか？もちろんすでに得意分野にされていたり、この分野での業務経験を積まれている、あるいはこれから専門性を高めていきたいという方もいらっしゃると思います。でも、私の肌感覚では、残念ながら派遣業の分野にあまりよいイメージを持っていなかったり、それほど興味を持てないという社労士の方が少なくないと思います。かつてのリーマンショック後の「派遣切り」や「年越し派遣村」に象徴されるようなネガティブなイメージの影響もあるかもしれませんが、間接雇用という例外的な雇用形態ゆえに、労働者派遣法という労働法の中でも特殊な法律に規律される派遣業の分野について、苦手意識や取っつきにくさを感じる方もいらっしゃると思います。でも、私は開業以来15年に渡って、地方開業者でありながら専らこの分野に特化していますが、一貫して社労士に対する事業者からの期待は高まってきていると感じます。時代の変遷の中でニーズや役割の変化は大きいものがありますが、他の業種・業態には見られない雇用管理の特殊性と法改正の頻度の高さゆえに、これからも専門性を持つ社労士への期待は基本的には高まっていく流れにあると思います。

派遣業界は、いま二つの意味で激動の真っただ中にあります。一つ目は、

事業規制のあり方が強化され、事業者の絞り込みが図られているという点です。ご存じのように派遣事業には、従来から許可制による一般労働者派遣事業と届出制による特定労働者派遣事業が存在しましたが、平成27年の法改正によって特定労働者派遣事業は廃止されました。改正法施行から3年間の経過措置期間が置かれていましたが、平成30年9月29日をもって終了することで、すべての特定労働者派遣事業は姿を消すことになります。労働者派遣事業報告書の集計結果によると、平成28年6月現在、特定労働者派遣事業は約5万事業所ありましたが、許可制に移行する事業所は一定割合しか存在しないといわれていますから、現実的にはかなり多くの事業所が派遣事業を廃止することになります。今年の秋を境目とする業界を取り巻く環境の変化は、間違いなく派遣法制定以来の大きな画期だといえるでしょう。

二つ目は、働き方改革や同一労働同一賃金の流れの中で、派遣労働のあり方が見直されていくという点です。同一労働同一賃金については今年の通常国会以降に立法化に向けた議論が本格的にスタートし、平成28年12月に公表されたガイドラインを具体化する方向で法改正が進められるといわれています。労働契約法やパートタイム労働法の改正の行方が注目されますが、派遣法についてもかなり大きな改正が想定されています。

派遣労働者の同一労働同一賃金に関する法整備については、①派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善、②労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善のいずれかの「選択制」とすることが適当とされていますが、これらの案の内容は複雑である上に詳細については今後の法制化の中での議論に委ねられています。「②」の協定方式を採用する事業者が多くなるのではと予測されていますが、この場合は派遣労働者の賃金の決定方法や公正評価の仕組みが正面から問われることになります。従来の派遣労働者の雇用管理のあり方が大幅に見直されたり、根本的な制度変更が求められることにもなるため、事前の対応が急務となっていくことでしょう。

なぜ派遣業に特化しようと思ったのか

私はもともと派遣労働者でした。大学卒業後、新卒で就職した会社を早々にリタイアし、数社の転職を経てたどり着いたのが、派遣という働き方でした。お恥ずかしい話、転職人生の中で正社員として巡り合った会社とは、なかなか相容れなかった当時の私ですが、もうダメかと思ったときにあらわれたのが派遣という働き方だったのです。年齢やそれまでのキャリアとは関係なく、文字通り即戦力として入社当日から対等な仲間として迎えてくれた職場は、自信とやる気を取り戻す契機となり、結果的には職業人としての実

質的なスタートラインとなりました。このあたりの経緯については、平成21年に出版した『派遣社員のためのリスク管理と上手な働き方』（同文館出版）でも詳しく述べていますので、興味のある方はご一読ください。

そして、派遣労働者とともに、派遣会社の正社員も経験しました。派遣会社の管理部に在籍し、派遣労働者の労務管理や会社全体の総務的な業務に従事できたことは、私が派遣業界に深く関わることになる取っ掛かりとなりました。派遣労働者の特殊な労務管理について、ひたすら実務の視点から基礎的な知識と経験を持つことができたことは、のちの私のキャリアに向けての肥やしとなっていったと思います。この段階では、転職人生の中で巡り合った派遣という世界が、まさか自分の天職の分野になるとは想像もしていませんでしたが、不思議なご縁の力に感謝しかありません。

実は、私が社労士という資格を初めて知ったのも、派遣会社勤務時代でした。私が入社してしばらく経って転職してきた人が、社労士の資格者だったのです。20代前半にして行政書士の資格も持っていた彼は、入社早々から社会保険、雇用契約、労務管理、社内規程といった総務部の中核的な業務を任され、瞬間に部署のエース的な存在として活躍していきました。今でもこの方とは親交がありますが、私に社労士という資格の存在や価値を教えてくれ、社労士として派遣業の分野で活躍するのだという覚悟を導いてくれたという意味では、偉大な恩人だと思っています。

29歳のとき、社労士業界の右も左も分からない状態で開業しましたが、飛び込み営業、ポスティング、DM、ホームページ、業務提携などあらゆる営業方法に挑戦したものの、最初の1年ほどは芽が出るには程遠い段階でした。そんな中、業務提携を持ちかけていたある方から声をかけていただき、派遣会社を紹介していただいたのが私の顧問契約第1号でした。自分がそれまで身を置いていた派遣業界についての情報発信に特化するようになってからは、紹介が紹介を生んで自然と連鎖となっていき、ありがたいことに毎年倍増の勢いで顧問先が増えていきました。

勉強会などのご縁がきっかけで東

京や大阪に行く機会も増えてきましたが、そうした場でさまざまな方々からアドバイスを受け、ホームページやメルマガでは早い時期から派遣業専門社労士として情報発信に努めてきました。専門書も何冊か出版させていただく機会に恵まれたこともあり、少しずつ専門家としての認知度も高まり、同業の方からのご紹介も増え、今では北海道から沖縄に至るまでご相談があります。派遣会社での勤務経験に加えて、派遣労働者の経験も持つ社労士という異色の経歴が、少しでも業界のお役に立つことができればという思いで日々の業務に励んでいます。

派遣業への社労士の関与の可能性

社労士が派遣業界に関与するテーマとしては、今は何といっても派遣事業許可の申請手続きがトピックでしょう。今年の秋までの半年間は、東京、大阪などの都市部を中心に、専門としている社労士だけでとても対応できないくらいの駆け込み需要があると思います。私の事務所にも毎日のように全国各地からご相談がありますが、申請業務の経験があることの実績をホームページなどで発信しておくだけでも、同業の社労士の方からの紹介も含めて、何らかの反応が期待できるといえるでしょう。

許可申請業務の可能性は、特定事業からの切り替えニーズだけではありません。新規に業界に参入したいというニーズは必ず一定割合ありますし、初回3年、その後5年ごとの許可更新についても、社労士に申請代行を依頼するケースが多数派だと思います。建設、運輸、介護などいわゆる許認可事業にもさまざまなものがありますが、社労士固有の独占業務だとされているのは派遣事業の許可のみだと思います（介護事業指定についてはさまざまな見解がありますが、行政書士との共管業務だとする見方が主流のようです）。その上、派遣事業許可はそもそも煩雑で難易度が高いため、自社で対応しようとする人はかなり少数派です。平成27年の法改正でキャリアアップが義務化されて以降は、いっそうその傾向が強まっていると思いますので、特に助成金業務などの兼ね合いでキャリアコンサルタント資格を取得されている方などは、新たな専門性として付加する方向性も有望だと思います。

ます。

更には、増加しつつある無期雇用派遣労働者の労務管理も、これからのニーズが期待される大きなテーマです。全派遣労働者約130万人のうち、約30万人が無期雇用派遣労働者であり（平成27年度労働者派遣事業報告書の集計結果）、今後増える傾向にあります。無期雇用派遣労働者は、派遣先からすれば仕事に習熟した人に3年を超えて現場に定着してもらうことができるため、派遣元からすれば取引先の期待に応えられる優秀な人材に長期間にわたって就業してもらうことができるため、大きな魅力があります。

無期雇用派遣労働者について社労士が果たすべき役割としては、まずは新たな雇用形態に対応した就業規則の整備が挙げられます。派遣会社の就業規則としては、正社員就業規則と派遣労働者就業規則（有期雇用）の2パターンが存在するのが典型的です。従来この業界では、無期雇用の派遣労働者について独自の労務管理を行うという慣行が乏しいため、一部の技術系やIT系派遣を除いては、「無期雇用」の派遣労働者に適用される就業規則が存在しません。

ところが無期雇用派遣労働者の増加にともなって、従来は想定されていなかった配置転換や人事評価、人事命令や解雇基準などのテーマが表面化してくる可能性が高くなります。従来の就業規則をそのまま放置しておく、無期雇用派遣労働者は正社員就業規則も、派遣労働者就業規則（有期雇用）も適用されないという中途半端な状態を招いてしまうことになり、いざ労使トラブルなどが発生したときにはまったく対応することができなくなることになりかねません。

無期雇用派遣労働者としての働き方を前提としたキャリアアップの推進は、改正法の趣旨に叶った国策でもあり、これからの派遣業界を担う新たなビジネスモデルともなりうるものです。ぜひ、社労士としては、そうした流れに対応できる就業規則を提案し、実務運用面を力強く後押しすることで、派遣会社のコンプライアンス面の強化や派遣労働者の就業条件の整備を通じて、派遣業界の成長・発展に寄与していきたいものです。

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——

士業に、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が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

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。

～「3%」を意識とはどういう意味…～

平成30年1月24日刊行「労働新聞」メールマガジン No.278 より

一部大手マスコミの報道では、経団連がまとめた経労委報告が賃金の「3%引き上げ」を検討するよう企業に求めているように書かれていますが、実際はちょっと違っているように思えます。賃上げ交渉に水を差すつもりはありませんが、その部分をコピーすると「個人消費活性化に向けた「3%の賃上げ」との社会的期待を意識しながら、自社の収入に見合った前向きな検討が望まれる」とした控えめな表現に留まっています。

つまり、総人件費管理の下、支払い能力に沿った賃上げを決定するよう求めているのは例年と同じで、「少し意識を変えて」といっているようなものです。なかなか思うようにならない賃上げ率ですが、この程度「意識」するだけで3%の賃上げができるか否かです。

とはいえ、2019年の消費税アップが予定されているので、「またダメでした」では済まされない環境にあります。

選択肢は、3つしかありません。一つは、今春賃上げにおいて、安倍総理の言通り3%を超える賃上げを達成して、賃金増の引き金を引くというシナリオです。しかし、前述の通りせいぜい2%半ばがいいところではないかと推察(賃金コンサルタントの予想も考慮)しますと、弾みがつくとは思えません。

2つ目は、消費税アップを思い切って再度凍結することです。このままで増税となれば、デフレ逆戻りとなり、消費拡大どころではなくなります。雇用情勢にマイナスの影響が出たら大変です。今年中に凍結を宣言して、消費意欲の減

退を避ける必要があります。

3つ目は、政府による大規模財政出動による需要喚起です。黒田日銀による異次元金融緩和(これさえも控えめになってきています)はいいとして、先細り感が著しい財政出動が最大のネックとなっています。金額的にははっきり言えませんが、10兆円以上の補正予算を組んで、年間予算規模で100兆円を大きく超えていく必要があります。

景気循環もあり、そろそろ本格回復させないと息切れしかねません。雇用情勢が万全なうちにしっかりとした手を打たないと、チャンスを逃してしまいます。

～恐れる必要はないAI化～

平成29年12月13日刊行「労働新聞」メールマガジン No.274 より

厚生労働省の労働政策基本部会がAIの雇用・労働への影響問題について議論を始めました。これまでの研究結果で注目されていたのが野村総研とイギリスのオズボーン准教授が共同で実施したものです。それによると、日本では仕事の5割程度が技術的にコンピュータ化可能という結論のようです。

しかし、発表者の野村総研では、この共同研究を実施した狙いは、AI利用に向けた検討を日本で本格化させることにあったとしています。早く始めないと乗り遅れる可能性が高いというわけです。仕事のAI代替率をセンセーショナルに発表することで、議論を活性化していこうという意味であって、この代替率が間違いだという批判があればあえて甘受すると話していました。

従いまして、代替率5割というのは最大値であって、実際には「はるかに低い代替率になる」とみているようです。現実的には社会や国民がどこまで自動化を受け入れるか、費用対効果をどうみるか、倫理的・法的・社会的対応が進むかなどによって変わっていくので、果たしてこの通りに進むかは誰にも分からないとしています。

つまり、AIによる仕事の代替率といっても、過去の知見に基づく予測しかできないという意味も含めて、外れる可能性が高いと当事者が言っています。言い換えれば、これらの予測は実はあてにならないといっても過言ではありません。世間へ警鐘を鳴らしたいという意味が最も大きかったというわけです。

そもそも、この共同研究は膨大な職業

データなどに基づいてAIが行ったものとしています。AIが結論を引き出したということは、上述の通り膨大とはいえ過去の知見に基づく結論に過ぎません。AI分析の限界はここにあります。人間の歴史は、予期し得ない創造の連続で成り立っていますから、AIで未来を正確に予想することは不可能といえます。

AI代替が進むと、これまで予期し得ない仕事が発生していくのではないかとみえています。今担当している仕事が無くなれば、次の仕事を見付けるしかありませんし、これは人類の歴史そのものの歩みであり、これまでと何ら変わりません。20年前はME化やIT化などといって騒ぎました。今はAI化に代わったまでです。直近では真剣に取り組むとしても、将来的には楽観視していいのではないのでしょうか？

～遅過ぎる副業・兼業解禁～

平成29年11月29日刊行「労働新聞」メールマガジン No.272 より

厚生労働省から副業・兼業推進ガイドライン案とモデル就業規則案が提示されましたが、結論から言えば、遅きに失する以上のとてつもなく遅い対応といえます。モデル就業規則が、未だに兼業許可制(原則禁止)となっていて、あたかも使用者の許可が必要とする誤解を生じる規定となっていることに今更ながら驚きです。

というのは、副業・兼業の考え方については、何年も前に相当数の裁判例や学説により固まっていることで、厚労省のモデル就業規則が長年にわたってこれに沿っていないこと自体、異常です。周囲には、会社が禁止していたり、許可制としていないことから諦めている者も多くいます。

たとえば、昭和47年名古屋地裁判決の橋元運輸事件は、就業規則で二重就

職禁止とされていたところ、管理職が競業他社の取締役に就任していたため解雇した事案ですが、裁判所は会社の秩序を乱したり、労務提供が不能もしくは困難とならない限り、二重就職を理由とした解雇はできないとしています(このケースでは解雇有効となりました)。また、昭和57年東京地裁決定の小川建設事件でも、就業時間外は本来労働者の自由で、就業規則により兼業・副業を全面的に禁止できないと言っています。

つまり、裁判例では何十年も前に時間外の利用原則を打ち出していて、学説もこの考え方を妥当としてきたのです。労働法の教科書的存在である菅野和夫著「労働法」の初版第1刷(昭和60年9月30日発行)をみても、すでに二重就職は基本的に使用者の労働契約上の権限が及び得ない私生活上の行為で、

企業による許可制の規定を限定解釈するのは正当としています。

雇用保険制度の適用についても、審議会がマルチジョブホルダーに関して専門家による検討を進めると相当前から言っていますが、どういう訳かまだ実質的検討に入っていません。

そのような中で、政府の働き方改革実行計画が、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」との方針を決定したのは当然ですが、あまりにも遅い対応といえます。一般報道でガイドラインなどの取りまとめは「難航する」としていますが、解禁は既定路線と言うほかはありません。

※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。

労働新聞を
こんなサービスが受けられます！



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。

働き方改革関連法の成立

～施行を見据えて社会保険労務士ができること～



ドリームサポート社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 安中 繁 氏

立教大学社会学部出身。税理士事務所に入社、企業経営者の支援に携わり、2007年安中社会保険労務士事務所開設。2015年4月法人化、代表社員に就任、現在に至る。約300社の顧問先企業のために労使紛争の未然防止、紛争鎮静後の労務管理整備、社内活性化のための人事制度構築支援、裁判外紛争解決手続代理業務にあたる。新しいワークスタイルの選択肢である「週4正社員制度」の導入コンサルティングを得意とする。大学、新聞社、地方自治体、各種経営者団体での講演実績多数。近著に『週4正社員のススメ』（経営書院）、『Q&Aでわかる!管理職のための労基署対策マニュアル』（宝島社）。

好評発売中!



はじめに

働き方改革ムーブメントが巻き起こっています。社労士事務所は空前の好況となっているのではないのでしょうか。弊社への引き合いはかつてない件数となっています。「働き方」に世間がこれほどまでに注目したことはないのではないのでしょうか。本連載では、社労士として働き方改革を企業にどのようにナビゲーションしていけばよいのかについて、弊社の取り組みをご紹介します。と思います。

さて、「働き方改革」とはいったい何なのでしょう。その本質は「ひとの幸せの総量が増えること」であってほしいと私

は願っています。今まで働きすぎていた人は適正な時間に、働くことができなかった人は適正に働けるような環境を作り、みんなの幸せが増大する社会をつくること。このために様々な施策を政府も打ってきていますし、現場の各企業も工夫をしています。社労士は、また、法律がすべての解決策にはならないことを肝に銘じつつ、現場の取組みが誤った方向に向かわぬよう、企業の健全な発展を支えるという社労士法1条に掲げられた役割を果たさなければならないと身の引き締まる思いを感じています。

働き方改革 社労士の出番 ～その1～ 労働時間上限規制と時間制約型社員

働き方改革関連法案は、労働基準法を含む7つの法の改正をセットにした法案です。7つの改正項目のうち最もインパクトが大きいのは、労基法改正のうち時間外労働の上限規制と割増賃金率の適用猶予措置の終了ではないのでしょうか。改正法が施行されれば、時間外労働（休日労働を含む）が単月で100時間以上となった場合は即労基法違反になります。では月の残業を99時間に抑えればいいのかというと、2ないし6ヵ月での平均で80時間以内になっていなければアウトです。さらには年間平均では60時間以内・年6回までは45時間以内（この2つは休日労働は含まず）とすることが求められるため、業務改善等により労働時間を削減することが喫緊の課題となっているのです。上限規制がなかったとしても、月60時間を超える時間外労働が発生した場合に支払うべき割増賃金率が50%以上と法定されるため、改正法施行後は「残業は月45時間以内を原則とし、月60時間超の残業は（実質）させられない」という経営環境に置かれることになります。

改正法の施行を予定していることもあり、労基署による監督指導の方針も労働時間を重点的にウォッチされる傾向

にあります。弊社では、関与先企業様から全従業員の年間総労働時間を月毎に集計したものを提供していただき、その状況から、1年変形・1ヵ月変形・フレックスタイム制等の活用を検討し社内制度の最適化を提案しています。たとえば、従来は通常通り1日8時間・週40時間を超えた部分を時間外労働として積算していたという会社さんで、1年単位の変形労働時間制を導入した結果、年間の時間外労働時間数が60時間程度も削減できたという例もあります。また、別の会社さんでは、所定労働時間が7時間30分であるところ、36協定による時間外労働を所定労働時間を超えた時点から積算していたのですが、8時間超から積算するよう運用変更した結果、1日毎に0.5時間分時間外労働を削減できました。どちらの会社も、現行の労働基準法の規制の下で運用を見直しただけで時間外労働の総数を減らすことができています。実際の労働時間を減らすという取り組みも重要ですが、その前に、実態労働時間から積算される時間外労働時間を適正化することを進めていくことができると考えています。

（次号につづく）

顧問先を増やそう！

東京都 尾崎 明子 氏
尾崎社会保険労務士事務所
(マネジメントスタッフグループ)



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。

事務所の沿革

平成5年に社会保険労務士試験に合格し、出産・育児を経て、平成11年1月1日に開業しました。

当時経営コンサルティング会社に勤務していた主人が、独立開業をするタイミングでした。3月にコンサルティング会社(有限会社マネジメントスタッフ)を立ち上げ、埼玉県所沢市に事務所を借りました。開業当時は、コンサルティング会社の「人事労務支援部」として賃金診断・賃金制度再構築等を主な業務として行っていました。そのため、手続きの依頼をいただくと、何もわからず、内心冷や汗ものでした。平成15年に初めて職員を採用、平成17年12月に戸建物件を購入し、西武線小平駅前に事務所を構えました。現在は、正職員2名、パートタイマー2名の4名体制です。

顧問先様獲得の主なチャネルは、会計事務所、保険代理店等からのご紹介です。ご紹介をいただくために心がけていることは、主に2点あります。まずは、会計事務所の職員の頼りになる相談役になることです。実務に精通した多くのスタッフが気軽に問合せできる雰囲気をつくっています。弊グループのホームページでもうたっておりますが、常に「お客様のファーストコールカンパニー(困ったときに、まず思い浮かぶ事務所)でありたい」という姿勢で臨んでいます。特に内勤スタッフは、電話によるやりとりが多いため、電話対応には気を遣っています。もう一つは、助成金など会計事務所職員や先方の顧問先様に役に立つ情報を提供することで

す。当初は「らくらく助成金診断」等のツールも知らなかったため、エクセルで助成金情報(冊子)を手作りし、税理士さんへお渡ししていました。

幹事社労士登録と高度化事業参画の経緯

幹事社労士になったのは、会計士事務所から中小企業福祉事業団労働保険事務組合に加入されている建設業の小さな会社を紹介されたことがきっかけでした。当時は、労働保険事務組合の仕組みもあまり分かっておらず、事務局の方に大分ご迷惑をおかけしてしまった記憶があります。それでも根気よくご対応いただいた当時のご担当者様にはとても感謝しております。

高度化事業への参画を決めたのは、事務所に欠けている情報収集力や営業力を補い、積極的に顧問先様を増やしていきたいとの思いからです。また、社労士事務所で働こうと思う方の多くが勉強中であり、本当にこの仕事が好きな方が多いので、セミナー受講の機会が多くあることもその理由でした。また、業務に活用できる資料がいつでもダウンロードできることも魅力です。現在、当グループでは、毎月「継栄通信」を発行しておりますが、こちらに記載する助成金情報や労務関係の記事に、各種コンテンツを利用させていただいています。

大切にしている考え方と今後の方向性

マネジメントスタッフグループには、中小企業の継栄(けいえい)を支

援していく、といった使命感があります。継栄とは、継続して成長・発展・繁栄することを指していますが、そのためにはどの業種においても、常に環境に適応していくことが肝要です。その理念のもと、電子申請、社労夢の導入など、お客様にとって良いと思われるものには、前向きに取り組んできました。現在の環境では、高い労働生産性が求められますが、そのためにシステムに強い人材を採用し、顧問先様を含めた業務効率化にも努めています。今後、社労士業界においてもIT化が進み、定型業務のみでは付加価値が感じられなくなってくると思います。弊所では、これまでに培ってきた「お客様をわが事と思う」親身さと人事制度構築・助成金活用提案など、社労士事務所としてあるべき姿を追求し、前へ進んでいきたいと考えています。どのような時代でも、「熱意」がなければ人を動かせないことを肝に銘じ、同志とともに頑張っていきたいと思います。



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～

『社労夢ハウス』の利便性を事務所のフォローで更に向上！トータルの顧客満足度向上に励む！



社会保険労務士法人 アーク&パートナーズ
代表社員 黒川健吾先生

中企団職員：職員の人数をお聞かせ願えますか。

黒川先生：現在、約30名ほどになります。3拠点あり、本社機能は有楽町、新宿と幕張にも数名のオフィスを構えています。グループ全体では、60～70名ほどになります。

中企団職員：事務所のサービスの強みをお聞かせください。

黒川先生：今は珍しくはなくなりましたが、土業のワンストップサービスです。20年弱前となりますが、税理士・司法書士・米国税理士と社労士が集って、ワンストップで処理できる組織を作ろうというのが、「アーク&パートナーズ」の先駆けでした。お客様の手間を一つとところで解決してしまおうというのが趣旨で始まっています。当時はリアルに一つの場所でワンストップサービスを提供しているのが珍しかったので、それが強みになっていました。

中企団職員：『社労夢』はいつ頃導入なさったのですか。

黒川先生：平成9年、開業してすぐでした。当時は、雇用保険・社会保険などが単体でも購入できるようなパッケージだったと記憶しています。そのころでも、大きな基幹システムもあったのですが、開業したばかりの者としては、シンプルさとコスト感が良かったということが導入の決め手でした。

中企団職員：その後『社労夢ハウス』への切り替えは？

黒川先生：平成13年ですね。『社労夢』のクラウド版には切り替えていたのですが、『社労夢ハウス』の話が来たときには、すぐに導入を決めました。元より手続きで「役所に行く」ことや「書類を作る」ことをやっている時間で、8割を占めるということに疑問を感じていたので、『社労夢ハウス』のクラウドで顧問先と連携できる『ネットde顧問』の機能は渡りに船のお話でした。

中企団職員：『ネットde顧問』はお客様には、どれくらい導入いただいていますか。

黒川先生：導入いただいている機能はそれぞれですが、ほぼ100%に近いと思います。例えば給与計算などは、ほとんど『ネットde明細』を使っています。基本的にお客様の特段のご要望がない限りは、マストデフォルトのようになっています。

中企団職員：『社労夢ハウス』を実際に使っていてどのようなメリットを感じますか。

黒川先生：社労士側としては、メリットが多いと考えています。いつでもどこでもデータにアクセスできるという点や、多々ある他の業務システムと比べても機能が豊富で、できることが多いと感じています。ただ、『社労夢』は、今まで使い手である社労士の目線で開発されており、お客様目線では行き届かないところもありますので、そこは今後の改良に期待したいところです。現状では当法人がフォローしてお客様にメリットを感じていただくということを一つの課題と捉えて、サービス強化に取り組んでいます。



中企団職員：お客様目線でのサービス強化のためにどのような工夫をなさっていますか。

黒川先生：例えば『社労夢』からアウトプットしたデータを、ニーズに合わせてお客様にご利用いただけるツールを作って提供しています。ただ、それは一般化されたものとなっていますので、お客様からオリジナルのカスタマイズ希望があれば、そこは協議しながら進めています。そもそも、汎用的なソフトウェアである『社労夢』に100%を期待するというのもおかしい話なので、それを更に有用に活用できるツールをいくつも作って提供しています。

中企団職員：具体的にはどのようなツールなのでしょうか？

黒川先生：当法人では、手続き連絡表も『ネットde受付』を使っていますが、会社の担当者が入力するのは一手間になります。そこで、紙ベースで入力内容がある場合には、それを生かすシートを提案したり、既存システムからのコンバートできるツールなども部分的に提供しています。

また、お客様の勤怠データを『社労夢』に取り込む際に、お客様に「この項目とこの項目をください」と伝えるのではなくて、お客様は何も考えずにアウトプットしてもらって、それを共有してもらったら、当法人ですぐに必要な項目だけ抜き取れるというツールなど、利便性を高める工夫は色々積み重ねています。

いわゆる『社労夢』を使いやすくする前後の作業の効率化ですね。また、人によってやり方が違ったりするので、ブレが出ないように万人に合わせてどれだけ使いやすいものを作り提供できるかといった利便性も重視しています。お客様とのスムーズな情報共有、これは継続的に見直していかなければならない重要な課題の一つだと考えています。

中企団職員：『社労夢』の機能向上に期待している面が、非常に大きいように見受けられます。

黒川先生：エムケイシステムさんは、できるできないは別にして色々なユーザーの声を聞いてくれる風土があると思っています。ユーザーの声を吸い上げて作り上げていくところは、他メーカーと比べて柔軟なのではないでしょうか。

中企団職員：昨年10月には「新システム開発企画キャンパスin沖縄」も開催されましたね。

黒川先生：あのような場を設けていただいて、色々な意見を出し合うというのは試みとして良かったと思います。実際には機能として存在していても、当法人が知らないがためにできていないということもありましたし、できないと思って諦めていた点を他の事務所では工夫して実運用しているということもありました。そのような情報共有ができて良かったです。また、当法人の要望が、他の事務所の要望でも挙がっているということであれば、システムとして必要な改定であると、より認識いただけたかなと思っています。そのような前向きな話を多くすることができました。

中企団職員：その中で強く望むことはなんですか？

黒川先生：いま、クラウドで様々なシステムが出てきていますが、それに対応しやすいようにしてもらいたいということです。企業の方も色々なシステムを使っている中で、どのお客様にも『社労夢』だけを使ってくださいというのは、お客様目線に立って言えば抵抗感があるでしょう。それをある程度フレキシブルに対応できる方法があると助かります。

中企団職員：今後、事務所をどのようにしていきたいですか？

黒川先生：顧客先を増やすとか、従業員を増やすという意味での拡大は目標として掲げていません。

現在、当法人では仕事の内容を変えるということに、重点を置いています。例えば、スタッフの仕事の量を項目ごとに分けた場合に、8割を机に座って給与データを入力している、あるいは手続きをしているということがあります。重要な業務ではありますが、できる限りその業務に費やす時間は減らして、法人自体がもっと社労士として求められている仕事をしようと、質を変えていこうとしています。これは去年に引き続きですが、今年も目標はその点に据えています。

『社労夢』にも繋がってくるのですが、その業務を減らすためにも、お客様との情報共有をスムーズにする必要があるのです。それで、空いた時間をお客様との別の創造的な仕事の時間に当てていくということを推し進めたいと考えています。



社会保険労務士法人 アーク&パートナーズ

代表社員 特定社会保険労務士 黒川健吾

職員 30名

所在地 〒100-0006 東京都千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館11階

電話番号 03-6551-2540 **ホームページ** <http://www.arcandpartners.com>

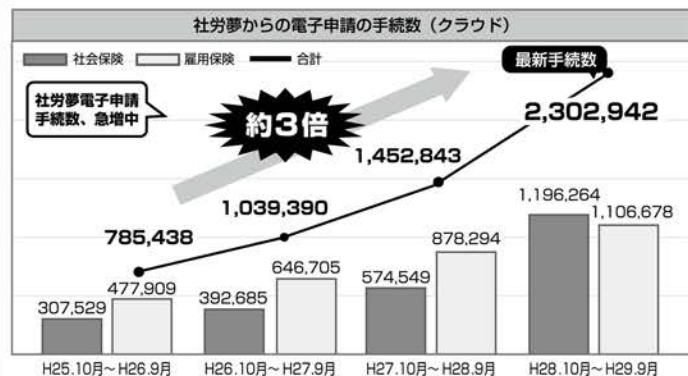
平成9年に事務所設立、以後、税理士～司法書士・米国税理士とのワンストップサービスを展開。平成19年に法人化して現在に至る。

社労士業務を「企業を継続的に成長させる仕事」と捉え、「どういう会社になりたいのか?」「どういう人材を必要とするのか?」などをヒアリングしながら、先々を見据えたサポートに注力。「経営者の懐刀」としてともに未来を作っていく存在となるべく、お客様のよき相談相手となりながら経営課題の解決に取り組んでいる。

社労夢の電子申請はお陰さまで230万件突破

電子申請 業界シェアNo.1

(*クラウド型社労士業務支援システム)



東京開催 社労夢シリーズ 対象製品フォローアップ 説明会を定期開催

ユーザー様向け

社労夢をご利用頂くにあたり、より快適なシステムのご利用をサポート致します。

3月9日(金)

4月13日(金)

*日程は変更になる場合がございます。

- 給与計算の計算式の作り方がわからない!
- 電子申請の証明書はどこに保存するの?
- 新しい職員に基本操作を指導してほしい...

フォローアップ説明会で操作の疑問にお答えします!

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

資料請求はこちら

<http://www.mks.jp/c2b/>

第5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】法知識と「実際の就業規則条文づくり」を結びつける

1. 法知識を就業規則条文化する技術の習得・育成方法

連載第3回目で書きました通り、制定法主義の我が国にあっては、労働基準法などの成文法を最も重要な法源としていますが、成文法は行間の解釈が多いため、判例法、慣習法(法的拘束力を持つ慣行)、条理(物事の道筋・道理)が法として活用されるケースが少なくありません。従って、社労士実務をする上では、労働基準法などの条文の「行間」を読み解く以下の知識の習得が欠かせません。

- ①通達(発基、基発、基収、基監発、収監、発婦、婦発、婦収、女発、女収など)
- ②判例(「先例としての価値を有する裁判例」。特に最高裁判例は以後の裁判に拘束力あり)
- ③学説、統計資料(高名な労働法学者の学説や、労働政策研究・研修機構などの権威ある統計資料) など

こうした法知識は、筆者が連載第3回目で詳解した書籍と勉強法を駆使すれば習得できますが、多くの社労士の先生方がこの知識を如何に実際の「条文づくり」に活かしていくかに悩んでおられるように思えます。そこで、筆者の事務所の勤務社労士教育で実践している方法を紹介します。

まず、先生方が顧問先企業等で就業規則の「改定」のミーティングを行われる際に、ぜひ新人勤務社労士を帯同して頂きたいと思います。そして、当日は訪問先企業で、以下のものを用意しておいて頂けるようお願いしましょう。

- ノートPC(Wordが搭載されているもの)
- プロジェクター、スクリーン、PCと接続するコード類
- ホワイトボード など

セミナーではなく就業規則の改定のミーティングなのに何故このようなものを用意して頂くのかと言うと、条文の修正を可視的に行うことでお客様のコンセンサスがその場で得られ、お手間が少なくて済み、事務所への持ち帰り作業を減らせ、更にその場を「勤務社労士育成の場」としても活用できるからです。つまり、先生方の行間も含めた法知識を駆使してその場で条文化する技を、新人勤務社労士に見せて体感して頂くわけです。

そして、これを何社分が繰り返したら、今度は新人勤務社労士にこの技を伝授していきます。伝授のタイミングは、上記法知識を単元ごとに行う知識確認テストなどで全単元について及第点レベルに達し、かつ、上記帯同を5社ほど経験したあたりかと思います。各社ごとに色が出やすい次の項目については最低限事務所内で、先生方が講師・試験官となって条文改定シミュレーションをしておきましょう。



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!働き方改革 残業ゼロの労務管理』(第一法規)、『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。

- (1)試用期間・本採用拒否 (2)服務規律 (3)労働時間
- (4)休暇(有給休暇・特別休暇・裁判員休暇など) (5)休職・復職
- (6)賃金(特に、役職手当・家族手当・住宅手当・資格手当・精皆勤手当・通勤手当と賞与) (7)懲戒
- (8)パート社員・嘱託社員就業規則など非正社員就業規則の特有ポイント(契約更新、退職、第二・第三定年など) など

これを経たら、今度は先生方に代わって新人勤務社労士が就業規則改定ミーティングの進行役となり、先生方はそのサポートとして暫く帯同して上げて下さい。これをやはり5社分ほど経験すれば、まずはひとまず一人で勤務社労士として訪問して就業規則改定ミーティングが出来るようになります。

ここまで先生方の事務所での勤務社労士育成をすると仮定して書いてきましたが、先生方自身がもし新人社労士で自分自身がまずこの技術を習得されたい場合も、手順としては全く同じ経験を積んで行けばいいのでぜひ実践してみてください。

2. 就業規則の作成・改定実務の実際と値決め・工数管理の留意点

就業規則の実務では、一般的に「雛形」を基にして、そこに先生方の「こだわり」を追捕して事務所独自の「就業規則ベースデータ」を作成してこれを活用していくと思われます。

そして、就業規則の作成・改定の「値決め」を考える上では、この業務の「工数」には以下の二点があることをまず理解して下さい。

- ①訪問打ち合わせ時間
- ②訪問の事前・事後の事務所での作業時間

まず、前者①は、1回2時間～3時間程度で、合計2回から5回程度かと思いますが、次に②にですが、これは①の時間の1.5倍程度です。つまり、工数としては、訪問時間数の2.5倍を見越しておけばいいでしょう。従って、契約書には以下の点をキチンと記載しておくことが肝要です。下記を事前に取り決めておかないと、際限がなくなり先生方が疲弊してしまいます。

- (1)1回の訪問時間数と訪問回数
- (2)上記(1)を超過した場合は追加のタイムチャージを請求する旨
- (3)検収のデッドラインと回数上限(検収1回につき10日以内程度の猶予で、上限回数は2回程度でいいでしょう)

次に、就業規則の「改定」業務についてですが、これは基本料金の範囲内でやるのは先生方の事務所の「就業規則ベースデータ」を活用する場合です。従って、自社の現行規程に改定を施していくことを希望する会社にはキチンと別料金を請求するべきかと思います。理由は、後者の場合の方が工数が数倍かかるからです。先生方や勤務社労士が疲弊しないよう、正しい値決めと工数管理をして頂きたいものです。

(次号につづく)

— 初心者から上級者まで対応 —

とん 就業規則 マスター講座

中企団特別講座DVDのご案内

講師：望月 建吾 氏

本講座DVDでは、社労士(あるいは特定社労士)試験合格レベルでは触れられない実務に必要な裁判例・通達・学説等を知得し、いかんして就業規則づくりの各条文に作っていくかだけをとことん学びます。
実務経験が乏しい先生から大事務所経営者で勤務社労士を育てる立場の先生まで、幅広いレベルの先生方を対象としながらも、近時の「就業規則づくり」を体系的に学ぶためには必聴の講義です!

本講座で、実務に必要な裁判例・通達・学説等を知得し、就業規則づくりを体系的に学ぶことで...

- "何を勉強すべきかわからない"先生 → ベースとなる裁判例等の知識が身に付き、またその後の勉強法も学べます
- "知識はあるが実務がわからない"先生 → その知識を就業規則づくりや業務に活かすコツを知得、「実務レベル」の実践力が身に付きます
- "実務はある程度できるが、より効率的な就業規則づくりを学びたい"先生 → 効率的な就業規則づくりの手法を学べ、業務の精度と回転率を上げることができます
- "勤務社労士に就業規則づくりを伝授したい"先生 → 現在進行形でその実践をしている講師から事務所における実践譚を聴くことで、自事務所における勤務社労士育成と、勤務社労士による就業規則づくりの精度と回転率を上げることができます。

第1回

総則・人事

- 就業規則の立て付けと基本原則
- 総則の法の枠組みと規定づくり
- 採用・試用期間・異動の法の枠組みと規定づくり など

第3回

休職・賃金・解雇等

- 休職・復職の法の枠組みと規定づくり
- 賃金・賞与・退職金の法の枠組みと規定づくり
- 解雇・雇止めの法の枠組みと規定づくり など

第2回

服務規律・勤務・休暇等

- 服務規律の法の枠組みと規定づくり
- 労働時間・休憩・休日の法の枠組みと規定づくり
- 休暇・休業の法の枠組みと規定づくり など

第4回

退職・安全衛生・懲戒等

- 退職・定年・継続雇用の法の枠組みと規定づくり
- 安全衛生の法の枠組みと規定づくり
- 表彰・懲戒の法の枠組みと規定づくり
- 多様な働き方の法の枠組みと規定づくり など

講義にご参加いただいた先生方の「生の声」をご紹介します!!



他の中 就業規則についての内容では、
学習方法・制作手法、各条文、何となく手回し
内容では

とても内容が濃く参考になった。今後いくつ資料も手直しして勉強し、今後の
就業規則作成に反映したいと思ってる。私の取組の範囲が小さい会社なので、
あれ、これかは、その両方に焦点を合わせてご講義いただければと思います。



多くの根拠となる法令、判例も豊富にご説明いただいたため、
どう運用するか、どうお客様へ説明するかの参考になりました。



常任幹事社労士

幹事社労士

38,880円(税込)
77,760円(税込)

お申込み
お問合せ

<中企団事業部>
【TEL】 03-5806-0298
【MAIL】 info@chukidan-jp.com

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】

さいごうたかもり(1828~1877)。
薩摩国(鹿児島県)生まれ。1866年、薩
長同盟成立に尽力。1868年、江戸城の
無血開城を実現。1877年、西南戦争に
敗れ、自決。

【参考文献】

(*)「西郷南洲書 石版刷巻物(敬天愛人)」(西郷隆盛、鹿児島県立図書館所蔵)

(**)「[新訳]南洲翁遺訓 西郷隆盛が遺した『敬天愛人』の教え」

(松浦光修編訳、PHP研究所、2008年12月)

「『やり抜く力』が磨かれる! 西郷どんの言葉」(齋藤孝、ビジネス社、2017年9月)

「西郷どん式 リーダーの流儀」(吉田幸弘、扶桑社、2017年9月)

「西郷南洲顕彰館ウェブサイト」(西郷南洲顕彰館)

西郷隆盛(幕末の志士)が残した言葉から何を学ぶ…

「敬天愛人」(*)

冒頭の言葉は、「謙虚な姿勢で私利私欲にとらわれず、自らの志や信念を貫く」ということを表しています。

木戸孝允(きどたかよし)、大久保利通(おおくぼとしみち)とともに維新の三傑に数えられる西郷。明治維新150周年に当たる2018年には、NHK大河ドラマの主人公としても注目されています。

西郷は下級武士の家に生まれましたが、薩摩藩藩主の島津斉彬(しまづなりあきら)に能力を見込まれて、活躍の場を得ました。西郷自身も斉彬と同様に多くの人材を抜てきしており、たとえよそ者であっても、能力がある者は重用しました。参議の抜てきに関するエピソードにその一端を見ることができます。

当初、明治政府の参議は薩摩藩、長州藩、肥前藩各1名、土佐藩2名で占められていました。西郷は岩倉使節団が渡欧し、留守政府を預かる役を任された際、新たに肥前藩出身者

2名を参議へと抜てきしました。この2名の抜てきにより、学校教育や司法などといった国の発展に不可欠な制度整備のスピードを上げようと考えたのです。

こうした西郷の姿勢は、大久保と対照的だとする評価があります。大久保の場合、肥前藩出身者を“利用”することには賛成だったものの、参議への抜てきには反対だったようです。

一方、西郷の考えは違います。西郷には、古い日本を壊し、新しい時代を築くという確固たる志がありました。そのために重要なのは、その人が「何ができるか」「何を考えているか」といったことであり、「どこの出身か」は問題ではなかったのでしょう。

西郷のこの「人そのもの」を重視する姿勢は、次の言葉にも表れています。この言葉は、制度や方法などは後からついてくるものであり、まずは人があってこそ、人が一番の宝であるということを意味しています。

「人有て後(のち)方法の行わるるものなれば、人は第一の宝にして、己れ其人に成るの心懸け肝要なり」(**)

「何か」を成し遂げる。大きなことも小さなこともあります。それが日々の私たちの取り組みです。成し遂げるべき「何か」は人によって違うものの、多くの時間を費やし、つらいことがあっても続けるのは、その「何か」がキラキラしているからでしょう。

「何か」にキラキラとした輝きを与えているのは、その人が抱く「志」です。そして、多くの熱量が込められた場所に人は引き寄せられ、自分もそこで力を尽くしたいと感じるようになります。

西郷の素晴らしさの1つは、過去にとらわれない人材登用

です。しかし、もっと大切なのは人を集められたことです。西郷自身やその志に魅力がなければ、誘っても断られたかもしれません。あるいは、命令だから仕方なく参加し、適当にやっただけかもしれません。

そうならなかったのは、西郷がキラキラした「何か」を示せたからです。翻って経営者の皆さんはどうでしょうか。志の熱量は維持されているでしょうか。ビジネスには協力者が必要であり、それを引き寄せるのは経営者自身なのです。

以上(2017年11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10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3)

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、時間外労働の上限規制の基軸となる「三六協定に関する法規制」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 ― 原則として、「法律」で規定する

三六協定は、労働基準法36条に根拠を有する労使協定ですが、現在、協定に関する具体的な規制は、省令(労働基準法施行規則)や厚生労働省告示(いわゆる「限度基準」)に規定されています。今回の改正では、この点にメスを入れ、協定に関する基本事項は、原則として、「法律」(労働基準法)で定めることとされています。

2. 協定事項の見直し

協定に盛り込むべき事項について、たとえば、労基則16条で1日・1日を超える一定期間(限度基準2条で、1日を超える一定期間は、1日超3箇月以内の期間・1年間とされている)について延長可能な時間を定めるとされていますが、実務の現状を踏まえ、1日・1箇月・1年間について延長可能な時間を定めることにするなどの見直しが予定されています。また、時間外・休日労働を適正なものとするために必要な事項について、省令で定めるべきものとされています。具体的には、健康確保措置、限度時間を超える時間外労働が行われた場合の割増賃金率などが、協定で定める事項として、労基則に規定される見込みです。

3. 限度時間に関する見直し

<原則基準>

時間外労働の限度時間については、現在、いわゆる「限度基準」で、1月45時間、1年360時間という原則的な上限が規定されています。この基準については、「法律」に格上げされ、罰則付きで履行が強制されることとなります。

<特別条項>

現在、長時間労働の是正という観点から問題視されているいわゆる「特別条項」については、どうなるのでしょうか。改正後も、労使の合意による特別条項の存在は認められますが、以下に指摘するような一定の歯止め(上限時間)が導入されます。また、特別条項に関する規制も、「法律」に明記されることとなります。

※特別条項に関する歯止め

- ① 1箇月の時間外労働及び休日労働は、100時間未満
- ② 1年につき時間外労働させることができる時間は、720時間以内
- ③ 時間外労働が1月45時間を超えることができるのは、1年について6箇月以内

上記のうち、①については、過労死ラインぎりぎりであり、規制として緩すぎるのではないのかという労働側からの批判が強いところですが、②については、時間外労働のみを念頭に置いた規制であるため、休日労働が含ま

れていないことが批判されています。

なお、もう一つ長時間労働に対する歯止めとして、2～6箇月のそれぞれの期間における時間外労働及び休日労働の1箇月当たりの平均時間は80時間以内という規制が設けられる予定ですが、これは、三六協定を規制するものとはいえません。

4. 指針の策定と行政指導

厚生労働大臣は、時間外労働・休日労働を適切なものとするため、三六協定で定める時間外労働・休日労働について留意すべき事項、時間外労働に係る割増賃金の率などの事項について、指針を定めることができるとされています。また、この指針に関しては、行政官庁が、三六協定の当事者に対し、必要な助言・指導を行うことが予定されています。

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活用ください！！

【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幹事社労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

第9回

『目標▲20% 電力コスト削減の4ステップ』

中小企業診断士
尾崎 佳貴 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。

1. 事業活動と電力

我が国において電力は、明治時代に電灯として導入されて以降、照明だけでなく動力源、熱源など様々な用途で利用されており、今や国民生活や経済活動において必要不可欠なエネルギーとなっている。電力は主に製造業の生産設備等において大量に使用されるが、小売業・サービス業においても照明・空調・PC等の事務機器使用等、事業活動にとって切っても切れないものである。

2. 電気料金単価の上昇

経営と密接不可分なエネルギー＝電力であるが、電力料金単価は上昇基調を辿っていることをご存じだろうか。過去8年の電力料金単価の推移（表：東京電力等の10電力会社の電気料金単価（図I））をみると、東日本大震災の発生した2010年度を基準にした場合、2016年度においては「電灯（主に家庭用）」の単価は約20%、

「電力（主に事業用）」の単価は約30%、それぞれ上昇している。2015年度以降は世界的にエネルギー価格（火力発電の燃料となるLNG・石油・石炭等の価格）が下落したことや、2016年4月の電力小売全面自由化により、足元の電力料金単価は若干低下しているものの、東日本大震災前と比較すると高止まりの状況である。

中長期的なエネルギー価格の動向としては、経済成長速度は鈍化しているものの中国のエネルギー需要は拡大しており、インド・中東エリアでも経済成長に伴って、より多くのエネルギー需要が生じる見通しである。一方、エネルギー供給においては、米国のシェールガス・シェールオイルの生産拡大が見られるものの、エネルギー需給バランスとしては、世界的なエネルギー獲得競争による需要拡大に引っ張られることで、エネルギー価格は上昇基調を維持するものと見込まれる。

〔Step1〕運用改善

ムダな電力消費をなくすことにより、電力使用量(kWh)を削減するアプローチである。不使用時のスイッチOFF、エアコン設定温度の見直し、照明の間引き等、ムダを徹底的に排除する取り組みでありコスト削減の基本である。コスト削減意識の向上・持続化が必要となるため、習慣化するまで粘り強く定着活動を展開する必要がある。

〔step2〕設備改善

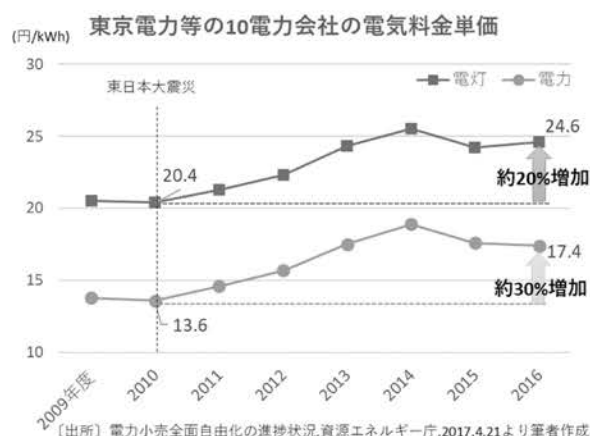
高効率設備を導入することにより、エネルギー投入量（インプット）に対する効果・効能（アウトプット）を高めるアプローチである。例えば、15年前から使用しているエアコンを省エネ性能の高い最新型エアコンに更新することや、蛍光灯のLED化等があげられる。従来と同様に設備機器を使用した場合でも、エネルギー投入量（電力使用量＝kWh）を低減することができるだけでなく、最大電力(kW)の低減にもつながるため、電力コスト削減の王道といえる。

なお、設備投資に対するイニシャルコストが必要となるが、リースや補助金を活用することにより、財務負担を低減することが可能である。補助金の活用については次項にて詳述する。

〔step3〕契約電力の見直し

上記の運用改善、設備改善の取り組みにより、最大電力(kW)が低減される。また現状の契約が必要以上に大きいケースも少なくないため、契約電力（契約アンペア、契約kW）の見直し・最適化を行うアプローチである。これにより基本料金の削減につながる可

図I



3. 削減に向けた4ステップ

電気料金単価が上昇するなかで、これまでと同様に電力を使用すれば電力コストの増大は不可避である。一方で、電力コストについては、使用方法のポイントや電力契約の仕組みを知ることで、主体的にコントロールすることが可能である。

以下では、電力コスト削減に向けた4ステップについて紹介する。

能性がある。また、現在、高圧供給を受けているものの、電力使用が著しく少ない場合には、低圧供給に切り替えることにより、変電設備の更新費用(通常、数百万円を要する)や電気主任技術者への法定点検委託コスト(年間数十万円)を削減することも可能である。

〔step4〕電力会社の見直し

電力調達先を見直すことにより、電力コストを構成する「基本料金単価(円/kW)」「電力使用量単価(円/kWh)」を低減するアプローチである。現行契約よりも単価を引下げることができればコスト削減に直結する。

2016年4月の電力小売全面自由化により、高圧供給(工場、ビル等)だけでなく、低圧供給(小規模工場、家庭用も含む)においても、電力会社を選択することが可能である。様々な電力会社が独自の料金メニューを提案しており、自社の電力使用状況に最適な電力会社と契約することにより、電力コスト削減効果を最大化できる。

電力契約先を変更した場合でも、電力供給網は従来通り地域電力会社(東京電力等)を介するため、電力品質に対する心配は基本的に不要となる。(図Ⅱ)

4. 省エネ設備投資に対する補助金活用

国の定めた一定基準を上回る省エネ性能を有する設備投資に対しては、国から省エネ補助金が交付されており、平成30年度予算案においても例年同様に予算措置が施されている。対象となる設備は、エアコン、LED照明、チラー、ボイラーなど多岐に渡る。この1～2年で設備更新を検討されている場合は、補助金の活用を検討したいところである。

例年であれば、「補助率1/2～1/3」、

「補助上限額 数千万円」といった補助金を受給できるケースもあるため、省エネ設備に対する投資回収期間を短期化することが可能である。

5. 削減事例

以下では、4ステップによる電力コスト削減方策および設備投資に対する省エネ補助金を活用した事例についてご紹介する。

対象事業者は、東京都内の製造業(印刷業)、資本金1,000万円、従業員20名。東京電力より高圧供給を受け、契約電力:280kW、年間電力コスト:20,000千円。設備としては、大型オフセットプリンタが2台稼働し、エアコンは15年前に設置、照明は蛍光灯と水銀灯を使用している。

具体的な削減方策として、運用改善では「空調機室外機・室内機の清掃」「空調機温度設定の厳格管理」等により、年額370千円(年間電力コストに対して▲1.85%)の削減。設備改善では空調機の一部を「高効率空調機へ更新」等により、年額1,700千円(同▲8.5%)の削減。また、最大電力のモニタリングをしていなかったため、毎年夏場に不用意な最大電力を出してしまい、高額な基本料金を支払っていたことから、「電力監視装置」を設置し、最大電力のモニタリングと出力抑制を行うことで、基本料金を年額200千円(同▲1.0%)削減。さらに電力会社3社から見積を取得し、基本料金単価および電力使用量単価ともに引き下がる最も好条件の電力会社へ切り替えることにより、年額1,000千円(同▲5.0%)を削減。コスト削減額は合計で3,270千円(同▲16.35%)まで積上げることができた。

加えて削減方策の中で設備投資が必要となる高効率照明、高効率空調

機、高効率変圧器、電力監視装置については、省エネ補助金を活用することにより、設備投資額合計16,000千円のうち、約1/3の5,300千円を受給。投資回収期間4.9年を補助金活用により、同3.3年まで短縮した。(図Ⅲ)

6. さいごに

世界的なエネルギー獲得競争により、中長期的な燃料価格は上昇を辿るものと思われる。燃料価格の上昇は直接的には、ガソリン代等の上昇として、さらに巡り巡って、原材料の仕入コストや、電力コストの増大というかたちで経営を圧迫する。仕入コスト等は取引相手があるためコントロールは容易ではない。一方で、自社で使用する電力については、使用方法、設備機器、電力調達先まで自社が主体的に決定することが可能である。基本的なノウハウを理解すれば、容易に取り組むことができる方策が多いことから、外部専門家を上手く活用することで継続的なコスト削減につなげていただきたい。

株式会社アルファコンサルティング
代表取締役
尾崎 佳貴 氏

中小企業診断士、日本生産性本部認定経営コンサルタント、一般社団法人台東区中小企業診断士会理事。
東京電力(株)出身。従業員30名程度の比較的小規模な製造業、サービス業を中心に経営戦略の立案、アクションプランの策定、その実行支援まで一貫したハンズオン型のコンサルティング業務を行う。他に東京商工会議所等の公的機関で専門家を務める。

図Ⅱ



図Ⅲ

項目	No.	具体的な方策	削減期待額	方策実施費用	投資回収期間
電力コスト削減方策	1	・照明の間引き	20 千円/年	0 千円	— 年
	2	・空調機の設定温度の厳格管理	50 千円/年	0 千円	— 年
	3	・空調機室外機、室内機清掃	300 千円/年	0 千円	— 年
	4				
	5	・高効率照明への更新	500 千円/年	3,000 千円	6.0 年
	6	・高効率空調機への更新	1,000 千円/年	10,000 千円	10.0 年
	7	・高効率変圧器への更新	200 千円/年	2,500 千円	12.5 年
	8				
	9	・電力監視装置の取付	200 千円/年	500 千円	2.5 年
	10				
	11	・電力調達先の切替	1,000 千円/年	0 千円	— 年
	12				
合計			3,270 千円/年	16,000 千円	4.9 年
合計 (補助金活用時)			3,270 千円/年	10,720 千円	3.3 年

CHUKIDAN 研修会ハイライト

No.321【特別研修会】

多様な働き方時代の「新しい社内ルール」の作り方



講師

社会保険労務士 畑中 義雄 氏

(有)人事・労務 チーフ人事コンサルタント / 日本児童文芸家協会 監事 / NPO法人卯清(うせい) 理事
卸売り専門商社の営業職を経て2001年社会保険労務士試験合格。主に中小企業を中心に事業主の立場に立った経営・人事相談を行う。特に賃金・評価制度においては、日本型年俸制度、コンピテンシー、目標管理などを用いたオリジナル人事制度構築を数多く手掛け、クライアント企業の活性化と業績アップに多くの成果をあげている。
【主な著書】「従業員満足(ES)向上型人事制度のつくり方」(日本法令)、「人事労務の実務辞典」シリーズ1巻～5巻(秀和システム)、「儲けをうみだす人事制度 7つのしくみ」(ナナブックス)、「会社が得する就業規則」新版(WAVE出版) 他

～これからの時代に合致する社内ルール作りについて～

厚生労働省では、女性も男性も、高齢者も若者も、障害や難病のある方も、一人ひとりのニーズにあった、納得のいく働き方を実現するため「働き方改革」の実現に向けて取り組みを進めています。それは、企業にとっても、少子高齢化による労働力不足を補う為の手段の一つとして、積極的に取り組まなければならない課題となっていくでしょう。しかしながら、その取り組みを進めるためには、従来と異なる働き手に合わせた柔軟な制度を導入することが重要となりますが、その制度設計に苦慮する企業も多いと聞きます。そこで今回は、これまでも度々、中企団の研修会にご登壇いただいております

畑中先生に、「働き方改革」に対応する「社内ルール作り」の手法について、事例を交えてお話いただきました。

まず、社内ルール作りの根本となる労働関連法改正の動向について見ていきます。この先、「働き方改革」の一環として、多くの労働関連法の改正が予定されており、当然の事ながら、それらを踏まえたルール作りが必須です。また、その中で特に対応が難しいと思われる「同一労働同一賃金」に関しては、実際の裁判例も見ながらその改正案の方向性について紹介していきます。

次に、「多様な働き方への対応」についての話に移り、その対応によって企業にもたらされる経営効果について取り上げます。そして、それらの要素を取り入れた「ホラクラシー経営」について、既に実践している会社の事例を交えて紹介しています。これまでの日本の会社では、なかなか実践されてこなかった経営スタイルですが、「将来的には、日本の会社の何割かはこのような形になるのでは」と畑中先生は仰っています。

そして、今回の研修会のポイントである「新しい社内ルールの作り方」について、実際の事例や規定例を交えながら見ていきます。今、話題となる事が多い「テレワーク制度」や「限定社員制度」の導入のポイントから始まり、「一度、退社した後、再度入社を希望する元社員を特別の待遇で優先的に受け入れる」という「ジョブリターン制度」や、「会社が社員の奨学金返済の支援をする」という「奨学金返済支援規定」等、畑中先生が実際に会社に導入したユニークな制度や規定についても数多くお話いただいています。

講義の中で畑中先生が仰っていますが、多様な人材が活躍できるようにするためには、社内の仕組み作りだけでなく、その仕組みを受け入れる土壌として、組織の風土づくりや、個人の意識改革がないと浸透しません。そして、取り組みを一步一步前に進めていくことが重要であると説きます。そこで社労士が制度作りのみならず、研修等で継続的に関与していく道筋もあるでしょう。

今回の研修会でご紹介している数多くの制度の構築事例は、「働き方改革」により、変化が求められる「社内ルール」作りに取り組まれる際の大きなヒントとなるのではないのでしょうか。

収録

平成29年12月7日
(収録時間:2時間12分)

金額

幹事 ¥5,400(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

- ・働き方改革にまつわる法改正の方向性
- ・注目判例で見る今後の同一労働同一賃金
- ・多様な働き方はなぜ必要か
- ・新しい社内ルールの作り方と事例
「限定社員制度」「社員紹介制度」「社内FA制度」「在宅勤務制度」「チーム報奨金制度」 他

CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

小さな会社でもできた！ 働き方改革 残業ゼロの労務管理

著：望月建吾、木村純一

価格：2,400円(消費税別) 出版：第一法規

本書は2015年5月に上梓された3冊目著書の増刷版です。当時は想定されなかった「働き方改革」についてや、36協定の特別条項の上限設定や高度プロフェッショナル制度と言った労働時間関連の法改正の観測について内容を追補。著者がこれまで200社以上を支援し成功させてきた残業ゼロの労務管理™について詳しく解説。第一章は著者の成功事例企業の経営者との共著という今までにない形式。加えて、従業員20名以下の小さな会社であり、かつ、小さな失敗や停滞なども経験しながらも標準的な期間で実際に長時間労働が減り、生産性アップも達成した成功事例の中から、一見すると残業ゼロが難しいと思える業種の成功事例を10社以上紹介しています。



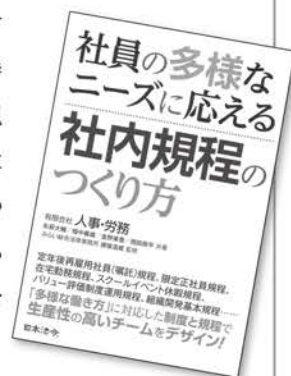
社員の多様なニーズに応える 社内規程のつくり方

著：矢萩大輔、畑中義雄、金野美香、西田周平(有限会社人事・労務)

監修：横張清成

価格：2,800円(消費税別) 出版：日本法令

今や企業の戦力は「新卒で入社し、年功的に賃金上がり、残業や転勤の命令に応じながらキャリアアップしていく」という正社員ばかりではありません。AIが急速に進化する現在、働き方や働くことへの価値観も若者を中心に大きく変わってきています。在宅勤務、副業、地域や時間の限定社員など、これまでの「就業規則」とは違う新しい働き方のルールが求められているのです。本書では、高まりつつある社員の多様な働き方に関するニーズに対応するための新しい規程で事例などに沿ってご紹介しています。



最適な労働時間の管理方法が わかるチェックリスト

著：濱田京子

価格：1,800円(消費税別) 出版：アニモ出版

「働き方改革」が叫ばれるなか、社会問題にもなっている長時間労働を是正するためには、労働時間管理の方法を見直すことが急務であり、それぞれの会社にあった労働時間制度を導入する必要があります。

本書は、労働時間制度の見直しを考えている経営者や人事労務の担当者、社会保険労務士などを対象に、業種・業態・各会社の実情に合わせた労働時間管理の最適な方法が、チェックリストを確認していただくだけで簡単に見つけられる内容となっています。また、会社が重要視するポイントから逆引きで選択可能な労働時間管理方法を探すこともできます。さらに、今後予定されている労働基準法の改正内容も織り込んだ、スグに役立つガイド本です。



小さな会社だからできる求人大作戦！ マンガでわかる！募集・採用・雇用条件でチャレンジする全33テーマ

著：糟谷芳孝

価格：1,800円(消費税別) 出版：自由国民社

求人倍率が、バブル期を超える43年ぶりの高水準を記録する中、「求人しても人が集まらない」「応募が全くない」という、中小企業の嘆きの声は日増しに大きくなっています。今の時代、ただ求人を出すだけでは、良い人材を確保することは到底できません。

本書では、中小企業の経営者及び人事担当者を対象に、小さな会社でも簡単に取り組める実践的な求人对策を「不動産広告」「婚活」「テレビショッピング」などの身近な例を取り上げ、マンガでわかりやすく解説しています。人手不足、求人難に悩む中小企業に、ピッタリの1冊です。ぜひ一読ください。



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4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。



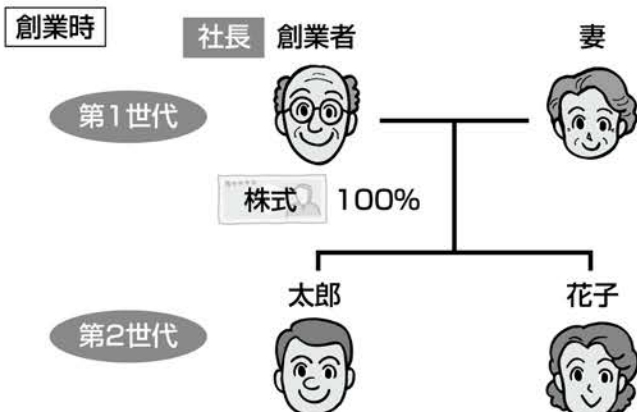
事業承継支援に取り組もうと意気込む社会保険労務士の先生が増えてきています。本シリーズでは、事例を読むことで、事業承継の実務の現場をイメージしていただき、事業承継支援に取り組むきっかけとしていただきたいと思います。

【事業承継と相続】

創業100年という老舗企業がありますが、世代を超えて存続する優良な企業は、事業承継に成功するとともに、**「相続」というイベントを乗り越えてきています**。社長は、事業の経営者であり、事業という価値ある財産を所有する個人でもあります。子供に承継する場合、事業を承継する相手は後継者である子供1人ですが、社長個人の財産を承継する相手は、相続人となる子供たち全員です。つまり、社長は、**複数の子供たちの中から、事業を承継する子供1人（後継者）を選別している**ということになります。

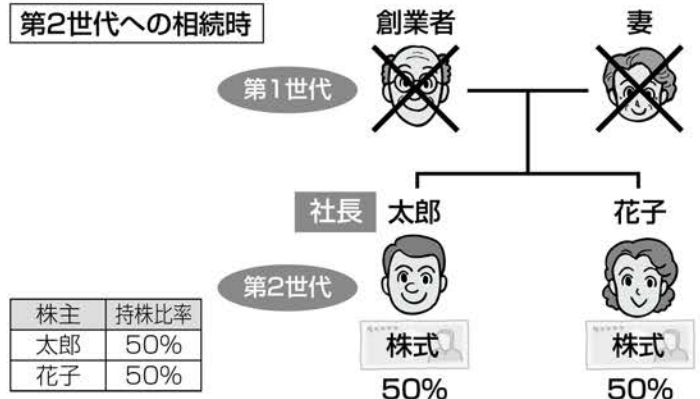
しかし、実務の現場では、事業を承継する子供を1人に選別していないケースが多く見られます。このようなケースを検討してみることにしましょう。

例えば、平等を重んじる家系において、「会社の株式は、代々均等に分割して相続する」というルールがあったとしましょう。



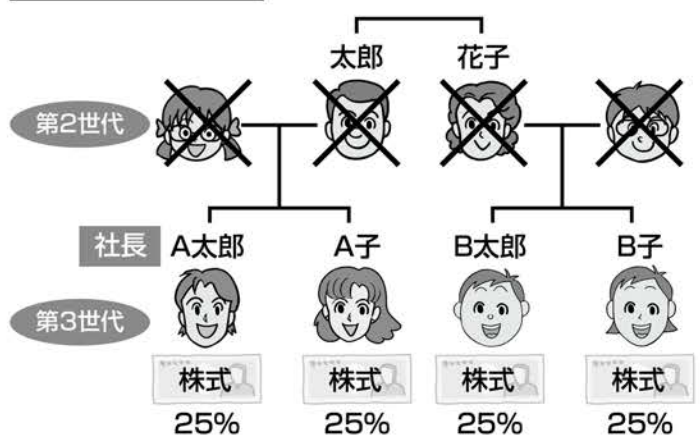
まず、第1世代から第2世代への相続です。社長が他界して相続が発生し、長男と長女が株式50%ずつ承継したとしましょう。会社経営は、創業者から長男の太郎へ承継されました。

第2世代への相続時



次に、第2世代から第3世代への相続です。経営は、太郎から長男のA太郎へ承継されました。

第3世代への相続時

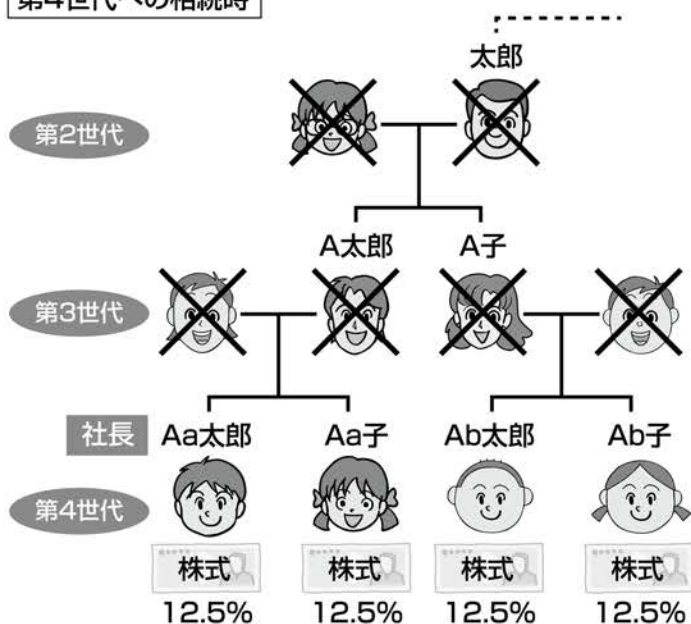


株主	持株比率
太郎	50%
花子	50%

株主	持株比率
A太郎	25%
A子	25%
B太郎	25%
B子	25%

さらに、第3世代から第4世代の事業承継です。経営は、A太郎から長男のAa太郎へ承継されました。

第4世代への相続時



株主	持株比率
A太郎	25%
A子	25%
B太郎	25%
B子	25%

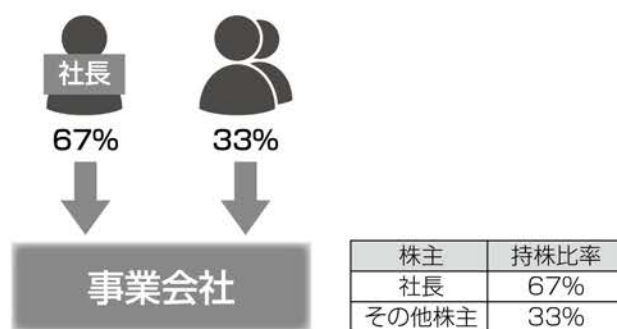
株主	持株比率
Aa太郎	12.5%
Aa子	12.5%
Ab太郎	12.5%
Ab子	12.5%
Ba太郎	12.5%
Ba子	12.5%
Bb太郎	12.5%
Bb子	12.5%

このような株式を平等に分割するというルールを持つ家系では、3回の相続を経て、8人に**株式が分散**されることになりました。その結果、社長であるAa太郎の持株比率は12.5%しかありません。この状態では、Aa太郎は、株主総会でいつ解任されるかわかりません。

このように、相続は**株式の分散**をもたらす危険なイベントです。次期社長に株式を集中させないとすれば、社長の支配権が失われ、その地位が不安定なものになってしまうのです。

会社法の観点から、社長の支配権が絶対的に安定するのは、株主総会の特別決議を可決させることのできる**「3分の2超」の持株比率**です。例えば、次のように、社長が67%(>3分の2)を所有している会社の社長の支配権は、安定しています。社長が絶対的な権力を持っている状態であり、社長のワンマン会社だと言えるでしょう。

社長が67%所有している会社

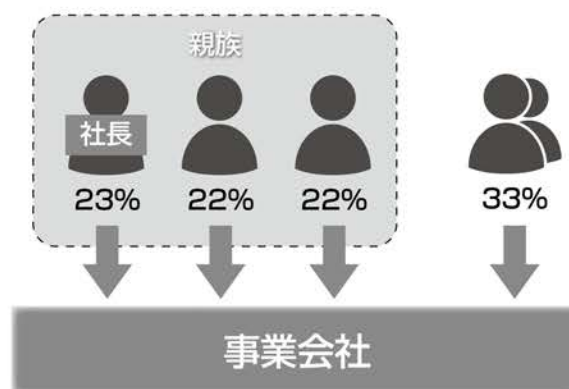


※ その他の株主とは、遠い親戚や他人のことを言います。

このように社長の支配権が安定している会社のことを、**「オーナー企業」「オーナー・ビジネス」**といいます。

しかしながら、会社が成長すると株価が上昇し、相続人である子供1人に株式を集中して相続させることが困難となることから、複数回の相続を経て、親族内で株式が分散してしまうケースが多く見られます。上述のケースは、8人の株主が12.5%ずつ所有する極端なケースでしたが、実際には一部の相続人が株式を継がないこともあるため、中途半端に株式が分散し、以下のようなイメージとなります。

創業家の株主が3人いる会社



株主		持株比率	
親族	社長	23%	67%
	社長の兄弟	22%	
	社長の従兄弟	22%	
その他株主		33%	

このケースでは、3人の親族が3分の2超を所有しているため、3人の親族が合意すれば、支配権を確保することができます。ただし、社長以外の親族が敵対的な立場を取ることになってしまった場合、社長は支配権を確保することはできません。つまり、創業家の親族同士の関係が良好である場合のみ、社長の支配権は安定します。

このように**社長の支配権が、親族の合意に基づいて確保されている会社**のことを、**「ファミリー企業」「ファミリー・ビジネス」**といいます。ファミリー企業では、オーナー企業とは異なり、**親族間での合意形成**が重要なポイントとなります。(次号につづく)

自宅兼事務所や少人数の事務所におすすめ！

幹事社労士向け

セキュリティ対策

新製品のご案内

◎ 無線LANセキュリティ対策

GE1000 Wi-Fiやメールからの
情報漏えいリスクを抑える



不正端末接続禁止機能



万が一、無線LANの
パスワードを破られ
ても認められてない
端末からのアクセス
を未然に防ぐ！

メールセキュリティ事故防止



誤送信や
添付ファイルの
暗号化により
情報漏えい
リスクを抑える！

◎ 社内ネットワークセキュリティ対策

統合脅威管理 **UTM** **SS5000**



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！
原因追求には必須の
ログ保存ができます。

今なら、セットでご導入頂くと特別価格でご提供いたします！

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



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.16

中企団の公式キャラクター ダン・チューキチ。
今年も、広報担当者として皆様に色々な情報をお伝えしてまいります!



●先生方へのご紹介案件が増加しています!

昨年度より業務提携が開始・強化された大東建託協力会、株式会社ジェーシービー、東法連特定退職金共済等のお客様から、社会保険や退職金制度等について「社労士の先生に相談したい」というご依頼が増加しています!また、既存の業務提携先の損害保険ジャパン日本興亜(株)、ソニー生命保険(株)、大同生命保険(株)、第一生命保険(株)等との関係深耕により、こちらからの助成金申請や就業規則改訂、セミナー講師等の依頼も急増しています!

中企団では、これらの業務提携先への新規提案や、他提携先の開拓等により、今後も先生方の顧客開拓に寄与すべく尽力してまいります。

お近くの事業所様より相談等がありましたら、適宜ご紹介してまいりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

ご対応いただいております先生方には、これまでご協力いただきましたこと、この場をお借りして、改めて御礼申し上げます!



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!

- 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 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」
- 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。

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

中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT

1

3月31日まで!「幹事社労士高度化事業 年度末キャンペーン」を実施しております。

豊富なツールで、顧問先企業様へのサービス強化、及び新規顧客開拓にご活用いただける幹事社労士高度化事業は、**「事務所の付加価値向上」、「顧問契約解除の予防」、「従業員の戦力化」**をお考えの先生に最適なサービスが満載です!

ただ今、期間限定の「年度末キャンペーン」により、大変お得にお申し込みいただけます。

	キャンペーン内容
特典1	初期設定費用半額(35,000円+税)
特典2	過去発刊分の中企団研修会DVDを3本プレゼント
特典3	労働新聞社発刊『労働実務事例研究 平成29年版』プレゼント

※更に併用できる割引制度もあります。詳しくは同封のチラシをご覧ください!

1月から開始したキャンペーンで、すでに10名の先生にお申し込みをいただきました! 昨年度複数開催した各種講座DVDも半額でご購入いただける幹事社労士高度化事業。お申し込みをご検討の先生は、この機会をお見逃しなく!

幹事社労士高度化事業の詳細は中企団ホームページ(「中企団」+「高度化事業」で検索!)をご覧ください。

幹事社労士高度化事業説明会(毎週水曜日 午後1時より)のお申し込みや、各種サービスの“サンプルセット”の提供をご希望の先生は中企団 事業部までお申し込みください。
中企団 事業部:TEL:03-5806-0298 MAIL:info@chukidan-jp.com

REPORT

2

『社労士サーチ.com β版』をオープンしました。

社労士検索サイト「社労士サーチ.com」をリニューアルオープンしました。

今後、対企業への露出機会を増やすことにより、企業と幹事社労士の更なるマッチング数増加に努めてまいりますので、登録情報の更新など随時ご連絡いただけますようお願いいたします。

なお、幹事社労士高度化事業にご協賛いただいている先生は、インタビュー掲載や検索上位表示の他にも、個人ページでの他社労士の非表示やお知らせ掲載など、他の先生より優位に情報掲載されます。幹事社労士高度化事業はただ今お得なキャンペーン中となっておりますので、これを機会にぜひお申し込みをご検討ください。

The screenshot displays the Chukidan website's 'Society Laborer Search' (社労士サーチ) section. The main content area includes a search bar and a list of services. The sidebar on the right features promotional banners for 'CUBIC' (a 20-minute personality analysis tool) and 'Society Laborer Search' (a service for finding laborers). The page is designed with a clean, professional layout, using a mix of text and images to convey information.

CUBIC(キュービック)

「幹事社労士の先生と新規企業様お申込無料キャンペーン」を開催しております。

近年、採用難や問題社員の増加などの影響もあり、採用の段階で従業員の隠れた特性を把握したいという企業が増えており、幹事社労士の方からも人材・組織診断ソフト「CUBIC」についての問い合わせが急増しています。

「CUBIC」は、20分程度で実施できる簡便性、帳票の分かりやすさ、廉価なお値段等から、一度導入した企業から非常に好評価を受け、リピートしてご利用いただいています。

そこでこの度、まだCUBICをご利用いただけていない先生のために、「幹事社労士&新規企業様 お申し込み無料キャンペーン」(期間：3月末日まで)を実施しております。CUBICを初めてご利用になる幹事社労士の先生は先生本人分を、CUBICを初めてご利用になる企業様は1社につき1名様まで無料でご利用になれる、大変お得なキャンペーンとなっておりますので、是非この機会にお客様へご提案ください。



※詳細につきましては、同封のご案内チラシをご参照ください。

※すでにCUBICをご利用いただいている先生でも、対象企業が初めてご利用になる場合には、本キャンペーンをご利用になれます)

※CUBICの詳細につきましては、中企団ホームページをご覧ください。

※『CUBIC』の詳細はこちら

⇒ <https://www.chukidan.com/service/cubic>

▽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



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！



全国2,150以上の社労士事務所様、顧問先企業約52万社でご利用いただく信頼と実績の「社労夢シリーズ」

次世代「社労夢」4月バージョンアップ (予定)

次世代の社労士業務支援システム

ネットde社労夢 Ver.5

導入ユーザー様から寄せられたご意見・ご要望、および、
将来想定される多様な利用シーン・
利用環境に対応すべく、次期バージョンの構想を固め、
鋭意開発を進めて参りました。

中小企業福祉事業団幹旋商品

社労夢からの
電子申請はお陰様で
年間230万件*突破
(*平成28年10月～平成29年9月)
業界シェアNo.1
クラウド型
社労士業務支援システム

2018年
4月リリース
(予定)



【従業員情報の詳細画面】



【資格取得届】



【従業員一覧】

- 1 画面デザインを一新し、現行機能を踏襲しつつ直感的な操作を実現。
操作性が大幅に改善されます。
- 2 画面サイズを任意のサイズに変更したり、また入力エリアの表示倍率を変更できるので、
非常に見やすくなります。
- 3 専用ビューワで印刷を行うことによって、プリンタやOSの違いによって生じる印刷の
ズレ等、様々な問題を解決します。
- 4 大量データ(1,000人分)の給与計算処理が最短2分弱(※1)で完了、また算定・月変
処理も大量処理(10,000人分)が短時間で可能になります。
- 5 労災給付がダウンロード用紙のA4カット紙に対応します。

※1) ネット環境等の条件により差異が発生する場合がございます。

お申込み・お問合せは各オフィス、
またはこちらまでどうぞ

<http://www.mks.jp/ch2/>



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