

# NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

119  
2018-Aug

## CONTENTS

### 特別企画

02

## 労働契約法 第20条 現状とこれから

～ハマキョウレックス事件/長澤運輸事件・最高裁判決を受けて～

岩谷・村本・山口法律事務所

弁護士 **村本 浩氏**

04

ダイバーシティの現場から…

06

業種特化社労士の視点から

08

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

10

働き方改革実行計画と生産性向上

～働き方改革関連法の施行を見据えて  
社会保険労務士ができること～

11

～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

12

顧問先を増やそう！

16

経営のヒントとなる言葉

17

法令改正最前線

18

活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～

20

CHUKIDAN 研修会ハイライト

21

CHUKIDAN おすすめ本

22

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～

25

### 新連載

ダン・チューキチが語る！

26

中企団事業報告



幹事社労士4,000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

## 「労働契約法第20条 現状とこれから」

～ハマキョウレックス事件／長澤運輸事件・最高裁判決を受けて～

岩谷・村本・山口法律事務所 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年に弁護士登録(大阪弁護士会)して弁護士としての道を歩み、今に至る。

労働法を得意としており、適正な労務管理・紛争予防に向けてのアドバイスを行うとともに、労使紛争発生時の示談対応、労基署対応、団体交渉の立会い、労働審判手続・仮処分手続・訴訟手続の代理、労働委員会・労働局におけるあっせん手続の代理などを手掛ける。また、各地方の社労士会の研修講師として、多数の講演を行っている。



## 1.はじめに

平成30年6月1日に最高裁判所において、現行の労働契約法第20条に関し、2つの重要な判決がなされた。労働契約法第20条は、期間の定めのない雇用契約者(主に正社員)と有期雇用契約者との間で賃金等の労働条件に相違がある場合、(1)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。)、(2)当該職務の内容及び配置の変更の範囲、(3)その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと定めている。注意しなければならないのは、今回の2つの裁判例はいずれも労働契約法第20条の解釈により判決を下したものであり、いわゆる「同一(価値)労働同一賃金の原則」を認めたものではない点である。例えば、期間の定めのない者同士や有期雇用者同士の労働条件に相違があり、その差異が不合理であったとしても、それを是正する法令は存在せず、今回の2つの裁判例のように損害賠償を認めることはできない。

以下、ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件の最高裁判決を解説した後、今後求められる事業場の対応や働き方改革関連法案の影響について最後にまとめる。

## 2.ハマキョウレックス事件 最高裁判決

(最二判平成30年6月1日)

ハマキョウレックス事件の最高裁判決では、まず、同事件の高等裁判所で採用された「賃金項目ごとに比較し、不合理か否かを判断する」という枠組を採用したことが注目される。同事件の地方裁判所では、各手当の賃金項目をバラバラに判断するのではなく、まとめた一つの賃金体系として正社員と有期契約である契約社員を比較していたが、高等裁判所は基本給や賞与、各手当の賃金項目を原則としてバラバラにした上で、それぞれの賃金項目ごとに正社員と契約社員を比較する枠組みを取っていた。

そして、2つ目の注目点としては、最高裁は、それぞれの賃金項目の比較において、当該項目の賃金が支給される趣旨・目的を就業規則・賃金規程の記載を中心に把握すると共に、当該趣旨・目的により(1)職務の内容、(2)職務内容及び変更の

範囲、(3)その他の事情のどの判断要素を重視すべきかを決定し、不合理か否かを判断するという高等裁判所で採用された判断手法を維持した点である。例えば、住宅手当は、「従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるもの」という趣旨を押さえた上で、転勤があるかどうかという「(2)職務の内容及び変更の範囲」の判断要素を重視し、全国転勤がある正社員は転勤がない契約社員に比べて住宅に要する費用が多額となり得るため、当該費用を補てんするため正社員だけに住宅手当を支給することは不合理ではないと判示した。これに対して、皆勤手当は、「運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるもの」という趣旨を押さえた上で、これは目の前の運行の問題であり(1)職務の内容の判断要素を重視し、ドライバーとして職務の内容が同一であった正社員と契約社員との間で、運転手を確保する目的は変わらないため、正社員にのみ皆勤手当を支給することは不合理と判示した。

他方、最高裁は、賃金項目を横断する形での判断手法は、後述の長澤運輸事件の最高裁判決では明確に認めてはいるが、ハマキョウレックス事件の最高裁判決では、その点は判決文に含めず、安易な横断的判断は認めない姿勢を取っている。高等裁判所は、上記皆勤手当について、契約社員が全営業日に出勤した場合には昇給することがあり、有期労働契約の更新時に基本給である時間給の見直し(時間給の増額)が行われることがあり、実際に昇給がなされていた実態を見て、基本給における昇給・時間給の見直しと横断的に判断して、契約社員に皆勤手当が支給されないのは不合理とは言えないと判断した。これに対し、最高裁は、契約社員は「昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたとの事情もどうかかわれない」として、基本給における昇給・時間給の見直しを横断的に考慮しないとした。

なお、労働契約法第20条にいう「期間の定めがあることにより」は期間の定めの有無を「理由に」労働条件の相違

が生じたとまでは必要とせず、あくまで期間の定めの有無に「関連して」の程度で良いとした点、労働契約法第20条に補充効（不合理となった賃金項目が、そのまま将来にわたっても有期雇用者の労働条件となる効力）を認めず、原則的に損害賠償請求によるべきとしつつ、就業規則や賃金規程等の規程方法によれば合理的な解釈により、不支給を不合理とされた賃金の将来に向かっての支払い義務も確認できる可能性を残した点も見逃せない。

### 3.長澤運輸事件 最高裁判決(最二判平成30年6月1日)

長澤運輸事件の最高裁判決は、上記ハマキョウレックス事件と同様の第2小法廷の判断であり、「賃金項目ごとに比較し、不合理か否かを判断するという枠組」はこちらでもしっかりと維持されていることが特徴である。その上で、長澤運輸事件の高等裁判所の判決の結論を概ね支持しつつ、上記枠組により、精勤手当は別賃金項目として分けて比較し、判断すべきとして、嘱託乗務員に精勤手当が支給されないことを不合理としている。

また、前述のハマキョウレックス事件では明確に認めていなかった賃金項目を横断する判断手法については、「ある賃金項目の有無及び内容が、他の賃金項目の有無及び内容を踏まえて決定される場合もあり得るところ、そのような事情も、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たり考慮されることになるものと解される」として、こちらでは明確に判断手法として認めている。もっとも安易に横断的な判断をしない姿勢は、ハマキョウレックス事件と変わらない。正社員に対して基本給、能率給及び職務給を支給しているが、嘱託乗務員に対しては基本賃金及び歩合給を支給し、能率給及び職務給を支給していない点について、最高裁は「職務給を支給しない代わりに、基本賃金の額を定年退職時の基本給の水準以上とすることによって収入の安定に配慮するとともに、歩合給に係る係数を能率給よりも高く設定することによって労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫している」など能率給・職務給が支給されていない経緯や事情を詳細に判断した上で、正社員の「基本給、能力給及び職務給」と嘱託乗務員の「基本賃金及び歩合給」をそれぞれ横断的にまとめた上で比較している。この点で、同事件の高等裁判所は精勤手当について安易に横断的な判断をし、不合理ではないと判示していたが、最高裁は、特に他の賃金項目と横断的に判断する事情がないとして、別個に比較した上で不合理と判示している。

その上で、同事件では、ドライバーとしての「(1)職務の内容」が同一で、配転の範囲も同じであったため、「(2)職務の内容及び変更の範囲」も同一であったが、最高裁は、「有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労働契約法第20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たる」と判示として、定年退職再

雇用の事案では「(3)その他の事情」を重視することを示した。「(3)その他の事情」として、どのような事情が考慮されるかについては、同事件の高等裁判所が考慮した賃金が21%程度しか低下していないことや団体交渉を経て当初より労働条件が改善されていること以外に、どのような事情が含まれるのかが示されることが期待されたが、最高裁は明確には示さなかった。

### 4.今後求められる事業場の対応や働き方改革関連法案の影響

2つの最高裁判決において、「賃金項目ごとに比較し、不合理か否かを判断するという枠組」と「当該項目の賃金が支給される趣旨・目的を就業規則・賃金規程の記載を中心に把握し、当該趣旨・目的によれば(1)職務の内容、(2)職務内容及び変更の範囲、(3)その他の事情のどの判断要素を重視すべきかを決定し、不合理か否かを判断する手法」を明確に採用しているため、今後の対応として、現在支給されている賃金項目をそれぞれ検証し、有期契約者との間で相違があるものについては、その賃金項目の趣旨・目的に照らして不合理ではないか調査する必要がある。その中で、趣旨・目的については、就業規則、賃金規程の記載を重視していることから、就業規則、賃金規程に記載された趣旨・目的と支給の実態が異なるのであれば、当該賃金を見直すか、規定方法を見直す必要がある。

例えば、ハマキョウレックス事件では、高等裁判所において、作業手当が正社員のドライバーにのみ支給されており、当初は積み下ろし作業に対する手当として支給していたが、その後、積み下ろし作業が無くなったにもかかわらず支給され続けており、規程上も「特殊業務に携わる者に対して支給する」と明記されていたことから、不合理と評価され、最高裁でも維持されている。このように本来の趣旨・目的と実態が異なる場合は、例えば、生活給として支給を維持している趣旨を見て、基本給に組み込む(もちろん退職金の基準の基本給には含めない旨を明記する)等の対応が必要となる。

また、働き方改革関連法において、労働契約法第20条が改正されるが、上記最高裁の判断枠組みと規定内容は変わらず、この点での今後の裁判例への影響は小さい。他方、労働契約法第20条とは別に、有期雇用者についても、従前のパート労働者に規定されていた均等待遇を求め差別を禁止する条文が新たにできて、(1)職務の内容、及び(2)職務内容及び変更の範囲が同一であれば、全ての待遇について差別してはいけないこととなる。これによれば、(3)その他の事情が考慮されないため、上記長澤運輸事件の事案であれば、新法では会社側が敗訴することになるため、定年退職再雇用においては、(1)職務の内容、または(2)職務内容及び変更の範囲を見直し、正社員と同一と評価されないようにするか、それが難しい場合は、①定年退職再雇用を無期とし、65歳の第2定年を設ける方法や②65歳までの定年延長をすると同時に、60歳以降の賃金カーブを現在の再雇用の際と同様の減額カーブに規定する方法などを検討する必要がある。

(完)

## 『ダイバーシティの現場から…』（高齢者編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 日隈 久美子 氏

平成16年社労士試験合格後、都内2か所の社労士事務所に勤務したのち、平成21年7月にひのくま社会保険労務士事務所を開設。平成27年9月に社会保険労務士法人NACマネジメント研究所に参画。平成23年5月特定社会保険労務士付記。中小企業福祉事業団幹事。平成25年3月には一般財団法人女性労働協会認定講師となり、通常の社労士業務を行うかわら、さまざまな年代の再就職支援や就業継続支援を積極的に行っている。地方自治体の男女共同参画センターなどで女性向けの再就職支援セミナーや多くの大学等でのキャリア支援講座を多数開催。また雑誌、会報誌などの寄稿や著書の出版も精力的に行っている。

寄稿：企業実務2017.5月号（実務の一切がわかる会社で使う「営業車」の管理・運用マニュアル）、2018.3月号「マイカー借り上げの注意点」他

著書：「シニア社員の戦力を最大化するマネジメント」（共著、第一法規）

雇用のダイバーシティは、現在、国を挙げて推し進めている働き方改革と並行して、日本の労働の未来を担う根幹の理念であり、もはやその実践なくしては労働力不足が加速している国を支えていくことすら難しくなっています。女性、障がい者、外国人労働者などと並び、まず真っ先に考えられるのは高齢者の就労でしょう。知識も経験も豊富な高齢者を企業の貴重な戦力として、心身ともに健康でより長く働いてもらえるように、社労士が知っておきたい高齢者雇用に関する基本的な事項をお伝えします。

前回は、労務管理上のアドバイスをする上で、知っておくと役立つ、シニア社員の心身の特性や仕事の向き・不向きについて、ご説明いたしました。今回は、シニア社員の特性をうまく生かし、戦力化を図るためのポイントと、シニア社員がいきいきと働くことができる制度を導入するための準備や心構えについて、お伝えしたいと思います。

#### 4. 高齢者戦力化の方向性

##### (1) シニア社員に戦力になってもらうために

これまでお話ししてきたとおり、高齢者雇用は進んできていますが、企業がシニア社員に求めることは様々です。シニア社員のモチベーションの問題や体力の個人差など課題を抱えている企業も少なくありません。また、ゆるやかな引退を視野に入れた働き方を希望する方が出てきたり、本人や家族の健康の問題もあるなかで、慢性的に人材不足である状態は続いており、確実に労働力人口は減少しています。しかしながら、シニア社員が有する知識・ノウハウが不可欠な分野は、潜在的にまだまだあります。また2025年までに年金支給開始年齢が65歳に引き上げられますので、働く側にとっても、これまで以上に長い期間働かなくてはならない時代になっているのです。そういった中で企業は、高齢者を継続して働か

せる仕組みを整えつつ、一方で再就職の受け入れも進めていかなければなりません。

高齢者に継続して働いてもらう仕組みは二つあります。

一つ目は、65歳までの定年引上げです。65歳までの方に力を発揮してもらうためには、雇用を確保するだけでなく、モチベーションを高めてもらい、これまで以上に戦力になってもらうことが必要です。

二つ目は、65歳以降の定年引上げ、継続雇用延長、定年の廃止です。65歳までの定年延長を皮切りに少しずつ導入が進んではいますが、65歳以上定年、定年の廃止となると、前回お話しした通り、企業への浸透は限られており、継続雇用延長にしても希望者全員を対象とするとすると、依然として少ないのが現状です。

一方、企業・従業員のニーズが合った場合は65歳を超えても雇用する企業は増えており、2割以上の企業で70歳以上まで働けるようになっています。

参考までに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が発行している「65歳超雇用推進マニュアルVol.2」（2018.2）に、定年引上げ・再雇用制度のメリット・デメリット比較表がありますので、掲載しておきます。【図】

定年引上げには、メリットもありますが、逆に組織の若返りが図れない、人件費負担が増大する、人事制度の全体的な見直しを迫られるなど、制度を導入するにあたって企業が考えなければならない課題もあります。メリット、デメリット双方を考えてみても、いずれにせよ、企業は何らかの形で65歳までの雇用確保措置の導入を義務付けられており、雇用する以上は、戦力化は必要です。その点では定年引上げというのは、シニア社員を戦力化する強力な手段であるといえます。さらに、企業としては、企業のイメージアップや人材確保を有利に進められるなど、ほかにも利点があ

りますので、これを契機に人事・賃金制度の見直し、さらには働き方全体についての見直しなども行える可能性があります。

**(2)実際にシニア社員を戦力化する制度を導入するために**

役割の明示、評価・面談に加え、意識啓発など、さまざまな施策を行っていくことが必要です。

**a.シニア社員への役割の明示**

まず大切なのは、シニア社員に役割をしっかりと伝えることです。長く会社にいたのだから、会社が望んでいることくらいは言わなくてもわかっているだろうと安易に決めつけるのはとても危険です。面談などの場を設けて具体的に役割を示し、それと併せて、その役割をどの程度発揮してもらうかについても明確に伝えることが大切です。労働条件通知書を渡すときもただ渡せばよいのではなく、文字を読むことが億劫になっているシニア社員もいるでしょうから、書面と併せて口頭でも伝えることが重要です。

**b.シニア社員の評価・面談**

企業はシニア社員に、期待する役割をただ伝えるだけではいけません。期待した役割をきちんと果たしているかについて、日頃から注意を払い、フィードバックをするとともに、公正な評価を行うことが必要です。熱心に業務に取り組んでいても、そうでなくても評価や賃金が変わらないようでは、モチベーションを維持させることは難しいと思われれます。

**c.シニア社員に対する意識啓発**

引き続き現場で戦力になってもらうには、企業だけではなく、シニア社員にも意識を変えてもらう必要があります。これまでと同じ役割を期待する場合は、企業生活のゴールの先を余力で走るのではなく、そこで何ができる

か、何をしたいかを改めて考えてもらいます。一方、これまでとは異なる役割を期待する場合には、若手や中堅社員と異なる立場で、どうすれば自分らしく働けるのか考え、気持ちを切り替え、新たな環境に適応していく準備をしてもらいます。その上で、これまでと異なる立場で、若手や中堅社員とともに仕事をしていく力、部下の助けなしでも働ける力、役職に頼らず仕事を処理する力を改めて身につけてもらいます。それと並行して、社員全体に対する意識啓発も重要です。シニア社員に期待する役割を周りの社員にもわかりやすく示す、シニア社員が力を発揮しやすいように呼称などを工夫する、シニア社員の活躍ぶりを周囲もきちんと評価するといったことも大切です。なお、自らのライフキャリアについて、早い段階から考える機会を提供する企業も増えてきています。

**d.その他**

シニア社員が不安に感じている健康上の問題について、企業も積極的に支援をしていくこと(例えば、法令に定められた定期検診はもとより、がん検診やインフルエンザの予防接種など)が求められます。働く側も若い段階から、健康の維持・向上に努めるよう、日頃より意識してもらうのも良いでしょう。

またシニア社員に対して、まだ元気だから何もしないというのではなく、作業環境の見直しや労働時間の弾力化など、いつまでもいきいきと活躍してもらえるように、職場環境を整えておくことも大切になってきます。

業種や職種によって、シニア社員の割合はさまざまかと思えます。我々社労士は、企業の福祉の向上を図り、経営の発展をサポートする立場として、また企業の貴重な戦力を守る立場としても、シニア社員の特性を考慮した付加価値の高い提案ができるよう、その力を発揮することが求められています。

**【図：再雇用制度と定年引上げ比較表(典型的な例をもとに作成)】**

再雇用制度		定年引上げ
60歳	定年年齢	65歳
嘱託職員など	雇用区分	正社員
1年更新	契約期間	期間の定めなし(65歳まで)
役割は異なる	役割	企業により変わる (同じ場合、変わる場合、両方がある)
フルタイムが多いが、短時間、短日数もある	労働時間	フルタイム残業あり
月給または日給月給、時給	賃金形態	月給または日給月給
公的給付支給を前提としている場合も多い	賃金額	企業により(役割により)異なる
ない場合もある	賞与	ある
評価しない場合もある	評価	59歳以前と同じ
組織若返りの問題は生じにくい 人件費はそれほどかさまない 継続雇用制度部分のみの検討でよい	メリット	モチベーションが高い 人材確保に有利 雇用管理がしやすい
モチベーションが低下する 雇用管理が煩雑 (労働時間、雇用区分)	デメリット	組織若返りが遅れる 人件費がかさむ 場合によっては人事制度全体を見直す必要があるため、制度改定に手間がかかる可能性がある

# 業種特化社労士の視点から 第12回 『エステ業編』

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その業界への高い見識を持った社労士のビジョンなどをご案内してまいります。

## オーリンク社会保険労務士法人 代表 特定社会保険労務士 小田切 朋子 氏

開業4年で年商1億円を達成すると同時に開業2年目と5年目に出産。経営と育児の傍ら、早稲田大学大学院にてMBAを取得。全国各地からの社労士向け講演依頼や取材実績多数。行き当たりばったりの経営ではなく、理論的かつ体系的な経営方法で開業直後やマネジメントで苦労されている全国の社労士の先生方をサポートしたいという一心で、4年前から社労士ダッシュ塾を主宰(<http://dash-jyuku.com/> 現在次期まで満席となっております)。



### はじめに

「エステ」というと痩身などの施術のみと思われがちですが、エステ業の中には、ネイルサロン、まつげエクステサロン、痩身やリラックスを目的としたエステサロンなど、いくつかの種類が含まれます。それぞれの業種ごとに働き方や資格など、取り巻く労働環境が異なりますので、各業種の特徴を踏まえつつ、まとめていきたいと思えます。

### エステ業界の特徴と現状

#### (1)雇用形態と資格

##### ①エステサロン・ネイルサロン

エステティシャンとネイリストについては、特段免許は必要ないため、雇用の敷居が低く、求人募集の反応も悪くないようです。しかしながら、資格が必要ないが故に未経験で応募してくる方も多く、育成が必要な業種の一つでもあります。また、経験者は「雇用」ではなく「業務委託」を好む傾向にあります。経営者や従業員の方々が契約形態を意識していることはあまりありませんが、働き方を見ていると、「指名が

入った日時だけ来て、その時間分の報酬をもらって帰る」「お店の電話対応や新規顧客の対応、掃除などの雑務はせず、自分の指名客だけの対応をする」といったいわゆる指揮命令権の及ばない働き方をしている場合が多々あります。

##### ②まつげエクステサロン

エステサロンやネイルサロンに併設されていることの多いまつげエクステサロンですが、こちらは美容師免許が必要となります。オーナーが持っていれば良いわけではなく、免許取得者でない者が施術料を受け取ってまつ毛の手入れをすることは違法にあたります。そのため、①のエステサロンやネイルサロンと違って、採用が非常に難しく、会社が費用を負担して、エステサロンやネイルサロンのスタッフを美容学校に通わせて、免許を取得させているというケースもあります。

##### (2)採用・定着に関する問題

前述のような事情がありますので、即戦力採用ばかりしていると、管理や

コントロールが及ばず、会社の理念・経営者の想い・各店のコンセプトなどが打ち出せないといった事態に陥る恐れがあり、その一方で、未経験者ばかり採用しては、育成が追い付かず、店舗運営に支障をきたす可能性があります。実際には、両者をバランスよく採用することで、なんとかシフトを回しているサロンが多いようです。

また、女性が多く、資格や経験の有無といった距離感を生む要因も目立ちやすい職場であることもあってか、人間関係によるトラブルやそれによる離職も、比較的多い印象を受けます。また男性が経営者である場合は、妊娠や出産への理解不足から発生するトラブルも散見されます。

### 社労士へのニーズはあるのか

このように、法律や労務といった認識が浸透していないサロンが多くありますので、まず従業員の働き方を聞いて雇用と業務委託の違いを説明するだけでも、大きな衝撃を持って受け入れられる方が多くある印象です。現実的には、業務委託の形態をとっている

免許所持者を上手く配置して店舗を回していかないといけないので、シフトの組み方や指揮命令権の有無などを確認しつつ、業務委託から雇用への切り替えを勧めさせていただくこともあります。

また、店舗内ルールのようなものはあっても、就業規則や36協定、雇用契約書や出勤簿などの法定の書類を備えていない会社が大半です。労働時間をきちんと把握管理していない、残業代を払っていない(払わなくてはいけない時間数を知らない)といった会社も多くあります。社労士に求められる業務や関与するチャンスはまだまだありそうです。

加えてこの業界でよく目につくのが、複数事業を経営している経営者の多さです。当事務所のエステ業の顧問先もほとんどが他にも事業を展開しています。例えば、エステサロンと保育園、ネイルサロンと飲食店、ネイルサロンと整骨院、エステサロンと整骨院、ネイルサロンと美容院など多様なものがあり、どちらかといえば他業種からの進出の方が珍しくないほどです。社労士としては、エステ業だけではなく、もう一方の事業に関する労務知識も必要になりますが、働き方が似ているサービス業への業種展開が多いため、この点ではそれほど複雑なケースはありません。

さらにエステ業に特徴的な点として、多店舗展開が非常に多いことが挙げられます。新しく支店をオープンしたかと思うと来月はまた隣の駅に、そうこうしているうちに1店舗閉店して別の地域へ出店の計画を立てる…といった具合に店舗展開のスピードも非常に速いです。そのため、定期的に訪問するなどしてきちんと新店舗設立の計画を聞いておかないと、労災保険

の適用をしていないままオープンしてしまっている店などが出てきてしまいます。人の入れ替わりが大変激しいので、入退者の手続代行ひとつをとっても、社労士の支援は大いに必要とされていますし、そこからの業務の拡がりも期待できる業界といえるでしょう。

### 社労士として最低限必要な知識

エステ業に関与するに当たっては、産前産後や育児休業など、女性従業員に関する妊娠・出産・育児に関する知識が豊富であることがまず求められます。入退者や育児休業給付金申請に関する手続きを迅速・正確にこなせる体制も整えておくといいでしょう。シフト制の勤務体系が多いため、変形労働時間制の導入や制度設計、就業規則の作成または改定が必要になることもあります。指名の数に応じて歩合給を支払っているサロンも多くありますので、単価計算などをはじめとして給与計算の基礎知識は押さえておきましょう。アプローチする際には、法律に沿ったルールをきちんと整えることからご提案して信頼関係を築くことができれば、顧問契約へも自然と繋がっていくことと思います。

また、他の業種と比べると外国人雇用がほとんどありません。外国人雇用の多いマッサージ業界とは違い、客単価が高いため値下げ交渉をされることもあまりないようです。なお、規模によっては従業員本人からの要望もあり、なかなか社会保険に加入してくれない経営者の方もいますが、ただ単に法律を知らないだけということもありますので、変形労働時間制の導入を提案するだけでも社労士の必要性を感じてくれると思います。

### エステ業界へのビジネスの可能性

他の企業に比べて女性経営者の割合が多い業種でもあります。特にエステサロンの多くは男性の立ち入り禁止となっているところが多く、女性の社労士の方がより入り込みやすい業種であるとも言えます。そのため、男性の社労士の方であれば外での打合せが来所型にするしかありませんが、女性の社労士の方であれば、店舗への訪問ができる分より近い距離感でアプローチできるかもしれません。また、男性経営者にしても女性経営者にしても、おしゃれに気を遣っている方が多いため、普段から身だしなみを整えることを意識してみるのもおすすめです。

営業テクニックですが、大手が運営している店舗ではなく、地域密着で多店舗展開されている事業所へ営業をかける方が案件に繋がり易い実感があります。また、ホームページや求人票などで経営者を確認できれば、女性の社労士の方は是非女性経営者の店舗へアプローチをかけてみて下さい。引き換えに、エステやネイルなど高いコースを契約されるのではとご心配されるかもしれませんが、そこはきちんと切り分けてお話しできる経営者の方がほとんどです(今まで勧誘などをされたことは全くありません。逆に施術を受けたいと申し出れば通常価格よりも安い価格やお試しと言って無料で施術して下さるところもあります)。

最近では男性向けのエステサロンも増えてきていますので、まだまだマーケットは拡大傾向にあります。社労士にとってはとても参入しやすい業種であると思いますので、是非みなさんもトライしてみてください。

# 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。

### ～力が入った参議院の「附帯決議」～

平成30年7月12日刊行「労働新聞」メールマガジン No.301 より

衆議院と参議院の2つの厚生労働委員会が、働き方改革推進法案の採決に際して「附帯決議」を行いました。附帯決議の指示内容については、その後数年のうちにはほぼ実現されると考えてよいのではないかと思います。法案に対する立法府の考え方を示していて、当然、行政側はこれを尊重して、できる限り実行に移していきます。

附帯決議は、大体において差し障りのない注意事項や重点事項を明記していますが、今回示された参議院厚生労働委員会のケースは少々異なっていて、実務的内容となっています。このため、「労働新聞」でも一部報道しました(6月16日号1面)。全部で47項目に亘り、時間外上限規制や高度プロフェッショナル制度、同一労働同一賃金などに関する取扱いについて細かく指摘しています。法令遵守のために、労働基準監督官を増員することを政府の「優先事項」とし、監督態勢の強化を早急に図るとした点も力が入っています。監督官の数は、

このところ3000人強で推移していますが、附帯決議の方針に沿って、実際に今後どの程度の増員となるか、注目すべきだと思います。

しかし、附帯決議が最も重視しているのが高プロ制の運用についてです。国会審議や一部マスコミなどが、高プロ制の実際を知らずに言いたい放題批判していたため、これに対する回答を示したといえるでしょう。

たとえば、高プロ制によって労働時間規制が全部外れ、企業は労働者を際限なく働かせることができ、過労死の温床になると主張していました。会社は、いつ出社を指示してもいいし、休息も与えなくてもいいなどと、とんでもないことを堂々と言っていました。

附帯決議では、企業は、対象労働者の始業・終業時間、深夜・休日労働などの労働時間にかかわる事項について、業務命令や指

示を行ってはならず、自由裁量を奪うほどの業務量や納期期限を設けてはならないとはっきり指摘しています。対象労働者が過労死し、遺族から労災申請があった場合は、労働基準監督署はその労働者の労働時間を把握するため、徹底した調査を行い、迅速・公正な対応を行うよう求めています。

今回削除された裁量労働制の改正についても触れています。専門業務型・企画業務型のそれぞれの運用状態に関する包括的な再調査を実施したうえ、裁量労働制の適正化を図るための制度改革案を検討して、労働政策審議会に提出し、早期に実現を図るとしています。

これ以外にも、多くの重要な課題について、方向性を明確に示して、いつになく読み応えのある附帯決議といえるでしょう。なお、衆議院厚生労働委員会の附帯決議は、いつもの通りでした。

### ～無期転換回避の「雇止め」が急増!～

平成30年7月5日刊行「労働新聞」メールマガジン No.300 より

労働契約法第18条に規定している「無期転換ルール」に関連し、従来から懸念していたことが表面化しています。無期転換回避を狙った有期契約労働者の「雇止め」の多発です。厚生労働省が、6月下旬に公表した平成29年度の個別労働紛争解決制度の実施状況で判明しました。以下は、集計実施部署の担当者から聴取した結果です。

まず、全体の労働相談件数のうち、民事上の紛争と思われる延べ約30万件のうち1万4000件が「雇止め」の問題でした。前年を約2000件、一昨年を約3000件上回っています。

さらに、都道府県労働局長による助言・指導実施件数約1万件のうち、700件強が「雇止め」の問題でした。前年と比較すると約3割増加しました。前年まで500件台で推移していたもので、29年度に急増したと

いっていいでしょう。

厚労省が明らかに「無期転換ルール」の回避を狙った「雇止め」と判断したのは、このうち14%に当たる103件に達しています。3割は、労使合意が整って和解となりましたが、残り7割は、あっせん、裁判、労働審判などに持ち込まれたようです。

具体例では、15年間勤めていた有期契約労働者が、29年中に契約更新した際に新たに期間上限を付記され、30年3月31日で雇止めすると説明を受けました。このため、雇止め撤回を求めて労働局長に助言・指導を要請しました。この例では、助言・指導の結果、雇止めが撤回され、雇用継続となったということです。

他方、都道府県労働局に設置している紛争調整委員会で取り扱った「あっせん」件数

延べ5000件強のうち、550件ほどが「雇止め」の問題でした。前年を約70件上回っています。

全体としては、「いじめ・嫌がらせ」の問題が相変わらず多数を占める一方、解雇や労働条件変更などの紛争は減少傾向にあります。しかし、よく見ると、「雇止め」は明確に増加したのが実態です。有期契約労働者の雇用安定のための「無期転換ルール」が、逆に雇用継続を破壊している皮肉な現状があります。

厚労省は、最近の経済情勢が好調なことから「雇止め」拡大が一定程度防げたとの見方をしています。安倍政権による経済拡大政策がなかったらと考えると恐ろしいことです。



～高プロ制は成果主義的賃金が前提～  
平成30年6月28日刊行「労働新聞」メールマガジン No.299 より

高度プロフェッショナル制度の「誤解」について、さらにご紹介します。一部報道や評論で、高プロ制と企業の賃金との関係が一つの焦点となっています。政府が高プロ制の対象労働者の賃金は主として成果に基づいて支払われると訴えているが、法案にそんな記述は一切書かれていないと訴えています。

たとえば、「使用者に対し、成果で評価するように義務付けている規定はなく、それを促すような規定すらない。そもそも成果主義賃金は高プロ制を導入せずとも可能」「『成果とリンクするとは書いていない』と野党は追及した。加藤厚労相は曖昧な答弁ではぐらかし続けた」などという批判です。

そもそも、最低労働条件を明記する労働基準法に企業の賃金制度を規制する内容を盛り込むことはできないし、異質なもの

です。企業の賃金制度は、その企業によって全く異なり、同じものはないといえます。たとえば、「成果」とは何を指すかについても、企業や部署、社員によって異なり、一律に規定することはできません。

このため、先進的な企業では、目標管理制度を導入し、企業と社員間の個別契約とみて、その達成度を成果として位置付けているわけです。数字で明確化されなくても、面談を通じて両者の納得する点が成果となり、これが賃金額につながります。このような千差万別で複雑な企業の賃金制度を最低労働条件に組み込むことはできません。

従いまして、法案に成果主義賃金を規定することは到底不可能です。そこで、厚労省は次のような対応をしています。実は、法案の考え方を示した法案要綱に次のような


一文を挿入しています。「高度の専門知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないものとして厚生労働省令で定める業務」を高プロ制の対象業務に選定するとしています。

この規定では、簡単にいえば成果主義的賃金制度である業務を高プロ制の対象にするとしています。成果主義といっても千差万別であることを考えれば、精一杯な表現でしょう。対象業務選定の大前提が成果主義的賃金制度であることを示しているということは、冒頭に挙げた批判の「それを促すような規定すらない」というのは誤りです。こうした批判者の多くは、「法案をよく読め」と弁弁しますが、全体をよく読んでいないのは、これら一部マスコミ、論者の方々です。


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

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


こんなサービスが受けられます！  
労働新聞をご購読いただくと、

 **実務相談室のご利用**


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

 **読者専用サイトのご活用**

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

 **編集長メールマガジン**

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

 **読者対象無料セミナーへの参加**

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

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



**労働新聞**

週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

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

ご購読のお申込みや無料試読は・・・

**労働新聞社 東京支社**  
担当 高橋  
タカハシ

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

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

## 働き方改革実行計画と生産性向上

～働き方改革関連法の施行を見据えて社会保険労務士ができること～



社会保険労務士・中小企業診断士 久保事務所  
代表 久保 英信 氏

日本大学法学部、放送大学教養学部卒業。現在、放送大学大学院文化科学研究科人間発達科学プログラム(修士課程)在学中。複数の企業の管理部門で経理・経営管理・人事業務を経験した後、2008年9月に社会保険労務士・中小企業診断士久保事務所を開業し、現在に至る。顧問先の手続き業務、労務管理相談に従事する一方、中小企業診断士として支援機関を通じて数多くの経営指導を行っている。

### － 生産性の意義と国の施策 －

働き方改革実行計画のなかの「同一労働同一賃金」を実施していくにあたっては、いわゆる非正規雇用労働者の処遇改善が伴います。そのため、同計画において賃金原資の確保のための生産性向上が必要であると指摘されており、生産性向上に向けた国の施策が盛り込まれています。

ここでは比較的情報が少ないと思われる生産性向上に関して、国の施策、生産性等の用語の意味の確認、社会保険労務士ができる生産性向上のアドバイスの3つを述べてまいります。生産性を向上させるための施策は、「これをやれば確実」と言える万能薬はないのが実情でしょうが、生産性向上に有用な何らかのヒントを読者の皆様に提供したいと思います。

#### 働き方改革実行計画工程表

働き方改革実行計画工程表では、賃金引上げと労働生産性向上として、①最低賃金の引上げ、②最低賃金引上げ支援、③賃金・生産性向上に向けた支援、④下請等中小企業の取引条件改善の4つを施策として掲げています。取引条件改善については、詳しく説明するため後述します。

工程表のなかで、最低賃金についてはGDPの成長率に配慮しつつ年率3%・全国加重平均1000円を目指して引き上げを続けることとし、最低賃金引上げ支援は業務改善助成金の拡充を図ることとしています。賃金・生産性向上に向けた支援については、助成金の理念として生産性向上の概念を盛り込んだ雇用保険法の改正を実施すること等が述べられています。

#### 「生産性」の意義

生産性を一言でいうと、投入と産出の比率です。投入量に比して産出量が大きいと生産性が高いということになります。生産性には、投入面に着目した分類(労働生産性、資本生産性、エネルギー(原材料)生産性、全要素生産性)と、産出面に着目した分類(付加価値生産性、物的生産性)があります。労働者・資本(設備等)・原材料・全要素(労働、資本、原材料の合成投入量)に対して、付加価値(利益に人件費等の一定の費用を加えた金額)・生産量の比率を表したのが生産性です。投入面で4種類、産出面で2種類の生産性を分類できるため、合計8種類の生産性指標が存在する

こととなります。

つまり、生産性とは、労働力等の投入に比して、産出である付加価値(≒利益)や生産量がどうであるかを論じる概念と言えます。

ところで、労働関係助成金では労働生産性の向上が見られた場合に、助成額・率の割増が行われます。ここでいう労働生産性は、付加価値÷雇用保険被保険者数と定義されています(厚生労働省『生産性要件シート』より)。投入が労働で、産出が付加価値です。労働関係助成金以外の場面でも、付加価値に着目した労働生産性を論じることが多いように思われます。

#### 下請等中小企業の取引条件改善

公正取引委員会要請(H28.12.14)「下請代金の支払手段について」において、下請代金はできる限り現金で支払い、手形払いにおいてもこれまで政府が要請してきた支払サイトとすることは当然としたうえで、更なる短縮を産業界に対して要請することとしました。また中小企業庁では、中小企業の価格交渉支援のための相談窓口を設置するとともに、セミナーの実施や「価格交渉ノウハウ・ハンドブック」の作成を通じて、下請法および下請ガイドラインの周知を図る事業を実施しています。さらに、「下請駆け込み寺」では、相談員や弁護士による相談業務、紛争解決のためのADRも実施しています。

「価格交渉ノウハウ・ハンドブック」は、下請法や下請ガイドラインがわかりやすく解説されています。さらに価格交渉のノウハウも記載されていて、大変参考になります。私も自身の事務所運営に活用しています。

このように国は、中小企業の実業生産性向上のための支援を行い、賃金引上げのための環境を整備しています。

#### <参考文献>

梶浦昭友(2016)『生産性向上の理論と実践』中央経済社  
日本生産性本部(2012)『生産性革新と社会経済の未来』  
日本生産性本部生産性労働情報センター

(次号につづく)

## 第8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】助成金実務は「組織化」と「クラウド」が必須の戦略

### 1. 「助成金業務」の位置づけ

社会保険労務士の独占業務である1号業務・2号業務は、大きく以下の3つの業務に大別されます。

- ① 書類等の作成業務
- ② 提出手続き代行業務
- ③ 事務代理業務

厚生労働省所管の雇用関係助成金は、雇用保険法や社会保険労務士法に基づいた上記3つの業務を行うので、社会保険労務士の独占業務になります。

また、社会保険労務士法20条の「依頼に応じる義務」にも留意しなくてはなりません。『社会保険労務士法詳解』（全国社会保険労務士会連合会 編）によれば、同条は契約自由の原則をも制限していると解されています。つまり、紛争解決代理業務を除く社労士の独占業務は、以下の様な「正当な理由」がない限り、依頼を断ることができないということです。

- ① 法令違反の手続き、相談
- ② 契約の形態や報酬額が折り合わない など

したがって、「助成金業務はやりたくない」「経験がない」などという理由で依頼を断ることはできないと考えられますので注意してください。

### 2. 客層の悪さは自分の責任

助成金業務をやりたくない社労士の先生が少なくないのは、「金目当ての筋の悪い客」に振り回されるのが嫌だからでしょう。しかし、もしかしら、そうしたレベルの客を先生方自らが引き寄せてしまっているのかもしれない。

まず、雇用関係助成金は正しい労務管理が大前提です。したがって、私は、練達した手腕のある社労士または社労士法人による以下を包含したフルラインナップの顧問契約と一緒に、同一の事務所に助成金業務の依頼があることが大前提であると考えております。

- ① 就業規則づくり・改定支援
- ② 社労士等が訪問する労務顧問契約
- ③ 労働社会保険手続き代行業務
- ④ 給与計算業務

真っ当な会社が、このようなフルラインナップの顧問契約をしたださる場合には、遠くない将来、活用できる助成金も出てくるので、顧問としてぜひ助成金業務もやってあげたいものです。

反面、ブラック企業が金目当てで助成金を欲しがったところで、「正しい労務管理」の時点で躓いてしまいます。仮に、そうした会社が前非を悔いホワイト化していく決心をして、先生方と二人三脚で労務管理を立て直して、ゆくゆくは助成金を考えていきたいのだとしたら、先生方と上記の様なフルラインナップの顧問契約を結ぶのが自然です。

したがって、先生方が地に足をつけて、練達した手腕のある社労士または社労士法人になれば、金目当ての客、つまり、スポット契約で助成金業務だけやらせて体よく・安く社労士を使おうとする客は寄ってこなくなるのではないのでしょうか。「金目当ての筋の悪い客」ばかりが



### 望月 建吾 氏

社会保険労務士法人ビルドゥミー・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。SMBC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)、『人事・労務』の実務がまるごとわかる本』(日本実業出版社)等著書多数。

寄ってくるのは、先生方の行動の結果だとご理解いただき、私がこの連載で提唱している「あるべき社労士像」を体現して頂きたいものです。

### 3. 組織化は必須

また、助成金業務に振り回されたくないという先生は、勤務社労士等を雇用して助成金業務をやってもらう体制をつくと良いでしょう。社労士として応じるべき依頼を断らない体制をつくることは、社労士としての責務です。これは、手続き業務に関しても同様です。前述の地に足がついた練達した手腕のある社労士または社労士法人は、当然、スタッフを雇用する程度には社労士実務をやっているはず。また、筋のよろしくない客に振り回されず、法違反・グレーな要望を断固として断るためには、安定した収入とハイレベルな実務経験を持った社労士になるのは当然ではないでしょうか。それを充足するためには、助成金実務にしても、その他の社労士実務にしても、電話に出るのも、手続き書類を作るのも、助成金申請をするのも、給与計算をするのも全部代表先生という一人事務所では、先生が一つの専門分野を極めるのは難しいですし、お客様に安心感を与えることができません。

したがって、いずれにしても、社労士または社労士法人は、雇用⇒組織化が必須だとご理解ください。

### 4. 組織にはクラウドが欠かせない

このように、社労士または社労士法人は、雇用⇒組織化が必須ですので、複数のスタッフ間の情報連携がキモになります。従って、工程管理や情報共有のグループウェア(GW)が必須になります。

まず、助成金業務は「期日管理表」での管理が必須です。この期日管理表も複数の別の管理表と連携することが常で、これをエクセルで行おうとすると複数の帳票の更新忘れが起こりやすく、その結果正しい助成金業務ができなくなりかねません。従って、この期日管理表は、クラウド化してしまうことが必須です。

また、助成金業務では就業規則改定を行います。この就業規則は、助成金担当だけでなく、労務担当や給与計算担当も関わり、場合によっては複数の別の業務をやっているチームが改定を行っていきます。その結果、更新された最新の規程の共有が欠かせません。従って、版の保存ができるクラウドサーバーも必須になります。

当社では、グループウェア(GW)はサイボウズオフィスを活用して、スタッフ間の情報連携をしています。こうしたアプリケーションは、ひな形を活用して簡単に業務に合わせた独自のものを作成できます。安価で便利なものなので、ぜひ活用してください。次にデータベースですが、当社はkintoneを活用しています。kintoneで全ての管理表を顧客企業ごとに横串で通す管理をすることで、前述の弊害をなくしております。最後にクラウドサーバーですが、当社はBoxを活用しております。これにより、複数のチームが順次改定していく最新の就業規則のBox上のURLを、Kintoneの顧客管理表を活用してチーム間でシェアしております。

(次号につづく)

## 顧問先を増やそう！

東京都 桑原 護 氏  
社会保険労務士法人 行政書士 桑原事務所



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

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

### 社労士への想い

学生時代、卒業後の進路に迷っている時、先輩から、人事労務管理を中心に扱う「社会保険労務士」という新しい国家資格ができており、将来有望な資格として新しい道が拓かれるとのアドバイスに意を決し、社労士事務所へ就職いたしました。昭和50年代は社労士といっても世間では全く知られておらず、何の仕事をする資格なのかと問われるような状況でした。

社労士制度が誕生して今年で50年、諸先輩方々の血のにじむような努力と精進のおかげで、人事労務の専門家としての確かな評価を得、今後ますますの社会的に重要な役割をいただいているものと深く感謝しております。また、つい最近のニュースでも36協定未提出事業所45万社を対象として調査が実施されると報道されました。労働基準監督署の監督官などの人手不足を補う狙いから社労士等の団体に協力依頼の方向性が打ち出されており、社労士として活躍する場が更に広がり、職責の重さを一層強く感じております。

### 事務所の方針

開業時より顧問先に「信用・信頼される事務所」でありたいと願い努力しております。開業して間もなく、事実婚で遺族年金を裁定請求したもの

の生計維持関係が証明できず困り果てていた方が来られたことがありました。証明するものが見当たらずあきらめかけていたときに、雑談の中で、戦後の混乱期に世帯の人数毎にお米が配給されていた当時の「米穀配給通帳」に世帯主の名前が記載されていることを思い出し探しあてました。その通帳でようやく証明ができ、遺族年金が5年分遡及し支給決定されました。お客様から大変感謝され喜んでいただいたことが大きな自信と喜びになっております。

他にも、私が社労士事務所に勤務していた頃、小さな建設会社の給与計算を終えた時、許認可、税務申告、登記を各々の事務所に依頼するのは面倒であり、一つの事務所で全て手続きをしてもらえたら便利であるのに、と言われました。社長の素直な声を聞き、自分で独立開業後は、ワンストップサービスができる事務所経営をしたいと思い、在職中に行政書士の資格を取得しました。その努力が開業後大いに活かされ、顧問先からも大変喜ばれております。

事務所として特に力を入れているのは、建設業・運送業の起業支援です。法人設立時の定款作成、公証人の認証、従業員の採用、建設業・運送業許可取得、就業規則の作成、給与計算、経営審査、入札審査申請等に力を注いでおります。

### 幹事社労士高度化事業の活用

顧問先からの社労士に期待する要望は高度・専門化されつつあります。今までの事務所経営を改善していかなければならない課題がいくつか見えてきました。

- ①顧客サービスの向上
- ②電子申請を含めた業務の効率化
- ③職員が安心して働ける職場環境の改善等

上記課題に対応するため、事務所を法人化し、以前から関心を持っていた中企団の高度化事業を申込みサービスを利用しております。

- ①ホームページのリニューアル、自動更新コンテンツの利用
- ②法改正やタイムリーな研修会の参加およびDVDを利用したの自主研修
- ③事務所報を顧問先に配布、または訪問時に持参し記事をテーマに懇談等
- ④らくらく助成金診断を利用したの顧問先への簡易診断サービスの取り組み

今後、職員と共に、社労士としての資質の向上を図り、人事労務に限らず経営のアドバイスのできる社労士として挑戦していきたいと思っております。

# NSS口座振替システム【報酬制度・紹介制度】

社労士制度  
創設50周年  
記念

# Wダブルキャンペーン!

## 口座振替システム未導入の 社会保険労務士事務所・顧問先さまをご紹介ください!

※当システム未導入の会員の方は、是非この機会に導入をご検討ください!

	報酬制度【報酬口座振替システム】	紹介制度【口座振替システム】
対象者	報酬口座振替システムご利用の会員 ※新規でご加入の会員を含む	すべての会員
キャンペーン NSSからの 贈呈内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■当システム利用見込の会員をご紹介いただいた場合、紹介元会員へ3,000円のクオカード</li> <li>■紹介の有無に関わらず、加入いただいた会員全員に1,000円のクオカード</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■口座振替システム利用見込の顧問先様をご紹介いただいた場合、ご利用開始時に紹介手数料 20,000円 ※</li> <li>■「ご利用開始3ヵ月目の請求口座数が100口座以上」の場合、さらに20,000円をお支払い ※</li> </ul>
対象の 期間・要件	平成30年4月2日(月)から 平成31年3月29日(金)までの間に 紹介票の受付、ご契約が成立していること	<p>※紹介手数料の支払基準を記載しており、今回のキャンペーン期間外でもお支払いしています。</p> <p>※「労働保険事務組合」も紹介先の対象です。</p>
◇重要!◇ 紹介方法	ご利用見込のある会員・顧問先様をNSSホームページや当キャンペーンパンフレットに掲載している各「紹介票」に記載いただき、 <b>全国社会保険労務士会連合会共済会へFAX</b> してください。	



「利用のお申込み」「資料の閲覧・ご請求」  
「ご利用料金試算」は、日本システム収納(NSS)  
のホームページから簡単にできます。

日本システム収納 社労士



## 社会保険労務士事務所を強力にサポート!

〔制度運営者〕 全国社会保険労務士会連合会共済会

《フリーダイヤル》(平日9:00~17:00)

お問合せ先  
〔委託先会社〕

大同生命グループ  
**NSS** 日本システム収納株式会社

 **0120-700-676**

営1755 2018/03

# 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～

「税・社会保険の書類不要に」との日経新聞記事を一刀両断。未来指向の『社労夢』導入で生き残る事務所に!



社会保険労務士法人 みらいパートナーズ  
代表社員 三浦修 先生

中企団職員：まずは、事務所の概要についてお聞かせください。

三浦先生：顧客企業は200社程度、従業員は18名になります。介護事業に力を入れていて、中企団さんでも研修会で講義しましたが、今は介護よりも歯科医院のお客が増えています。あとは、医科・クリニックよりも大きい病院のお客が増えてきているという傾向はあります。現在、開業10年になりましたが、開業2年目の時から『社労夢ハウス』を使っています。『社労夢ハウス』を広めるには私も一役買っているんですよ。エムケイシステムさんと一緒にセミナーをして、クラウドのシステムの良さを伝え回っていました。

中企団職員：他の先生に勤めるまで『社労夢ハウス』を評価したのはどういったことからでしょうか。

三浦先生：一番最初に社労士業界でクラウドのソフトを開発されたからです。あとは、シェアが当時から一番だったということがありますね。導入当初からクラウドのシステムが主流になると考えていて、積極的にお客様に提案しています。特徴的なのは『ネットde賃金』の導入率が顧客企業の95%位になっているということですね。

中企団職員：『ネットde賃金』の提案を試行錯誤している先生もいるようですが、どのようにお客様にご案内しているのでしょうか？

三浦先生：なぜ案内しないのでしょうか？良いものと認識して『社労夢ハウス』を導入したのなら、その良さをお客様に伝えて案内するのが当たり前ですよ。

中企団職員：昔はクラウドのシステムなどは存在していなかったですから、システムのない時代を経験されている先生方は、一度つくり上げた業務のやり方を変えるということもあって、中々大変なのではと思います。

三浦先生：確かに私は社労士としては若手後発組なので、業務のやり方を変えるということは必要なかったですね。だからこそ、スタート地点からクラウドを基準とした業務のやり方だったので、普通に案内しているだけでも言えます。

とは言っても、私はクラウド化を「絶対やらなければならない」という意識で、開業まもなく投資をして『社労夢ハウス』を導入しました。経営者は今現在の問題ばかりに目を向けるだけではなく、危機感を持って5年先、10年先といった将来の課題に目を向けないと、状況は動かないと思います。

それこそ、社労士業界の中では「手続きがなくなる」ということは大分前から言われていて、それが「業界の危機」ともされているじゃないですか。危機に対して必要を感じたら、それに対して投資をする。これは、経営をしていく上では必要不可欠なことだと思っています。だから『社労夢』を導入しましょうって書けばいいんじゃないですか(笑)…と言うのは冗談として、私は会計事務所出身で監査担当をやっていたので、投資に馴染みがあったのです。仕事柄、お客様が銀行から融資を受けて事業運営しているのを目の当たりにするわけです。そして、私も決算書を作ったり、申告書を作っては銀行に提出していました。だから投資をするということが、私にとっての当たり前なんです。



中企団職員：「手続きがなくなる」と言えば、7月3日の日経新聞の記事で、「2021年度を目標に企業による税・社会保険関連の書類の作成や提出を不要にする検討に入った」という記事がありましたね。

三浦先生：企業が個人情報や賃金情報をクラウドにアップして、行政がそこにアクセスするというものですね。弊社は既に『社労夢ハウス』を使って、記事に書いてあるようなことに対応可能な情報をクラウドに上げてあります。ですから、今回日経新聞に掲載されていることが現実になっても全く問題ないんです。

むしろ、早くから『社労夢ハウス』を導入して、クラウド化を進めてきた先生方にとっては一つの契機になります。そして、システム化を進めていない方は今後は手続きができなくなりますから、厳しくなりますよね。あと、情報をクラウドに上げるという点で言えば、私は『ネットde受付』でデータを入れてもらってはいないんです。

**中企団職員：**いままでインタビューしてきた方は、『ネットde受付』を便利だとおっしゃっている方が多かったですが…。先生は、どうやってデータを『社労夢ハウス』に入れているのですか？

**三浦先生：**お客様から入社連絡票や添付書類が来て、それを弊社で入力しています。『ネットde受付』を活用している方のお話を色々聞くと、確かに一定効率的ではあるとは思いますが…。

私が『ネットde受付』に踏み込まない理由は、お客様側の個人情報の入力ミスが怖いんですよね、確率的には少ないかもしれませんが…。むしろ、法律的に正しい理解を持っている弊社が、責任を持って正しく入力することが仕事であると捉えて取り組んでいます。手続きがなくなるという危機感ばかりが先行していますが、クラウド上に正しいデータを格納する役割を社労士が担っていくという発想の転換が必要です。それを認識して、システムを使って対応できる社労士がこれから生き残っていくのでしょうか。

**中企団職員：**今回の日経新聞の記事を受けて社労士の先生方からエムケイシステムさんに電話がたくさん入ったようです、「どうなるのか」と。

**三浦先生：**それは来るでしょうね。大きな変化を迎えるに当たって、現在そして未来の社労士のユーザーに対して、エムケイシステムさんの担っている使命は大きいですし、益々責任が増すでしょうね。


**中企団職員：**それにしても、三浦先生は先見性がありますね。

**三浦先生：**2年半位前ででしょうか、マイナンバー制度の話題が活発だったころにセミナーで私の今後の予想を伝えてきましたが、今回の日経記事は当時私が言っていた内容そのままです。

企業から受け取った個人情報や賃金情報について、社労士が法律上のフィルターをかけて正しい情報をクラウド上に格納することに意義があるということ。税と社会保障の両方を見られる知識が必要になること。まったくもって同じ話をしてきました。

これからはアウトソーシング分野であれば、ITリテラシーが高くて、税理士連携ができるようなレベルでないと政府がデジタルガバメント実行計画を進めるにあたり生き残ってはいけないうね。アウトソーシング分野以外だったら目はあるでしょうけれども…。

社会保障・税務の徴収一元化のような国の動きを理解してシステムを活用してやっていくのであれば、社労士とか税理士とか関係なく継続していくに決まっていると考えています。そして、それに先鞭をつけて進めている弊社の仕事はなくならないと考えています。



社会保険労務士法人  
**みらいパートナーズ**

**社会保険労務士法人 みらいパートナーズ**

**代表社員** 社会保険労務士 三浦修

**職員** 18名

**所在地** 熊本オフィス：〒861-4101 熊本県熊本市南区近見8-6-29  
東京オフィス：〒105-0001 東京都港区虎ノ門2丁目5-5 ニュー虎ノ門ビル5F

**電話番号** 熊本オフィス：096-277-1295 東京オフィス：03-6550-8160

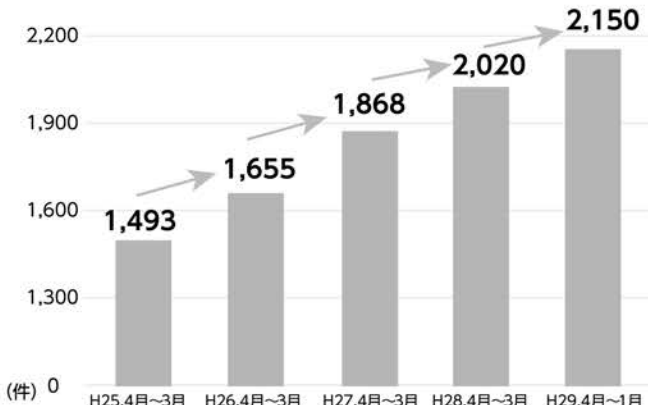
**ホームページ** <https://mirai-ptns.jp/>

会計事務所、社労士事務所勤務を経て、平成20年8月クロスフィールズ人財研究所を設立。平成30年4月に社会保険労務士法人みらいパートナーズに改組し現在に至る。「労働法」「会社法」「医療法」ほか、経営にまつわる法律知識と、会計事務所でも培われた税務、会計についての造詣の深さを強みとする。業務開業まもなく「社労夢ハウス」を導入。法知識とシステムを駆使して経営者をサポートしている。

## 社労士業務支援クラウドシステムのスタンダード『社労夢シリーズ』

**毎年100件を超える社労士事務所様ユーザーが増加!**

【社労夢シリーズのユーザー数】 ※平成29年度は10ヶ月間での数値になります。



期間	ユーザー数 (件)
H25.4月～3月	1,493
H26.4月～3月	1,655
H27.4月～3月	1,868
H28.4月～3月	2,020
H29.4月～1月	2,150

**東京・大阪開催 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。

<b>東京</b>	<b>大阪</b>
9月14日(金)	9月10日(月)
10月12日(金)	10月15日(月)

※平成30年の日程です。日程は変更になる場合がございます。 ※各1～2時間程度

- 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

<https://www.mks.jp/c8/>

## 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

衣笠祥雄（元プロ野球選手）が  
残した言葉から何を学ぶ…

### 【経歴】

きぬがささちお(1947～2018)。京都府生まれ。平安高等学校(現龍谷大学付属平安高等学校)卒。1965年、広島東洋カープ(本稿では「カープ」)入団。1987年、当時の米大リーグ記録を破り、2215試合連続出場記録を樹立。同年、現役を引退し、国民栄誉賞受賞。

### 【参考文献】

(\*)「朝日新聞 朝刊(1987年6月14日付)」(朝日新聞社、1987年6月)  
(\*\*)「朝日新聞 朝刊(1999年9月30日付)」(朝日新聞社、1999年9月)  
「朝日新聞 朝刊(2004年8月3日付)」(朝日新聞社、2004年8月)  
「公益財団法人野球殿堂博物館ウェブサイト」(公益財団法人野球殿堂博物館)

### 「私に野球を与えてくださった神様に感謝します」(\*)

冒頭の言葉は、

**「自分が活躍できる場をつかむためには、  
努力だけでなく、自分を盛り立ててくれる  
周囲の協力が欠かせない」  
ということを表しています。**

現役時代、「鉄人」の愛称で知られた衣笠氏。衣笠氏が残した2215試合連続出場という日本記録は、今もまだ破られていない偉業です。この偉業を支えたのは、野球に対する情熱と、「スター選手は毎日ファンに姿を見せるもの」というプロ意識でした。

衣笠氏は捕手としてカープへ入団後、当時の花形投手からホームランを放ち、華々しいデビューを飾りました。

しかし、直後に肩をけがしたことから捕手としての活躍の場を失い、試合に出られない苦しい時代を経験することになります。

衣笠氏は、試合に出るために自分は何をすべきか、自分がアピールできる特徴は何かについて考えました。そして、長打力が自分の武器であると考え、それに磨きをかけることでレギュラーの座をつかみ取ったのです。

とはいえ、衣笠氏は長打だけに固執していたわけではありません。詰まった当たりでも安打で出塁すること、安打数よりも打率を残すことなど、キャリアを積むごとにプレースタイルを変化させていきました。例えば、衣笠氏は打率を意識したことで、次のような気付きがあったとしています。

### 「以前のおれは大差がついたりして勝負が決まってしまうと、あとは気が乗らず、雑になっていた。無駄にしていた打席が多かったんだよ」(\*\*)

球場を沸かす長打と、詰まった当たりでも出塁することとは、対極のプレースタイルのように思えます。しかし、衣笠氏の中には、「試合に出たい」「野球をもっと深く知りたい」という譲れないこだわりがあり、それを貫くためにプレースタイルを変化させてきたのです。

経営者には、衣笠氏がプレースタイルを変えてきた気持ちがよく分かるのではないのでしょうか。経営者は経営のプロであり、会社を成長させ、従業員や顧客を幸せにするために、経営スタイルを変えなければならない局面があるからです。

特に現在は、経営者がこれまで信じてきた価値観(例えば、働き方)でさえ、覆されることがあります。新しい流れを否定するだけでは“時代遅れの頑固者”に陥ってしまいますが、単に流されるだけでは自己がないといえます。

経営者は「不易流行」の感覚を持って従業員や顧客に伝えるべきものと、変えるべきものを決めなければなりません。そのためには、一つ一つの局面に正面から向き合い、真剣に判断する必要があります。こうしたことによって、新しい経営スタイルが生まれてくるでしょう。

以上(2018年6月作成)

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

※上記内容は、本文中に特別な断りがない限り、2018年5月時点のものであり、将来変更される可能性があります。



# 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」附帯決議

社会保険労務士 滝 則茂 氏

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」は、6月29日の参議院本会議で可決され、成立しました。その前日、参議院厚生労働委員会は、当該法律案の可決に際し、47項目に及ぶ附帯決議を行っています。今回は、この附帯決議をテーマとして取り上げます。

### 1. 附帯決議とは

そもそも附帯決議とは、国会の委員会が、法律案の可決に際し、政府が法律を執行するにあたっての留意事項を示すために行われる決議を意味します。「とりあえず、法律案を可決するが、その運用が適切に行われるか不安があるため、立法府が行政府に注文を付ける。」こんなイメージです。このように附帯決議は、直接的には政府への要望ですが、労働法関連の決議にあつては、事業主への監督指導等に言及するものも少なくありません。

本稿では、今回の附帯決議の項目の中から、企業の労務管理との関わりが強いと思われるものをピックアップし、紹介することとします。

### 2. 労基法改正関連の項目

#### ・労働時間管理について

(項目12)

本法による長時間労働削減策の実行に併せ、事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間情報の

開示を推奨することなど、実効性ある改善策を講じていくこと。

\* この趣旨に沿った監督署の指導が促進されることになると思われます。

#### ・三六協定の締結手続について

(項目15・要旨)

過半数労組が存在しない事業場における過半数代表者の選出をめぐる現状の課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反であること、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう必要な配慮を行うべきことを省令に具体的に規定し、監督指導を徹底すること。

\* このテーマに関しては、過半数代表者選出手続の瑕疵を理由に三六協定の拘束力を否定した判例がありますので注意が必要です。

#### ・中小企業への配慮

(項目17)

特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在すると考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとする。

\* たしかにその通りだと思いますが、社労士としては、事業主が「配慮」に甘えて制度改革が置き去りにならないよう、フォローしていく必要があります。

### 3. 同一労働同一賃金関連の項目

#### ・通常の労働者の待遇引下げへの懸念 (項目32・要旨)

同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、労使の合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等で明らかにし、その内容を労使に対し丁寧に周知・説明を行うことにつき、労働政策審議会において検討を行うこと。

\* 現実問題として、財源に制約のある事業主は、非正規雇用労働者の待遇改善と引換えに正社員の待遇引下げ(特に手当の廃止・縮小)を検討せざるを得ないのではないのでしょうか。その際には、その場しのぎの対処療法ではなく、賃金の在り方に遡った抜本的な制度改革が求められます。

#### ・非正規雇用労働者への待遇差の説明 (項目35)

使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

\* 同一労働同一賃金に関するトラブルを回避するためには、事業主による非正規雇用労働者への丁寧な説明が大きなポイントになります。

## 第12回 『士業の宣伝方法～なりたい職業 「ユーチューバー」から学ぶ～』

中小企業診断士  
千種 伸彰 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. 小学生がなりたい急浮上の職業とは？

日本FP協会が集計している小学生の「将来なりたい職業」で昨年興味深い結果が出ました。2017年度の男子児童部門で、ユーチューバーが6位にランクインしたというものです。1位のサッカー選手、2位の野球選手は、定番職業で身近に活躍するヒーローです。テレビで活躍を目にすることができますし、漫画やアニメの主人公に共感することもきっかけとなっているでしょう。

さて、ユーチューバーは、自ら制作した動画をYouTubeに公開し、広告収入を得る人のことです。ユーチューバーという言葉の検索傾向を見てみると、2015年ごろから徐々に増え始めています。ここ数年、急速に認知されてきた「職業」ということになります。【図1】

子供にとって、テレビやゲームといったこれまでの娯楽に加えて、YouTubeで動画を楽しむという習慣が定着しました。テレビはその日の放送プログラムが決まっていますが、YouTubeの場合

は、見たい時に見たい内容の動画を見ることができます。身近なメディアYouTubeに登場するユーチューバーが憧れの対象になっているように、YouTubeは、テレビに匹敵するメディアに育っているといってもいいでしょう。

### 2. テレビに匹敵するセルフキャストとは？

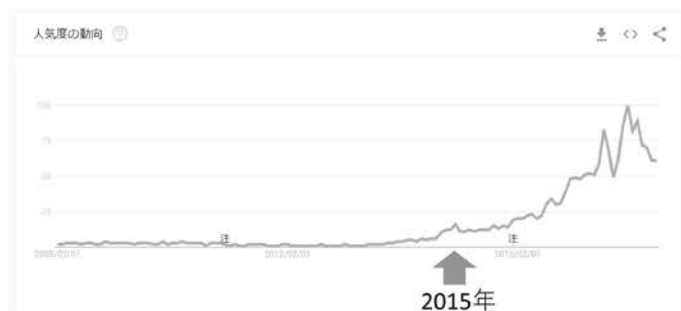
筆者は、著書『セルフキャスト!～ビジネスを加速させる動画配信』の中で、テレビ放送である「ブロードキャスト」に対してインターネットによる動画配信を「セルフキャスト」と定義づけました。テレビは基本的に電波を介して放送され、ブロードキャストと呼ばれています。一方、セルフキャストは、インターネットを介して見たい時に見られるオンデマンド方式です。また、セルフキャストには、もう一つテレビにはない大きな特徴があります。テレビはオンエアと言って放送を見逃すと、もう見ることはできませんが、セルフキャストはコンテンツがインターネット上に蓄積しながら配信されます。

一回一回の視聴数は少なくとも時間経過とともにコンテンツ量を増やし、結果的に視聴数を増やすことができます。これは、ロングテールの理論と言われています。【図2】

ブロードキャスト (テレビ)	セルフキャスト
電波	インターネット
On air 放送	On demand 蓄積配信

セルフキャストによって、個人であっても自ら動画を制作し、多くの人に見てもらえる時代になりました。そしてビジネスの世界においても様々な活用方法が出てきています。今、職業としてユーチューバーが注目されていますが、YouTubeそのものが、多くの人を魅了するメディアに成長しているということこそ重要なポイントです。従来、映像を制作して、不特定多数の人に見てもらおうというのは、テレビ局や大企業の専売特許でしたが、近年では個人であってもそのコミュニケーションの領域は拡大しています。新時代の新しいツ-

図1 出典:Google Trends YouTuberの検索から



2015年ごろからユーチューバーという言葉が認知されるようになった

図2 ロングテールの理論

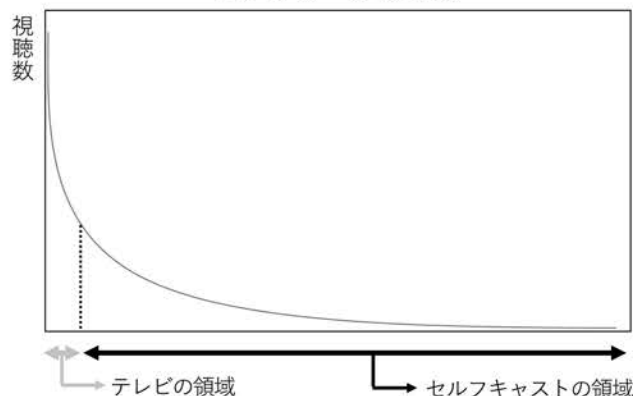
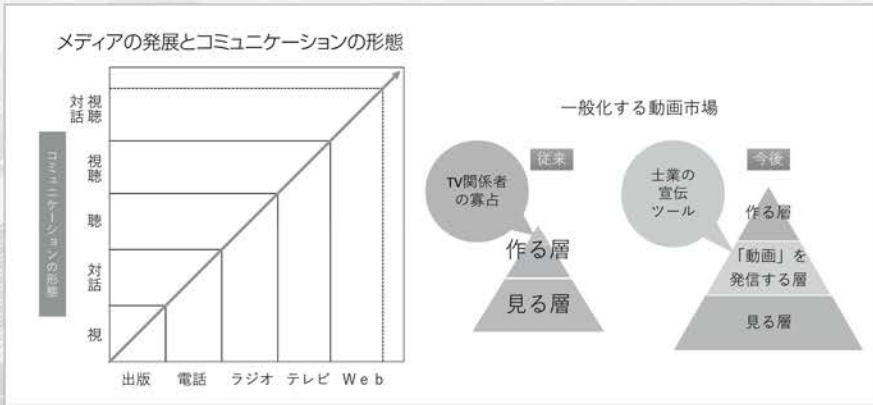


図3



ルを土業の宣伝やコミュニケーションに使わない手はありません。【図3】

### 3. サービスが同質化しやすい土業、どうすればいいのか？

筆者は中小企業診断士として、経営コンサルティングや創業支援を行っています。本誌読者のほとんどは社労士の先生なので、「中小企業診断士？ 珍しいな!」と思うかもしれません。しかし、お客様からすると「中小企業診断士？ よく目にするな〜」だと思えます。中小企業診断士は全国に約26,000人います(平成29年度4月1日現在、経済産業省)。なお、社労士の登録者数は40,907人です(平成29年9月30日現在、厚生労働省)。残念ながら、土業の方はお客様からすると、それほど珍しくないのです。

土業は、取得するのは難しいですが、なってしまうと同じ括りで見られてしまいます。また、公的な資格という性質上、サービス内容も同質化しやすいのではないのでしょうか。サービスが似通っているとすると選別基準は「価格」ということになります。もっとも避けなければならない、同一土業内の価格競争が繰り広げられてしまいます。

コンサル業を営む上で大事な視点は2つあると思います。顧客起点と価値創造です。顧客起点とは、お客様の視点に立ってお客様が求めているサービスをタイムリーに提供することです。価値創造とは、必ずしもお客様が求めている事柄であっても、お客様の価値を高めるサービスを提案し、結果としてお客様に喜んでいただくことです。

土業同士の価格競争から脱却するためには、「違い」をつくり、その「違い」をお客様に理解してもらうことが不可欠です。つまり、お客様のニーズにあった

どのようなサービスを提供できるのか、どのような価値創造のお役に立てるのかを具体的に知っていただくことがポイントになります。ホームページなどにサービス内容を説明し、さらに動画を載せると反応が変わってくると思います。

### 4. 潜在顧客は動画で何を見ているのか？

社労士の仕事内容は、「提出代行・事務代理」、「規程、帳簿作成」、「コンサルティング」などがありますが、最近では、講師として活躍する先生が増えています。講師として報酬を得るということもさることながら、本業への依頼につながるケースが多いそうです。

講師を依頼する方は、企業の教育担当者だったり、セミナー業者だったりします。彼らは、著書やインターネットでプロフィールを確認すると同時にその講師の風貌や話し方を確認します。目的にあった内容や盛り上げ方を求めていますし、招いた講師がつまらないと出席者や関係者からのクレームにつながるため、それだけは避けたいと考えています。

また、受講者は、自分が抱えている悩みを解決してくれそうな講師であれば、直接相談するでしょう。土業の方は数多くいますが、講義を受ければ専門性や人柄がわかります。気に入った眼の前の講師に相談を持ちかけるのは、ごく自然なことです。

ユーチューバーのように自分の講義風景を無料で複数公開している土業の方がいます。筆者は土業の方にも動画プロモーション支援を行っていますが、そうした方には講師の依頼のほかにも、本業への依頼も多く寄せられています。お客様としては、「どうい先生なのか?」という点を確認しているわけですが、同時に「違い」を理解していただくきっかけとしても機能しているようです。【図4】

図4



### 5. まとめ ユーチューバーになりたい子供から学ぶ

子供たちがユーチューバーになりたいと思うほど、動画が身近なメディアになったと共に、映像のプロでなくても動画制作ができる時代になりました。同質化しやすい土業において、違いを表現する手段として動画をマーケティングの手段として活用できることもご理解いただけたと思います。

この原稿をきっかけとして、社労士の先生方の動画制作の機運が高まれば幸いですし、筆者にご相談をいただければ嬉しい限りです。そして、何よりも社労士ユーチューバーの登場を期待したいと思います!

.....

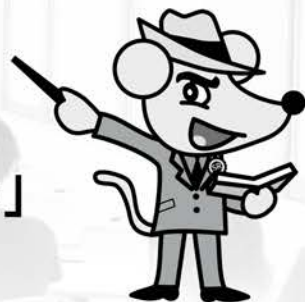
プロデューサー／中小企業診断士  
千種 伸彰 氏

メディアを駆使して企業や個人のブランディングやプロモーションを請け負う。テレビ朝日「ニュースステーション」、フジテレビ「ニュースJAPAN」等の報道ディレクター。商店街TVをはじめとする Web・動画・出版等のメディアプロデューサー。(一社)板橋中小企業診断士協会 代表理事・会長。(株)プライドコンサルティング代表取締役。



著書  
『セルフキャスト! ~ビジネスを加速させる動画配信』

# CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.337 【特別研修会】

## 社労士が提案する「人材確保と定着のノウハウ」

### 講師

社会保険労務士 諸星 裕美 氏

オフィスモロホシ代表。厚生労働省 元社会保険審査会委員。キャリアコンサルタント。

大学卒業後一般OLを経て、父の社労士事務所に20年勤務後、女性の就労支援をしたいと2004年独立開業。就業規則などの労務管理を中心に企業トップや総務担当者の相談に多数応じる。2008年から1期3年社労士として初めて社会保険審査会の委員を務めた後、現在も社会保障審議会年金部会臨時委員、日本私立学校振興・共済事業団共済審査会公益委員を務めながら、厚労省委託関連事業関係の雇用管理に関わる各種事業において本委員会の委員を複数拝命し、基調講演等を担当している。

### ～人手不足時代における

#### 社労士業務の道しるべ～

業種を問わず企業が直面している大きな課題のひとつに、人手不足の深刻化があります。9割以上の企業で人材確保に課題があり、さらに3割強の企業においてはそれによりビジネスに影響が出ているといわれています。特に中小企業においてその傾向は顕著で、人手不足からの事業遂行不能により倒産に追い込まれるといった報告も相次いでおり、従業員の定着は喫緊の課題となっています。中小企業の強みとされる「人」が働く現場を、生産性が高く強靱なものにするために、「人」の専門家である社労士に期待される役割はますます大きくなっているといえましょう。

そこで本研修会では、厚生労働省委託事業「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」において全国的な企業コンサルティングに携わるなど人材確保支援を得

意とする、諸星裕美先生にご登壇いただき、人材確保に有効な取り組みや企業への導入方法について、実践的な内容でお話しいただきました。

「他の会社はどうしてるの？」経営者の方とお話されていて、よく耳にされるのではないのでしょうか？そんなとき、実事例に基づくデータベースを持っていることで、提案の幅と質が変わってきます。講義では、諸星先生が携わってきた多くのケースから、リアルな知見をふんだんに提示していきます。

まず、人材確保の入口としての採用戦略——「それぞれの企業の独自の強みについて気づきを与えるには？」「選考の際に伝えるべきポイントとは？」。次に入社後の定着に係る、一人ひとりの特性に配慮した体制づくり——「休日を確保するにはどうすべきか？」「職場改善のボトルネックをどう見つけるか？」。加えて、これからの働き方に合った適正・公正な評価制度・教育制度——「評価制度をつくるとき、まず何をすべき？」「管理職研修の内容はどう決める？」。そして、安心して長く働ける職場風土醸成に役立つ仕組みづくりに至るまで、採用～定着の過程を、好事例の紹介のみにとどまらず、企業の背景や経営者・従業員に刺さるポイントをなぞりながら、丁寧に解説していきますので、運用のイメージを描きながら、情報を体系的に整理することができます。

さらに今回は、先生の事務所で使われている、人材確保・定着に係る提案ツールもご用意いただきました。趣旨や使い方なども含めて詳しくご案内いただいていますので、コンサルティングの流れをより明確につかむことができます。

講義の最後には、実際の事例を元にしたワークショップを実施していただきました。参加者それぞれの経験談も交えながらの意見交換が行われ、

様々な視点から講義内容を実践し、共有することができ、大いに盛り上がりました（DVDにもその模様を収録しています）。

諸星先生は講義の中で「社労士に求められる役割は確実に増えています。ぜひ各種委託事業にも積極的に手を挙げ、業界を盛り立てていただきたいと思います。今はノウハウを囲い込む時代ではありません。吸収・構築した知識・手法を発信し、多くのコネクションを生み出し、それらの蓄積や拡がりによって、更なる自身の能力向上、社労士全体の発展へとつなげていく時代です」と仰います。講義はまさにそんな先生の思いの詰まった内容で、惜しげもなく情報をご提供いただきました。顧問先の人材確保・定着に関する課題へアプローチする際のヒントとして、本研修会DVDをご活用いただければ幸いです。

### 収録

平成30年6月8日  
(収録時間：2時間13分)

### 金額

幹事 ¥8,640(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. 行政支援事業における好事例から見える課題点を知る
2. 多様な働き方に応じた具体的な人材活用と定着に向けた対応
3. 中小企業が社労士に求めるコンサル業務
4. 人材確保と定着に関わるコンサル提案方法

# CHUKIDAN おすすめ本

## RECOMMENDED BOOK

### 貨物自動車運送事業 書式全書

著:鈴木隆広、先山真吾  
 価格:5,500円(消費税別) 出版:日本法令

トラック運送業の開業から廃業までに行う、経営上の手続きのほか、日常業務で使用する約200の書式を収録。

解説では、書式作成に記載すべき事項、添付書類の作成方法、イレギュラーなケースに対応するための参考

書式例も示しながら、スムーズに手続きを進めるためのノウハウを随所に盛り込んだ、トラック運送業の書類作成と申請実務の決定版。トラック運送業の実務担当者はもちろん、事業者に代わって諸手続きを行う行政書士、社会保険労務士にもぜひ持っていてほしい1冊です。



すべての管理職必読!

### 困った社員対策マニュアル 最新トラブル事例と労基署対策

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

本書は、働き方改革とそれに呼応する労基署の動き、管理職や人事担当者が知っておきたい「働き方の新ルール」を、事例で学べる入門書です。

実際のトラブル事例ごとに「アウト」「セーフ」を示し、どこが問題か、どう対策すべきかを一目でわかるようにしました。

トラブル事例については、勤怠管理、賃金、非正規待遇、ハラスメント等よくある事例について簡潔に説明。また労基署対策については、調査されるポイントとその対応策を解説。さらに、労基法や派遣法改正の行方など、今後想定されるトラブルを示し、対処法を伝授。中小企業の社長や人事部、さらにはあらゆる会社の管理職が持っておきたい一冊です。



### 新版 賃金を変える!!

著:高橋宏  
 価格:2,200円(消費税別) 出版:日本法令

本書の副題を「中小企業の賃金改革物語」としています。バブル崩壊後のいわゆる「失われた20年」の頃、本書のモデルになったある中小企業の社長は、「社員には厳しい成果を求める。しかしリストラはしない!」と言い切りました。その言葉に感動し引受けた賃金改革の物語です。「年功的基本給に諸手当をくっつける」という日本型賃金体系にどう改革のメスを入れたのか。具体的にステップを踏んで解説したのが本書の旧版でした。

同一労働同一賃金が叫ばれる今の時代に、「年功的基本給+諸手当」型賃金体系が改めて問題に浮び上りそうです。新版は、そこに視点を定め、更に手を加え編集を直しました。また、巻末に「賃金の基礎知識」を加えました。



### AI時代に勝つ最先端の方法 たった一言で変わる! ほめ言葉マーケティング

著:田村直樹、藤咲徳朗  
 価格:1,500円(消費税別) 出版:コスモ21

田村直樹准教授と日本褒め言葉カード協会理事長の藤咲徳朗氏の共著です。ほめ言葉マーケティングとはインターナルマーケティングを分かりやすく実践的にしたものです。

平成28年度の民事上の個別労働紛争の相談件数は、職場のいじめ・嫌がらせが約7万件でトップです。その対策として、大きな効果があるのがほめ言葉マーケティングなのです。

従業員満足から高い生産性を実現し、顧客満足に導くというほめ言葉マーケティングの世界をマンガと解説で分かりやすく説明をしています。



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)

## 最終回 『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・デリジエンスに従事。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み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みきっかけとしていただきたいと思います。

#### 【1】事例(前回と同様になります)

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は、事業承継の問題を抱えるお客様であるA社(売上高100億円、当期純利益3億円、従業員1,000人、純資産30億円のビルメンテナンス業)を訪問し、甲社長(代表取締役、70歳)と面談を行いました。息子の太郎氏(経営企画部長、45歳)は後継者候補です。

あなた:「お忙しいですか?」

甲社長:「幹部社員がしっかりやってくれていますから、私はゴルフ三昧の毎日ですよ。」

あなた:「そうですね。御社は5年前に事業部制を採用され、権限と責任を社員の方々に移譲されましたよね。優秀な社員を抱え、組織的な経営を実現することができていますから、誰が次の社長になっても大丈夫ですね。事業承継はどのように進めていきますか?」

甲社長:「私がここまで築き上げてきた会社ですから、当然に息子の太郎に継がせたいと考えています。彼はいま経営企画部の部長として働かせています。」

あなた:「そうですね。他の管理職の3人は優秀な人ばかりですが、彼らと比較しても、息子さんが最適な経営者だと判断されたのですね?」

甲社長:「最適なかどうかはわかりませんが、父親として息子が可愛いのは当然でしょう。」

あなた:「そういえば、息子さんの後継者教育はどのように行われていますか?他社での勤務経験も積ませましたか?」

甲社長:「うちの息子は、新卒で当社に入り、20年ここで働かせています。会社には独自の仕事のやり方がありますから、他社の仕事を覚える意味がないでしょう。うちでは当然に新卒で採用しましたよ。若い頃から、社内で丁寧な指導し、営業から経理まで一通り経験させました。」

あなた:「社内で従業員とはうまくやっていますか?」

甲社長:「わがままな性格があるせいか、上司からの命令に従わなかったり、同期と飲みに行ったりしないなど、協調性がなく浮いているようですが、特に気にする必要はないでしょう。彼は社長

となる人材で、そもそも他の従業員とは異なる立場にありますから。」

【問1】 甲社長は、息子を新卒採用して働かせていますが、一定期間は他社で修行させたほうがよいという意見もあります。どのように考えるべきでしょうか?

【問2】 後継者を自社に入れて教育する場合、「社長の仕事を覚えさせること」、「社員との人間関係を構築すること」を目的とすべきという意見があります。この目的を達成するためには、後継者教育のために、どのようなキャリア・プランが考えられますか?

#### 【2】解説(問1)

子供を後継者にしたいと考えた場合、子供が大学を卒業するときに決めるべきことがあります。それは、子供を**社外で修行させるか、社内だけで教育するか**という問題です。

20代の未熟な若者をいきなり自社に入れますと、様々な問題が発生します。例えば、社長の子供だと周囲は特別扱いするため自己中心的な人間となってしまったり、逆に強いプレッシャーの中、萎縮し臆病者になってしまったりします。また、従業員の立場からすれば、「社長の子供」の取扱いや接し方が難しく、自然と溝を作ってしまう可能性があります。

これに対して、他社に入れるとなると、サラリーマンの1人として働くことになるため、誰も特別扱いしてくれません。それゆえ、**組織と人の実態を知ることが**できます。例えば、社長がいかに現場を理解していないか、逆に従業員が社長の気持ちを把握できず面従腹背しているかなど、「ヒト」の問題を知ることができます。これだけでも、他社で働く意義は大きいでしょう。

事業の規模にもよりますが、多くの場合、後継者教育の第一歩は、社外での経験を積ませることとなります。**同業種の大企業**に就職するケースが多いようです。これによって、「平社員」を経験させ、**一般の社員の気持ちを理解する能力や、社会人としての常識・マナー**を習得させます。また、同業種であれば、そこで獲得した**人脈が将来活用できる**はずですし、大企業であれば、**組織運営の仕組みを学ぶ**ことができます。

しかし、大企業に就職すると、長期間に渡り組織の末端の仕事に従事することになり、仕事を通じて多種多様な経験を積むことはできません。そこで、ベンチャー企業に就職し、早い時期から責任ある仕事を経験するとともに、**経営者の意思決定を間近に見る**ことによって経営者の仕事を学ぶという選択肢も考えられます。

この点、他社での社会人経験なく大学を卒業してすぐに自社へ入社させるケースもありますが、失敗するケースが多いように思われます。

後継者本人が、社会の常識を知らずに非常識な行動をとり、社員から嫌われてしまうことがあります。また、雇われる立場を十分に経験せずに経営者になると、**雇われる立場にある従業員の気持ちを理解できない**ため、リーダーシップを発揮し従業員のモチベーションを高める役割を担うことができないようです。遠回りのようでも、社外での経験を積むことは、将来の社長にとって役立つ貴重な経験になると思われます。

いずれを選択するのか、実務の現場における判断は、事業規模によって異なると考えられます。

**(1)年商10億円以下の事業**

年商10億円以下の事業であれば、後継者を**新卒で入社させてもよい**と考えられます。

このような事業は組織的経営が行われていないことが多く、社長であっても経営だけでなく現場の仕事にも従事するような状況にあるため、短期間で幅広い実務経験を積むことができるからです。このような状況であれば、営業から製造、経理など、短期間で習得することができるでしょう。

**(2)年商10億円以上300億円未満の事業**

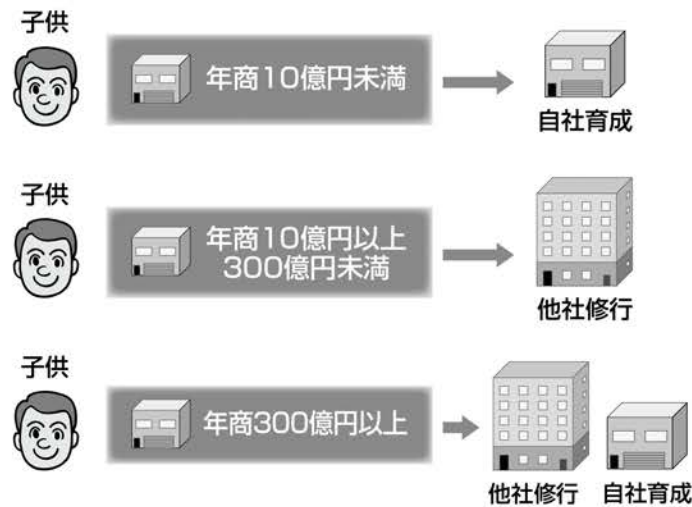
年商10億円以上300億円未満の事業であれば、**新卒で入社させず、他社で修行させるべき**と考えます。

このような事業でも、組織的経営が十分に行われているとは言えないことがあり、社長の経営力やリーダーシップの巧拙が事業の存続・成長に影響します。それゆえ、従業員に対してリーダーシップを発揮できるような社長になるために、組織の中で働く従業員の気持ちを自らの経験として理解すべきです。すぐに自社には入らず、20代の5年間から10年間は、他社で修行すべきということになります。

**(3)年商300億円以上の事業**

年商300億円以上の事業となると、大規模で高度に分業が進んだ組織を抱える大企業であり、**他社での修行が理想的ではあるものの、後継者教育を急ぐ場合には自社に入れてもよい**と考えます。

このような規模になりますと、完全な組織的経営が行われているため、上場企業や大企業と同じような状況です。従業員の気持ちを理解し、リーダーシップを発揮できる能力が求められるとしても、自社の大きな組織の中で働くことを通じて、その能力を習得することも可能でしょう。ただし、社外で修行を積むことのメリットである、人脈作りができません。若い頃に築いた人脈は将来的に社長の経営力の向上をもたらすはずですが、そうしますと、やはり他社での修行が求められると考えます。



**[3]解説(問2)**

後継者を入社させたとしても、その人が一人前の経営者に成長できなければ意味がありません。計画的な後継者教育を行う必要があります。

**①主要事業の責任者の経験**

現場を知ることが必要であるとしても、全ての現場を経験することは不可能でしょう。そこで、主力部署(通常は営業部門が多い)を優先して経験することになります。主力部署の仕事を知らずして、リーダーシップを発揮することなどできません。そして、この主力部署に3年程度は所属し、**他の社員に認められるような実績を残す**必要があります。実績を残すことができない経営者に従業員がついてくるはずはありません。

**②経営企画部の経験**

現場の仕事を経験した後は、経営企画部の責任者、経営企画担当の役員になることです。この立場における後継者の仕事の目的は2つあります。

一つは、**社長の仕事を覚えること**です。経営に関する意思決定を社長の代わりに行うこととします。特に、責任の軽い経営判断は、後継者一人で現社長に頼らず行うようにし、それに伴う失敗体験もできるだけ数多く積んだほうがよいでしょう。

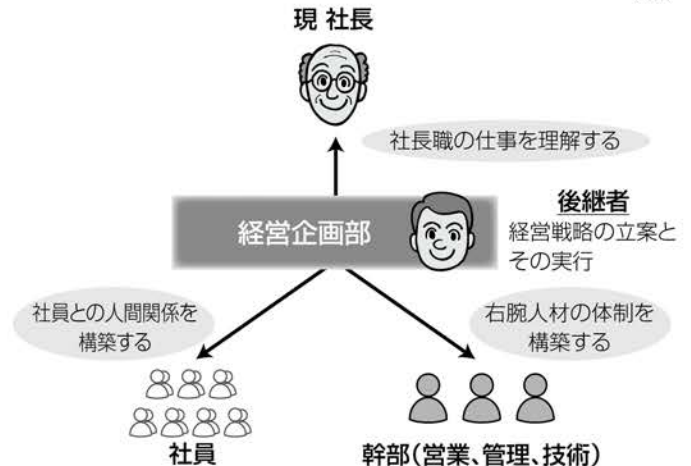
もう一つは、**社員との人間関係の構築**です。後継者は現社長のようなリーダーシップを発揮することが困難であるため、組織的な経営体制を構築するほうがよく、そのためには、**後継者を中心としたコミュニケーションが円滑に行われる体制**を作る必要があります。例えば、毎月1回は、後継者が主導する**経営会議**を開き、経営幹部の全員を参加させて、毎月の業績報告、今後の経営課題の検討を行うのです。その場では、社員に会社の将来の方向性を明確化させるべく、後継者が自ら策定した経営計画を提示します。

また、**同年代の幹部社員**を選抜し、自らを支える右腕として、彼らの意見を採り入れるようにします。現社長を支えてきた役員・管理職は社長と同世代であり、彼らも高齢になっているはずですが、そこで、内部の若手から役員・管理職を抜擢する人事を行い、彼らに後継者を支えてもらうのです。営業系で1名、管理系で1名、製造業であれば技術系で1名を選抜すればよいでしょう。

一般的に、幹部社員の交代を忘れがちですが、社長交代と同じくらい重要なことです。株主や社長が交代したとしても、**従業員の世代交代**が行われなければ、従業員に帰属する知的資産(知識、技術、人脈など)を承継することができず、事業を存続させることができません。**後継者と同年代の新しい幹部社員を育成し、社長交代と同時期に若返りを図ります。**

ここで苦労するのは、現社長と同年代、後継者よりも年上の古参社員との関係性です。「私は現社長から雇われたのだ」「バカ息子の言うことは聞かない」など、後継者を拒絶するケースもあるかもしれません。しかし、後継者のほうから話しかけ、教えを請う姿勢で謙虚に接すれば、必ず後継者を支えてくれるはずですが、この世代はデジタルではなくアナログの関係が好まれますので、後継者の方から飲みに誘い、昔話を聞くのも良いでしょう。

(完)



幹事社労士の先生方必見！

# セキュリティ対策も OAランドにお任せください！



詳しくはこちらまで ▼

漫画で読めるセキュリティ対策！

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(兼広報担当)連載

# 「ダン・チューキチが語る!」vol.1

本号からは、ダン・チューキチが「中企団が展開しているサービス」について一つひとつご案内していきます!

まず、記念すべき第1回は、社労士検索サイト「社労士サーチ.com」のご案内です。

## 「社労士サーチ.com」とは?

「社労士サーチ.com」は、日本最大級の社労士検索サイトです!掲載者は全て中企団の幹事社労士で構成されているのが特徴です。基本的には、企業の方が豊富な掲載情報から自社にマッチする先生をお選びいただくことになりませんが、サイトを通じて企業から中企団に社労士紹介の問い合わせがあった際には、先方のご希望を事細かに確認した

上で、ご紹介する先生を選定しています。また、会員サービスの一環として完全無料で幹事社労士の先生方をお繋ぎするなど、企業と先生方が最適なマッチングをするように運営しています。

また今般、「顔の見えるサイト」を目指し、機能追加により顔写真を掲載することが可能になりました。詳細はチラシを同梱しておりますので、ご覧いただくと共に、ぜひサイトの活性化のために顔写真の掲載をお願いします!

色々なサービスがあるんだなー!!



写真が載っていた方が、仕事の依頼もしやすいよね!



【サイト掲載見本】

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

# 幹事社労士高度化事業のご案内

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

## 幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向けサービス強化!新規顧客の獲得!

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

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

少ない負担で大きな効果を実現!!

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

**初期設定費用 75,600円(税込)**

※取材・撮影・営業ツール事務所登録、検索サイト掲載初期設定費を含む

**協賛金 月額 21,600円(税込)**

### 幹事社労士高度化事業『無料説明会』のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時: 毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所: 中小企業福祉事業団

(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

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

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



中企団ホームページ <https://www.chukidan.com> 詳細は、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 高度化事業コンテンツ追加のご案内。

豊富なコンテンツでご好評をいただいております、幹事社労士高度化事業ですが、この度、4種類の「実務系新コンテンツ」を追加することになりました。

・就業規則関連 ・助成金関連 ・労務トラブル関連 ・人事制度関連

いずれも、その分野に精通した先生の監修を受けており、「使えるコンテンツ」としてご満足いただけるよう鋭意制作中です！リリースは8月末～9月頃の予定となっておりますので、ご期待ください！！

※「幹事社労士高度化事業」の詳細はこちら  
⇒ [https://www.chukidan.com/service/kokyaku\\_kakutoku](https://www.chukidan.com/service/kokyaku_kakutoku)

毎週水曜日の午後1時より当事業団において、幹事社労士高度化事業説明会を開催しておりますので、ご興味ございましたら是非ご参加ください(要予約)。  
TEL:03-5806-0298 E-MAIL:info@chukidan-jp.com



## REPORT 2 中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーンのご案内。

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

①「ストレスチェック制度を活用した職場環境改善手法」講師：戸國 大介 氏  
(平成29年4月14日開催、収録時間：1時間58分)

5,400円 → 3,780円

②「退職金制度の見直し・設計のノウハウ【実務編】」講師：川島 孝一 氏  
(平成29年6月5日開催、収録時間：3時間20分)

10,800円 → 7,560円 ※いずれも消費税込みの金額です。



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

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

## REPORT 3 『社労士サーチ.com β版』の無料写真掲載の申し込みを受け付けております。

『社労士サーチ.com』を通じて、企業から社労士の先生宛のお問い合わせが増加しておりますが、特に写真掲載の先生方への引き合いが多くなっております。弊団としても顔の見える社労士検索サイトとして、より企業ニーズに合致したサイト作りを目指していきたいと考えております。

つきましては、同梱のチラシをご参照いただきました上で、ぜひ写真をご掲載ください！

## REPORT 4 クラウドの業務システム『社労夢シリーズ』を導入しませんか？

7月3日の日本経済新聞において「税・社会保険料関連の書類の作成や提出を不要にする検討」との記事が掲載されたこともあり、社労士業務のクラウドシステムに対する関心が高まっています。中企団では(株)エムケイシステムと提携していることから、幹事社労士の先生は「社労夢シリーズ」を特別価格にてご導入いただけますので、ぜひご検討ください。

※「社労夢」の概要は同封のチラシをご覧ください。

## (株)ビジネスネットコーポレーションと提携しました。

中企団では、(株)エムケイシステムのグループ会社である(株)ビジネスネットコーポレーションと業務提携を締結し、同社が提供する以下のクラウドシステムの取り扱いを開始することとなりました。

ビジネスネットコーポレーションは、人事・総務を中心としたコーポレート部門に特化し、社員と人事を結ぶフロントシステムを基に、ホワイトカラーの業務効率化を推進しています。また、エムケイシステムのグループ企業になってからはクラウドシステムの特性を生かして、社労士を介するシステム構築にも力を入れています。

年末調整CuBeクラウド

クラウドで年末調整の申請者と主管部を結び付けるシステムです。

人財CuBeクラウド

クラウド型の人事評価・人材育成システムとして「目標管理」「人事考課」「自己申告」「キャリアプラン」「人財プロフィール照会」が利用できます。

※「年末調整CuBeクラウド」「人財CuBeクラウド」の詳細は同封のチラシをご覧ください。

### 平成30年7月豪雨で被災された皆さまへ

平成30年7月豪雨で被災された皆さまに謹んでお見舞い申し上げます。  
また、多くの尊い命が失われましたことに深い哀悼の意をささげるとともに、皆さまの安全と一日も早い被災地の復興を心からお祈り申し上げます。

中小企業福祉事業団

## ▽ 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！是非ともご利用ください！

検索  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（パナソニックホームズ、パナソ、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

企業向け業内デラシヤ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いただけます。

##### ▶ 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」

# 雇用保険のマイナンバー対応は社労夢で解決

平成30年5月より雇用保険手続きには  
 マイナンバーの記載が必要になりました

中小企業福祉事業団特許商品



## 社労夢シリーズ

をご利用ください



クラウド型社労士システム「ネットde社労夢Lite」が

月額 10,500 円から

マイナンバー管理システム「マイナde社労夢」が

月額 10,500 円から

※金額は平成30年8月以降の金額です。 ※消費税別 ※別途初期費用必要



1. マイナンバー入力が必要な全ての帳票に対応しています。
2. 電子申請のマイナンバーに対応しています。
3. マイナンバー保管・管理クラウドシステム「マイナde社労夢」は高いセキュリティで保管、利用履歴も管理できます。

「マイナ de 社労夢」でマイナンバーのあらゆる管理が可能に！

### 管理対象者の登録



- ・暗号化キーは事業所毎に設定。
- ・マイナンバーを管理する対象従業員は社労夢または CSV から取込みが可能。

### 利用履歴のレポート



- ・利用者別、対象者別、日付別、提出先別、利用目的別など、多角的な出力が可能。

IT 導入支援補助金でご購入いただけます (予定)。詳細はお問い合わせください。

新規



社労夢シリーズ  
 対象製品

ネットde  
 社労夢



社労夢ハウス

ネットde  
 社労夢Lite



ネットde社労夢  
 社労夢ハウス

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

<https://www.mks.jp/c8b/>



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