

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

120

2018-Oct

CONTENTS

- 02 ダイバーシティの現場から…
- 04 業種特化社労士の視点から
- 06 迷走日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- 08 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～
- 09 ～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
- 10 顧問先を増やそう！
- 12 経営のヒントとなる言葉
- 16 法令改正最前線
- 18 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～
- 20 CHUKIDAN 研修会ハイライト
- 新連載**
- 22 中小企業の事業承継を円滑に進めるために
事例で学ぶ事業承継の基本
- 24 CHUKIDAN おすすめ本
- 25 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

『ダイバーシティの現場から…』（女性活躍編）

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。

社会保険労務士法人ワーク・イノベーション 代表 菊地 加奈子 氏

特定社会保険労務士。株式会社ワーク・イノベーション代表取締役。

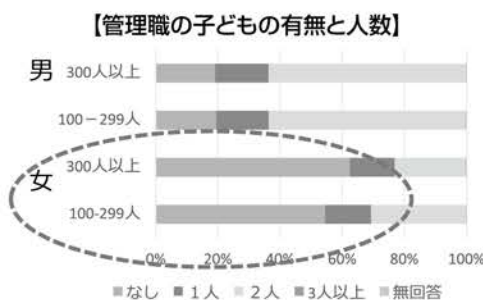
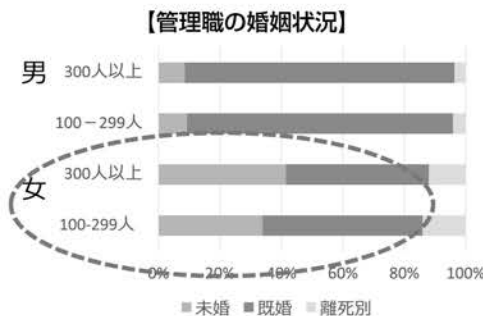
厚生労働省 中央介護プランナーとして全国約1000社の仕事と介護の両立支援に携わる。全国社会保険労務士会連合会 両立支援部会の委員として仕事と介護の両立に関するテキストを作成。5児の母として、事務所に保育施設を併設し、自身や職員が子連れ出勤をしながら柔軟な勤務形態で働く環境を構築。多くの企業の仕事と介護の両立支援、女性活躍推進、テレワークをはじめとする働き方改革、事業所内保育施設導入のコンサルティングを行っており、「NHKクローズアップ現代」を始め新聞・メディアにも多数取り上げられている。全国でのセミナー・講演実績多数。

女性を生かす多様な働き方の推進のために

2015年に女性活躍推進法が成立してから3年が経った。301人以上の企業で「女性管理職割合」について状況分析することを義務付けた上で数値目標と取り組み目標を定める(目標設定については他分野からも選択できる)という画期的な法律によって女性役員や管理職登用に向けて行動を起こし始めた企業も多い。

一方で、管理職層の女性は男性管理職と比較して未婚率が高く子どもの数も少ない(0人が最も多い)という点を見てもまだまだキャリア伸長と出産育児の問題双方にアプローチできているとは言い難い(JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」平成25年より)。

そのような状況の中で、女性たち自身にも意識の変化が見られている。

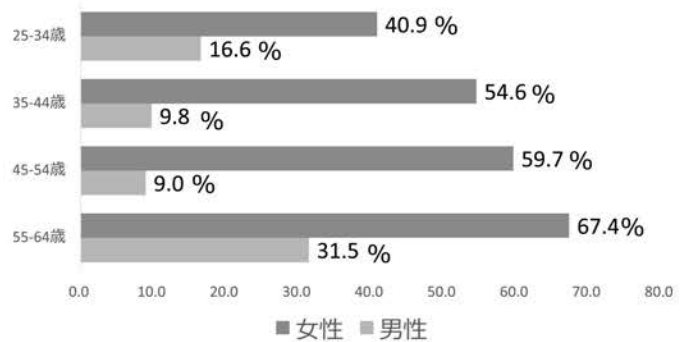


(資料出所)JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)」

自ら「非正規」を選択する女性たち

日本の雇用形態のうち、全雇用者の約4割は非正規雇用で、そのうちの7割が女性である。(総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表)

【男女別・年齢別非正規労働者の割合】

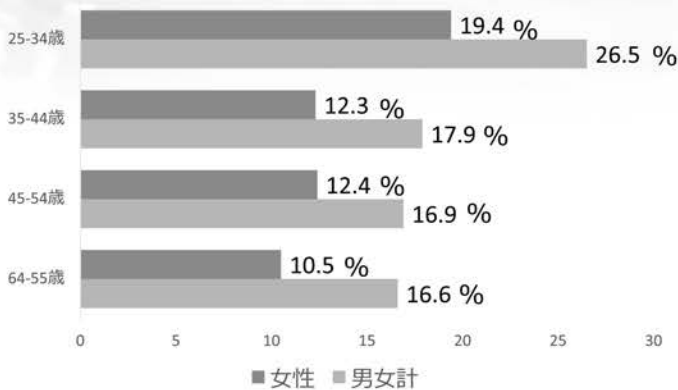


(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

非正規雇用については正規社員との待遇格差など、マイナスなイメージを持たれることが多い。もちろん職務同一パートが正規職員と差別されるといった法に抵触するような働き方を看過することは許されないが、一方で圧倒的に女性が多い非正規のうち、それぞれの意識に目を向けてみると興味深い結果が顕在化する。

それは、非正規雇用のうち、本当は正規社員を希望しているにもかかわらず非正規にならざるを得ない、といういわゆる「本意非正規」と呼ばれる人の割合は16.9%と非正規労働者のうち半分にも満たないという事実だ。(総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年平均) 第II-16表)

【男女別「不本意非正規」労働者の割合】



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年平均) 第II-16表

つまり、非正規となることを自ら選択している=多様な働き方を希望する女性が増えている、という結果にも企業は目を向けていかなければならない。

「自分の都合の良い時間に働きたいから」多様性に目を向ける

正社員であっても育児中は子どもの年齢に応じて時短勤務や残業制限を請求することができる。それでも両立は難しいのだろうか。

筆者は第三子が生まれて間もない頃、このような働き方をしていた時期があった。小学1年生と3歳と0歳。小学校の学童と2つの保育園の合計3カ所で子どもたちは過ごしていた(保育園に預けることが先決で兄弟同じ園に通わせることができなかった)。乳児と大量の荷物を抱えての送迎は思った以上に厳しく、毎朝子どもたちを急かし、職場につく頃はヘトヘトになる。動く時間、職場のメンバーと仕事を共有できる時間も限られているのでちょっとした連携不足でそれまでの段取りがすべて無駄になってしまうこともあった。無理をすれば帰宅してからのリズムや夫婦連携も崩れてしまう。そのような日々を送りながら、これが管理職で育児時短も一切適用されないなんていう状況だったら仕事が家庭、いずれか一方が確実に壊れてしまうだろうと思った。

「自分の好きな時間に働きたいから」

非正規を自ら選択する女性たちの心理は当然ながらよく理解できる。

非正規でないと自らの意思に従った自由な働き方はできないのか

その後、私は「独立」という選択をした。その職場においては「時短=パートに近い仕事」「フルタイム=育児中であっても無制限に仕事をさせられる」という制約の中、自分自身の覚悟が定まらなかった部分が大きかったからだ。資格を持ち、より深い知識と経験を深めたいという思いがありながらも組織の中で働く以上、決められた時間とスケジュールの中で周囲と連携を取りながら仕事を滞りなく完遂するということが一番重要とされる。仕事の成果のクオリティよりも迷惑をかけてはいけない、ペースを乱してはいけないという緊張感とストレスの方が比較にならないほど大きく、精神的な負担がどんどん増していった。

「確実にできることを」と思って取捨選択していくと、自分が挑戦したい仕事は何一つとして残らなかった。いつか収入が落ち

ても、仕事がなくなったとしても、一つでも自分の専門性を磨くための仕事を獲得していこう。それが当時のモチベーションだった。

独立資金もなく、自宅の一室でひっそりと開業届を出し、右も左も分からない中での独立というものに不安がなかったわけではないが、いきなり全力投球ではなく、時間帯や量を自由に調整できる働き方は子どもが小さかった自分に合っていると思えた。

自分で組織を作り、女性を雇用して見て思ったこと

一つ一つの仕事と丁寧に向き合っていくうちに少しずつ仕事も軌道に乗り、今度は自分自身が人を雇用する立場になった。人件費の問題からはじめは時給のパートを採用した。かつての自分と同じように小さな子どもを育てる女性たちだった。「人事部門で管理職を経験していたが育児復帰をしたらポストが無くなって」「社労士資格を10年以上前に取得していたものの、パートナーの転勤で日本中を転々としていたので開業したり事務所に勤めるということを諦めて」「子どもが小さい間は保育園ではなく幼稚園に通わせて子ども中心の生活を送りたいと思っている。けれども社労士資格もあり、短時間であっても挑戦できる仕事があれば頑張ってみよう」

旧態依然の職場環境やパートナーの仕事の事情、生活観の違いによって彼女らの仕事は大きく制約を受ける。こんなにも優れた能力と可能性を持った人材を生かすことができないなんて社会として何ともったいないことだろう。かつて自分が組織に属することから離れてしまったように、彼らも自分のマネジメント次第でパフォーマンスが大きく変わるだろう。彼ら自身のモチベーションの問題ではなく、これは組織としての責任だ。本気でそう思った。

変化を受容し、変化をうながす

子どもが大きくなって手が離れ、これまでよりもできる仕事の幅が広がることもある。逆に第二子・第三子を出産してペースが後退することもあるだろう。転勤族であれば次の辞令も下り、いつまでもここに留まっていることはできない。子どもが成長すれば完全に手が離れるわけではなく、学業や精神的なサポートも必要になる。そんな変化に経営者として数多く向き合ってきた。ケースによっては組織全体にも影響し、経営者として深く悩むこともあった。しかしながらどんな変化であれ、本人が頑張りたいと思える限りは100%受容していこうと覚悟を決めた。

今では在宅勤務をする者、時差出勤をする者、就業時間自体をフレキシブルにする者、働き方のバリエーションはかなり増えた。かつての自分のように、毎朝泣く子どもを急かしたり、ふとした季節の変化や子どもが発する何とも言えない表現に気づく余裕もない、子どもの悩みに親として全力で寄り添うことができない、そうやって心を痛める母たちが一人でも減るように、その一心だった。

一方で私が限りなく自由な働き方を保証するのは、単に居心地の良い職場で育児期の生活の糧を稼ぐ目的の職員を増やすためではない。他の組織では挑戦できなかったこと、諦めざるを得ないことと向き合うためだ。固くブレーキを踏む女性たちの「変化をうながしていく」こともまた、自分自身の使命だと感じている。

多様な働き方・柔軟な働き方・働き方改革…今、世の中にあふれているこれらのキーワードは何を達成するための改革なのか。さまざまな目的について、深く考察し、企業それぞれが取り組んでいく必要があると考える。

業種特化社労士の視点から 第13回 『私立学校編』

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。

社会保険労務士曾田事務所 所長 特定社会保険労務士 曾田 究 氏

1964年、東京生まれ。1987年、東洋大学経営学部卒業。公益法人等の勤務を経て、1996年、社会保険労務士曾田事務所設立。特定行政書士。日本私立学校振興・共済事業団 私学経営相談員。公益財団法人 東京都私学財団 経営相談事業相談員。著書に「離婚事件処理の実務」(新日本法規出版:共著)、「ケースでわかる 離婚の年金分割」(学陽書房:共著)、「プロが教える補助金・助成金完全活用の手引き」(オーエス出版社:共著)。

1. 私立学校の構成

「私立学校」とは、学校教育法第2条第2項により「学校法人の設置する学校」とされ、また「学校法人」とは、私立学校法第3条により「私立学校の設置を目的として、この法律の定めるところにより設立される法人」とされており、在籍している労働者の職種は、大別して次の3通りです。

(1)教育職

一般企業の正社員に当たる本務者(専任教員)、短時間労働者に当たる兼務者(非常勤講師)の他、契約社員的な位置付けの常勤講師等が在籍しています。外国語科目のネイティブスピーカーとして、外国人労働者が在籍している例も見受けられます。

(2)事務職

教育職と同じく本務者(専任教員)が在籍し、それを補助する者として有期契約の常勤職員、兼務者(非常勤職員)で構成されています。

(3)その他

その他の職種としては、用務員、スクールバスの運転手、守衛、食堂・売店の要員等が挙げられます。しかし、スクールバスの運行、入退場の確認、食堂・売店については外注化が進んでおり、直接雇用している労働者は減少傾向にあります。

2. 労働保険、社会保険の留意点

(1)労働保険

平成16年3月31日迄は「都道府県に準ずるもの及び市町村に準ずるものの行う事業」に含まれるものとして二元適用事業でしたが、平成16年4月1日から現在の一元適用事業とされました。

(2)社会保険

平成27年9月30日以前の私学共済制度の加入者資格喪失の事由として、「無給となったとき(休職等により、給与が平常勤務の際の20%を下回ったときを含む)」(一部記載を省略)が規定されていましたが、平成27年10月の厚生年金との統合により、この加入者資格喪失事由は削除され、多くの企業と同様にノーワークノーペイであっても加入者資格が維持されることとなりました。

統合後も事務組織に変更はなく、引き続き短期給付(健康保険相当)等と併せて、日本私立学校振興・共済事業団 共済事業本部が所掌しています。

3. 労働時間等の設定

(1)労働時間、休日

私立学校の特色の1つは、夏季休暇、冬期休暇、春季休暇といった学業休業日が多いことです。また、週

日の内の1日を自宅研究(修)日等の在宅勤務可能な日として指定している例も見受けられます。

学期中の労働日の労働時間は、業務の範囲が広い長めの傾向にあります。また週末に学校行事がある場合等は、1週間に1日の休日を設定するのも簡単ではありません。

大学の教育職の一部を除き、特にフルタイムの教育職には1年単位の変形労働時間制が適用している場合が多く、学校種別、学年別、自宅研究(修)日別等により、複数のカレンダーを設定するのが、より実情に合致します。

また、一定の大学の教育職には、専門業務型裁量労働制の採用が可能です。

(2)休憩

授業と授業の合間の時間、昼食時間に休憩を設定する余地はありますが、学生・生徒からの質問等への対応を考慮すると、その全部を休憩とすることには些か無理があります。

しかし、1限から最終限までの全てで授業を担当することは少ないので、授業を担当しない空き時間に交替での休憩を設定することが可能です。ただし、私立学校は労働基準法別表第1第12号に当たりますので、一斉休憩の適用を除外するには

労使書面協定が必要となります。

4. 賃金

(1) 公務員準拠等

学校種別毎に公務員の給与に準拠または公務員の給与を参考としている例が、多く見受けられます。私立学校の教職員の給与は人事院勧告等に拘束されるものではありませんが、公務員準拠を維持するのであれば給与規程等にその旨を明記し、毎年度改定を実施することが求められます。これを怠ると、数年前の公務員の給与表に準拠した独自の給与表ということになりかねません。

(2) 教職調整額

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第3条第1項に「教育職員(校長、副校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。)には、その者の給料月額百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。」と規定され、また同第2項に「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。」と規定されています。

前項同様にこの教職調整額についても公務員に準拠して支払っている例が見受けられますが、「公立の義務教育諸学校等の教育職員」に関しての特別措置であって、私立学校の教育職員は対象外であることは言うまでもありません。

5. 非正規雇用教職員の

労働条件の留意点

本稿1に在籍労働者の職種等を記載しましたが、特に教育職の非正規雇用教職員の労働条件に留意することが、労使紛争防止の観点からも有効です。

(1) 非常勤講師

① 契約上の労働時間

契約上の労働時間を担当授業(コマ)時間のみで契約を締結してしまうと、授業時間以外の打合せ、会議、雑務等の時間の賃金が未払いとなる恐れがあります。授業時間

当たりの賃金額は、高い水準にありますので、授業以外の業務に従事する時間を含めて契約を締結することをお勧めしています。

② 休日(労働日)

夏季休暇、冬期休暇、春季休暇といった学業休業日の他に、学校行事やその振替休校等で、週日の授業が実施されない場合が少なくありません。年度の初めまでに確定した学校の行事予定等に合った休日(労働日)のカレンダーの交付をお勧めしています。

(2) 常勤講師等

本稿1(1)に記載した契約社員的な位置付けの常勤講師等は、有期労働契約のフルタイムであることが多く、労働契約法第20条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」に留意しなければなりません。

(3) 無期労働契約への転換と

労働契約法第18条の特例

平成25年4月1日の労働契約法第18条の施行から5年が経過し、平成30年8月現在は、同条による「無期労働契約への転換」の申込みをすることができる労働者が存在しています。これ迄の私立学校の非正規雇用教職員の多くは有期労働契約であり、特に非常勤講師は毎回の契約更新に際して、労働時間、始業終業時刻、休日(労働日)等の労働条件の変更を行っています。無期労働契約への転換により、この機会がなくなりますので、これを維持するのであれば同条の「別段の定め」をする必要があります。

また、研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律第15条の2第1項及び大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項により、労働契約法第18条の無期転換申込権発生までの期間「5年」を「10年」とする特例が設けられています。

6. 主な安全衛生管理体制等

私立学校の多くは、衛生管理者及び産業医の選任と報告、衛生委員会の

設置が必要とされる規模です。

(1) 衛生管理者

労働安全衛生法第12条第1項、労働安全衛生規則第10条第4号及び衛生管理者規程(昭和47年9月30日労働省告示第94号)により、保険体育の教員等一部の教育職には衛生管理者の資格が認められていますので、他の業種より選任は容易であると言えます。

(2) 産業医

私立学校には、そもそも学校保健安全法23条により、学校医を置くものとされています。学校保健安全法第1条は「学校における児童生徒等及び職員の健康の保持増進を図るため学校における保健管理に関し必要な事項を定める」と規定しており、教職員もその対象としていますが、どちらかと言うと児童生徒等に重点を置いた内容です。要件に適えば学校医が産業医を兼ねることは可能ですが、専門分野、仕事量について考慮する必要はあるかと思えます。

(3) 衛生委員会

衛生委員会の構成員、議事録の作成と保存等について行政指導を受ける例がありますので、留意する必要があります。

7. 社会保険労務士にとっての私立学校

文部科学省調べによる学校法人および準学校法人数は、7,806法人であり、設置されている私立学校数は17,436校です。一例としての国土交通省「建設業許可業者数調査(平成30年3月末現在)」の建設業許可業者数464,889業者および他の業界と比較しても、決して多くはありません。また、少子化が進行する日本の状況、参入の容易さ等からしても法人数が大幅に増加することは考えにくいところです。しかしながら、雇用管理、労働時間管理、賃金管理といった業務では、社会保険労務士が関与する余地の大きい業界でもあります。また一方で、書類作成・提出代行業務のニーズは少ないかと思われます。

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。

～一般会計で約32兆円に——厚労省の来年度予算要求～ 平成30年9月6日刊行「労働新聞」メールマガジン No.308 より

厚生労働省の平成31年度予算概算要求がまとまりましたので、そのポイントをご紹介します。まず、要求規模は、一般会計で31兆8956億円で、前年度比7694億円、2.5%の増加となっています。ただし、この増加分には年金・医療などの高齢化に伴う毎年の増加分6000億円が含まれています。また、新しい日本のための優先課題推進を目的とした2425億円が含まれます。

他方、特別会計は、労働特会が3兆6866億円、同777億円、2.2%増加。年金特会は、68兆1405億円、同7768億円、1.2%増加です。

重要政策課題となっているのは、人生100年時代を見据えた一億総活躍社会の実現を図るため、働き方改革、人づくり革命、生産性革命、全世代型社会保障

の基盤強化などを打ち出しています。引き続き、労働関係施策が前面に押し出されているのが特徴です。

最優先課題となっている「働き方改革・人づくり革命・生産性革命」に関しては、働き方改革法の施行とそのための中企業支援のほか、リカレント教育の拡充が加わっています。リカレント教育とは、社会人になっても教育機関などに戻って学習し、再度社会へ戻ることを生涯続けられるシステムのことです。

先端技術で世界に後れを取っている日本をリカレント教育で再生できるかどうかは心許ないですが、IT、AI、IoTなどといった分野で活躍できる人材を少しでも増やしていく必要があります。このため、新たな教育カリキュラムの作成を進めていくとしていますが、もっと早くから

実施すべきでした。

また、外国人の受入れについては、新たな在留資格を設けるとしています。外国人雇用状況届出の義務を履行していない事業主を中心に指導を強化し、適切な雇用管理を求めていく考えです。

労働関係施策以外では、子育て安心プランを始めとした総合的支援による希望出生率1.8%の実現、健康・医療・介護情報の連結によるデータヘルス改革、介護人材の確保・処遇改善などを前提とする介護離職ゼロの達成などを重視しています。

重要と思われる労働関係施策の個々の内容については、別途取材を進め、本欄ないしは労働新聞紙面などに掲載していく予定です。

～働き方改革の中身は省令・指針で決まる…～

平成30年7月19日刊行「労働新聞」メールマガジン No.303 より

働き方改革国会が閉幕となり、嵐が去ったような思いですが、実はこれからが正念場です。改正法の省令や指針の制定が多数にわたるためです。厚生労働省では、改正労働基準法の施行日である2019年4月1日に向けた準備を先行させる方針です。

つまり、改正労基法の確実な定着を図るため、時間外労働時間の上限規制、年次有給休暇の付与義務付けといった罰則付き事項の詳細を優先するとしています。それ以外は、次の段階とし2段階に分ける方針のようです。

第1段階の時間外労働の規制関係では、1年間の上限を適用する期間の起算点や限度時間を超えて労働させることができる条件、健康確保措置の内容など

を明確にする新たな36協定様式を確定しなければなりません。

年休の付与義務化に関しては、使用者による年休時季指定に当たって労働者の意思を尊重する必要がありますが、省令においてあらかじめ時季指定して与えることを労働者側に明示しなければならない点をはっきりさせたうえで、使用者は労働者ごとに指定した時季や付与日数、基準日を明確にした書類を作成しておくこととなっています。

高度プロフェSSIONAL制度の運用では、省令で定める方法によって職務を明確に定める必要があるほか、年収要件の算定方法と金額、健康管理時間を把握する方法などを省令で明らかにする必要があります。

省令や指針の作成手続きは、まず厚労省事務方が改正法と併せてこれまで長期間にわたって各場面で議論されてきた内容を総合的に勘案して原案を起草します。その原案を各関係審議会に提出し、公労使三者による意見調整が行われ、合意が得られれば厚労大臣に答申となり、官報に掲載されます。

「労働新聞」では、この作成の流れのなかで適切と思われる時期を捉えて、省令案・指針案の主な内容を報道していく考えです。決定事項が極めて多岐にわたることから、重要と思われる部分に焦点を当てることとなります。働き方改革に関する一般報道は今後激減すると思いますが、本紙では地道に後追いする方針です。

～正社員の処遇引下げは可能か——「同一労働同一賃金」～
平成30年7月19日刊行「労働新聞」メールマガジン No.302 より

今国会で成立した働き方改革推進法の「同一賃金同一労働」の部分について、重要な議論がありますので、概略をご紹介します。

まず、世間では「同一労働同一賃金」と称していますが、これは従来、職務基準賃金を中心となっているヨーロッパで実現されているものでした。以前の専門家による研究結果では、日本で実現するのは無理とされてきました。その理由は、日本企業の大部分が、職務基準賃金ではなく、企業別能力基準賃金で、これを今から企業横断的職務基準賃金に変更するのは無理といえるからです。

従いまして、今回の「同一労働同一賃金」は、1企業内に限定したものと考えられますが、より正確には、処遇格差是正法と表現すべきものです。「同一労働同一賃金」とする表現は誤解を生みますので、本来はやめるべきです。厚生労働省もこの点は分かっている、同省が正式に

公表する資料には、「同一労働同一賃金」の表現はありません。首相官邸側が、あくまで「同一労働同一賃金」と言いたいだけなのです。

そしてもう1つの論点が、非正社員と正社員との間の格差を是正する際に、正社員の処遇を下げられるかという問題です。内部留保があって、原資に余裕があればいいですが、中小企業で対応できないケースがあり得ると考えられます。正社員に支給する手当を非正規にも支払うとなれば、それなりの原資が必要です。

労働法学者の中には、正社員の処遇を下げないと格差は正できない企業は、市場から「退出すべき」などと無責任なことを言う者がいますが、それでいいのでしょうか。格差是正できないなら労働者を解雇して、廃業しろといっているようなもので倒錯しています。

国会答弁で厚労省は、正社員の処遇

を下げる場合には、労働者側の合意が必要としていました。つまり、格差是正する際にどうしても原資がない場合は、正社員の処遇引き下げもあり得るとみているようです。


しかし、非正規の処遇を上げて、その分正社員の処遇を下げてしまえば、この法律の社会的意味は失われます。こんなことが横行したら、処遇格差是正法は悪法となってまいります。非正規の雇用安定を願った無期転換ルールが雇止めを多発させているのと同じような現象です。

なお、労働者の同意なく正社員の処遇を下げると、不利益変更で紛争になる可能性があります。法違反を避けるための処遇引き下げに合理性があるかについても裁判所の判断が注目されます。


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

この「迷想日誌」は労働新聞読者様へ
毎週メールマガジンにて配信しています。


こんなサービスが受けられます！
労働新聞をご購読いただくと、

 実務相談室のご利用


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

 読者専用サイトのご活用

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

 編集長メールマガジン

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

 読者対象無料セミナーへの参加

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

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



労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

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

ご購読のお申込みや無料試読は・・・

労働新聞社 東京支社
担当 高橋
タカハシ

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

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

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。

－ 能率・効率向上の取り組み －

前回は、働き方改革実行計画に記載された、賃金引上げと生産性向上に関する諸施策を確認し、生産性の定義についても触れました。

今回は、生産性に類似した概念である、能率及び効率について説明します。能率・効率の辞書的な意味や生産性との異同を確認したうえで、能率・効率向上の方法及び具体例について述べたいと思います。

能率・効率の意義

まずは能率について確認します。最初に国語辞典ではどのように説明しているか確認しましょう。デジタル大辞泉では、能率を「一定時間内にできる仕事の割合」と説明しています。また能率は、日本工業規格(JIS)でも定義されており、次の式で表されます。

$$\text{能率} = \text{標準時間} \div \text{実際作業時間}$$

つまり能率は時間に着目した概念であることがわかります。ある作業を行うために通常必要となる作業時間と実際の作業時間の比率を計算し、比率が高い場合に能率が高いと評価します。

次に効率について確認します。同様にデジタル大辞泉では、効率について「機械などの、仕事量と消費されたエネルギーとの比率。使った労力に対する、得られた成果の割合」と説明しています。そして、日本工業規格の定義では次の式で表されます。

$$\text{効率} = \text{出力} \div \text{入力}$$

効率はエネルギー面での比率を検討しています。エネルギー効率という言葉はよく耳にしたいと思います。あるエネルギーから別のエネルギーに変換する際に、送り込まれるエネルギー(入力)と、外部に出すエネルギー(出力)との比を計算し、比率が高い場合にエネルギー効率が低いと評価します。

能率・効率は、ともに同じ要素(単位)を対比させるところに特徴があります。能率であれば標準「時間」と実際作業「時間」の対比、効率であれば入力(エネルギー量)と出力(エネルギー量)の対比です。

一方、生産性は投入(例えば労働者数)をもとにして価値が付加され、新たな価値に転換されて産出(例えば付加価値)との比を計算していることから、投入と産出が異なる要

素の比を算出しています。

測定できる点、測定結果をもとにして改善を図る点は、能率・効率と生産性は同じですが、同じ要素を対比させるか、異なる要素を対比させるかについては、生産性との違いがある点に留意が必要です。

能率向上の方法

効率については働き方との関連が薄いと思いますので、能率に関して考えていきます。方法としては、マニュアル化、IT化、設備の入れ替えなどが挙げられるでしょう。マニュアル化によって無駄な作業を見直して手順を統一化することは、作業時間の短縮につながります。IT化、設備投資については人間が行う作業を機械が代替するようなケースが多いでしょうか。現在話題になっているRPA(Robotic Process Automation=ロボティック・プロセス・オートメーション)も、コンピュータを使った事務処理の自動化ですので作業の代替に該当すると思います。

能率向上の具体例

能率向上の具体例として、パン製造小売業(A社)の事例を紹介します。A社では、パン生地を冷蔵庫で保管していましたが、より広域の温度帯で保温できる機器を新たに導入し、保管場所を変更しました。この機器は、氷点下から人間の体温程度までの温度を設定できる保管庫で、温度調整のタイミングもタイマーによって自動で設定できます。

A社ではこの温度調整機能を活用して朝のパン生地の復温を自動化しました。これにより、パンの焼き上がりまでの時間を短縮できたそうです。従来よりも実作業時間が短くなったため標準作業時間との比が高くなり、能率向上が達成されました。また、従来よりも生地を低温で熟成させることが可能になったため、パンの味が良くなったそうです。これに関しては、新たな価値が付加されたと言えますので、粗利益の向上が確認できれば生産性が向上したと言えるでしょう。

今回は、生産性向上に必要な付加価値の増大について説明します。

<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

(次号につづく)

第9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。

【ナレッジ】「労務」と「人事」の違いと関係性を正しく理解する



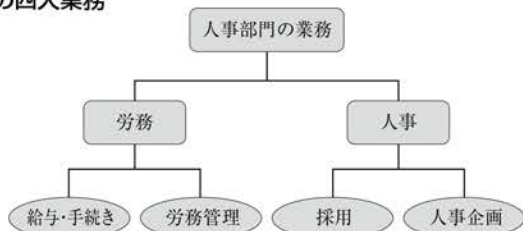
望月 建吾 氏

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。

1. 人事の四大業務とは

人事の業務は、下図のように、「給与・手続き」「労務管理」「採用」「人事企画」の4つの業務に分かれております。前者二つが労務系の業務、後者二つが人事系の業務です。また人事担当者には、キャリアの段階(等級、役職、経験値など)に応じて、オペレーション⇒運用⇒企画と果たすべき役割があります。

●人事の四大業務



給与・手続き

労働・社会保険事務手続きをし、給与計算を行う業務です。上記のキャリア段階で言うと「オペレーション」に位置する業務ですが、人事制度も労務管理も正確な給与計算なくしては成り立たないので、とても大切な業務です。

労務管理

会社や人事権者が、健全な労使関係を維持するサポートをする業務です。労働条件や服務規律、法令遵守は言うまでもなく、会社の実態と時代に合ったものに作り上げて、公正な運用を支援していきます。上記のキャリアの段階で言うと「運用」から「企画」に位置する業務で、この業務を担当するには「オペレーション」段階の業務である給与・手続き業務の経験は欠かせません。

採用

文字通り人材を採用する業務です。人事権者の採用ニーズを吸い上げて、採用の必要性の有無を検討し、会社が求める人材を効果的に採用できるよう採用に関する広報を行い、採用形態や媒体を検討し、会社や人事権者の採用活動をサポートします。上記のキャリア段階で言うと、「オペレーション」から「企画」まで幅広いキャリア段階に役割が及んでいる業務です。

【参考】人事の業務と役割の関係性

	手続き・給与	労務管理	採用	人事企画
企画		・賃金制度、退職金制度企画 ・その他福利厚生制度企画	・採用計画 ・採用広報企画	・人事制度企画 ・要員計画 ・人件費計画 ・(人事権者とともに)人事異動案起案 ・教育体系企画 ・教育プログラム企画
運用		・就業規則整備 ・労務リスク対応 ・賃金制度、退職金制度運用 ・その他福利厚生制度運用	・採用活動 ・採用広報運用	・人事制度運用(人事権者の支援など) ・適性人件費管理 ・人事異動調整(通達、内示サポートなど) ・教育プログラム運用(日時・会場決定、研修会社選定など)
オペレーション	・労働社会保険手続き ・給与計算	・労務管理オペレーション(健康診断事務局など)	・採用オペレーション(候補者への連絡、案内など)	・人事企画オペレーション(評価の取り纏め、通達発信作業、研修事務局など)

人事企画

人材育成に効果的な仕組みをつくり、運用していく業務です。会社や人事権者の意見を吸い上げて、「理想の従業員像」により近づける様な施策を実施できるよう会社や人事権者をサポートします。上記のキャリア段階で言うと、採用業務と同様、「オペレーション」から「企画」まで幅広いキャリア段階に役割が及んでいる業務です。

2. 人事の四大業務の中での我々社労士の位置づけと専門家としての心構え

下表を見て分かる通り、我々社労士の伝統的な業務は、どちらかというと労務系の業務が中心です。独占業務として労働社会保険事務手続きがあり、それに付随する業務として給与計算業務があります。また、いわゆる3号業務は労務管理に関する相談業務が中心となります。

新人の先生方の中には、「単なる手続き屋にはなりたくない」「高度な労務管理支援をやっていきたい」という先生方もおられると思います。しかし、筆者の経験からいいますと、我々は独占業務あつての社労士ですし、手続きや給与計算といったオペレーション領域での豊富なかつ深遠な実務経験を経てようやく高度の労務管理支援に携わる素地が身に付くのです。筆者も勤務社労士キャリアのスタートは手続き業務と給与計算業務でした。当時の上司の方の慧眼で、400名規模の会社と小規模の会社数社を一括して任せて頂いたので、短い期間で効果的にこれらの業務をマスターすることができ、私の社労士キャリアの確固たる基礎がつけられたことを鮮明に覚えております。

したがって、私は社労士たる者、**対お客様視点での経験値が低い内は、年齢を問わず、オペレーション領域での経験を厭わず積むようにするべきである**と考えております。

(※社労士の実務家としての経験の積み方については本連載の第2回目を、給与計算実務の効果的な練度向上策については第6回目を参考にして下さい)

また、私は近時、人事系の業務に関する支援を我々社労士に求めるニーズが高まっているのを肌で感じております。Indeedなど近頃話題の媒体を活用した採用支援、経営者のニーズを反映させた人事制度づくり、役割責任定義書や等級制度規程等づくり、人事制度に紐づく教育体系づくりなどです。これら人事系の業務は、本来は我々社労士の専門外である、または専門家であることは余り期待されてこなかった業務です。

これら人事系業務は、コンサル会社などでの豊富な経験があればベターで、筆者もその様なキャリアを歩んできました。しかし、必ずしも経験が必須ではないと思いますし、開業後に実地でカバーできるものと捉えております。ただ、**正直筆者は「事務所を選ぶ」業務であるとは考えておりません。**自事務所が無雇用でありながら、他社の「人」の領域に机上の空論をぶつけるようでは些か説得力に欠けるとは思いません。筆者は、我々社労士が顧客に人事領域の支援を提供するにあたって、労務系業務を、少なくともスタッフを雇用するレベルで実践することが大前提であると考えます。読者の皆さまはいかがおられるでしょうか。

(次号につづく)

顧問先を増やそう！

群馬県 加藤 之敬 氏
加藤労務コンサルティング



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

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

開業までの経緯について

今年で社会保険労務士事務所を開業して、7年目を迎えました。28歳のときに社会保険労務士試験に合格し、地元企業で人事労務関係の仕事をしておりましたが、社会保険労務士の資格取得を目指していた頃の独立願望の気持ちを抑えることができず、34歳のときに独立開業に踏み切りました。開業当初は、全くお客様のいない状態でのスタートでしたが、現在はおお客様の数も増え、従業員も5名まで、雇用することができました。

高度化事業申し込みのきっかけ

私が、高度化事業に参加させていただいたのは、開業6年目の営業戦略に悩んでいた際に、「ネットワークインフォメーションCHUKIDAN」に掲載されていた高度化事業キャンペーンの内容を見て、以前から受講したいと考えていた営業関係セミナーが、高度化事業に加入すれば半額で受講できるということもあり、加入したのがきっかけです。当の営業セミナーも当然素晴らしかったのですが、高度化事業に加入したことで、今までの幹事社労士では制限のあったコンテンツが、全て使えるようになり、中でも「ビジネスレポート」は、お客様訪問の際に最適で、今でも困った時の話のネタとして大変

重宝させていただいております。

事務所の営業方針について

私の社会保険労務士業の基本的な考え方ですが、従業員が気持ちよく働けるよう、法律に則った適正な会社運営は会社の基本であり、また「ヒト・モノ・カネ」の経営資源のうち、「ヒト」の専門家である社会保険労務士が、自分で人を雇い、育て、活かし、そして「痛み」を知らなければ、お客様に語る資格は無いと考えています。

「あそこの会社はブラック企業だ」と噂が一度でも流れれば、その後人が集まる可能性は、著しく低くなります。仮にそんな企業が人を確保できたとしても、今度は労働基準監督署の調査・指導リスクも高まります。従業員が申告を行い、労働基準監督署が未払賃金の是正勧告をすれば、数十万円、あるいは従業員数が多ければ数千万円の支払いをしなければならぬケースもあります。多くの中小企業は、潤沢な資金を持って会社運営を行っているわけではありません。こうした事案が発生すれば、最悪会社は倒産し、その会社の従業員とその家族は、路頭に迷うことにもなりかねません。

従って、こうした会社を作らないためにも、トップである社長を時には優しくサポートし、時には心を鬼

にしてアドバイスをしていき、適正な企業を増やしていくことが弊所の使命だと考えております。

今後の展望

今までの営業活動の中で、具体的にお客様から聞いた要望の殆どが、次の1~8に体系化できます。私たちは、この要望に対する提案を重点的に、お客様に行っていきたいと考えています。

1. 事務(労務管理含む)を簡略化
2. コンプライアンス遵守(法律に会社を合わせる)サポート
3. 失敗しない採用
4. 強いチーム作りサポート
5. 公平性のある賃金制度
6. 就業規則と人事評価制度のコンテンツ拡大
7. 助成金を活用した労務サポート
8. 最新の法改正情報の提供

こうしたことを社内で実践しようとする場合、専門に担当者を置かなければならず、守秘義務教育や定着に要する莫大な「費用」と「時間」がかかります。従ってこうした人事労務管理は私たちプロに任せてしまっ、お客様には自分たちが最も得意とする付加価値が高い仕事に集中できる環境を提供することこそが、私たちの役目であると考えます。

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"> ■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 ■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 	<ul style="list-style-type: none"> ■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 ※ ■「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 ※
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、 全国社会保険労務士会連合会共済会へFAX 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

検索



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

フリーダイヤル

営1755 2018/03

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】

ピーター・ティール(1967~)。旧東ドイツ生まれ。スタンフォード大学ロー・スクール修了。1998年、PayPal Inc.(現PayPal Holdings Inc.)、本稿では「PayPal」を共同創業。

ピーター・ティール(起業家・投資家)が
残した言葉から何を学ぶ…

【参考文献】

(*)「東洋経済オンライン(2015年2月23日付)」(東洋経済新報社、2015年2月)

(**)「ゼロトゥワン 君はゼロから何を生み出せるか」

(ピーター・ティール、フレイク・マスターズ(著)、瀧本哲史(序文)、関美和(訳)、NHK出版、2014年9月)

「『ゼロトゥワン』対談 賛成する人がいない、大切な真実とはなにか。

ピーター・ティール Peter Thiel × 糸井重里 Shigesato Itoi - ほぼ日刊イイトイ新聞

(ピーター・ティール、糸井重里、タトル・モリエイジェンシー(協力)、2015年4月)

「ロックバンドと異なり、成功する企業は変わっていかねばならない」(*)

冒頭の言葉は、

**「企業の成功には、気心の知れた仲間だけでなく、
さまざまなバックグラウンドを持つ人材を
マネジメントすることが欠かせない」
ということを表しています。**

決済サービスのPaypal創業で成功を収めた後、Space XやAirbnbへの出資など数多くの投資活動で知られるティール氏。自身の豊富な経験に裏打ちされた起業論や経営論が、多くの経営者の関心を呼んでいます。

ティール氏は、志を共有し、互いに気心の知れた仲間の存在が起業を成功させるとしています。経営資源が限られている起業当初は、素早く効率的に動く必要があるため、同じ志を持つ人が集まっているほうがうまくいくからです。

この点についてティール氏は、成功したロックバンドが同級生や友達同士でメンバーを組むことになぞらえています。ただし、ロックバンドは成功後も限られた人数で活動を続けていきますが、企業の場合は成長するとともに社員の数が増えてき

ます。

社員の数が増えると、志を共有し、同じ方向を向いて活動することが難しくなってきます。仮に、経営者と社員の考え方や意見にずれが見られるようになっても、社員が異論をしっかりと提示すれば、互いの認識を擦り合わせる余地があります。

しかし、新規事業の立ち上げのような前向きな活動に対して、できない理由ばかりを列挙する、表立って反対はしないが、関心も示さないといった社員が出てくることも考えられます。

経営者としては、自社の変化に追従できない社員をもどかしく思うでしょうが、こうした社員を放っておけば、社内全体の雰囲気にも水を差すことにもなりかねません。

変化を目指す活動自体をやめる必要はありませんが、変化に前向きになれない社員に対し、自社が次のステージへ進もうとしていることについて、説明を尽くし、理解を促し続けることが大切です。

こうしたときに、インパクトのあるメッセージを発して、社員にこれまでの常識を打ち破るよう働きかけるのも一策です。その際、ティール氏の次の言葉が参考になります。

「賛成する人がほとんどいない、大切な真実はなんだろう?」(**)

この逆説的な質問は、ティール氏が採用面接で必ず問うものです。一見、簡単に思えるものの、実は難しいこの質問をビジネスに当てはめると、例えば、「競争とは敗者のものである」が答えの一つだといえます。

ティール氏いわく、ビジネスにおける「競争」は、他社との類似性から抜け出せず視野が狭まり、全体感を見失ってしまうものなのだそうです。一方、他社にはない高い独創性を持ち、「上手にやっている」という意味で、「独占」は魅力的だとしています。

ティール氏がこのように考えるのは、現在だけではなく、未来を見ているからです。競争にさらされている企業に比べ、競合がいない独占企業は、今後さらに独創性の高いことを実現するために資金を投入できるというのが、ティール氏の考え

です。

経営者がティール氏の言葉を参考にメッセージを発するとき、その考え自体の善しあしは問題ではありません。重要なのは、目の前の仕事で手いっぱいな社員に対して、「未来の視点」を描かせることです。

経営者は、社員を未来に連れて行きましょう。今の変革がどのような未来を創るのか、それを具体的に示すのです。そして、未来を創るのが、他ならぬ今ここにいる社員一人ひとりであると語りかけましょう。経営者の本気は、社員にきっと伝わります。

以上(2018年8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7月時点のものであり、将来変更される可能性があります。

クライアントの『社会保険料』納付状況はいかがでしょう？【前編】

～クライアントを守る、クライアントを失わない～

ICT 技術の進展により、社労士業務は大きく様変わりし、顧客ニーズも多様化しております。様々な情報提供を行うことも「顧問社労士」であることの1つの付加価値といえます。今回は、中企団の提携先である株式会社東京スター・ビジネス・ファイナンスより、「売掛債権担保融資（ABL）」のご紹介です。

1. 中小企業の現状

一般的に「社会保険料の滞納」と聞くと、ルールを逸脱した不誠実な印象を受けます。一方、経営者の側からしてみれば、「少しぐらいいは…」という気持ちで安易に社会保険料の納付を遅らせてしまうことがあるようです。

「月末の手元資金がタイトなので、一カ月だけ納付を遅らせよう。」

当初は軽い気持ちだと思いますが、アツという間に、2～3カ月分の滞納まで膨らんでしまうこともよく見受けられます。一度遅れてしまうと滞納分と毎月の発生分とダブルで納付していかなければならないため、資金繰りに余裕がない中で完納させることは決して容易なことではないと思われます。

中小企業の多くは仕入先・売掛先の間に挟まれ、薄利のビジネスを余儀なくされており、予期せぬ事態が発生するとたちまち窮地に追い込まれることがあります。リーマンショック、また東日本大震災などの想定外の外部要因により急遽資金繰りに狂いが生じた際も年金事務所の計らいにより、社会保険料の納付を一定期間猶予いただき、何とか凌いだというクライアントも多いのではないのでしょうか？

このような年金事務所の寛大な対応に期待してか、社会保険料は少しぐらい滞納しても大丈夫だろうとお考えの経営者の方がいらっしゃるのも事実です。また、中には7年前の東日本大震災の時に生じた滞納分が影響し、未だに完納することができていないクライアントもいらっしゃるようです。

2. クライアントを守るためにも…

一時的な滞納のケースでは、すぐに悪影響を受けることはないと思います。しかし滞納が3カ月、4カ月続いたり、滞納総額が徐々に増加していくとなると、年金事務所から「差押え」が入るリスクが出てきます。「差押え」されないためには、こまめに年金事務所に出向き、自社の状況を説明することが必要です。状況に応じては分納が認められるケースもございます。

以前、ある企業の経営者が「一時的な滞納だから…」といって年金事務所への対応を疎かにしていたところ、預金口座に対して本当に「差押え」が入ってしまったという事例がありました。

安易に「暫く放置していても大丈夫だろう」と考えるのだけは避けるべきと思われます。

社会保険料滞納⇒資金繰りが厳しい⇒滞納が慢性化⇒差押え…⇒顧問料の不払い…ということが懸念されます。

『クライアントを守る』ためにもクライアントの社会保険料滞納は早期に解消すべきです。それは貴事務所の『クライアントを失わない』ことにも繋がります。

3. 銀行調達も不可、担保もない…

では現時点で滞納しているクライアントはどのように解消していけばよいのでしょうか？

このような状況となった際、何はさておき、まとまった資金が必要となります。一般の金融機関では過去の滞納分を一掃する資金を提供することは基本的には困難かと思われます。更には物的担保がないと資金調達はほぼ難しい状況です。そのような中、解決に向けて対応できる一つの策が「売掛債権を活用した資金調達方法」なのです。

これは不動産担保に依存せず、継続的に発生する複数の売掛先の売掛債権を評価した融資であり、過去の財務内容だけでは判断しないというユニークな融資手法です。売掛債権さえあれば、創業数年目の企業様、金融機関に対してリスケジュールをされている企業様、また赤字や債務超過の企業様でも十分検討ができる仕組みなのです。

資金使途は自由ですが、滞納を解消するためだけの資金としてもご利用いただけますので、クライアントに情報提供されてはいかがでしょう？

4. 社会保険料滞納解消による具体的効果

①効果その1

滞納が解消できない場合、年金事務所からの督促も少しずつ厳しくなり、毎月状況説明が必要になります。「売掛債権担保融資」の活用により完納することで、毎月の説明からも解放されます。また滞納を一掃しておくことにより、今後何かしらの事態で改めて滞納せざるをえない場面でも、一時的な滞納であれば寛容に受け止めてもらえる効果がございます。

②効果その2

一般的に社会保険料に滞納がある場合は、金融機関は追加融資には応じにくくなります。

(株)東京スター・ビジネス・ファイナンスで取り扱った案件には、「売掛債権担保融資」にて滞納分を完納し、改めて金融機関にチャレンジしてニューマネーを獲得したという成功事例が多々ございます。

この効果を得られるのは、「売掛債権担保融資」をご存知のクライアントだけのメリットです。

●詳しい導入事例は次号にてご紹介させていただきます。

■お問い合わせ先■ お気軽にお問い合わせください。
株式会社東京スター・ビジネス・ファイナンス
(東京スター銀行100%子会社)
法人事業本部 営業部(野口・井村)
東京都新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル10階
TEL:03-5339-2750/FAX:03-5339-2788
貸金業登録番号:関東財務局長(10)第00726号
日本貸金業協会会員:第001445号

社労夢ユーザーへの現場取材

～「社労夢」(社労夢シリーズ製品・サービス)をもっと深く知りたい～

「社労夢」を使い倒して、社労士事務所の働き方改革を実現!磨き上げた総合力で目標とされる事務所を目指す!



堀下社会保険労務士事務所
代表 堀下和紀 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。

堀下先生: 今、30人近くですね。社労士として相談、手続、給与計算、勤怠管理、就業規則、助成金など総合的な業務を行っています。いわゆる3号業務のようなスポット案件はなるべく避けて、継続契約を前提にしています。特徴としては顧問先が大体200社ほどあって、その内弁護士のように労働法務に関する相談だけの契約が30社ほどあります。今後は、100人、更に言えば300人以上の会社を対象として、同様の相談顧問の契約を取っていきたいと思っています。

中企団職員: 「社労夢」を選んだ理由はどのようなところでしょうか?

堀下先生: システムの導入は、シェアナンバーワンを導入するポリシーです。シェア多数であるのは、それだけの理由があるからです。あとは、大規模の事務所を目指すということで、消去法で「社労夢」に決めました。

中企団職員: 「社労夢ハウス」の活用に力を入れていると聞き及んでいます。

堀下先生: 当事務所では、3年ほど前までは十数名でした。過重労働で退職者が増えていたことを受け、今で言うところの働き方改革を実行したのです。何をやったかというと「従業員を増やす」「労働時間を減らす」というものです。その改革としてトップダウンで行ったのが、電子申請手続でしか使っていなかったエムケイシステムさんの「社労夢ハウス」の全ての機能を使い倒すということでした。

まずは、他社の給与ソフトから100%全て「ネットde賃金」に変えました。手続と給与のデータベースの基本情報は同じです。例えば名前や生年月日、住所のような情報を2度入れるのは手間ですよね。それを一つにすれば、手間は2分の1になると言えます。給与システムはどれを使っても大して差がないので、半年、1年位で切り替えました。

次に取り組んだのは、「ネットde受付」です。これは2～3年はかかりました。手続は180件位受託していますが、導入率は98%です。全国のユーザーを見ても圧倒的な数値だと思います。

やると決めた時は、全顧客のチェックリストを作って、都度進捗確認しながら進めました。着いてこれない職員は辞めましたが、それ位の不退転の決意でやりました。多くの事務所がここで挫折すると思います。よく言われるのが「この顧客はネットができない」というものですが、どの企業でもパソコンは使っていますよね?そこで、全顧客を回って操作方法を教え、時にはメールを開通させる手伝いをするなど、丁寧に対応していったから実現できたものと思います。通常、手続きと給与は同じ人が行っているのでも、「ネットde受付」を導入すれば、手間が一個減りますよと伝えて提案していました。

その次は、「ネットde就業」を導入しました。昔はタイムカードをもらってExcelで集計するといった勤怠管理でしたが、報酬として見合わず、過重労働の要因にもなっていました。まず1社に対して、マニュアルを読み込みながら半年がかりで「ネットde就業」を導入しました。ノウハウが溜まったところで一気に「ネットde就業」の導入を推し進めました。現在では、「ネットde賃金」は約80社、「ネットde就業」は約50社が導入しています。

提案するときには、お客様のメリットを伝えることが大切になります。当事務所では「ネットde就業」は、大きく二つのメリットがあると伝えてあります。一つには、タイムカードを処理する手間が削減できるので、「総務や給与計算担当のあなたの手間が減りますよ」と伝えてあります。もう一つがキラーワードなのですが、「お客さまの法的リスクを激減させますよ」と伝えてあります。勤怠管理の始業、終業、休業の時刻の記録は、労働時間・残業代の証拠となり、労基署の調査や裁判の際には、非常に大きな意味を持ってきます。タイムカードは「来た時間」「帰った時間」ですが、「ネットde就業」を使うと、システムティックに色々なことができますからね。



中企団職員: どうやって提案すれば良いのか分からないという話をよく聞きます。

堀下先生: 数百人規模の相談顧問の契約を取っていきたいとお伝えしましたが、規模が大きいと10～20店舗と、色々なところに支店があることが多いですね。そんな時にクラウドの「ネットde就業」であれば、何店舗でも対応できます。さらに生体認証、指紋や静脈認証を導入すれば、入退社があった場合でもカードを手配する手間も省けます。企業がそのような提案を求めている時に、相談業務で信用があるので、一番最初に声がかかるという訳です。だから相談顧問から展開して勤怠管理なども受託するケースが増えています。さらに、「社労夢ハウス」を使い倒していることで、ローコストオペレーションができる体制も整っていますので、極めて価格競争力もあります。当事務所はピピッとやらしてもらうだけなので、タイムカードを手集計している事務所と比べれば、そこまで高い報酬じゃなくても割に合うんです。

中企団職員: 話は変わりまして、結構出版なさっていらっしゃるんですね。

堀下先生：今回の「中小企業ができる『働き方改革』」という本は、出版社から書いてと言われました。「プレミアムフライデーやりましたよ」とか編集さんに話をしていたら、それをまとめてくださいと言われまして…。実はこの出版のセミナーをやったのですが、参加者が100人位で、7割位は社労士でした。社労士事務所がシステムの活用で効率化を図った具体例をお話しました。システム、更にはクラウドを使うのは、働き方改革の肝だと思えます。システム化を進めていて、0を1にするのも大変ですが、次の1から3位までの初速をつけるのも大変だと感じます。それさえできれば、10とか100とかいけると思うのですが、皆そこで諦めているような気がします。自社のやり方に完全に合うパッケージシステムはないと割り切って、文句はあったとしても使い始めること、工夫して使いこなすことが先に進むためには必要だと考えます。

中企団職員：国の電子化の流れが良く話題に挙がっていますが、どのようにお考えですか？

堀下先生：エストニアの例がよく話しに挙がりますが、日本には人口が1億2,000万人いますので、人口が130万ちょっとの国と比べると状況が異なります。こんな人口の多いところを理想に近づけるためには、数十年はかかりますよね。振り返ってみても、社労士の手続業務がなくなると言われてから何十年も経っているわけですから。

手続業務のみを受託している場合であっても、顧客に付加価値をしっかりと提示できることが重要と考えています。例えば「従業員が、来年の2月に子どもが産まれます。総務の人は何をして、従業員には何を伝えれば良いですか?」といった質問に対して標準的に横断的に最適な答えを出せるのが、当事務所です。子どもが産まれるとしたら、色々な役所や法律が関係してきます。まずは、産前産後休業なら法律は労働基準法で、所管は労働基準監督署になります。社会保険なら健康保険法と厚生年金保険法で所管は云々。

育児休業では育児介護休業法で、所管は労働局の均等室。そして育児休業給付金を払うのは職安。そして、これらの法律や手続き、所管の役所を含めて、漏れなく横断的に答えられる役所が存在していない訳です。ですから、当事務所は、その役割を担いつつ、ホテルのコンシェルジュのような行き届いたサービスを提供していこうと考えています。

中企団職員：それでは、これからの事務所の方針をお聞かせ願えますか。

堀下先生：今では、ローコストオペレーション体制が整いつつあります。ただ、当事務所では働き方改革をする際に退職者も出たので、まだ若手や新人も多いのは事実です。それでも、アナログからデジタルに置き換え、『社労夢』を含めたシステムを徹底的に活用していることで、初心者でもできるような仕組みづくりをしています。このシステムを覚え、マニュアルやテンプレートを作り、PDCAを回しながら改善を加えていくことが社員教育にも繋がっています。加えて分業化・標準化を図っていきます。効率的な事務処理を行いつつ、弁護士や会計士にできない労働法、社会保険諸法令を踏まえたアドバイスで付加価値を加えます。また、IPO支援、M&A、デューデリジェンス等の労務まわりを担います。これも付加価値が高い業務です。このように総合的な事務所として取り組み、全国の社労士事務所に憧れられる事務所を目指します。

中企団職員：では最後に、エムケイシステムさんに今後求めていきたいところはなんでしょう。

堀下先生：東証一部上場。そのためには、どかんと増資して色々なところに投資することが必要だと思います。それでユーザーの声の反映速度を加速させる、道筋さえ間違えなければ投資分は然るべく回収できるはずですから…。

堀下社会保険労務士事務所

代表 特定社会保険労務士 堀下和紀 **職員** 30名
所在地 〒901-2123 沖縄県浦添市西洲2-6-6 組合会館2F
電話番号 098-942-5528 **ホームページ** <http://horishita.com/>



福岡県出身。慶應義塾大学商学部卒業。安田生命、エッカ石油を経て現職に至る。労働トラブル解決を含めた労働法務に関する指導が数百社におよぶなど積極的に顧客開拓に努める傍ら、助成金・労働法等のセミナーを毎年30回以上講義、書籍・雑誌経済誌執筆、テレビ出演等多数と精力的に活動している。特に自事務所をモデルにして執筆した「社労士事務所に学ぶ中小企業ができる【働き方改革】」は第3刷が決定するベストセラーとなっている。

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!



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。

東京

大阪

11月9日(金)

11月5日(月)

12月14日(金)

12月10日(月)

- 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/ct/>

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。

労政審労働政策基本部会報告書

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、本年9月5日付けで公表された「労働政策審議会労働政策基本部会報告書」を取り上げることとします。

1. 報告書が登場した経緯

労働政策審議会には、従来から多くの分科会や部会(たとえば、労働条件分科会、職業安定分科会雇用保険部会)が設置され、それぞれの分科会・部会を単位に法改正に向けた検討等が行われてきました。しかし、このような労働政策の決定プロセスについては、「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」の報告書(平成28年12月14日公表)において、①分科会・部会を横断するような課題については、議論がされにくい、②法改正の内容の検討が中心となり、中長期的課題の議論が十分ではない、③働き方の多様化により個人請負事業主など旧来の労使の枠にはまりにくい課題が生じてきている、などの指摘がなされたため、厚生労働省は、有識者による労働政策審議会労働政策基本部会(以下、「基本部会」とします。)を設置しました。

この基本部会は、平成29年7月31日から平成30年7月30日まで全10回開催されています。そして、①技術革新(AI等)の動向と労働への影響等、②生産性向上、円滑な労働移動、職業能力開発、③時間・空間・企業に縛られない働き方(テレワーク、副業・

兼業、雇用類似の働き方)等について審議が行われ、これらに関する中長期的課題について整理した報告書(サブタイトル「進化する時代の中で、進化する働き方のために」)が取りまとめられ、公表されるに至りました。

2. 雇用類似の働き方

今回の報告書で取り上げられている諸テーマのうち、今後の社労士実務との関わりで注目度が高いと思われる「雇用類似の働き方」について、報告書のポイントを紹介することとします。

(1)現状

我が国では、労基法上の労働者でない場合は、基本的には労働関係法令の保護の対象となりませんが、昨今、フリーランスや自営型テレワーク(クラウドソーシング等)といった、企業組織に属さない(雇用契約に依らない)「雇用」と「自営」の中間的な働き方——「雇用類似の働き方」も拡がりを見せています。そこで「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日決定)を踏まえ、雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う「雇用類似の働き方に関する検討会」が開催され、平成30年3月に報告書がまとめられました。この検討会報告書では、雇用類似の働き方について、①事業者間取引としてとらえ、経済法のルールに委ねるのか、②労働者に準ずるものとしてとらえ、現行の労働関

係法令の労働者保護ルールを参考とした保護等を考えるのか、といった点につき、更に議論を深めていくことが必要である、といった問題提起がなされています。

(2)今後の課題

雇用関係に依らない働き方の拡大により、労働行政でも従来の労基法上の労働者に限らず、幅広く多様な働く人を対象とし、必要な施策を考えることが求められています。仮に保護する必要があるとすれば、①発注者と雇用類似の働き方のガイドラインの策定、②個別のケースに対し、労働者性の範囲を、解釈で積極的に拡大、③労基法上の労働者概念の再定義(拡大)、④雇用類似の働き方の者に対し、労働関係法令の保護を拡張する制度の創設など、様々な方法が考えられます。

雇用類似の働き方の保護等の在り方については、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要であり、検討に当たっては、保護の対象者、契約条件の明示、契約内容の決定・変更・終了のルールの明確化、スキルアップやキャリアアップ、出産、育児、介護等との両立、集团的労使関係、社会保障等の保護の内容および保護の方法について、実態把握と並行して検討を進めることが必要であるとされました。

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

第13回

『「経営革新計画」の概要と作成支援のポイント』

中小企業診断士
中島 誠 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それほど多くなく、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。

「経営革新計画」の概要と 作成支援のポイント

今回は、経営革新計画をテーマにお話しさせていただきます。

外部環境が早い速度で変化しており、既存事業だけでは、収益が伸びない企業が数多くあります。また、逆に新たなニーズが発生し、ビジネスチャンスが数多くあるともいえます。このような状況の中、中小企業においても、新たなことへのチャレンジは必須であり、経営革新計画の作成が、チャレンジのきっかけになります。

中小企業診断士は、経営革新計画書作成の支援を行います。この計画の作成を通し、支援先に現事業の状況と新事業の必要性を認識してもらいます。

1. 経営革新計画の概要

1-1 経営革新計画とは

経営革新計画は、「中小企業等経営強化法」に基づく承認制度です。中小企業が「新事業活動」に取り組み、「経営の相当程度の向上」を図ることを目的に策定する中長期（3～5年）経営計画書です。「新事業」の実施を通じて、経営の向上に努力する中小企業を応援する施策といえます。

経営革新計画の承認件数の推移は、以下のようになっています。【図1】

承認件数は、平成29年に少し減ったものの、年々増加傾向にあるといえます。今年度は、経営革新計画の承認が、ものづくり補助金の補助率を 1/2 から 2/3 に上げる要件になったことから、申請が大幅に増えています。経営革新計画が、今後も国の政策に連動していくことが考えられます。

1-2 経営革新計画の

承認を受けるメリット

経営革新計画の承認を受けることで、以下のようなメリットが得られます。（目に見えるメリット）

- ・日本政策金融公庫による低利融資制度
- 経営革新計画に基づく設備投資及び運転資金について、金利面での優遇。
- ・中小企業信用保険法の特例による支援措置
- 経営革新計画の承認事業を行うために必要な資金融資の信用保証の特例。
- ・ものづくり補助金の加算・補助率のアップ
- ものづくり補助金の審査点に加算、補助金の補助率 1/2 から 2/3 に上がる。
- ・その他、都道府県で独自のものがあります。

（目に見えないメリット）

- ・金融機関・取引先・顧客等に対し、前向きな経営をしていることをアピールできる。
- ・既存事業の振り返り、新事業の必要性や新しいニーズを認識する機会となる。

・新事業へチャレンジすることで、従業員のモチベーション向上につながる。

1-3 経営革新計画の申請対象・要件

次に、経営革新計画の申請対象と要件について、お伝えいたします。

①新事業活動に取り組む計画であること

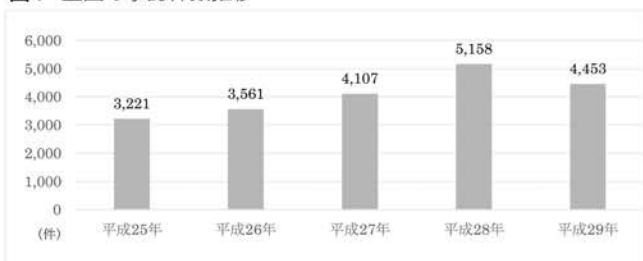
経営革新計画の申請の際に、一番ネックになるのが、新事業に該当するかどうかです。

以下の4つの分類のいずれかに該当しなければなりません。

	新事業活動の類型	新事業の詳細
1	新商品の開発 又は生産	新たな商品の開発、生産を行う。 商品自体が新しい。
2	新役務の開発 又は提供	新たなサービスを開発、提供する。 サービス自体が新しい。
3	商品の新たな 生産 又は販売 の方式の導入	商品の新たな生産方法、 販売方法を導入する。 (商品は今までであったもので構わない)
4	役務の新たな 提供の方式の 導入その他の 新たな事業活動	サービスを新たな方法 で提供する。 (サービスは今までであったもので構わない)

既に他社において採用されている商品・サービス、生産方法・販売方法であっても、個々の中小企業にとって新たなものであれば、承認の対象になります。ただし、同業種の中小企業の導入状況を判断し、既に相当程度普及している商品・サービス、生産方法・販売方法については、新事業活動と見なされません。

図1 全国の承認件数推移



経営革新計画承認件数推移 中小企業庁発表

自社にとって初めての取組み

- × 同業種の中小企業の多くが行っている
- 大企業ですでに行われていても、同業種の中小企業では少ない。

また、単に、生産力増強のための工場の拡張や設備の更新・増強、営業店舗の増設、取扱品目・販売品目を増やす場合などは、新事業活動に該当しません。それらに加え、新たな生産・販売方法を導入し、生産の効率化や新たな販路の開拓などに取り組む必要があります。

新設備の導入、品目の増強

- × 生産量の増加のみ
- 生産の効率化が実現
- 新たな販路の獲得

② 経営指標の目標伸び率をクリアできる計画になっていること

以下の2つの指標が、計画期間に応じた目標伸び率を達成する必要があります。

計画期間	【指標1】 「付加価値額」又は「一人当たりの付加価値額」の伸び率	【指標2】 「経常利益」の伸び率
3年計画	9%以上	3%以上
4年計画	12%以上	4%以上
5年計画	15%以上	5%以上

付加価値額 = 営業利益 + 人件費 + 減価償却費
 一人当たりの付加価値額 = 付加価値額 / 従業員数
 経常利益 = 営業利益 - 営業外費用
 ※営業外収益は加算しない

1-4 計画書の作成から承認までの流れ (東京都の場合)

※承認は都道府県単位で行うため異なる場合もあります。相談機関は商工会議所や商工会等。

計画書の作成から承認までの流れは、以下の通りとなります。

① 申請書の提出・内容等の確認

(各事業者、相談機関)
 月初相談機関に申請書を提示し、アドバイスを受けます。

- ② 申請書の修正 (各事業者)
 相談機関で指摘された箇所を修正します。
- ③ 申請書の再提出 (各事業者、相談機関)
 修正した申請書を提出します。修正箇所がなくなるまで②～③を繰り返します。
- ④ 申請書の受理 (相談機関)
 月末まで申請書が完成し、提出書類がすべて揃った段階で、受理されます。
- ⑤ 審査会 (東京都、相談機関)
 翌月20日相談機関が審査員に対し、新事業の説明をします。(書面審査で済ませる県が多い)
- ⑥ 承認・不承認・保留の決定 (東京都)
 審査会で承認・不承認・保留が決まります。保留となった場合は、不備を再度修正し、翌月以降に再審査を受けることができます。
- ⑦ 承認証の送付 (東京都)
 承認された企業には、翌々月の月初に承認証が郵送されます。

2. 計画書作成支援のポイント

ここからは、計画書作成支援をする際のポイントについてお伝えいたします。

① まずは、計画書の全体の流れをチェックします。

革新計画の全体の流れを考えた上で、計画の作成を進めていくことが大事です。

(全体の流れ)



② 次に各項目の概要をチェックします。

- ・ **事業概要、現状の把握**
 現事業の内容・特長は何か。現在の課題は何か。自社の強みは明確になっているか。
- ・ **新事業をするきっかけ**
 新たなニーズ・顧客が求めているものは何か。自社の強み・ノウハウを活かせる機会はあるか。自社の課題解決につながるか。
- ・ **新事業の詳細**
 ターゲットは誰か。どのように事業を行うのか。自社の技術・ノウハウをどのように活用するのか。

・ **新事業と現事業との違い**
 現在の事業とどこが違うのか。競合とはどこが違うのか。

・ **新事業の運営方法**
 新商品や新サービスをどのように開発するのか。販路開拓・販売促進はどのように実施するのか。誰が中心になって業務を行うのか。組織はどうするのか。外部との連携は行うのか。

・ **新事業の効果**
 顧客にとっての効果は何か。社会や地域の効果は何か。自社にとっての効果は何か。

- ③ 記述方法等をチェックします。
 - ・ 革新計画のフォーマットに沿って、記述されているか。
 - ・ 項目立てをして読みやすく、わかりやすく記述されているか。
 - ・ 業界用語、専門用語の説明をしているか。

3. 最後に

今回の内容で、経営革新計画の概要と作成支援のポイントをご理解頂けたと思います。経営革新計画は、補助金のように、認定者数に枠があるわけではありません。したがって、要件を満たし、審査員が納得できる内容であれば、認定されます。ぜひ皆さまの顧問先や支援先にお勧めいただければと思います。

計画の作成が終わった後は、計画の実行支援を行うことが重要です。中小企業診断士が戦略やマーケティングを担当し、社会保険労務士の皆さまが、新事業に必要な人の活性化や組織体制づくりを担当することで、より実行力のある支援ができると考えられます。経営革新計画を基に、社会保険労務士と中小企業診断士が連携し、中小企業の新たなチャレンジを支援できれば幸いです。

.....
 中小企業診断士
 中島 誠 氏

中小企業診断士、1級販売士。大手総合スーパーにて、商品バイヤー・店長を経験。その後独立 主に小売業・卸売業の経営支援を行う。また、東京商工会議所にて、経営革新支援担当として、経営革新計画作成の窓口相談をしている。

CHUKIDAN 研修会ハイライト

No.344【特別研修会】

「同一労働同一賃金」の考え方と就業規則対応



講師

弁護士 村本 浩 氏

大阪府出身。京都大学法学部卒業後、京都大学法科大学院に進学、その年に司法試験に合格。2007年に弁護士登録(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、各地方の社労士の研修講師として、多数の講演を行っている。

～速報! 最高裁判決の

読み解きと対応について～

遡ること6月1日、世の中の耳目を集めていた「ハマキョウレックス事件」「長澤運輸事件」の最高裁判決が出ました。その結果をどう判断し、「どのように顧客に伝えていくか」、「どのように対策を検討したら良いか」、悩ましい方も多かったのではないのでしょうか?そこで、裁判のことは弁護士が専門ということで、前号会報誌の特別企画の記事でもお馴染みの村本先生にご登壇いただきました。

今回の判決は、労働契約法第20条に基づいて判断されたものであって、「同一労働同一賃金」の問題ではな

い。今回の法改正も、現状の法体系のマイナーチェンジでしかないという話を皮切りに、「同一労働同一賃金」の論議の変遷を踏まえながら解説していきます。

そこで難しいところは、労働契約法第20条で「**当該労働条件**の相違は、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、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、不合理なものであってはならない」と規定されている通り、問題となっている労働条件について個別にみていくという点でしょう。そのため、紋切型に判断を下すことができないものではなく、根底を流れる考え方を把握しつつ個別の事情を確認しながら判断する必要があります。

村本先生は、まず現状の法体系を確認し、それが改正後の条文ではどうなるかを確認していきます。そして、二つの裁判例に加えて、現在係争中の日本郵便事件も紹介しながら、争点となった手当について、一つずつ「合理的」であるか「不合理」であるかの理由を解説しつつ、「合理的」な規定への反映方法や、「不合理」を「合理的」にする手段について例示を挙げながら解説していきます。

現在、法成立を受けて労働政策審議会の同一労働同一賃金部分では、「ガイドライン案」を、まずは「たたき台」にすべく、最高裁判決を反映させながら論点整理を行っています。

必ずしも本研修会の指し示す内容が最終的な結論というわけではありません。しかし、最高裁判決が出ている以上、顧問先において明らかに問題となる点は、洗い出した上で早急に対応しなければ、同様の係争に見舞われるかもしれません。

情報収集や対策検討の一助として、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9月3日
(収録時間:2時間33分)

金額

幹事 ¥10,800(消費税込)

常任幹事 無料

※常任幹事とは、幹事社労士高度化事業にお申し込みの先生です。

講義内容

1. 「同一労働同一賃金」関連の法改正の解説
2. 法改正、裁判例を踏まえた「同一労働同一賃金」の考え方
3. 法改正・ハマキョウレックス事件を踏まえた各手当の規定方法の注意点
4. 法改正・長澤運輸事件を踏まえた定年退職再雇用の賃金規程の注意点
5. ガイドライン案の改定等の成立後の動き

御社の

幹事社労士の先生方必見！

セキュリティ対策

万全ですか？

一番、狙われているのは中小企業です！



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

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

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

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



統合脅威管理

UTM

UTMには多数の機能が盛りだくさん！

ウィルス対策

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！
ウィルスの可能性があれば自動的にブロックします。

ファイアウォール IPS/IDS

根本から鉄壁ガード！
社内ネットワークの出入口を守ります。

P2P対策

P2P通信を遮断！
怪しい相手との通信をシャットアウトします。

ログ保存

万が一のログ保存！
原因追究には必須のログ保存ができます。

今なら、一部地域限定で無料体験デモができる！詳しくはお問い合わせください。

導入相談はお店でもお電話でもメールでも。

OAランド日本橋ショールーム (担当：種田/タネダ)

東京都中央区日本橋本町4-8-14 東京建物第3室町ビル1F

TEL:0120-335-950 MAIL:nihonbashi@oaland.jp



ガーデンオフィス

検索

中小企業の事業承継を円滑に進めるために 事例で学ぶ事業承継の基本

少子高齢化の進展と歩みを同じくして、中小企業の経営者の平均年齢は上昇傾向にあります。

後継者の確保が困難になってきている中、事業承継対策は重要な経営課題です。

本連載では、事例を参考にしながら、中小企業のスムーズな事業承継について分かりやすく解説してまいります。

アルト経営パートナー株式会社 代表取締役 加藤 敦子 氏

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



事業承継が国内事業者の大きな課題として、今、頻繁に取り上げられています。事業承継に詳しくなる、企業の事業承継をサポートできるようになる、こういった目的のために必要な知識は今や巷に溢れています。小手先だけで支援しようとすると、特に相手が小さな会社の場合、当事者間の人間関係を修復できない状態にしてしまったり、事業を継続できない状態に陥らせたりしてしまいかねません。

今回から3回にわたり、小さな会社が抱える事業承継の問題について、事例を通して考えていきます。中小企業の経営者を支える専門家として、相談を受けたときにどのように対応すればよいか、参考にさせていただければ幸いです。

1. 事業承継、2つの事例

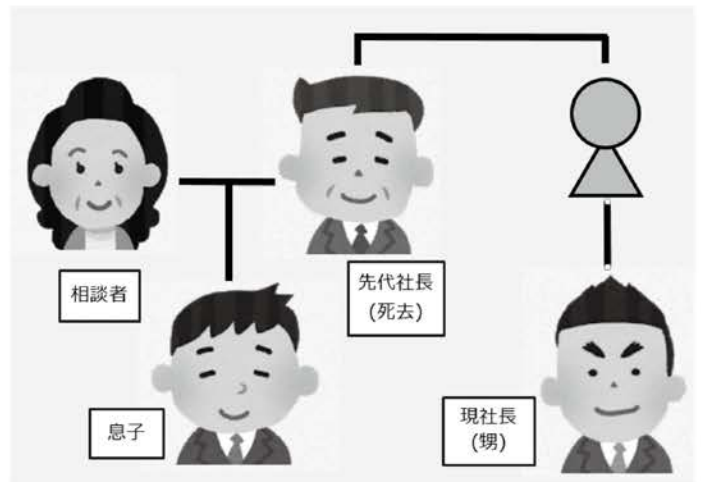
【事例1】

町工場を営む社員10数名の小さな会社です。先代の社長は既に亡くなりました。現社長は、先代の甥にあたります。あなたに相談を持ちかけたのは、亡くなった先代社長の妻で、現在は役員です。

相談者曰く、先代社長は病気で亡くなる直前に経営権を甥に譲ったそうですが、それは先代社長と自分との間の息子が別会社から当社に転職したばかりで、当社の事業のことも経営についても知識や力が不足していたからだそうです。先代社長は経営権を甥に譲るとき、「ゆくゆくは息子に経営権を渡してほしい」と口頭で伝えており、甥もそれを了承していたとのこと。甥は息子を生産部門の長に据えるなど、最初のうちは息子が将来経営者になるための布石を打ってくれているように見えたそうですが、そのうち「力量不足」として部門長から下ろし、息子は閑職に追いやられてしまったとのこと。そして甥は新しい事業に参入。会計士を味方に、既存事業への資金投入を減らし、金融機関から融資も受けて新事業へ多額の資金を投入しようとしています。

相談者は、先代まで引き継いできた事業が縮小されようとしていること、息子へ経営権を譲るという先代との約束が反故にされそうなことで、甥に対して腹を立てています。これら

の不満を甥に伝えると、甥は今度は相談者や息子の悪口を他の社員に言いふらしはじめ、それがどんどんエスカレートし、今や社内では相談者は四面楚歌の状態。先代社長である夫が大切にしてきた会社で、「甥が好き勝手なことをしているのが我慢ならない。なんとか息子に経営権を渡してやりたい」という相談でした。



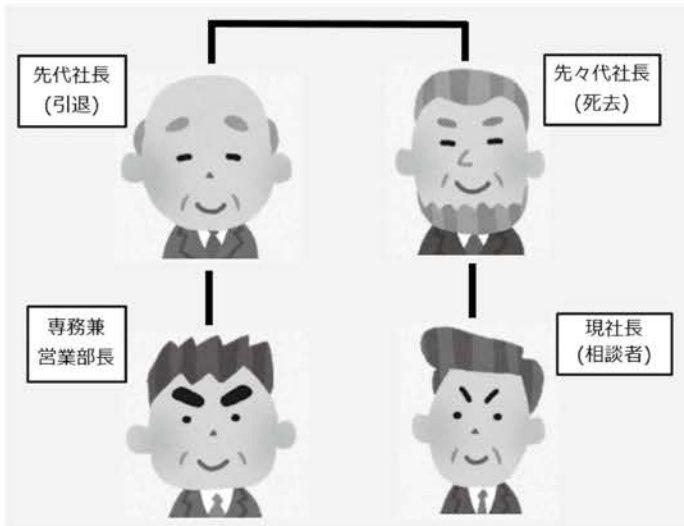
【事例2】

同じく製造業の、社員40名弱の会社です。先代社長は10年ほど前に、甥に経営権を譲って引退しました。相談者は現社長である甥です。先々代(既に死去)は先代社長の兄で、現経営者の父親にあたります。

先代社長が甥に経営権を譲るとき、将来は先代社長の息子を社長にしてほしいと頼みました。代替わりして10年が経過し、現社長も60代に、専務兼営業部長である息子は50代になったため、そろそろ代替わりをしてほしいと先代社長が言い始めています。ですが息子は人望がなく、社内外での評判が良くありません。若い従業員に対しパワハラに近い態度が散見され、先代の息子の言動が原因で退職したと思われる者がいるようです。そういう人間に経営権を渡してもよいものか、現社長は悩んでいます。現社長としては、先々代社長が自分の父親

だったことに実は内心こだわっており、「父と自分こそ本流、先代社長とその息子は傍流のはずなのに、なぜ経営権を譲らねばならないのか」という気持ちが強くなりつつあります。

一方で先代社長の息子は、なかなか経営権を譲ってもらえない上に、自分よりも現社長の方が人望があり社員から慕われていることで、苛立ちを隠せなくなりつつあるそうです。



2. 事業承継支援者の落とし穴

既にお気づきのように、この2つの事例には共通点があります。どちらの事例も、先代の経営者は最終的には息子に経営を継がせたいと願っていましたが、中継ぎとして甥を経営者に立てました。息子への承継が時期尚早だと先代が判断したことが理由です。

会社の規模に関わらず、親族内の事業承継において、「親から子へ」という王道パターン以外の承継は揉め事の種になりがちです。特にこの2つの会社は、どちらも規模は小さいのですがしっかり黒字を出し続けており、技術力もある優良企業です。昨今、小規模な製造業の企業では、赤字かまたは収支とんとんであることが多く、利益を上げ続けている企業こそ珍しくなりつつあります。これは先代と現経営者の手腕が効いている可能性が高いでしょう。そんな会社だからこそ、経営権を巡る争いが生じるわけです。

この2つの事例では、相談者が片や現経営者と対立する立場、片や現経営者自身と、立場が異なりますが、どちらにしても相談を受けた側は、最初は片方の一方的な言い分しか耳にできません。このように経営権を巡って問題が生じている場合、事業承継を少しでもかじったことのある土業は、まず「持ち株比率はどうなっているのか?」と尋ねたくなります。もちろん、関係者の持ち株比率を確認し、現実として経営権が誰にあるのかを把握しておくのは大変重要なことです。しかし、私たち第三者が相談者に、その持ち株比率を楯にとって経営権を主張するよう促したりすると、火に油を注いで状況を悪化させるだけで、問題は一層複雑に、深刻になります。

3. 土業としての支援方法

なぜ相談者は自分にこの相談を持ちかけたのか、改めて考えてみましょう。経営者と幹部が全て親族であることが多

い小規模な会社では、経営者や幹部が内部の揉め事について相談できる相手がいません。家族は利害関係者になってしまうので話しにくい。社員や親族以外の経営幹部にも、経営陣が揉めていることは伏せておきたい。会社のことをよく知ってくれていて、かつ有益な見解を出してくれそうな第三者がいないだろうか。ここで白羽の矢が立つのが、税理士、公認会計士、社会保険労務士といった、日頃からその会社の経営者、幹部と接触があり、コミュニケーションがとれる土業たちです。

「だから冷静に第三者の目で、どちらが正統な経営者なのか裁定を下してあげればよいではないか」と考えるのは少々危険です。法的根拠を振りかざして結論づけても、関係者は少なからず遺恨を抱くこととなります。小さい会社の場合、根の深い遺恨が親族間に生じてしまいかねません。

小さな会社の事業承継で問題が生じているときに土業として相談を受けた、大切な顧客企業なのでなんとか力になりたい、と思うなら、一方を焚き付けて諍いを大きくしてしまうような話、例えば株式保有率の話を一いきなり持ち出すようなことはせず、双方の話をじっくりと聴き、あくまで中立であることを示した上で、話し合いを取り持つなど、できる範囲で協力しましょう。そして手に余ると感じたら、弁護士などしかるべき専門家へバトンタッチすべきです。

4. 事例企業のその後

先の2つの事例のその後はどうなったのでしょうか。

事例1では、先代の妻だけでなく、当事者である息子にも話を聴きました。父親が病気になったので他での仕事を辞めて父親の会社に入ったそうですが、本音を言えばやりたいことではなかったとのこと。部門長という立場も重荷に感じており、自身はリーダーには向いていないと自覚していました。従兄弟である現社長が経営者にふさわしいと思っており、自身が会社を継ぐことにはこだわっていないそうです。結局母親を説き伏せ、自身も母親も現社長に相応の対価と引き替えに持ち株を譲り、会社を去り他の仕事に就きました。

事例2の方はまだ進展はありません。こういった場合、やはり社内だけで決着をつけることは避け、人材マネジメントなどの専門家に入ってもらうことが望ましいでしょう。専門家と現社長が話し合いを重ね、最終的に現社長は、時間を置いて経営権を委譲することを受け入れる、そして代替わりまでに専門家による次期社長のリーダー教育を進めるという方向が最も有力だと思われます。

5. 最後に

規模の小さい会社の事業承継は、とかくスマートにはいかないのが実態です。関係者間の諍いで、皆が神経をすり減らしてしまい、一層ぐしゃくしてまとまらないまま時間が過ぎる。そんなときに私たちのような立場の者が、ゆっくり話を聴き、時には他の専門家への橋渡し役になれるとよいのではないのでしょうか。まるでカウンセラーですが、常に厳しい経営環境下で戦っている小さい会社の経営者や経営幹部には、そんな相手がいてもよいのではないかと、思います。

CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

家族が亡くなった後の 手続きガイド 最新版

監修:三浦美樹、小林満春、福嶋弘子
価格:880円(消費税別) 出版:宝島社

健康保険や年金、相続手続、相続税、葬儀や法要など、身近な人が亡くなったときに取り掛からなければならない事柄や生前対策が一冊に。

マイナンバー制度、法定相続情報証明制度など、新しくできた制度もカバー。

さらに、いざというときに困らない、家族のことを知る「エンディングノート」が綴じ込み付録として付いています。



警備・ビルメンテナンス業の 労務管理ハンドブック

著:森田秀俊、吉川和子
価格:2,500円(消費税別) 出版:日本法令

問題山積みの警備業・ビルメンテナンス業に特化した唯一の労務管理書です。警備業・ビルメンテナンス業は労働集約型の事業であり、「高齢者・非正規従業員が多い」「長時間労働」「労災事故が多い」といった労務管理上の問題を抱えている業種であり、2020年には東京オリンピックが開催されることもあり、両業界とも深刻な人手不足にも悩まされています。

本書は、長年両業界に携わってきた社会保険労務士である著者が、業界の必須知識、労務管理上のポイント、6つの重要な安全衛生対策、社会保険の未加入対応、行政調査対応、助成金などについて解説。また、随所に書式・規定例等も収録しています。



<新訂版> 給与計算の最強チェックリスト

著:濱田京子
価格:1,800円(消費税別) 出版:アニモ出版

「給与計算」業務は、毎年のように法改正や保険料率改定などがあり、会社や社員個人の事由によってもさまざまな処理パターンがあるため、それらすべてに気を配って計算するのは容易なことではありません。本書は、アウトソーシング企業のマネージャーとして長年携わってきた著者が、その経験を活かして編み出した「最強チェックリスト」のつくり方・活用のしかたの本です。2013年2月に発刊後、好評いただいていたが、労基法の改正などを織り込み、リストもバージョンアップして新版化しました。会社の給与計算業務担当者はもちろん、給与計算代行企業の担当者、そして社会保険労務士およびその事務所の職員の方にも絶対必携の1冊です。



労働実務事例研究 平成30年版

著:労働新聞社
価格:3,000円(消費税別) 出版:労働新聞社

「労働新聞」「安全スタッフ」(2017年1～12月掲載分)の実務相談室コーナーに寄せられた相談240問を、労働基準、労災保険、雇用保険、徴収、健康保険、厚生年金、安全衛生、派遣、育児介護休業法など内容別に分類し、読みやすくとめました。

人事・労務・総務・社会保険関係など実務に役立つQ&Aが満載です。日常的に起こるトラブルや疑問解決にご活用ください。



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)

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.2

本コーナーでは、ダン・チューキチが「中企団のサービス」について、使い方や見どころを、わかりやすくご紹介させていただきます!

第2回となる今回は「人材・組織診断システムCUBIC」のご案内です!

「人材・組織診断システムCUBIC」とは?

人材の特徴を様々な角度から客観的に分析し「見える化」できる適性検査です。採用選考や人材育成、組織活性化等、人材マネジメント全般において、最適な判断基準を提供いたします。

特にポピュラーにご利用いただいている「採用用個人特性分析」では、20分程の診断時間という簡便さも相まって、顧問先の企業様のご活用はもちろん、先生ご自身の事務所でのご利用リピーターも多数いらっしゃいます。

既存のハイパーフォーマー社員の特性を図った上で、採用時にその特性と近い方を絞り込むことで、優秀かつ定着する人材を見極めることができます!

【CUBICの特徴】

- ①採用用個人特性分析の受検時間は**わずか20分!**
他の検査も組み合わせて多面的な評価が可能!
- ②自社でパフォーマンスの高い社員を分析し応募者と比較することで、**自社の望む人材を明確化!**
- ③面接では分からない、**活躍や定着に重要な性格・気質・定着率・ストレス耐性**が分かる!

【CUBIC活用例】



中企団年間処理件数
2000件以上!



リピート必至!
たくさんの先生から
ご愛用いただいています!



企業様の人事計画へのアプローチの切り口として、「CUBIC」をぜひご活用ください!

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

幹事社労士高度化事業のご案内

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

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

6 継続的な情報提供
「メルマガひな形」「事務所報ひな形」「FAXニュースひな形」

5 顧問契約
「業務案件優先紹介」

4 フォロー(コミュニケーション) 広告宣伝
「ビジネスレポートダウンロードサービス」 「ナレッジストア」

3 確認・広告宣伝 告知(コミュニケーション)
「社労士サーチ.com」 「簡易版事務所案内」

2 出会い〜きっかけ
「らくらく診断シリーズ」「助成金ガイドブック」「ハガキDMひな形提供」「業務PR用チラシ」

1 スキルアップ
「中企団特別研修会無料化」「中企団定期研修会 DVD」「労働新聞 デジタル版」

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

少ない負担で大きな効果を実現!!

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

初期設定費用 75,600円(税込)

※取材・撮影・営業ツール事務所登録、検索サイト掲載初期設定費を含む

協賛金 月額 21,600円(税込)

幹事社労士高度化事業『無料説明会』のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時: 毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所: 中小企業福祉事業団

(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

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

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

中企団ホームページ

<https://www.chukidan.com>

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

中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1

損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険(株)と業務提携を締結しました。

損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険(株)(以下、「ひまわり生命」と)との業務提携締結により、9月から、中企団の「助成金診断サービス」をご利用いただくこととなりました。

この取り組みは、ひまわり生命の営業担当の方が、中企団が提供する助成金診断のアンケートを保険契約先企業等に配布し、中企団がそれを元に診断結果レポートを作成～納品。その後、社労士の先生方への相談を希望する企業様に幹事の先生方をご紹介する、という内容です。

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

損保ジャパン日本興亜ひまわり生命保険(株) 概要 2017年3月31日現在

代 表	取締役社長 大場 康弘
所 在 地	東京都新宿区西新宿六丁目13番1号 新宿セントラルパークビル
設 立	1981年7月
資 本 金	172億5千万円
従業員数	2,688名
U R L	http://www.himawari-life.co.jp

REPORT 2

『SOMPOケア』の介護施設の特別割引が変更になりました。

幹事社労士および顧問先企業様に対する『SOMPOケア』の介護施設特別割引の内容が10月1日に変更となりました。

それにより、「グループホームも割引制度の対象化」「その他の施設も、長くご入居された方には優遇拡大」となっています。詳細は同梱のチラシに記載されておりますので、皆さまご確認の上、ご活用いただければ幸いです。

【変更の概要について】

区 分	名 称	旧	新
介護付きホーム	SOMPOケア そんぼの家	家賃、管理費の1ヵ月分を割引	月額利用料金の内、家賃(相当額)より 3%を割引 (契約終了まで)
	SOMPOケア ラヴィーレ	前払いプランの場合 ⇒ 前払金の 3% または 20万円 のいずれ か高い金額を割引	前払いプランの場合 ⇒ 前払金の 3% を割引
		月払いプランの場合 ⇒ 月額利用料金の内、家賃(相当額)より 3%を割引	月払いプランの場合 ⇒ 月額利用料金の内、家賃(相当額)より 3%を割引(契約終了まで契約)
サービス付き 高齢者向け住宅	SOMPOケア そんぼの家S	家賃、共益費・生活支援サービス費の 1ヵ月分 を割引	月額利用料金の内、家賃(相当額)より 3%を割引 (契約終了まで)
グループホーム	SOMPOケア そんぼの家GH	割引対象外	月額利用料金の内、家賃(相当額)より 3%を割引 (契約終了まで)

幹事社労士高度化事業の新コンテンツを、順次アップしております! 以下にラインナップをご紹介します。

■新コンテンツラインナップ

・**リスク徹底排除型 就業規則ひな形**
実務派弁護士の視点から労使トラブルリスクを徹底的に排除した就業規則ひな形です。トラブルになりやすい条文については、判例等を踏まえた分かりやすい解説付きです。
(監修:弁護士 村本 浩 先生)

・**人事考課表+賃金表サンプル 約400種類**
業種ごと、職種ごとの人事考課表と、賃金表のサンプルです。いずれも実際のコンサル現場で使用したものを加工しております。
(監修:人事コンサルタント 立川 定 先生)

・**労使紛争の事例と解説20選 ~入門編~**
実際に起こった労使紛争の事例のうち代表的なものを20ピックアップして、「紛争になる理由、ポイント」「解決例」等をQ&A形式で分かりやすく解説しております。
(監修:特定社会保険労務士 小林 弘和 先生)

・**助成金情報チラシ**
毎月1つ、お勤めの助成金をピックアップし、A4 1ページにまとめた情報提供用ツールです。昨今では、社労士事務所のみならず、あらゆる企業から助成金情報が届きますが、「毎月、どんどん情報をくれる先生」としてお客様に認識されるために活用いただけるコンテンツです。

なお現在、大変お得なキャンペーンを実施しておりますので、この機会にぜひお申し込みください!

- ※詳しくは同梱のチラシをご参照ください。
- ※『幹事社労士高度化事業』の詳細はこちら
- ⇒ https://www.chukidan.com/service/kokyaku_kakutoku



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。
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

▽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。

- ・EMU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
産美医紹介、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2300以上の社労士事務所様、顧問先企業約53万社でご利用いただく信頼と実績の「社労夢シリーズ」
社会保険・労働保険の申請手続をクラウドで効率化!

お客様の声を反映し
機能強化した「新社労夢」にご期待ください



- 1 画面サイズを任意のサイズに変更したり、入力エリアの表示倍率を変更できて見やすさアップ!
- 2 大量データ(1,000人分)の給与計算処理が最短2分弱(*)で完了、算定・月変も時間短縮!
- 3 専用ビューワで印刷するので、印刷のズレ等、様々な問題を解決!
- 4 労災給付請求関連帳票がダウンロード用紙のA4カット紙に対応します!

50%OFF 初期導入費用 50%OFF
 キャンペーン! (*2)

*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。
 *2) 「ネットde社労夢」、「ネットde社労夢 Lite」が対象です。

新製品(予定)

「Direct HR」 社員が会社にスマホでらくらく申請!
 社労士事務所が企業へ提案、最新顧問先ツール



社員のわずらわしい労務関係
 手続がこのシステム1つで
 らくらく処理できます!

入社から出産・退職を含む
 会社への申請処理が
 一元的にクラウドで管理でき
 社労士事務所とデータ連動し
 各種処理も可能!
 「働き方改革」対応の第一歩です!

**プレオーダー
 キャンペーン** お得に事前
 購入申込

※順次リリース予定

*システム内容、画面等は変更にな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

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

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