

NETWORK INFORMATION

# CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

VOL. 108

## CONTENTS

P2

労働審判手続の実務

P6

業種特化社労士の視点から

P8

迷想日誌

～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

P10

顧問先を増やそう！

P12

ストレスチェック制度の始まりから動向をさぐる

P13

法令改正最前線

P16

専門家として押えておきたい

～各種ハラスメントの傾向と対策

P17

経営のヒントとなる言葉

P18

活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～

P20

CHUKIDAN 研修会ハイライト

P21

CHUKIDAN おすすめ本

P24

ダン・チューキチが行く！

P25

『～顧問先社長との雑談に使える～

ヨガインストラクター社労士の

“健康経営よもやま話”』

P26

中企団事業報告



中企団公式キャラクター  
ダン・チューキチ



中小企業福祉事業団

## 『労働審判手続の実務』 vol.8

岩谷・村本・山口綜合法律事務所  
弁護士 村本 浩 氏

シリーズ第2弾として、「労働審判手続の実務」について連載しております。労働審判手続の実態を踏まえ、顧問先企業様へのアドバイスに生かしていただければ幸いです。

前号では、残業代請求があった場合について、タイムカードで管理していたケースと、タイムカードが無いケースの事例をお話ししました。

それに加えてもうひとつ、やはり残業代請求のときは、「管理監督者」が問題になります。まずは次のケースをご覧ください。

従業員Xは課長であり、権限や労働条件は以下のとおりだった。Xは自主退職後、労働審判手続を申し立て、500万円の未払い残業を請求した。

- ① アルバイトの採用権限を有する。
- ② 課長は経営会議に参加することはないが、部門長会議には参加している。
- ③ 出退勤時刻がタイムカードで管理されているが、欠勤・遅刻については賃金カットはなされていない。
- ④ 役職手当が支給されているが、管理職ではない従業員のごく一部は、残業代を含めるとXよりも給与が高い。

東京地方裁判所でしたら、「部門長会議への参加は管理監督者性があると判断する要素になる」としている裁判例もありますから、何とか争えるだろうという判断で裁判を進めていくこ

とがありますが、労働審判では、管理監督者性がないことを前提に和解を進められてしまいます。解雇権濫用の類推適用と同じで、3回という限られた期日の中では簡単な事実認定しかないものですから、管理監督者性が認められることは非常に難しいです。前掲のケースの場合でも、管理監督者性がないことを前提に和解が進められ、申立人の請求額の7割で和解案の提示がなされています。

ですから、管理監督者性が否定される可能性があるという前提で、労働時間に対する反論をしておく必要がありますし、答弁書にもその旨をしっかりと記載しておかなければなりません。とは言っても、課長や課長代理の場合は、最初から「管理監督者ではない」という括りの中から話が始まりますので、やはり難しいです。

そうすると良く聞かれるのが、「管理監督者性について認められる可能性が低いならば、管理職手当を定額残業代として支払っていたとして反論することはできないでしょうか?」ということです。実はこちらの方がリスクは高くなりまして、とにかく定額残業代については、賃金規程で明示をしていない限りは確実に認められません。後付の主張だけではダメだということです。

仮にきちんと賃金規程に記載する場合でも、「どの程度明示すれば良い

のか」が問題になりますが、こちらはご存知の方も多いと思いますので、おさらいとしてお話しさせていただきたいと思います。まずは、リスクが高い規定例をご覧ください。

### 第●条(役職手当)

- 1 役職手当は次の区分に従い、月額次のとおり支給する。
  - ① 部長 80,000円
  - ② 次長 60,000円
  - ③ 課長 40,000円
  - ④ 係長 20,000円
- 2 課長又は係長の役職手当は、第●条ないし第●条の時間外・休日・深夜勤務手当を含むものとする。
- 3 前項の場合、第●条に基づく計算金額と役職手当の間で差額が発生した場合、不足分についてはこれを支給し、超過分については会社はこれを次月以降に繰り越すことができる。

こちらの第2項で、「課長や係長の役職手当には時間外、休日深夜勤務手当を含む」と書いてありますが、もちろんこれでは駄目だということになります。

東京地方裁判所の判例でボス事件というものがありまして、ちょうどこれと同じような書き方をしています。そうすると、結局、「定額残業代の部分と、

本来の意味の役職手当の部分の区別が明確になっていないでしょう」「含むというのは、どれだけ含むのですか?1万円ですか?1万5000円ですか?」と言われてしまいます。裁判所は、この点は非常に厳しいです。「含むものとする」と書くのではなく、「〇〇円を〇〇手当として支給する」と、明確に書かないと認められません。

また、その後もワークフロンティア事件やテックジャパン事件など、有名な裁判が続いていますが、いずれにしても定額残業代については、かなり取り扱いが厳しくなっているということです。こちらもお存知の方が多いと思いますが、改めてご覧ください。

#### ワークフロンティア事件 (東京地判平成24年9月4日)

「割増賃金の意味を有する。」という表現について、「仮に、報償手当について、労働条件通知書や新賃金規程で規定されているとおり、割増賃金の意味をも有していると解し得たとしても、業績ないし功績に対する報酬としての部分と、時間外労働等に対する割増賃金としての部分とを区別することができないものと言わざるを得ないから、結局、報償手当の支給をもって時間外労働に対する割増賃金が支給されたものと見ることはできないと言ふべきである。」

#### テックジャパン事件 (最判平成24年3月8日)

基本給を月額41万円とした上で、月間総労働時間が180時間を超えた場合にはその超えた時間につき1時間当たり一定額を別途支払い、月間総労働時間が140時間に満たない場合にはその満たない時間につき1時間当たり一定額を減額する旨の約定を

内容とする給与体系において、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働がされても、基本給自体の金額が増額されることはないことから、基本給と月間180時間以内の時間外手当との区別が不明確であることが問題とされた事案。

なお、テックジャパン事件に関しては、次のような裁判官の補足意見が出されています。

#### テックジャパン事件 (最判平成24年3月8日)

##### ・補足意見

「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間(例えば10時間分)の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが、その場合は、その旨が、①雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に、②支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないであろう。さらには、③10時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないと解すべきと思われる。」

平成24年当時は、裁判官の間で、「この補足意見は、補足意見としては言い過ぎだ。厳しすぎる」という声もありました。しかし、実際には、定額残業代について金額のみ明示し、時間数を明示しなかった場合、労働者は毎月支給されている定額残業代が労基法37条に規定する残業代を十分に超える金額となっているかどうかについて、労働者自身でチェックしなければなりません。基礎賃金を計算した上で、タイムカードなどで残業時間を把握して…となると、弁護士でも基礎賃金

を計算するのは、正確に行うことは難しいのが現状です。その意味で、「労働者がチェックしやすいように、定額残業代に対応する労働時間を明示しなさい」と言う最高裁判所の判決が、今後10年、15年経った場合に出てくるリスクは十分に存在するかと思います。また、現在でも、テックジャパン事件の補足意見が出た後、労基署は時間数を明示するように厳しく指導をしていますので、会社側としても時間数を明示する方向で検討していただくのが良いかと思います。

ただし、時間数を明示するにあたって、2点注意が必要です。まず、時間数を明示してしまうと、通常の残業の見合いだけでしたら良いのですが、他の深夜手当、休日出勤手当という割合が違うものを混ぜこぜに、例えば「30時間分の定額残業代」と処理してしまうことはできません。それをやってしまうと、また「何の手当の分が何時間なのか不明確だ」と言われてしまいますから、通常の残業の枠内に収めるのであれば、きちんと指導していただいた上で、運用していく必要があります。深夜手当や休日出勤手当は、別に分けて払っていただくのもひとつの方法です。

もう一つ、今後もまた出てくるお話になるかと思いますが、「定額残業代の全額を、残業代計算の基礎賃金から除いて良いのか否か」という疑義が残ります。例えば、もともと4万円を定額残業代で払っている会社があったとします。それを、時間数を明確にするために、4万円(30時間分)というような形で、賃金規定に明示したとします。形の上では特に問題がないように見えますが、実際の計算と差異が出てくる場合が問題です。実際に計算した基礎賃金が1,25を掛けたあと1,200円となるケースでは、30時間分として計算すると3万6,000円にしかありません。規定上は3万6,000円が本来の定額残業代のはずですから、「差額の

4,000円は、定額残業代とは別に払っているのではないか」「それであれば基礎賃金に含めるべきなのではないか」という話が出てきます。

これは、私が大阪の裁判で和解をするときに実際にあった話なのですが、裁判官から「4万円が30時間でしょう。基礎賃金は実際に計算した1,200円ではなくて、4万円割る30時間の1,333円が基礎賃金です」と言われました。そもそも、「会社と従業員が4万円が30時間分という約束をしているのでしょ」と。

今後、この点が正面から争われると、「基礎賃金が見えにくいといけない」というリスクも出てくるものですから、できるだけ時間数を明示するにしても、時間と数字を合わせておくのが良いでしょう。

一番良いのは、賃金規定で「定額残業代の額は30時間分で、金額は個々に定める」として、計算して出てきた金額を労働条件通知書に明示することでしょうか。どうしても先程のように金額ありきで規定したいのであれば、逆に、3万6,000円に近い数字で時間と合わせるように持ってきていただく必要はあるかと思えます。

また、4万円を一律にしたいのであれば、時間数はここでは明示せずに、労働条件通知書に、個々に合わせた時間で例示していただいたほうが良いのではないかと考えています。

最後に、定額残業代の議論で、繰り越しが有効か否かという話をします。先程の例でも挙げましたが、最高裁の考え方は、残業代の部分を明確に区分しています。区別してはつきり分かるという点を重視しているものですから、実際には、定額残業代の繰り越しというのは、法律上で言うと、そういう法律構成はもちろんあり得ます。

全然おかしくはないですが、近時の裁判例で見てみると、4万円払っていて、3万6,000円が残業代として、残りの4,000円を繰り越すのであれば、「今回は4万円のうち実質3万6,0

00円までいきました。そして、4,000円を繰り越して、翌月の定額残業代が4万4,000円です」ということを明示しないと、翌月の定額残業代の額は明確になりません。

ですから、後で「実はずっと繰り越しにしている。繰り越しが続いていたためこの金額で全部払っている」ということを言っても、今の最高裁では、絶対認められないでしょう。

残業代を繰り越す場合があるのであれば、その点を念頭においてしっかりと運用していかなければ、最高裁までいって、「明示しなければ無効だ」「繰り越しも無効だ」と、後でひっくり返されてしまうことになりかねませんので、十分ご留意いただければと思います。

(完)

(本稿は平成25年10月に行われた講演を元に原稿を起こしております。現在の状況とは異なる部分もございますので予めご了承ください)

岩谷・村本・山口法律事務所  
弁護士 村本 浩 氏

- 2000年 3月 東大寺学園高等学校 卒業
- 2004年 3月 京都大学法学部卒業
- 2006年 3月 京都大学法科大学院 修了
- 2006年 9月 新司法試験合格
- 2007年12月 司法修習修了、  
弁護士登録  
(大阪弁護士会)、  
北浜法律事務所・  
外国法共同事業入所
- 2009年 6月 経営法曹会議入会
- 2014年12月 北浜法律事務所・  
外国法共同事業を  
退所・独立
- 2015年 1月 村本総合法律事務所  
設立
- 2016年 8月 岩谷・村本・山口  
法律事務所設立

## らくらく労務リスク診断

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

### 【アンケート用紙(チラシ)】



### 【診断結果レポート】



※らくらく労務リスク診断は幹事社労士高度化事業のサービスです。高度化事業にご協賛いただくと、その他、「就業規則」「人事・賃金」「退職金」「メンタルヘルス」の診断もご利用いただけます!



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



# スタッフ厳選!

## 中古コピー機買うなら

# これを買いえ!!

ただいま 32周年記念 特別企画開催中!  
先着32社限定 でさらに1万円OFF!

中古

### SHARP MX-2310F 4段

A3対応 複合機 カラー 23枚/分



OAランド通常価格: ~~172,800円~~

数量限定!18%OFF!

**140,000円** 税抜



# カラーで選ぶならコレ!



# モノクロで選ぶならコレ!

中古

### SHARP MX-264FP 2段

A3対応 複合機 モノクロ 26枚/分



OAランド通常価格: ~~172,800円~~

数量限定!42%OFF!

**100,000円** 税抜

お問い合わせはお電話でも受付中!

**0120-335-950**

導入相談・お見積書のご提出まで対応いたします。

OAランド日本橋ショールーム(担当:種田/タネダ)

〈OAランドホームページ〉 <http://www.oaland.jp/>

OAランド  検索

OAランド

全国11店舗を展開中!

函館ショールーム

盛岡店

仙台店

田町店  
(PLATFORM)

日本橋ショールーム  
(Garden Office)

五反田TOC店

所沢店

所沢インター店

群馬高崎店

大阪谷町店

博多ショールーム

運営会社: 電脳株式会社

東京都中央区日本橋本町4丁目8番14号

TEL:03-5542-1696/FAX:03-5542-1674

## 新連載 業種特化社労士の視点から 第1回 『農業編』

社労士業務のICT化が進む中で、「いかに業務価値を高めていくか」ということは、生き残りをかけた重要なテーマになっています。その選択肢の1つとして、個別の業種に寄り添い高付加価値なサービスを提供していくという観点に注目が集まっています。本コーナーでは、業種特化の取り組みを行っている社労士の想いやビジョンなどをご案内してまいります。

### キリン社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 入来院 重宏 氏

1961年、東京生まれ。損保会社勤務を経て、2002年キリン社会保険労務士事務所を開業。中小企業や農家(法人・個人)、農畜産団体等に対して、労働・社会保険の事務手続きから日常の労務管理のアドバイス等を行っている。全国農業協同組合中央会、(一社)全国農業会議所、(公社)日本農業法人協会、(公社)全国農業共済協会、全国森林組合連合会、全国酪農業協同組合連合会、農林中央金庫等、農林畜産関連団体の顧問先は多く、研修講師や書籍・新聞・コラム等の執筆も多数。また、全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク会長、日本農業労災学会副会長、農林水産省の各種委員会委員、農業経営アドバイザー審査会委員・講師(日本政策金融公庫)等公職も多い。

#### 労務管理の現場としての農業の今

農業は従来、「労務管理」を必要としない家族経営が主体でしたが、国が農業を「成長戦略の鍵」と位置づけ、コスト競争力のある大規模農業への取り組みを推進していることが大きく影響し、現在、各地で経営体の規模拡大や法人化が鋭意進められています。とくに農業法人は、その数を平成35年に5万法人(平成25年時で1万4600法人)と10年で約3倍強に増やすという大きな目標を掲げて推進されており、法人数の増加に比例して雇用労働者の数も年々増加しています。

例えば、大型化している農業経営にあっては、その経営を中心的に担う専門的かつ高度な経営・生産技術をもった幹部従業員と、それを支える短期・季節的労働者や、パートタイマー等短時間労働者を多く必要としており、これらの従業員の労務管理は、一般企業並み、あるいはそれ以上に複雑・多様化してきています。また、農畜産物の生産だけでなく、加工や販売を並行して行う経営体(いわゆる六次産業化)も増加しており、異なる業種が並行的・複合的に混在している現場では、手本となる前例が少ないこともあり混乱しているケースも数多く見られます。

農業の労務管理のポイントとして、①優秀な人材の確保、②効率的かつ安全な農作業の実施、③労働力・人件費の効率的配分、④正確・適正な労働時間管理、⑤地域社会と円滑な連携…等に留意する必要がある、従来の慣習や「カン」に加えて、農業の特殊性に配慮しつつ、より近代的な労務管理を行う必要がある、とくに、農業法人にあっては、労働・社会保険制度への加入が義務づけられていることもあり、これらの制度等を踏まえた合理的な労務管理システムが模索されています。

#### なぜ農業分野に注力することになったのか

このような状況の中、私たち社労士にとっては新たなビジネスチャンスが生まれつつあると捉えられるでしょう。私は、今年で開業15年目になる社労士ですが、早くから農業分野に注力して活動してきました。ここで私がなぜ活動の軸足を農業に置くことになったのか、その理由を述べたいと思います。

私は、独立開業前は中堅損害保険会社に勤務しており、本社勤務時代に多くの農林畜産関係団体(主に全国を区域とする団体)を担当し、損害保険商品の企画・提案から開発、運営等を手がけました。この時期に築いた信用

や人的ネットワークが後に農林畜産分野で仕事を得られたきっかけになっているのは間違いありません。

具体的には、開業して2年目の2003年の9月に、ある農業団体から労働・社会保険の手続や給与計算業務等の仕事について相談があり、11月に顧問契約を締結しました。以後、顧問先や顧問先関連団体等からの紹介等を通じて多くの農林畜産関係団体等と顧問契約を締結し現在に至ります。

執筆や研修講師の仕事が広がるきっかけは、ある農業団体からの2つの仕事の依頼でした。一つは、農業経営を法人化した場合に労務管理上必要になると考えられることを文章にまとめること、もう一つは、農業経営者に対して農作業中の事故(労災事故)の危険性を説明することで、具体的に前者は、『法人経営による新たな農業経営の展開』(2004年3月/東京都農業会議)という冊子の1つの章に使用され、後者は、研修講師という形で仕事をいただきました。また、このときの冊子については、これがきっかけとなり、後に農業の労務管理に関わる初の本格的実務書と言われることになる『農業の労務管理と労働・社会保険 百問百答』(2005年11月/全国農業

会議所)の執筆依頼に繋がりました。さらに農家や農業法人との仕事のかかわりも農業団体等からの紹介や研究会や会議等での名刺交換等を通じて広がったというのが実情です。

このように私の開業当時は、現在と比較しても特段に農業分野に精通した社労士が少なかったこともあり、書籍の出版や各種研修等の講師、さらに農業の労務管理に関する農林水産省や厚生労働省の各種委員会や研究会での委員活動等、さまざまな機会に恵まれ、全国の農業経営者、行政や団体の役職員等多くの知り合いを得ることができました。そして、これらの活動や日頃の農業法人等の指導等を通して得た数多くの貴重な体験や情報を次の仕事に生かすという循環を繰り返したことが、今日数多くの仕事に恵まれることとなった大きな要因であると言えます。

### 社労士のビジネスの可能性

本題に入る前に、まず労働の現場としての農業の特徴について簡単に述べたいと思います。農業労働には、①労働に季節性がある、②異なる労働過程が多い、③作業に適期がある、④移動労働が多い、⑤屋外労働が多いため天候に左右される、等の他産業にない特殊性があり、その労働の特殊性から、労働基準法上さまざまな適用除外事項があります。

たとえば、生産性の向上の手段の一つに労働の分業化がありますが、一般的に農業は、種をまく時期は皆が種をまき、刈り取る時期は皆が刈り取る、というように四季の中で必要な作業が違っており、年間を通して一人の労働者に一つの作業を行わせることができません。農業労働は、分業化が困難なために生産性を向上させることが難しいのです。

また、1年の中で繁閑の差がはっきりしている農業では、労働分配に不均衡が生じます。たとえば農閑期の冬季には仕事そのものがないという地域では、一年を通して労働者を雇用することは困難でしょう。このように農業は、そもそも常勤労働者を継続的に雇用することが難しい産業です。

農業は、その性質上天候等の自然条件に左右されることを理由に、労働時間・休憩・休日に関する規定は、適用除外です(労働基準法41条)。これは、農業は、農閑期に十分休養を取ることができる等の理由から、法定労働時間等を厳格な罰則をもって適用することは適当でなく、法律で保護する必要がないと考えられているからです。したがって、農業では法定労働時間に縛られることなく所定労働時間を設定することが可能であり、この所定労働時間の設定が農業の労務管理の大きなポイントだといえます。ただし、この所定労働時間の設定については「労働条

件の最低基準」を定めた労働基準法が1週間の限度時間を原則として40時間と規定していますので、農業においても所定労働時間は週40時間を基本として指導すべきでしょう。例えば、1年を通じた農作業のサイクルと必要とされる労働力、さらには天候の変化等の不可抗力とどのようにして理想的な労働条件を折り合わせるかが大きなポイントとなり、具体的には変形労働時間制を準用し、無理のない形で運用する技術が必要となるでしょう。常識的判断や法的な基礎知識等をベースに社労士だからこそ可能な適切な指導やアドバイスが求められています。

さらに、経営の多角化が進む経営体では、農畜産物の生産(第一次産業)だけでなく、食品加工(第二次産業)、流通、販売(第三次産業)にも主体的かつ総合的に関わっています。このような経営体は、第一次産業の1と第二次産業の2、第三次産業の3を足し算する(または掛け算する)と6になることをもじて六次産業と呼ばれています。農業の六次産業化は全国で展開されており、これらの経営体は、各々の職場で労働の内容や始業・終業時刻、休憩、休日等の労働条件が異なるため、高度な労務管理を必要としており、専門家である社労士のニーズは高まっています。

(続く)

## 中 企 団 無 料 定 期 研 修 会

**中企団では幹事社労士の資質の向上に寄与するために、毎月、無料定期研修会を開催しています！**

法改正に関するタイムリーなものから、人事コンサルティングの手法、メンタルヘルス問題対策関連などの専門的なものまで、その分野に精通した講師をお招きしてお送りしております。年度更新や算定の時期には、それぞれの手続きの流れなど基本的な事項も取り扱いますので、**ご自身の復習のためだけでなく、職員の方の教育のためにご利用いただくこともできます。**

また、**DVDを原価でご提供(3,240円(送料・消費税込))**しておりますので、併せてご利用ください。

入来院 重宏 先生ご登壇の定期研修会『農業における労務管理のポイント』11月7日(月)開催！

▼ 詳細、お申込用紙は中企団ホームページへ ▼

中企団ホームページ

<https://www.chukidan.com>

「サービス一覧」⇒『中企団無料定期研修会 特別研修会』、『無料定期研修会 特別研修会DVD』ページをご覧ください

**幹事社労士高度化事業にご協賛いただいた場合、定期研修会DVDを発刊の都度、無償で提供いたします。**

# 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。

### ～29年度厚労省予算の全体像～

平成28年8月31日刊行 「労働新聞」メールマガジン No.213 より

平成29年度の厚生労働省の予算概算要求がまとまりましたので、今回はその全体像のポイントをお知らせします。一般会計の要求額合計は、31兆1000億円ほどで、前年度を2.7%上回りました。増額分は、金額にして8100億円程度となります。ただし、この増額分のうち6600億円と大半は年金や医療などにかかわる経費となっていて、いわゆる高齢化に伴う自然増的な扱いとなっています。積極的な政策経費として増額しているのは2200億円程度で、これを「新しい日本のための優先課題推進枠」と称しています。

一方、特別会計予算は、労働保険

特別会計が3兆6000億円程度で前年度比2.5%増加、年金特別会計が64兆8000億円程度で、同1.1%の増加となっています。

さて、今回、政策上における「戦略的な重点要求・要望」と位置付けているのが、働き方改革や生産性向上を目的とした事業です。今年6月に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」で打ち出された「新三本の矢」である、(1)GDP600兆円に向けた医療改革・観光先進国の実現、(2)希望出生率1.8の達成に向けた女性の活躍推進、(3)介護離職ゼロをめざす職場環境整備とともに、これに共通する横断的課題として「働き方改

革」と「生産性向上」が示されていて、とくに重要視されています。

具体的には、(1)非正規雇用の待遇改善・最賃引上げ、(2)長時間労働の是正、(3)高齢・障害者などの活躍促進——が主要事業として上がっています。こうした働き方改革が実現しないと新三本の矢も画餅に終わりがねないという認識なのでしょう。塩崎大臣も新三本の矢と働き方改革によって、成長と配分的好循環を確立するとしています。

なお、予算要求案が最終的に決定するのは年末となります。来年3月末には、国会において正式な予算として決定される流れです。

### ～物理学のような労働の将来?～

平成28年8月24日刊行 「労働新聞」メールマガジン No.212 より

近未来の労働システムを予測する報告書が、期せずして厚生労働省と経済同友会から出されました。いずれも新産業革命を前にして、日本の労働政策や労働法制をどう変革していくかという大きなテーマを取り扱っていて、興味深いものです。

厚労省の「働き方の未来2035」によりますと、これからの技術革新は、働き方ばかりか、企業や社会のあり方を大きく変換させるとしています。物理的に空間と時間を共有し、あたかも一つのコミュニティのような存在だった企業・職場は少数派となり、もっと柔軟な組織が形成されていくだろうと見通しています。

同友会の「新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応」では、「リモート・ワーク」が広がることによって、就業場所や時間を選ばない新しい働き方が普及することで、「企業に雇用され、与えられた業務に従事する」ことが常識ではなくなるとしています。同じく最近まとめた「収益力を強化する事業組み換えの実践」でも、企業共同体意識を変えることが、今後の成長につながるという見方を明らかにしていました。

どの報告書も、これまでの日本の典型的な働き方や労働慣行に大転換を迫るものです。つまり、新産業革命のなかで日本企業が生き残るに

は、空間や時間を超越した働き方が不可欠だということです。物理学の授業でも聞いているようですが、果たして日本企業はこの物理法則に即応していけるのか、心許ないのが現状です。欧米企業と同質化しないと生き残れないとすると、今後の日本は確かに大転換が必要となってきます。日本の労働慣行が一種のぬるま湯的労働システムと考えると、急速なスピードで進行するAI革命に乗り遅れてしまうのかもしれない。20年後の企業や労働の姿はどうなっているか、これらの提言を元に再考してみてもはどうでしょう。



～同一労働同一賃金実現のスピード感は？～  
平成28年7月20日刊行 「労働新聞」メールマガジン No.208 より

厚生労働省内で今後の大きな課題となっているのが、ご承知の通り「同一労働同一賃金」の実現問題です。一億総活躍プランでの改革の柱となっています。労働契約法、パート法、派遣法の改正が見込まれているようですが、厚労省内の雰囲気では、どうやら近々のうちにこれらの法改正を行うのは困難となってきた模様です。

法改正を実施するには、労働政策審議会に掛けなければなりません。現時点では、学者などで組織する研究会での検討段階で、今年の年末までに改正法案の骨格をまとめ

るのは困難と考えられます。仮に、研究会報告が秋にまとまったとしても審議会がスムーズにいかない可能性があります。従いまして、次期通常国会にこれらの改正法案を提出できるほどのスピード感はありません（あくまで予想です）。

つまり「同一労働同一賃金」に関する法改正は後回しになる可能性が出てきました。法改正より先に整備されるのが、いわゆるガイドラインです。不合理な賃金格差などを解説したガイドラインを今年年末までに作成・発表し、来年春の賃上げ交渉において参考にしてもらうという

考え方です。

一般的な流れでは、法改正の後にその法律に基づいてガイドラインを作成するということになりますが、今回については逆転し、至上命題のガイドラインを先に整備して、再来年の通常国会に改正法案の提出という流れが想定されず。そして、法改正の後にガイドラインの位置付けの変更や何らかの手直しが行われるのではないのでしょうか。なお、ガイドラインの具体的内容も現時点で明らかではありません。

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

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

労働新聞をご購読いただくと、  
こんなサービスが受けられます！



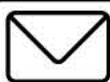
### 実務相談室のご利用

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



### 読者専用サイトのご活用

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



### 編集長メールマガジン

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



### 読者対象無料セミナーへの参加

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

試読ができます。

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



## 労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

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

ご購読のお申込みや無料試読は・・・

**労働新聞社 東京支社**

担当 高橋  
タカハシ

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9

☎ 03(3956)7171

FAX03(3956)7173

mail: takahashi@rodo.co.jp

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

## 顧問先を増やそう！

東京都 山下 雅子 氏  
チェック&バランス山下労務管理事務所



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。

### 社労士になる。知ること・学ぶこと

「保険証ありがとうございます」と、思いのほか喜んでもらいました。社労士になりたてのころ、当たり前の手続きをただけなのに、と不思議に感じました。起業したばかりの会社にやってきたのはいわゆるフリーターの若者で、勤務先で初めて保険証を手にしたことが、余程うれしかったようです。今までの勤務先では保険証など受け取ったことがないというのです。働くかどうかという保護があるのか、権利と義務ということも判然と知らない、知らされないままに、労働市場に飛び出してしまったような若者でした。保険証を手にして初めて、働くことを認めてもらった気持ちになったようでした。

私が大学卒業後に就職した企業では福利厚生の一環で、指定の通信教育を受講し修了すると、半額の補助が得られるという仕組みがありました。そのひとつに社会保険労務士講座があり、社労士受験は、半額返金制度につられて始めたものでした。それが今日につながっております。「知ること、学ぶことは、自分自身の可能性が広がること」——その後、社労士という資格を核に他の資格も取得していきましたが、役に立たなかったということはありません。

### 社労士という仕事 説明し理解

「どうしても社会保険に加入したくないという従業員に説明してほしい。」という事業主からの依頼があり、従業員用のオリジナル冊子を作成して、配布のうえ、説明をしたこと

がありました。逆に、起業したての社長に労働基準法のイロハを説明することもあります。

社労士の仕事は、会社の発展とともに、そのあり方も変化します。手続き中心から、労務管理にシフトするといった具合にニーズが変化していきます。そして、社長も会社の成長とともに、労働基準法への理解が促進されていきます。しかし、頭ごなしに「法違反です。」という表現では、聞き入れてもらえません。会社の発展のためということで、経営に寄り添った立場で説明しております。

弊事務所では、3つの業務——  
1. 手続き関係、2. 労務管理の相談、  
3. 講師を柱としています。

1つ目の手続きは、基本的になぜそのような手続きが必要なのかを、事業主と担当者に理解してもらうことを意識し、その背景から納得してもらうことで、コミュニケーションがとり易くなります。

2つ目の労務管理は、『人間とは、働くということ』という奥深い話にもつながり、単に法律問題で白黒をつけるだけでは終わりません。特に昨今では、担当者は事前にネット上で情報を取得のうえで、相談に臨まれます。もちろん法律判断がまず有りきですが、それだけにとどまらずに「だから、それは分かっているのだが・・・」から始まり、今後どうするか、その他の影響はどうなるのかといった総合的な判断が求められております。

3つ目の講師は、研修内容をニーズ

に合わせて企画し、さらに個々の会社の事情を踏まえて修正をおこない、分かりやすく、興味をもってもらえるようにしております。教えることは教わることでもあり、また、自分が理解していなければ人には教えることができないことを、毎回痛感します。

### 幹事社労士高度化事業への参加

開業当初から、中小企業福祉事業団に加入し、その後高度化事業の案内をいただき、参加しております。会社が成長する中で、社労士に対するニーズも変化していき、私もそれに対応し続けなければなりません。そのような状況の中で、多方面の信頼できる情報を得ることができ、さらに、顧問先、関与先等に私自身の言葉に変換して、情報を発信することができます。誰でもネットで情報収集できる時代だからこそ、情報は「量」から、「質」と「タイミング」が重要視される時代になりました。顧問先毎に、知りたいことが知りたいときに手に入っこそ、その情報が活きます。反対に、その事業主にとって興味がなければ、単なるノイズです。私自身が情報のフィルター役を担うことで、その会社にまさに必要なタイミングで、情報を届けることができる高度化事業はありがたく感じております。今後も、日々学ぶことは知ることとの意識を胸に、その会社の成長に寄り添い、寄与していきたいと考えております。

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

# 幹事社労士高度化事業のご案内

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

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け  
サービス強化!  
新規顧客の  
獲得!

- 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

報酬額に対する源泉税額(所得税及び復興特別所得税)を自動計算する機能を搭載!

## 全国社会保険労務士会連合会共済会 報酬口座振替システム

**SUPER**  
かつ・かいしゅう

顧問報酬を  
口座振替で  
集金します。

**POINT 1** 1件からご利用可能です。  
事務所開業当初から  
ご利用になれます。

**POINT 2** シンプルな料金体系。(税別表示)  
基本料 請求1件につき  
**2,000円 + 110円**  
初期導入費用等は不要です。

**POINT 3** 簡単で使いやすい。  
インターネットによるデータ入力  
臨時報酬にも対応可能です。

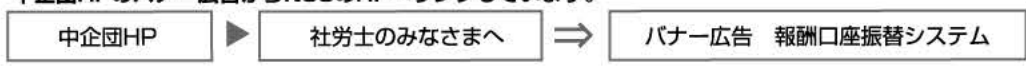
**POINT 4** 顧問先のご負担も軽減。  
顧問先の現金・小切手の準備、  
振込手数料・手間が省けます。

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

お問合せ先 (委託会社) **NSS 日本システム収納株式会社**  
〒103-0023 東京都中央区日本橋本町2-7-1 TEL: 03-3667-8322  
〒564-8523 大阪府吹田市江坂町1-23-101 大同生命ビル TEL: 06-6386-8526

資料請求・お問い合わせは、ホームページ または お電話で受付いたします。

中企団HPのバナー広告からNSSのHPへリンクしています。



ウェブ **NSS 社会保険労務士** 検索 **社会保険労務士の皆さま** お問合せ・資料請求 **0120-700-676**  
(平日9:00~17:00)

# ストレスチェック制度の始まりから動向をさぐる

本連載では、10回に分けて今話題のストレスチェックに関する実務的課題を  
社会保険労務士の資格を持った産業医の視点で解説していきます。

## 日本医師会認定産業医／社会保険労務士 下村 洋一 氏

大手私鉄の専属産業医を経て、下村労働衛生コンサルタント事務所を開業。国内でも数少ない社労士資格を有する産業医であり、上場企業から中小企業まで国内トップクラスの顧問先・企業数を誇る独立系産業医。社労士の気持ちを一番理解している産業医として、メンタルヘルスをはじめとする健康管理の諸問題に関して社労士の先生方を支援している。

ホームページにおいて20年以上の経験で蓄積した健康管理業務のノウハウを公開中! ⇒<http://kenkouzukan.com>

### 事後処置について

ストレスチェックも追い込みに入ってきました。再三指摘していますが、中小企業にのんびり構えている事業所が多いようです。外部機関も、業務が集中して忙しいようで、返事が遅いという顧問先の声を聞くことが多くなりました。一部では値上げの話も出ていたり、今年度はもう中小企業は引き受けないという外部機関も出ています。そのため、実施人数の少ない企業は、ますます優良な外部機関を選定しにくくなっています。このままでは、期限までに実施出来ない事業所が出るのが懸念されますので、外部機関を取り巻く現状を、顧問先にしっかりとお伝えすることが望まれます。結果通知や面接等は12月以降にすれ込んでも問題ありませんが、チェックだけは期限を守るようご注意ください。

さて、今回は事後の実務について解説します。

### 受検の推奨

受検率は、高い傾向にあります。ストレスチェックの結果をこれからのメンタルヘルス対策に生かすために、1人でも多くの社員の方に受検して貰う必要があります。会社は受検者のリストを入手できるので、それを利用して社員の同意なく受検を推奨出来ます。「受けてください」ではなく「受けたらどうか?」と言わないといけませんので、注意してください。実施期間開始後に、逐次受検状況を確認し、未受検者に管理職等を通じ受検を勧奨する方法が一般的です。受検率が低ければ、実施者と協議して期間の延長等をするやり方もあります。

### 面接勧奨

面接希望者は意外に少ないと予想されるため、面接の推奨は忙しいと考えるべきです。社員と面識のない、実施者・社外事務従事者が、直接社員に

個別に連絡すると、トラブルになることがあるので、面接勧奨を社内の担当者がサポートする仕組みを作っておくとよいでしょう。外部に任せきりにしないというスタンスが重要です。

### 面接・就業上の処置までの実務の流れ

ストレスチェックの結果は非常に早く出ます。WEBならすぐに、紙であっても1週間程度で結果は戻ってきます。実施期間が終わったら、1ヶ月間、面接の申し出を待ちます。その間に勧奨のメールが何回か出されます。希望がなければ締め切り、後の相談は面接ではなく、産業医や保健師の健康相談という形で対応するのが一般的なやり方です。面接対象者が面接指導を希望したときは、概ね1ヶ月以内に、面接指導を設定し実施する必要があります。面接の際には、ストレスチェックの結果、仕事の状況等が判る資料を持参するように手配することが必要です。また、面接指導の後、おおよそ1ヶ月以内に、面接を担当した医師の意見を聴取し、その意見を尊重することが事業者の責務になっています。就業制限等が出るケースでは、経過観察の意味で再面談が必要になることもあります。

### 同意の取得

ストレスチェックの結果は実施者から本人のみに直接通知されるため、会社や産業医が結果を確認するためには「本人の同意」が必要です。

- ①結果が本人に通知された後、本人に同意を求める
- ②本人から面接指導の申し出があった場合、同意があったとみなす。

この二つのケースしか、同意があったものとして認められませんので、注意してください。結果を興味半分で確認することは許されません。①②により本人同意を受けたら、会社は結果を確認して対応する義務が生じます。積極的に本人に同意を求める場合は、義務を履行するために、社員のストレ

スを上手に受け止める体制を事前にしっかり作っておくべきです。

### 監督署への報告

常時50人以上の労働者を使用する事業場は、定期健康診断と同じように、ストレスチェックも労働基準監督署への報告書の提出の義務があります。これには罰則もありますので忘れず提出してください。報告書の書き方は簡単ですが、サポートしてくれる外部機関もあるようなので、提出前に相談するやり方もあります。

### 記録の保存

会社は、個々のすべてのストレスチェック結果に関する記録の保存の事務が適切に行われるよう、適切な処置を講じる義務があります。しかし、事業者はストレスチェックの結果を原則確認できないので、誰かに預託することになります。それを誰にするか、ということが企業にとって一番悩ましい問題です。一番手間が掛からない手法は、外部機関に委託するやり方です。このやり方によるデメリットは、外部機関によって費用が別途かかることがあったり、外部機関が変わった時のデータの受け渡しが難しいことです。そこで、当事務所では社内事務従事者が社内保管するやり方をお勧めしています。費用もかからず、外部機関が変わった時、データの受け渡しが必要というメリットがあります。

ひとたびチェックが終わると担当者は一段落になりがちですが、事後のフォローはとても大事です。事後処置にも力を入れていただきたいと思えます。

次回は社労士にとって、大きなビジネスツールになる可能性を秘めた仕事のストレス判定図を使った、集団分析の手法をご紹介します。

(次号につづく)

# 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出来ます。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」関連の法改正に向けての動き 社会保険労務士 滝 則茂 氏

「一億総活躍社会の実現」をスローガンとして掲げる安倍内閣は、「働き方改革」の推進を最重要課題として位置付けています。皆様もご承知の通り、厚生労働大臣とは別に「働き方改革」担当の国務大臣が任命される一方、9月16日には、安倍総理大臣を議長とする「働き方改革推進会議」が設置されるなど、いよいよ「働き方改革」に向けての動きが本格化してきました。本稿では、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)を踏まえ、労働法関連の法改正の動向を概観することとします。

### 3つのテーマ

「ニッポン一億総活躍プラン」では、その2つ目の項目が「一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向」とされ、そこには、①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善、②長期間労働の是正、③高齢者の就労促進、この3つのテーマに係る施策の方向性が示されています。以下に、そのポイントを紹介します。

#### ①同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善

- ・多様で柔軟な働き方の選択を広げるため、非正規雇用労働者の待遇改善が急務であるとの認識の下、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保すべく、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。

- ・待遇差が合理的か否かに関する事例等を提示するガイドラインの策定を行い、その後で、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の一括改正等を検討し、改正法案を国会に提出する。
- ・改正法案は、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定、非正規雇用労働者と正規労働者との間の待遇差に関する事業者の説明義務に関する規定の整備などを内容とする。

#### ②長時間労働の是正

- ・労働の質を高め、多様なライフスタイルを可能にし、生産性の向上につなげるべく、長時間労働の是正に向けて背中を押すことが重要性であり、法規制の執行を強化する。
- ・労働基準法については、三六協定における特別条項につき、時間外労働の上限を設定することの検討を開始する。
- ・テレワークの推進、若者の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の見直しを進める。

#### ③高齢者の就労促進

- ・生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整備すること、就労を希望する高齢者のための就職支援を充実することが必要である。
- ・将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、

企業の自発的な動きが広まるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施する。

### 今後の見通し

まず、先行するのが、非正規労働者の待遇改善に関するガイドライン作りで、これについては、年内の策定を目指しています。次に、非正規労働者の待遇改善に関する法改正(労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法)については、2019(平成31)年度からの施行を目指しており、制度の周知期間を考慮に入れると、来年中には、国会に改正法案が提出されるものと思われます。

労働基準法の改正については、昨年の通常国会に提出され、現在継続審議扱いになっている改正法案があるため、見通しがはっきりしませんが、年内には方針(既存の改正法案を通してから新たな法案を提出するのか、既存の法案は審議せず新たな時間外労働に関する規制も盛り込んだ法案として提出し直すのか)が決定されるのではないのでしょうか。

高齢者の継続雇用年齢や定年年齢の引上げについては、早期の法改正は困難であると考えられています。そのため、法改正までのつなぎとして、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う事業主に対する助成金の拡充等による支援が行われる予定です。

# 社労夢ユーザーへの現場取材

～「社労夢」(社労夢シリーズ製品・サービス)をもっと深く知りたい～

「社労夢ハウス」に先行投資。「ネットde顧問」活用でコスト削減と顧客先とのリレーション強化に成功!



社会保険労務士法人出口事務所 出口 裕美 先生

**中企団職員：** まずは先生の事務所の職員数と顧問先数をお聞かせください。

**出口先生：** 職員が10人で、その内社労士・有資格者が7人、マネージャー、外資系担当などが3人という構成になっています。顧問先数は150社程度、随時契約など含めると200社程度です。

**中企団職員：** それでは、事務所の中心としているサービスについてお聞かせ願えますでしょうか?

**出口先生：** 主に労務相談・手続・給与計算となります。あとは就業規則作成・派遣申請・セミナー講師・原稿執筆なども行っております。年々、業務範囲を拡大しておりますが、売り上げの構成比としては、手続や給与計算業務が多くなっています。

**中企団職員：** 手続や給与計算が中心となっていると、まさにシステムに頼る点が強くなってきますね。

**出口先生：** システムに頼ることが多いです。手続はもちろん給与計算も「社労夢ハウス」を活用しています。給与計算は期限がありますので、簡略化できるところは簡略化し、その他の時間で付加価値のあるサービスを提供していきたいと思っています。

例えば、以前は給与明細書を印刷して郵送というのが主流でしたけれど、今では、「ネットde明細」を活用しておりますので、印刷して郵送する代わりにデータをシステムにアップしています。給与支給日以降に、社員各自がID・パスワードでログインしていただければいつでもどこからでも見ていただくことが可能です。郵送する時間や費用もかからず、確定後に給与の修正があっても明細書をなくした社員がいても再送ということは不要です。全国展開しているお客様などには、給与明細を社員各自に閲覧してもらえれば、各支店に郵送する時間や費用が不要といったメリットをお伝えしながらご提案をしています。

また、勤怠管理は「ネットde就業」を活用いただくことで、勤怠情報を共有することができます。手続が必要なときも、こちらで閲覧したり、印刷したりすることが可能です。その他にも、給与一覧表などは、会社によっては「人ごとに出力したい」とか、「部門ごとに出力したい」という希望についても、「ネットde賃金」を活用いただくことで、給与一覧表そのものをお客様自身が好きな形に出力可能です。このデータの相互連携は、事務所の省力化を図りながらも、顧問先にはサービス向上につながり喜ばれています。また、データをメールなどで送ると、誤送信などが一のリスクがありますので、リスクヘッジにも有効と考えています。

**中企団職員：** 顧問先連携の「ネットde顧問」を入れているお客様の割合は多いですか?

**出口先生：** そうですね。まだ全社という訳ではないですが、割合を増やしているところです。まずは私たちが使い方に慣れて相互のメリットを理解した上で、一社ずつ提案しているところです。

あと、提案のタイミングとしては、顧問料の値引きの相談とかありますよね?そのときに、給与明細を「ネットde顧問」にするなど、顧問先連携のシステムの導入により、お値引きする分、事務所の省力化が図れるご提案をします。今まで通りのサービスのまま値引きすると、職員達の給与に影響してしまいますので。ただ、システムが良いので値引きして、事務所の省力化を図っても、逆にサービスの向上となり、喜んでいただくことが多いです。先日ご提案したら「こういうシステムを待っていた」というお声もありました。

**中企団職員：** 「社労夢ハウス」を導入しようと考えた経緯は?

**出口先生：** 前職の社労士事務所では別メーカーのシステムを使っていたのですが、私も開業当初からシステムを購入するつもりでした。手続書類や給与明細は綺麗に印字されている方がプロという印象になりますので、「社労夢」は別メーカーのシステムよりリーズナブルで機能も充実していたように感じましたので迷わずに導入しました。お客様が1、2社のときから社労夢.net(パッケージ版)を導入して、それから、社労夢ハウス(クラウド版)に切り替えました。システムは慣れて使いこなすまでに時間がかかりますから、顧客が少ない時から活用した方が良いとも考えたところもあります。

例えば、離職票の手続の流れとしては、「ネットde受付」で退職を受け付けると、退職日や退職理由のデータを取り込むことができ、すでに登録している月々の賃金データ等呼び出して、電子申請をするだけです。それを経験したらシステム無しには戻れません。



**中企団職員：** 顧問先が何十社となると、データを1から入れるということが導入障壁になるという話をよく伺います。それを考えると早い段階でシステム導入するのは、一つ有効な考え方ですね。

**出口先生：** そうですね、私は「先行投資は必要」と考える性格なのです。「先行投資は信用を得る手段の一つで、信用が得られたらお客様はたくさん増える」と、逆に「先行投資をしなければ、信用を得るにもそれだけ時間がかかる」と考えますので、業務に必要なと思ったら購入してしまいます。元を取るののは先のお話となるので、向こう見ずと言えなくもないのですが…。

**中企団職員：**これから「社労夢」に求めていきたいものはなんですか？

**出口先生：**新しい機能が増えることには期待しています。例えば、以前リリースされた「手続進捗管理」システムなどは、とても良いシステムで、活用しています。今までは、「この従業員の取得はどうなっていますか？」という進捗状況を確認されることもありましたが、「〇月〇日受付」、「〇月〇日役所届出」、「〇月〇日完了」といった進捗管理を、お客様と共有することができます。事務所では電話時間とか問い合わせの削減につながっています。

ただ、新しい機能を業務に取り入れていくのには難儀しています。私の事務所では職員達が試行錯誤して利用価値を見出していますが、別のユーザーは「手続進捗管理」って何？という話になっています。機能を開発して納入して終わりというのはバージョンアップの一連の流れなのでしょうが、ユーザーからの視点としては、やっぱり存在を周知して、活用方法等が分かるとありがたいです。使い方が分からないと宝の持ち腐れになってしまいますので…。

**中企団職員：**そうですね、社労夢はバージョンアップを頻繁に行っていますが、ユーザー目線からすれば、最低限必要な使い方を覚えると、中々新しいものを覚えようと意識が向かなくなるもので…そのようなところが整っていくと良いでしょうか。

**出口先生：**そうですね。ただ、東京は社労夢のユーザー会があり、そこで活用した事例をユーザー同士で共有しています。

あとは、お客様向けのマニュアルがあると便利でしょうか。私の事務所では、「ネットde明細」や「ネットde勤怠」をお客様に提案するために、お客様従業員用のマニュアルを作っています。純正のマニュアルは順序に沿って使い方を説明していますが、従業員の方が「ネットde明細」を使うときに必要な情報は、その内2ページ分位です。そのようにシンプルな利用ガイドみたいなものがあると、ユーザーとしても提案がしやすいですし、「こんなに簡単なんだ」って思ってもらえます。

**中企団職員：**それでは最後に、今後、自身の事務所をどのような形に発展させていきたいかをお伺いできますか？

**出口先生：**今後もしばらくは手続や給与計算などが中心となるでしょうが、可能な限り効率化して、業務拡大をしていきたいと考えています。今まで1時間かかっていたことが30分でできれば、その他の時間はお客様に喜んでいただける付加価値のあるサービスに充てることができます。業務の多様性などで差別化を図っていきたくて思っていますので、そのための職員教育を続けて、職員一人ひとりに働き甲斐のある仕事でキャリアアップして欲しいと思います。そして、職員達と一緒に事務所を大きくしていきたいと思っています。そのための直近の目標は今の事務所の3倍の広さの事務所へ移転し、定期的に採用していくことです。夢は目標へ、そして現実へ…。これからも一歩一歩、職員達と共に成長してまいりたいと思います。



### 社会保険労務士法人 出口事務所

**代表社員** 特定社会保険労務士 出口裕美 **社員** 特定社会保険労務士 鶴養昌利

**職員** 特定社会保険労務士1人、社会保険労務士2人、社会保険労務士有資格者2人、他3人

**所在地** 〒171-0033 東京都豊島区高田3-10-22キャッスル安齋3F

**ホームページ** <http://www.deguchi-office.com/>

平成16年に出口労務管理東京事務所を開業し、顧問先数社、職員0人であった平成17年に社労夢.net(パッケージ版)を導入する。その後、平成21年に社労夢ハウス(クラウド版)を導入する。平成26年に社会保険労務士法人出口事務所法人化し、社会保険労務士業務の他、顧客にネットde顧問のレンタルサービスを開始し、システムを活用した情報共有を進める。

## 「社労夢ハウス」(ネットde社労夢 House Edition)

社労士業務支援システム「社労夢シリーズ」の最上位エディションです。  
社会保険・労働保険申請手続の基本機能に加えて、顧問先アプリ「ネットde顧問」により、顧問先との関係を強化し、新たなサービス提供が可能です。

### 社労夢ハウス



■7つの顧問先アプリの提供で顧問先から以下の業務に対応可能です！

- ネットde受付(業務連絡の受付)
- ネットde就業(打刻と勤怠集計)
- ネットde賃金(勤怠入力と給与計算)
- ネットde明細(支払明細の閲覧)
- ネットde台帳(従業員情報の閲覧)
- ネットde規則(就業規則と36協定)
- ネットdeスケジュール(スケジュール管理)

■手続進捗管理で申請手続を一覧化、作業進捗や処理期限をお知らせ！

■事務所専用の多機能ポータルサイト(ホームページ)で事務所のPRが可能！

社労夢ハウスに関するお問合せはこちらからどうぞ <http://www.shalom-house.jp/cht/>

**MS 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 ●福岡オフィス 092-716-9062

●大阪・名古屋オフィス 06-7222-3389

# 専門家として押えておきたい ～各種ハラスメントの傾向と対策

株式会社ディエイコンサルティング 職場科学研究所 代表 吉田 康彦 氏

大手食品メーカーを退職後、シンクタンクにてコンサルタント活動開始。企業再建、新規事業の立ち上げや、企業リスク・企業トラブル処理など労務問題解決に従事。特に、労務問題アドバイザーとして、問題処理件数は1000件を超える。また、「職場のコミュニケーション改善」のための「ハラスメント防止」、「コンプライアンス対策」といった研修は、大手企業を中心に1700回を超える実績を持つ。

前回は、「パワハラ」加害者の視点について、掘り下げてみましたが、今回は、先般、厚生労働省が、「セクハラ」の範疇に入れることを明文化した「LGBT問題」について考えてみたいと思います。

## 〔VI〕最近話題の他のハラスメント問題 1. 「LGBT」問題

### (1) 「LGBT」問題とは

#### ①「LGBT」の意味

「LGBT」というのは、Lがレズビアン、Gがゲイ（狭義として男性の同性愛者）、Bがバイセクシャル、Tがトランスジェンダー（主に性同一障害者）の頭文字をとったものです。

一般的に日本では、性的マイノリティ（性的少数派）の総称として、使われることが多いです。

#### ②「LGBT問題」の問題点

これは、ひとえに性的少数派に対する理解が少ないことから、「差別」や「虐待」を受け、社会的・精神的に不本意な暮らしを虐げられてきた「人権問題」にあります。

#### ③世界的な動き

昨今では、こういった性的少数派に対して理解を示す方々が増え、徐々に社会的に保護されるようになってきました。

日本でもその傾向は強くなり、性的少数派を一つの「個性」として認識し、「ダイバーシティ（多様性）」といった風潮から、社会的に受け入れる傾向が強まってきました。

## (2) 職場の問題としての現状

### ①カミングアウトと職場の受入れ

まずこの問題で直面しているのが、先般、経済産業省でも生じた「カミングアウト（ここでは、自ら性的少数派であることを告白するという行為）」への対応です。問題は、会社に対応を求め

る場合、ほとんどの方が上司に対してカミングアウトを行い、これに対して、前例のないことへの対応に困惑してしまう方（上司）が多いことです。実際に、カミングアウトから問題に発展するケースが増えています。

最近、大手企業では「LGBT」に対する研修などの教育が進む中、非常にたくさんの方がカミングアウトしています。

特に現実的な対応を迫られることが多いのが、「性同一障害」の方がカミングアウトと同時にこれまでと違ったスペース（トイレ、更衣室等）の使用を要求してきた場合です。専門家による診断書を添えた要望であっても、周りの社員の受け入れは非常に難しいところがあります。こういった場合、周囲の社員と時間をかけて話し合い、理解を求めながら対応していくしかありません。

### ②言葉の問題（差別用語）

性的少数派に対しての差別用語の考え方も大きな問題になっています。

関連の用語として「おかま」、「おねえ」、「ニューハーフ」、「ホモ」、「レズ」、「両刀使い」などたくさん挙げられています。

これらの言葉は、確かに性的少数派を傷つける言葉になりかねません。ところが、こういった言葉は、TV、雑誌ではよく見かける言葉です。

しかし、問題とすべきなのは、何を「差別用語」として規定するかではなく、使う人の使い方、使うときに「蔑視」の意識があるかどうかの方が重要なのではないのでしょうか。

人を傷つける可能性のある言葉をすべて使わない方が良く、とする考え方は際限がなく、少し間違っているのではないかと思います。是非、先生方にもご理解いただき、職場指導をしていただきたいと思います。

### ③「LGBT」の範囲

実は性的少数派には、たくさんの種類があります。頭文字をとった方々は、少数派の中では多い方で、他にも「両性具有」の方などたくさんの種類の性的少数派がいます。

いま米国では、「LGBT」以外を排除しないために、4タイプに収まりきれない人、わからない人を指す「クィア(Q)」を入れて「LGBTQ」と表記することも多くなっています。

### (3) その他

#### ①犯罪との関わり

性的少数派には、「児童虐待」「児童ポルノ」などといった嗜好性をもった方々もいます。ただし、これは犯罪です。

性的少数派の人権を理解し、擁護していく活動には大賛成ですが、その中で迷惑をかける「変質者」とは、きちんと区別していくべきであることを付け加えておきます。

#### ②「ALLY（アライ）」

性的少数派を理解し、支援していく活動を「ALLY（アライ）」と呼びます。

是非、先生方も、この活動が「人権」を尊重する活動の一つであることを理解し、積極的に支援していただきたいと思います。

以上、今回は、急遽、厚生労働省が、「セクハラ」の範疇に取り込んだ「LGBT」問題について考察してみました。

次回は、厚生労働省が、「ハラスメント」対策として積極的に取り組んでいる「女性活用」について解説したいと思います。

(次号につづく)



# 経営のヒントとなる言葉

## 著名な経営者や歴史上の人物の名言・格言

森岡毅（株式会社ユー・エス・ジェイ CMO）が  
残した言葉から何を学ぶ…

【参考文献】

(\*)「USJを劇的に変えた、たった1つの考え方 成功を引き寄せるマーケティング入門」  
(森岡毅、KADOKAWA、2016年4月)

(\*\*)「プレジデント53(8)」(プレジデント社、2015年3月)

【経歴】

もりおかつよし(1972~)。兵庫県生まれ。神戸大学卒。1996年、P&G入社。2010年、株式会社ユー・エス・ジェイ入社。2012年、CMO(チーフ・マーケティング・オフィサー)、執行役員、マーケティング本部長就任。

「ある人はカレーライスが良いと言う。別の人はすき焼きが良いと言う。そんなときに多くの会社では、誰かが頑張らないと『カレーすき焼き』を作って消費者に提供してしまうことになります」(\*)

ハリリー・ポッターをテーマにしたアトラクションのヒットなどもあって、2015年の年間入場者数が東京ディズニーシーを超え、世界第4位となったUSJ(ユニバーサル・スタジオ・ジャパン)。その立役者といえるのがCMOを務める森岡氏です。森岡氏がUSJに招聘されたのは、マーケティングのプロとして売り上げを伸ばすことを期待されたからです。森岡氏はデータを分析した上で、売り上げを伸ばすためには、「客層を広げる」「プロモーションの質を向上させる」「入場料を値上げする」という3つのポイントに関連する取り組みを実施すべき、との結論に達しました。

そこで、森岡氏が着手したのがUSJのテーマを「ハリウッド映画」から「世界最高のエンターテインメントを集めたセレクトショップ」へと変更することでした。これは「エンターテインメントに占める映画の割合は小さく、映画好きをターゲットとしては入場者数を大きく増やすのは難しい。客層を広げるため、従来は手薄だった子供連れのファミリーの集客を図ることが重要である」との考えからでした。テーマの変更後、USJでは日本のアニメやハロウィーンでの仮装など、設備投資の負担が軽い各種のイベントを開催します。

各種のイベント開催を重視した背景には、テーマパークの顔

ともいべき大型のアトラクションへの投資を控えていたこともあります。森岡氏は着任間もない頃から、ハリリー・ポッターをテーマとしたアトラクションの導入を計画していました。しかし、巨額の投資が必要となるため、そのアトラクションがオープンするまでの間、他のアトラクションへの投資はできるだけ抑えながら、入場者の関心を引く効果的なイベントを開催し、売り上げを伸ばすことが求められたのです。森岡氏はUSJのテーマを変更したときと同様に、データを徹底的に活用しました。

USJのようなエンターテインメントの世界では、クリエイターの権限が強く、イベントやアトラクションの企画や製作はクリエイターのセンスに委ねられる傾向があります。しかし、センスに頼ったビジネスは当たり外れの振幅が大きく、顧客に受け入れられないこともあります。

USJでは森岡氏をはじめとしたマーケターがデータを根拠に何を作るべきかの戦略を練り、それに沿ってクリエイターなどがイベントを企画したり、アトラクションを製作したりといった段階を踏むことで、着実なヒットが生まれるようになりました。こうした森岡氏のヒットを生み出す姿勢は、次の言葉にも表れています。

「一から六までのサイコロを、一度だけ振れば、ばらつきがでます。でも1,000回振れば、どんな人でも一から六までの出目の回数はほぼ同じに収束するはず。だからぼくは、成功の確率が高くなるドライバーを見極めたうえで、サイコロを振る回数を増やすようにしています」(\*\*)

短期的に見れば、前回投入した商品よりも売り上げが伸びている、落ち込んでいるといった波があっても、中期的に見て売り上げが伸びていけばビジネスは成功しているといえます。この状態を実現するためには、ビジネスの成否を左右するポイントを見極め、そこにリソースを投入することが欠かせません。

リソースを投入すべき場所を決めるのはビジネスの基本

であり、多くの企業が認識しています。しかし、その場所は状況によって変化するものであり、ビジネス環境に合わせて見直していく必要があります。

自社のリソースを投入すべき場所を明らかにしてくれるのが、データです。データを活用して、自社が勝負すべき場所を定期的に検討、見直してみることが、ビジネスの成功には欠かせないといえるでしょう。

以上(2016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、本文中に特別なことわりがない限り、2016年6月時点のものであり、将来変更される可能性があります。

## 第1回 『中小企業 事業承継の現場より』

中小企業診断士  
村上 章 氏



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

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

ここ数年、商工会議所や金融機関等による事業承継関連のセミナーが、全国各地で盛んに開催されている。それだけ社会的ニーズがあるということだが、実情はどうであろうか。

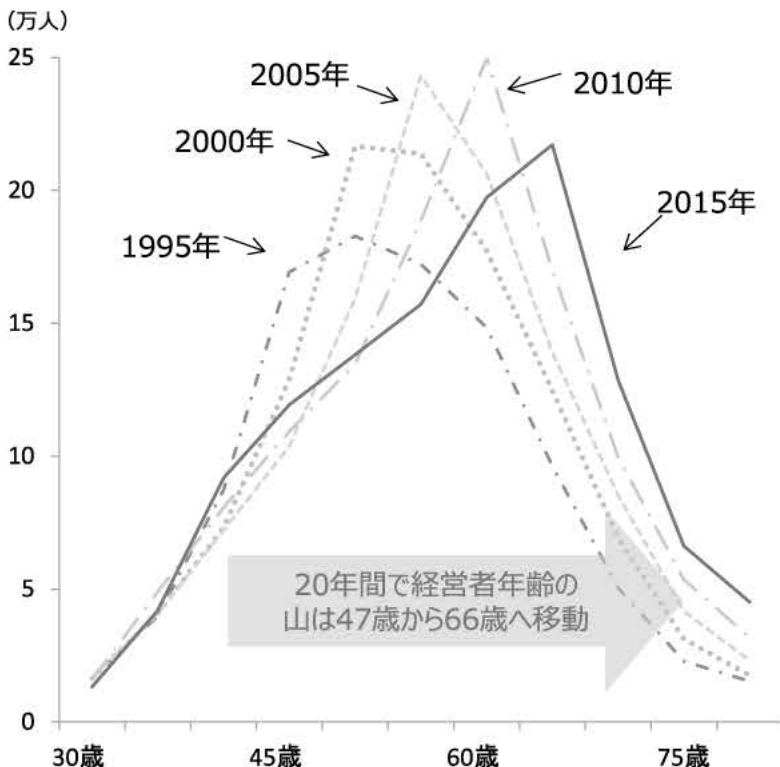
2016年度版中小企業白書によれば、中小企業経営者の年齢分布は以

下の図表1の状況となっており、年々そのピーク値（標準偏差における最も頻出する中央値）は、そのまま右側にスライドしていることがわかる。これを読み解けば、戦後から高度成長期にかけて創業し、これまでの日本を牽引してきた中小企業経営者は、あ

と15年ほどで80歳のラインを越え、一斉に引退の現実に直面するということだ。さらに問題なのは、現在60代の経営者の半数以上が後継者不在になっている状況である（帝国データバンク『後継者問題に関する企業の実態調査』（2014年7月））。これをそのまま放置すれば、後継者のいない中小企業は廃業を選択せざるをえず（M&Aによる会社売却を選択できる中小企業は多くない）雇用の受け皿は激減する。さらにはその際、任意整理（債権債務を円満に清算）をすることができない場合には、法的整理となり、金融機関を代表とする債権者は債権放棄を余儀なくされることとなる。国、公的機関、金融機関等が危機感を募らせる所以である。

事業承継は、「株式承継」と「経営承継」とに大きく分けられる。「株式承継」は、経営者の相続に密接に関連する。大まかに言えば「遺産分割対策」と「株価対策」「相続税対策」が必要となるということだ。最近のテレビで「相続」ならぬ「争族」をテーマとしたドラマが目につくが、実際の現場でも相続の件数だけの揉め事があると言って良い。この分野は「弁護士」が担当する分野だ。

【図表1】中小企業の経営者年齢の分布（年代別）



(2016年度版 中小企業白書より)

「株価対策」「相続税対策」については、「公認会計士」「税理士」等の専門家が担当する。「当社はここ数年の赤字で債務超過ではないものの、自己資本も少ないから株式評価も低いだろう。」と安心するのは早い。固定資産の中に例えば関東近郊の土地等の不動産が計上されていた場合、簿価と実際の評価額との差により、予想よりはるかに高い自社株の評価をされる場合がある。社長の個人資産を合わせて、早めに専門家に相談することをお勧めする。

「相続税対策」について一つ重要なTopicsを紹介しよう。平成20年5月に制定された「経営承継円滑化法」に基づく「事業承継税制」がそれだ。前述した今後想定される雇用の受け皿の激減による日本国内の社会不安の拡大、それに伴う法人税、所得税の激減、雇用保険等の社会福祉コストの増大等に歯止めをかけるために、国は「事業の継続を約束する事業主に対しては、事業承継に伴う贈与税、相続税を大幅に減免する。」という大胆な施策を打ち出したのだ。

同制度はその後、より使いやすく改定され続けており、これまでは親族承継のみの適用だったものを、平成27年1月より従業員等の親族外承継にも適用範囲を拡大した。詳細についての説明は本稿では行わないが、この制度を使えば、相続に伴う贈与税、相続税が圧倒的に減免となるため、まさに「知っている知らないのとでは、天と地の差になる。」こととなる。注意すべきは、この税務処理について、全ての税理士が対応できるわけではなく(近年の改正により、手続きは簡素化されつつあるが、当面の税収を下げることもあり、窓口となる経済産業局も公正の確保のため、それなりの精緻な手続きとなること)、制度に反対している税理士もいる。しかしながら顧問先を有する社会保険労務士としては、事業承継時の後継者と

の継続契約のためにも(相続税の圧倒的減免は後継者に感謝されることが間違いないため)事業承継税制の手続きが可能な公認会計士や税理士との人脈を確保しておくことを強くお勧めする。

さて、最初に事業承継を「株式承継」と「経営承継」とに分類したが、後者の「経営承継」が、筆者もその一員である中小企業診断士の事業領域である。「経営承継」とは、後継者が承継会社を無事に引き継ぐためのすべての活動を指す。親族承継であれば、家族会議から事業承継計画の策定までも支援する。承継後の株主構成は後継者にとって適正か。これまでの会社幹部との後継者との関係は良好か。従業員承継の場合、そもそも先代の株式を買うだけの資本の蓄積はあるか。ない場合はどうするか云々。多くの中小企業が同族企業であるため、微妙な人間関係の調整を求められる場合も多い。あとは現状を踏まえた全体戦略の策定こそが中小企業診断士が持つ強みでもあるため、「経営戦略」「組織戦略」「販売戦略」「財務戦略」「IT戦略」等、企業経営における〇〇戦略と呼ばれるほとんどの部分をカバーする。最も求められる分野としては「マーケティング戦略」であろうか。要するに売上を上げるための方策立案である。

すべての承継企業が黒字であるとは限らない。再建途上やこれから喫緊の再建を必要とする企業もある。多くの場合、公的機関からの依頼を受けて支援に当たることとなるが、「事業承継計画」の前に「経営改善計画」を策定して、金融機関との調整と、具体的な計画実行支援を行うこととなる。キャリア豊富な出来る中小企業診断士ほど、その引受け幅の広さ故に赤字企業経営者とのマインドが一体化して、担当企業数分のストレスを抱えている場合も多い。それでも各社ごと真剣勝負で日々のコンサルティ

ングに取り組んでいると言って良いだろう。

最後に、事業承継コンサルティングに携わって感じることを述べたい。一つは事業承継対策に早すぎることはないこと。ある日突然、経営者が急死して、まったく準備していなかった家族や従業員は、親族、取引先を巻き込んで混乱の坩堝に突き落とされたケースは数え切れないほどある。中小企業の経営者は毎日、毎月の売り上げの確保のため、余裕のない場合も多いだろう。しかしながら経営者として責任ある人生の大団円を迎えるためにも、事業承継対策は気になった時が着手時と考えて取り組んでもらいたい。

もう一つは、親族以外の事業承継対策が、今後重要になってくるだろうということだ。全国展開している家電メーカーや化粧品の系列店舗等、比較的小規模の事業主については、経営権を近隣の若手の事業主に譲渡するケースも増えるだろう。引継ぎ側、引受け側がともに納得できるスキームの策定が求められる。実は現在の日本国内の親族外承継を検討しているほとんどの事業者のニーズでもあるのである。

(続く)

.....  
事業承継コンサルティング株式会社  
コンサルティング事業部長  
村上 章 氏

中小企業診断士、行政書士、東京都台東区中小企業診断士会会長。  
台東区役所、東京商工会議所の経営相談員など各種公的機関の要職に就き、経営承継、後継者育成などの事業承継支援、中小企業向け経営コンサルティング業務を行う。  
(一社)中小企業診断協会の黒副会長とともに、土業による事業承継支援業務の啓蒙活動に注力している。

# CHUKIDAN 研修会ハイライト



## No.286【特別研修会】

### 小さな会社でもできた! 残業ゼロの労務管理

講師

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。残業ゼロの労務管理™支援実績250社以上、就業規則づくり支援の実績600社以上、人事制度づくり支援の実績250社以上。東証一部上場企業から小さな会社まで顧問先企業数200社以上の多数の実績を持つ。

また、本研修会の同タイトルの書籍『小さな会社でもできた! 残業ゼロの労務管理』など精力的に執筆活動を行っているほか、全国の商工会議所や商工会、社会保険労務士会などでの講演も豊富に行っている。机上の空論や綺麗事の押しつけを廃した、豊富な実践経験に裏打ちされた泥臭いノウハウと分かりやすい情熱的な語り口は各方面より好評を得ている。

#### ～今話題の残業削減の決定版～

2014年3月に『会社を劇的に変える! 残業をゼロにする労務管理』と題して行った研修会には、出席なさった方やDVDをご覧いただいた方も多いのではないのでしょうか?

開催当時はアンケートで好評を博したものの、「事例をもっと聞いてみたい!」というご希望を多々いただきました。そこで、本研修会は、事例を多数ご紹介するブラッシュアップ版として望月先生にご講義いただいています。

誰もが名前を知っている有名企業の送検により、「かたく」の存在が大きく取り上げられたこともあり、違法残業については世間一般に、かなり話題になってきています。また、誰でも発信者になれるSNS等のツールにより、大企業でなくともブラック企業のレッテルを貼られることを恐れ、それに比例するように残業削減の書籍は次々に発刊されています。

しかし、残業「削減」ではなく、残業「ゼロ」を掲げているものは、なかなか見受けられません。それは、「残業を無くす」ことに対する、望月先生の信念にも似た想いが込められているように思われます。

しかし、残業を管理するのは管理職の方々であって、常に企業の内側に入って指導している訳でもない顧問社労士が果たして何ができるのだろうか?と思う方も多いと思います。それを実現するのが、仕組化です。

講義は、エリヤフ・ゴールドラット博士の提唱するプロジェクト型業務が遅滞してしまう要因などを挙げながら、残業のメカニズムを分析して、論理的に対応策を組み立てていきます。そして、それを的確に導入・運用するための方法からPDCAで生産性を上げていくプロセスを明確にしていきます。

事例も、従業員5～20人程度で様々な業種の企業の導入事例を12件取り上げて、「ノー残業デー」「強制消灯」「残業申請」など良くある事例をサンプルとして、時にツールやアイテムの活用を提示したりしながら、どのように実際の実効性を担保していくかを解説していきます。

そして、それを補強していく法律論から、提案のヒント、良くある質問に対する回答など、至れり尽くせり惜しげもない情報をご提示いただけます。

これから、「最低賃金の上昇」「同一労働同一賃金」「長時間労働の削減」といった施策が進み、更なる効果的な労働時間管理が求められていく風潮の中で、残業時間の削減や労働時間の適正化などは、まさに社労士に求められていく仕事となるでしょう。

## 収録

平成28年8月4日  
(収録時間:2時間55分)

## 金額

幹事 8,640円(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. 残業ゼロでも生産性をアップさせる仕組みづくりとは?
2. 小さな会社でも成功! 業種別 残業ゼロの労務管理12社の成功事例
3. 就業規則における残業ゼロ関連5大トピック
4. 限られた労働時間内で生産性を上げるための経営者の「課題と行動ルール」
5. 「残業ゼロ」の労務管理の企業への提案&導入手法
6. まとめ

# CHUKIDAN おすすめ本

## RECOMMENDED BOOK

### 改訂4版 農業の従業員採用・育成マニュアル

著:入来院重宏

価格:4,000円(消費税別) 出版:全国農業会議所

農業経営構造の変化に伴い雇用は拡大し、その労務管理が大きな課題となっています。従来の慣習や「カン」に加えて、農業の特殊性に配慮しつつ、より近代的な労務管理を行う必要があります。特に法人経営にあっては、労働・社会保険制度への加入が義務づけられており、これらの制度等を踏まえた合理的な労務管理システムが模索されています。本書は、このような情勢をふまえ、農業に従事するより良い人材を採用・育成するためのマニュアル書として刊行され(初版刊行は平成20年12月)、多くの農業経営者の必携本として定評を得ています。



### 人事評価で業績を上げる！ 「A4一枚評価制度」

著:榎本あつし

価格:2,000円(消費税別) 出版:アニモ出版

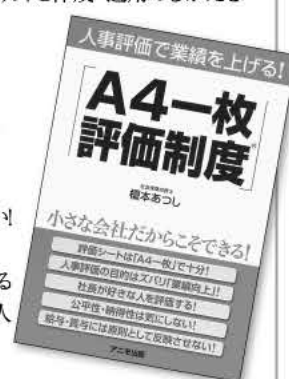
その名の通り「A4一枚」の評価シートでシンプルに人事評価をして、小さな会社が運用しやすいように設計しているのが、この「A4一枚評価制度」です。とりわけ中小企業の業績向上につながることを目的にしています。

本書では、この「A4一枚」評価制度のメリットと作成・運用のしかたを掲載。

この評価制度の特徴は、

- (1)評価シートは「A4一枚」で十分!
- (2)人事評価の目的はズバリ「業績向上」!
- (3)社長が好きな人を評価する!
- (4)公平性、納得性は気にしない!
- (5)給与・賞与には原則として反映させない!

これまでの人事評価で常識とされている考え方を根底からくつがえす、画期的な人事評価の実用書です。



### 完全攻略! もう悩まない ストレスチェック制度

著:高尾総司

価格:700円(消費税別) 出版:労働新聞社

本書は、嘱託産業医としての経験が豊富で、リスクマネジメントの観点から再構築した職場の健康管理方法を実践している著者が、ストレスチェック制度設計・運用の「秘策」をコンパクトにまとめています。著者が構築した「高尾メソッド(ルール・業務遂行レベルにもとづくメンタル対応)」に準拠しており、「健康管理を行うのは社員自身」を基本ベースに、ストレスチェックをいかに有効に活用するかについて理解できる内容となっています。ストレスチェック制度設計・運用に悩むすべての方にお勧めの1冊です。



### FPFILE 社会保険編 2016-2017

著:株式会社東京ファイナンシャルプランナーズ

価格:380円(消費税別)

出版:株式会社東京ファイナンシャルプランナーズ

本書は様々なシーンで便利に、ご活用いただけるよう、最新の社会保険各種の早見表・データや図解・ケーススタディを多く取り入れ、情報量満載にて制作しております。

皆様自身のライフプラン・リタイアメントプランに役立ち、またコンサルティングをされる方にも最適なツールとしてご活用いただける内容で構成しております。

コンパクトな手帳サイズ(縦17cm×横9.5cm)になっており、携帯用ツールとして最適です。



#### ご紹介する書籍を募集しています

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

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

2015年9月オープン 〈小規模多機能型居宅サービスを併設〉



パナソニックのサービス付き  
高齢者向け住宅

# エイジフリーハウス 川崎登戸

## ■地域密着型の介護サービスを実現

パナソニックエイジフリーが運営するサービス付き高齢者向け住宅「エイジフリーハウス」は、パナソニックグループの住宅設備や電気製品、介護施設や介護サービスのノウハウを生かした住まいです。「これからも、この町で、自分らしく」をコンセプトに、自宅で暮らしているように安心して暮らし続けられる住まいづくりを目指し、厚生労働省が推進する「地域包括ケアシステム」の実現に貢献します。また、同じ建物内に地域密着型の介護保険サービスである

小規模多機能型居宅介護事業所「エイジフリー小規模多機能ケア川崎登戸」を併設。介護が必要となった高齢者が、住み慣れた家、地域での生活を継続することができるように、「通い」「泊まり」「訪問」の3つのサービスを組み合わせた在宅介護サービスを、ケアプランに基づいて定額制で24時間365日受けることが可能です。経験豊富な介護スタッフが、さまざまな介護ニーズやパナソニックの最新機器での機能訓練に対応し、医療機関との連携により安心を提供します。

## ■パナホームが持つ“快適な住まい”のノウハウを活用

さらに、「エイジフリーハウス川崎登戸」はパナホーム株式会社がオーナー開発・設計・施工を担当し、長年にわたる高齢者住宅・介護福祉施設建築のノウハウを活用しています。加えて、木質感と耐久性を両立した建具や介護施設向

け浴室・電動ケアベッドなどの介護機器、エアコンや空気清浄機などの家電製品といった、パナソニックのさまざまな技術や製品の導入により入居者の快適な暮らしを実現します。



リハビリや、コミュニケーションをスムーズにする談話スペース。



トイレに近く、3方から介護が可能な正方形の居室。



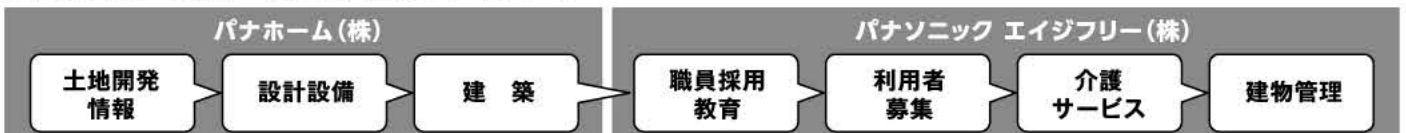
エントランスには安心の顔認証システムを採用。

## ■グループ力で実現する“一気通貫”のバリューチェーン

パナホームが土地情報の開発・設計・建設を、パナソニックが職員の採用と教育、利用者の募集、介護サービスの提供を行うことで、グループの総合力を存分に発揮。「エイジフリーハウス川崎登戸」のような、土地オーナーさまにとっても利用者さまにとっても非常に価値のある商品・サービスの提供をグループ内で“一気通貫”で行うことができます。

今後、パナホームでは地域社会に貢献できる土地活用事業としてこの“一気通貫バリューチェーン”ビジネスモデルを積極的にご提案・活用していきます。本ビジネスモデルに興味がある方、土地活用にお悩みのオーナーさまをご存知の方は、ぜひお気軽にパナホームまでご相談ください。

### ■エイジフリー事業“一気通貫”のバリューチェーン



あなたと夢を、ごいっしょに。

# PanaHome



これからの介護。これからの暮らし。

## パナソニックのエイジフリー

エイジフリーは、パナソニックとパナホームが取り組む「高齢者・介護事業」のブランドです。



# パナソニックの直営 介護施設出店のための 建築オーナーさま募集

希望エリア

**東京都**

23区、国立市、国分寺市、小平市、小金井市、東久留米市、西東京市、八王子市、多摩市

**千葉県**

千葉市中央区・花見川区・若葉区・美浜区、船橋市、市川市、松戸市

**愛知県**

名古屋市、春日井市、安城市

**大阪府全域**

**神奈川県**

横浜市神奈川区・緑区・都筑区・旭区・瀬谷区・泉区、川崎市、綾瀬市、座間市、海老名市

**埼玉県**

草加市、越谷市、春日部市

**茨城県**

水戸市、取手市

**奈良県全域**

**兵庫県全域**

**福岡県全域**

土地オーナーさまを  
ご紹介ください!

## パナソニックのエイジフリーによる「安心の土地活用」をはじめませんか?

私たちパナソニックグループでは、地域社会が求める高齢者住宅や高齢者介護施設による土地活用を土地オーナーさまにご提案いたします。

一括借上げで  
安定収入

運営おまかせ  
手間いらず

相続・資産の  
節税対策

サ高住で国の  
補助金活用

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

“クライアント向け”の  
カタログ・資料  
差し上げます。

ハガキに住所・氏名・年齢・電話番号・事務所名・ご希望の資料番号をご記入の上、右下の資料請求券を貼付し、下記宛にお送りください。お電話・Eメールでも承ります。



パナソニックのエイジフリーカタログ



パナソニックグループのエイジフリー事業紹介



月刊ネオス別冊エイジフリー事業特集号



認知症配慮ケア付き高齢者住宅「グランマ」



ケア付き高齢者住宅一括借上げシステム「ケアリンクシステム」

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

お申し込み・お問い合わせ先

### パナホーム株式会社 法人営業部 東部法人開発グループ

〒163-0927 東京都新宿区西新宿 2-3-1 新宿モノリス 27F E-mail:houjin@nk.panahome.co.jp

☎0120-874-548

パナホーム

検索

www.panahome.jp/

資料請求券  
中企団  
10月号

公式キャラクター昇格記念連載

## 「ダン・チューキチが行く!」vol.8

平成27年6月に晴れて中企団の公式キャラクターとなったダン・チューキチ。今回は、エムケイシステムの研修会で、きちんと「広報担当者」としての役割を果たしてきましたのでご報告いたします!



### ●『社労夢ハウス』ユーザー研修会に参加してきました。

業務提携先の(株)エムケイシステムでは、社労夢ハウスユーザーの先生方に定期的に研修会を開催していますが、8月26日の東京会場に、ダン・チューキチが参加してきましたので、概要をご報告いたします。

基調講演は、岡山大学大学院の講師を努めていらっしゃる高尾総司先生による「社労士向けに運用を最適化したメンタルヘルスの対応手法」でした。メンタルヘルスの知見だけに留まらない、総合的、実務的な内容で、参加された約60名の先生方の大きくなさく姿が見られました。その後には、社労夢ユーザーである社労士の先生の特別講演や、社労夢ハウスの使用方法のお話があり、4時間半があっという間に過ぎる、有意義な時間でした。ちなみに、休憩時間中に数分、中企団のご案内もさせていただきました!



※ご講演なさった高尾総司先生の書籍は本誌おすすめ本コーナーでもご紹介させていただいています!

ダン・チューキチへの励ましの声は、こちらまで・・・[dancyu@chukidan-jp.com](mailto:dancyu@chukidan-jp.com)

## 『介護事業者のための正しい労務管理ガイドブック』販売受付中!



このガイドブックは、介護事業者様に特に気をつけていただきたい労務管理上の要点を「分かりやすく」「読みやすい」形でまとめたものです。

昨年度、冊子の購入のご希望を多数いただきましたので、本年度は1部あたり350円(消費税・送料込)、10部単位のお申込みにて販売も受け付けいたします。

ご希望の方は、下記ご確認の上、ご連絡ください。

- 購入部数  
(1部あたり350円(消費税・送料込)、10部単位)
- 氏名
- 電話番号 / FAX番号
- 発送先ご住所

申込・  
問合せ先

TEL 03-5806-0298

MAIL [info@chukidan-jp.com](mailto:info@chukidan-jp.com)

※「幹事社労士高度化事業」にお申し込みの先生は、中企団のホームページより同冊子のPDFデータをご自由にダウンロードいただけます。



「社長、ダイエットを始めましょう！」

～手軽に始められる、食と栄養バランスの習慣～

こんにちは。ヨガインストラクター社労士の岩野麻子です。

清涼な風が心地よい季節となりましたね。

今月のテーマに入る前に…皆さんは「ダイエットしなきゃ～」と感じたことはありますか？秋と言えば、食欲の秋。美味しい食材も多く出回っています。美味しいものを我慢したり、ただ闇雲にカロリーを気にするのではなく、ちょっとした意識づけで、バランスの取れた食事を心がけてみるのはいかがでしょうか？今回は、お手元に電卓をご用意くださいね。

### 1. 栄養の基礎知識

まずは、栄養に関する基礎知識をおさらいしましょう。最近では、抗酸化成分などの栄養素も雑誌などでよく取り上げられています。

・3大栄養素

①糖質(Carbon:熱量系)②脂質(Fat:熱量系)③たんぱく質(Protein:構成系)

・5大栄養素

④ビタミン(調整系)⑤ミネラル(調整系)

・7大栄養素

⑥食物繊維 ⑦ファイトケミカル(植物に含まれる化学物質。抗酸化力、免疫力UP)

### 2. 1日の総摂取カロリー目安を算出する

皆さんは、ご自分の体に必要な、1日の総摂取カロリー目安をご存知ですか？

標準的な生活スタイル	一日の総摂取カロリー目安(kcal)	
一日中、安静にしている	28 kcal	×体重
一般的な生活(女性)	38 kcal	
一般的な生活(男性)	40 kcal	
フィットネスレベルの運動	45 kcal	
アスリートレベルの運動	50 kcal	

上記の表によると、標準的な生活スタイルが「一般的な生活(男性)」であれば、体重が60kgの場合、【60kg×40kcal=2,400kcal】が一日の総摂取カロリー目安になります。1日三食バランスよく食べるのであれば、【2,400kcal÷3=800kcal】となり、1食分の目安は【800kcal】となります。朝ごはんを少なめにした日の昼食はモリモリ食べても良いですし、逆に前日の夜の飲み会で食べ過ぎたら、翌日中に調整できると良いでしょう。

同様に、「一般的な生活(女性)」であれば、体重が50kgの場合、【50kg×38kcal=1,900kcal】が一日の総摂取カロリー目安となり、1食分の目安は、【約633kcal】となります。

### 3. PFC バランスを考える

「野菜を多めに」はとても良い心がけですが、残念ながら体は、野菜だけでできているわけではありません。体を作る素となるたんぱく質や、熱やエネルギーになる糖質や脂質のバランスを考えることも大切です。それぞれの頭文字を取ってこれを「PFC(protein/fat/carbohydrates)バランス」と呼んでいます。

**PFC(protein/fat/carbohydrates)バランス**

- ・たんぱく質(protein):全体の15%(1g=4kcal)
- ・脂質(fat):全体の25%(1g=9kcal)
- ・糖質(炭水化物・carbohydrates):全体の60%(1g=4kcal)

2で計算した、1日の総摂取カロリー目安が2000kcalの場合

- ・たんぱく質:2000kcal×15%=300kcal  
⇒ 300kcal÷4kcal = 75g
  - ・脂質:2000kcal×25%=500kcal  
⇒ 500kcal÷9kcal = 56g
  - ・糖質:2000kcal×60%=1200kcal  
⇒ 1200kcal÷4kcal = 300g
- となり、1食あたりは たんぱく質25g、脂質18.7g、糖質100gとなります。

自分のPFCバランスがわかったら、コンビニエンスストアでお昼ご飯を買うときも、裏の成分表示を見て、バランスを考えた組み合わせを選んでみると、意外な発見がありおもしろいですよ。幕の内弁当とかつ丼を比較してみたり、普段手に取らないものを選んでみたり…ぜひいろいろとチャレンジしてみてください。

「手軽に始められる食と栄養バランスの習慣」はいかがでしたか？

この秋は、ご自分の体の声にいつもより耳を傾けながら、体が欲しているものを、バランスよく食する習慣が身につくと良いかと思います。それでは、次回の“健康経営よもやま話”もお楽しみに！



**特定社会保険労務士 岩野 麻子 氏**

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

# 中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT

1

## 幹事社会保険労務士数が3,500名を超えました!

平成25年12月に3,000名を超えた幹事社労士数ですが、本年8月には3,500名を超えるまでになりました。わずか1年半余の期間に約500名の会員数増となったのも、ひとえに幹事社労士の皆様方のご協力の賜物と感謝いたしております。

今後とも、幹事社労士のネットワークと相互協力体制を更に拡充することによって、各種サービス提供企業、及び企業を顧客に持つ企業・団体との提携を一層強化し、より良い条件で先生方に各種サービスをご提供できるよう、また、ご紹介できる業務案件を更に増やせるよう、引き続き営業活動を強化してまいります。

REPORT

2

## 『幹事紹介制度 ～目指せ!5,000名キャンペーン～〈第1弾〉』のご案内。

おかげさまで多数の先生方に『幹事紹介制度』をご利用いただき、お仲間の先生をご紹介いただいております。ご紹介をいただいた先生方には、この誌面をお借りして改めてお礼申し上げます。

このたび、この『幹事紹介制度』を拡充して、幹事社労士数5,000名を目指すべく『幹事紹介制度 ～目指せ!5,000名キャンペーン～』を開始します。その第1弾といたしまして、**ご紹介いただいた方が幹事社労士にご登録いただいた場合に贈呈しておりましたサービスチケットを、通常2,000円のところ、5,000円分贈呈いたします。**詳しくは同梱のチラシをご参照ください。

情報・ツールをお探しの方や、個別の勉強会などで知り合ったお仲間など、是非ともご紹介くださいますよう、お願いいたします。

※『幹事紹介制度』の詳細はこちら

⇒ <https://www.chukidan.com/introduce>



中企団サービスご利用チケットは  
以下のコンテンツにご活用いただけます。

- ・CUBIC
- ・研修会参加費&DVD購入費
- ・協賛金

REPORT

3

## CUBIC「新規企業様 お申し込み無料キャンペーン」を開催しております。

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

「CUBIC」は、開発元のAGP行動科学分析研究所が数十年にわたり蓄積してきたノウハウの信頼性や、20分程度で実施できる簡便性、帳票の分かりやすさ、廉価なお値段等から、一度導入した企業から非常に好評価をいただいているところです。

そこでこの度、まだCUBICをご利用いただけていない先生のために、「幹事社労士&新規企業様 お申し込み無料キャンペーン」(期間：10月～12月)を実施する運びとなりました。CUBICを初めてご利用になる**幹事社労士の先生は先生本人分を、CUBICを初めてご利用になる企業様は1社につき1名様まで無料でご利用になれる、大変お得なキャンペーン**となっておりますので、是非この機会にお客様へご提案ください。



※詳細につきましては、同封のご案内チラシをご参照ください。

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

※CUBICの詳細につきましては、幹事社労士専用ホームページをご覧ください。

## ▽ 幹事社労士専用ページへのログインについて ▽

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

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



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

事業報告でご案内したコンテンツ以外にも様々なコンテンツをご用意しています。

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

### 幹事社労士専用メニュー

#### ■ 幹事社労士メニュー

##### ▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

##### ▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

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

##### ▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

##### ▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

##### ▶ らくらく助成金診断

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

##### ▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

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

##### ▶ 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！



全国約 1800 事務所様でご利用頂く信頼と実績  
社労士業務支援システムのスタンダード

# 「社労夢シリーズ」

## 1 「ネットde社労夢 Standard Edition」

クラウド型社労士業務支援システムが月額 20,000 円(税別)から。10 のアプリと5つのツールがオールインワン。

nds ネットde社労夢  
standard edition



- 全国約1800の社労士事務所でご利用頂くスタンダードシステム!
- 社会保険・労働保険申請手続きをクラウド型システムで簡単処理!
- 利用ライセンス・ヘルプデスク・バージョンアップ含めて月額20,000円(税別)から!
- セキュリティの高い国内インターネットデータセンターでデータ管理!
- e-Gov API連携電子申請対応&雇用保険帳票のマイナンバー対応!

※上位版「社労夢ハウス」は今号「社労夢ユーザーへの現場取材」ページ内でご案内しています。

## 2 「社労夢 Company Edition」

企業向け雇用保険・社会保険申請手続内製化システムを社労士様経由で企業にご提案頂けるツール。



社労士様と顧問先の関係強化に貢献するソリューションです。

- 社労士様のご紹介で顧問先企業様へ導入頂く事例が増えています。
- 顧問先企業様の人事総務部門が、雇用保険・社会保険申請手続を内製化される場合に、是非ご提案ください。
- ご提案は弊社担当営業がご支援いたします。  
(詳しくは各オフィスへお問い合わせください。)

●10月セミナーのご案内●

## 『顧問先の新規開拓とリレーション強化の実践』セミナー

10/25 名古屋 10/27 福岡 10/28 大阪

11月は東京・大阪・名古屋・福岡の開催を予定しています。

社労士様の顧問先新規開拓とリレーション強化のための  
2つのソリューションをご提案いたします。

「社労夢ハウス」 顧問先企業とのネットワーク構築・新たなサービス提供が行えるソリューション

「社労夢Company Edition」 顧問先企業様の人事総務部門が、雇用保険・社会保険申請手続を内製化される場合に、ご提案頂けるソリューション

セミナーの詳細情報とお申込はこちら → <http://www.shalom-house.jp/chta/>

※セミナーの日程・内容などは変更になる場合がございます。ホームページ等で最新情報をご確認ください。

平成 28 年  
10月26日(水)  
東京都社会保険労務士会館

エムケイシステム「社労夢」とセルズ「台帳」の共催

電子申請・マイナンバー実践セミナー 開催決定!

詳細はこちら → <http://www.shalom-house.jp/chtb/>

**エムケイシステム** 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 ●福岡オフィス 092-716-9062  
●大阪・名古屋オフィス 06-7222-3389