

NETWORK INFORMATION
CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

Vol. **110**
CONTENTS

P2

『個人情報保護法改正等と社労士への影響について』

P5

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

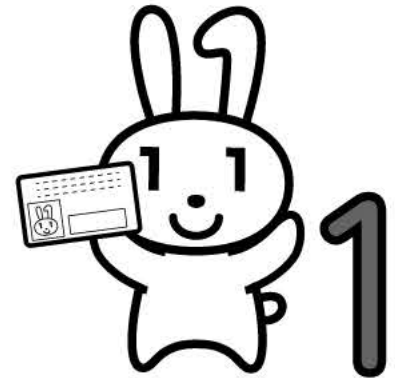


中企団公式キャラクター
ダン・チューキチ

『個人情報保護法改正等と社労士への影響について』

社会保険労務士 本間事務所
本間 邦弘 氏

平成28年12月20日に、改正個人情報保護法の全面施行を平成29年5月30日とする政令が閣議決定されました。それにより、顧問先からの委託先管理など、社労士事務所に波及する影響は多大なものがあります。本稿では、新春の特別企画として、改正個人情報保護法の注意点から今後の動静予測をご案内いたします。



1. 個人情報保護法改正と影響

(1) 本年5月の改正とポイント

平成29年5月30日に改正個人情報保護法が全面施行される予定となっています。それに先立ち、昨年1月1日から、マイナンバーだけでなく個人情報に関する事項も取り扱うべく改組された「個人情報保護委員会」が、情報の保護に関する指針の策定やさまざまな判断などを行うことになりました。

更に、個人情報を匿名加工しデータなどとして活用できるようにすること、その前提として加工方法や取扱い等に関する規定の整備を行うこと、いわゆる名簿屋などへの対策として不正な利益を得ることに対する抑止を目的とする「個人情報データベース提供罪」の新設、そして個人情報のグローバル化への対応の検討などが行われることになっています。

改正内容は、定義や規定の整備等に関する検討などであり、今後の方向性を見守ることで足りるように感じますが、今回の改正は我々社労士に大きな影響を及ぼすものでもあります。

(2) 情報漏洩防止が重要に

① 対象事業者の拡大と社労士の要請

改正の大きなポイントとして、同法の対象事業者がこれまでの「6ヵ月で述べ5000人を超える個人情報を取り扱う事業者」から「5000人以下の小規模事業者」にも適用されることとなります。これにより個人情報を取り扱う際の情報漏洩防止（セキュリティ）に対する関心がこれまで以上に高まり、我々社労士にも、より厳しい対応を求められることが予測されます。社労士として、情報セキュリティなどに関するクライアントからの問い合わせに対して、社会保険の専門家として

「どのような対応を行っているか」を提示することが重要になると考えます。

② Pマークの取得

そのような流れの中で、社労士としてはプライバシーマーク（Pマーク）等の取得についても考慮すべきでしょう。Pマークとは、JIS規格に基づく個人情報の適切な保護措置に関する認定制度で、付与機関である「JIPDEC」（略称、ジップデック）が「登録番号」を付与します。Pマークは、書面審査および実地調査を受け、最終的には契約の締結と登録番号の付与を受ける事になります。申請は、JIPDECに直接申請して行るか、指定された機関（現在18機関あり、業種などにより選択の幅が限定される）を通して行います。

Pマークを取得するには、基本的に事務所に2名以上（例：社労士1名とスタッフ1名）いることが必要となり、そのため社労士一人だけで運営するいわゆる「一人事務所」では取得できないこととなります。また、申請や登録費用として4人以下の小規模事務所で30万円以上かかることになり、取得に際してコンサルタントを依頼した場合には、その何倍とかかることもあります。

③ SRPIIとの関連

Pマークは一人事務所で取得できないことや、マイナンバーを利用した手続業務を委託される社労士は「委託元と同等以上のセキュリティ」が求められることから、全国社会保険労務士会連合会（連合会）では従前のSRP制度をグレードアップさせ、「SRPII」として新たな制度を構築しました。SRPIIは、Pマークとは異なり、社労士の業界独自の制

度のため、幅広く認知されるには時間がかかるかと思いますが、当事務所のPマークのコンサルタントはその内容について「国際規格に基づき、社労士業務に特化した素晴らしい制度」と称賛していました。既に連合会のホームページで取得に関する内容が紹介されており、一人事務所だけでなく社労士全体が「SRPⅡ」を取得することは重要であり、各道府県社労士会、なかんずく東京会を中心として、取得に向けた強力な推進が求められると考えます。

2. マイナンバーの動き

(1)初の逮捕者が出る

昨年12月に、マイナンバーに関連した初の逮捕者が出ました。事件は、好意を持った同じ会社の女性の自宅に不正に侵入し、住居侵入の容疑で逮捕された会社員が、その女性のマイナンバーを撮影しており「マイナンバー不正取得行為」の容疑で追送検されたものです。逮捕された容疑者が「何かの役に立つと思った」と話しているとのことですが、今後、預金や不動産などの資産とマイナンバーが繋がった際に悪用されると、大きな被害になることも予測されます。また、逮捕者が出たことで、これを悪用した詐欺が増加することが懸念されます。マイナンバー法の罰則適用はあくまでも犯罪行為が中心であり、うっかりミスで漏洩した場合には逮捕される可能性が低いこと、また詐欺被害に遭わないようにするなど、正しい情報を伝えていくことが重要です。マイナンバーに日々接する専門家として、我々社労士の存在意義は重いと考えます。

(2)本年から大きな動きが

本年は、厚生労働省や財務省など国の機関におけるマイナンバーのリンクが始まり、やがて地方自治体とリンクされることが予定されています。厚生労働省や財務省のリンクにより、年金事務所では、被保険者が「何か所から、いくら報酬や賃金があるか」を把握できる可能性があります。現在でも、複数の会社から報酬を得ている代表取締役が一つの会社の報酬(10万円)しか届出をしておらず、総合調査で2以上事業所選択届に提出漏れや保険料の支払い不足などを指摘され、2年間分約500万円の支払いを命じられたことがありましたが、今後はより指摘を受ける可能性は高くなると考えます。その他に、被保険者の年収が把握されることにより、年収を12ヶ月で割り標準報酬が自動的に算出され、社会保険料が課されることなども予想されます。さらに、2018年には金融機関ともリンクし2021年には預金口座への付番が義務化される予定となっています。そこで、「3歳の孫名義の口座にこっそり1,000万の預金」などとごまかした場合には、これが把握される可能性が生じるのでは、と指摘する税理士さんの声も聞きます。

(3)マイナンバーが把握済みか

①マイナンバーの把握に苦労

昨年は、年末調整や支払調書の作成などのために、多くの事業主が苦労しながら従業員のマイナンバーを集めていました。我々社労士の元にもマイナンバーの報告を求める通知が多く来ました。事業所によっては、口頭や普通郵便でマイナンバーの報告を求めるなどの理解不足も多く見られ、マイナンバーの取得はもちろん、利用から廃棄までの指導を適切に行うことの重要性を改めて痛感しました。

②現状と今年の動き

既に2015年秋から住民登録をしている全ての人(外国人を含む)にマイナンバーが付番されています。更に厚生労働省や財務省などと市区町村の情報がリンクした場合には、情報を自動的に把握することが可能になり、知らない間にマイナンバーが全て把握されて、「あのマイナンバー収集の苦労はなんだったのだろう」となりかねません。

事実、昨年末に年金事務所での総合調査を受けた際に、担当した課長に聞いたところ「住基コードにマイナンバーが組み込まれており、既に年金機構と繋がる状態にあります」「2年くらい前から、登録された被保険者の住所と住民票上の住所が相違する場合に多くの問い合わせがありました。それに基づく修正も終わり、照合できない被保険者が極少数いるだけになっています。リンクされれば年金機構は被保険者および被扶養者のマイナンバーについて、ほとんどを把握できる状態にあります」とのことでした。

③年金事務所での取り扱い

年金機構では、1月から健康保険へのマイナンバー利用が始まっていますが、届出書類にはマイナンバーの記載が無くても受け付けています。「年金関係のマイナンバー取り扱いは平成30年1月からになりそうで、これも健康保険のデータにリンクすることにより、年金機構内での処理できそうである」との話でした。

しかし健康保険組合では、1月から資格取得に関する書式などがマイナンバーを記載する新様式に切り替えられました。国保組合では、資格取得の際にマイナンバーの記載した住民票原本の添付を求められるところもあります。つまり、マイナンバーの取り扱いから我々社労士が逃れられない状況が起きているということです。今後とも現場の混乱が予測される中で、社労士の役割は重大です。

個人情報やマイナンバーを巡る問題から、目が離せない年が明けると言えます。

幹事社労士限定 **業務用コピー機**

利用モニター募集

全国
対応

一部地域除く

※OAランドにて、新メーカー（京セラ複合機）取り扱い開始による品質、サービス向上を目的としています。

月額料金

本体代金

~~5,000円/月~~

当社が本体代金を
全額負担します！

0円/月

今なら
なんと!

最低保守基本料金 **4,000円/月**

▼新規導入の方

モノクロ：**3円/枚** カラー：**20円/枚**

※一部地域はモノクロ：3.8円、カラー：24円となります。
(地域によって料金が異なります。詳細はお問い合わせ下さい。)

▼複合機をご使用中の方

今ご利用の複合機を今より安い単価でご提供します



初期費用

配送設置費 **38,000円**

※すべて税抜表記。※最低契約期間は1年～となります。※階段作業は別途有料となります。
※基本料金超過分は上記単価となります。
※写真はイメージです。

0円レンタルが選ばれる3大メリット!!



普通に買うより
100%オトク!
だから、
選ばれています!

01

契約リスクをとことん排除、
いつでも解約できる! ※1

02

使った分だけ支払う、
分かりやすい料金設定! ※2

03

高機能コピー機を
本体代金0円で使える! ※3

※1:最低契約期間1年以降の場合。※2:基本料金を超過した場合。※3:当チラシ案件に限る。

まずは下記にお問い合わせ下さい!

COPY
コピー革命

【お問合せ先】

中小企業福祉事業団

TEL: 03-5806-0294

東京都台東区松が谷1丁目3-5 JPR 上野イーストビル 2F

業種特化社労士の視点から 第3回 『飲食業編』

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

社会保険労務士法人日本人事 社会保険労務士 織田 純代 氏

税理士事務所、企業人事部、アウトソーシング会社を経て独立、織田経営・労務管理事務所(社会保険労務士事務所)を立ち上げる。2007年、給与計算の専門会社である株式会社日本給与を設立、2008年、社会保険労務士法人日本人事を設立する。社員の入退社が多く複雑な給与体系の飲食業を中心に、飲食の現場を知る社会保険労務士として、各種申請手続、労務相談、外国人雇用問題、就業規則作成、賃金設計、人事制度構築等幅広くこなす。多店舗展開のポイントや偽造パスポートの外国人への対策を得意としている。

はじめに

総務省の統計によると、飲食店を経営する企業数は全国で約7万4千ありますが、そのうち7割が従業員10人未満の小規模企業です。労働基準法等の知識がないまま開業するケースも多いと思われ、雇用時に書面での労働条件明示をせず口約束だけで済ませることが多いだけでなく、労災保険に入っていない店舗も多くみられるようです。正しい知識がないため、労災保険に入ると会社が大きな損をすると誤解をしている経営者もいます。また、多店舗展開をしている規模の企業であっても、その中のある店舗で労災保険が成立していなかったことが、労災事故が起こって届出をしてはじめてわかったというケースも散見されます。

その反面、世間ではブラックバイトが話題になり、アルバイトの大学生の方が正しい知識があることも珍しくなくなってきました。「きちんとしないと従業員が定着しない」という理由で、社会保険に加入し、残業代を正しく払おうとする企業も増えているようですが、それを、企業の現状に合わせて指導できる専門家が求められていると感じます。企業数が多い分、社会保険労務士の活躍の場も多いこととなります。

飲食業界に関わるようになったきっかけ

私が飲食業の労務管理に深く関わったのは、全国で約50店舗を経営している居酒屋チェーンの総務部に勤務してからでした。この会社は残念ながら今ではありませんが、当時の従業員は約1,200人で、月に50人から100人が入社し、約同数が退職する状態でした。アルバイトはもちろん正社員の離職率も高く、あるとき計算してみた社員の平均在籍「月数」は6ヵ月弱でした。そういう状況ですから、入退社の手続きだけで大変な手間がかかりました。また、年に数件の新店ができ、そのたびに従業員がたくさん入社し、また退職していきました。軽い労災事故や労務トラブルもよく起こりました。外国人留学生のアルバイトも多く、行政書士の資格を持っていた部長から、いろいろと教えてもらいました。それらの業務を、給与計算も含めてほぼ一人で担当しました。それまでも企業の総務で勤務したことはありましたが、労務管理の基礎は、この会社で学んだと言っても過言ではありません。一見大変そうですが、人間関係に恵まれ、とても楽しかったという記憶があります。私見ですが、飲食業の特に現場業務に就く人は、基本的に人が好きで、良い人が多いと感じます。お客様

に喜ばれることを喜びとして仕事をしている人が多いからかもしれません。

飲食業で働く人は、将来自分の店を持ちたいという夢を持っている人も多くいます。当時、私が勤めていた会社でも、そういう夢を持って働き、実際に独立して自分の店を持つ人が何人もいました。独立する社員から頼まれて、労務管理や給与計算を教え、助成金を紹介したことも何度かありました。今考えると、これが原点かもしれません。

飲食業界の現状・特徴

飲食業は比較的参入障壁が低く、自分の店を持つことに憧れて開業する人も少なくありませんが、利益を出して経営を続けるのは大変だと言われている。

少し古い調査になりますが、総務省の2001年と2006年を比較した統計によると、この5年間の新設事業所は116,647件、廃業事業所は142,453件となっています。2006年の存続事業所が298,802件ですから、生き残るのは相当大変なこととなります。また、日本政策金融公庫が2016年12月に発表した調査によると、2011年に融資を受けて開業した企業の、2015年末時点の廃業率は10.2%、

それを業種別にみると、「飲食店、宿泊業」が18.9%で1位でした。

私の周囲や関与先でも、開業した飲食店も多く、廃業した飲食店も多いという印象があります。また、会社は存続したまま飲食の事業だけ売却するケースも少なくありません。そういう面では、社会保険労務士の顧問先としては、飲食業の割合を多くするのは事務所の経営から見ると危険な面があることは否めません。従業員の異動が多く手間がかかるため、社労士事務所側にも人員が必要ですが、廃業や事業の売却によって顧問契約が解除になる可能性も高いからです。実は、私の事務所も、それで2度ほど経営の危機に見舞われました。飲食業は、経営者の手腕によっては急成長することも珍しくありませんが、そのまま存続するとは限りません。急成長する飲食業を顧問先に持つ場合は、万が一のときを考えて、人員配置や売上構成に配慮が必要です。

飲食業は、アルバイトなどの非正規従業員の割合が高いという特徴もあります。業態にもよりますが、1店舗に正社員が1人ということも珍しくなく、最近では計画的に契約社員の店長を育成している会社もあります。また、アルバイトから正社員になるケースも非常に多く、制度を整備すれば助成金を活用することも可能です。

近年、飲食業は慢性的に人手が不足する状態が続いています。ブラックバイトなどの印象から、アルバイトが集まらないというのがひとつの原因です。オフィス街などの学生バイトも主婦パートも集まりにくい場所では、アルバイト募集の時給が正社員よりも高額になっていることもあるようです。時給ではわかりにくくても、長時間働くアルバイトは、総支給額が正社員より多いこともあり、正社員側のモチベーションダウンにもつながりますので、賞与など他の魅力で調整する必要があります。

アルバイトの社会保険未加入もよく

ある問題のひとつです。アルバイトの中には、長時間働いてお金は欲しいが社会保険には入りたくないという人も少なくありません。アルバイトに長く働いてもらいたいが、「社会保険に入るなら退職する」と言われて困っているという話もよく聞きます。これは、採用の際に、ある程度長時間働いて社会保険に入るコースと、短時間勤務で社会保険には入らないコースを選択させるのがベストだと思います。各人の大体の労働時間が設定できると、シフトの作成や人件費の管理もしやすくなります。

飲食業の労務管理のもうひとつの特徴として、正社員の長時間労働対策があるでしょう。長時間労働の結果、残業代が払いきれず、未払いとなっている、タイムカードを短く切らせているケースも実際は多いのではないかと思います。この相談もよく受けますが、結論は、残業代を全額支払うか、払えるレベルまで労働時間を減らすしかありません。もちろん、払えば良いというものではなく、働く従業員の健康管理も重要な課題です。

そう言うと、経営者側からよく聞かれるのが「自分も従業員が働く時間を減らしたいが、人手は足りないし、店の運営上これ以上残業を減らせるとは思えない」という話です。詳しく話を伺うと、始業前の掃除を少人数でさせるのは可哀想だからと全社員で行っていたり、実際は不要な人数で深夜まで残業していたりといった、比較的改善しやすい件もありますが、私の知識では労働時間の削減が可能かどうかわからないことがほとんどです。これまでは、そうなる方法がなかったのですが、最近では、飲食経営コンサルタントなど飲食業に詳しい他の専門家と連携して総合的に解決にあたるという試みをしています。これによって、どう対策したら良いかわからないためにブラック企業寸前になっている飲食業を少しでも減らして、働きやすい職場が増えたら良いと思っています。

これからの飲食業界に潜む需要

少し前までは、社会保険には入らず、残業代も払わないという飲食店も多かったように思いますが、最近では、社会の目が厳しくなったこともあり、求人広告に「社会保険完備」「残業手当・深夜手当支給」と書かないと応募も少ないと言われ、労務環境を整備しようという動きが強くなっています。また、小規模の飲食店でも残業代不払いで訴えられたという話を何件も聞きます。

長時間労働が当たり前で、労働時間がきちんと把握できておらず、残業代も正しく払われていない可能性が高い飲食店で、正しく労務管理をしていくのは簡単なことではありませんが、社会的な要請から、飲食店側も意識を変えざるを得なくなっています。そのためか、最近では、開業前から法的にきちんと整備したいという飲食業の会社からのご相談も増えています。飲食業は面倒というイメージのある先生も多いかもしれませんが、今後、より良い労務管理の提案ができる社会保険労務士の必要性は、ますます高まってくると言えます。

ビジネスリポートのご案内

お客様への情報提供
業態・業種研究
にご活用ください！

マネジメント関連
ビジネス関連
その他情報
約1200種類
レポートを収録

毎月10本程度新着レポートが追加されるため、お客様への継続的な情報提供が可能となります。幹事社労士は、毎月の新着レポートのうち、当事業団選定の2本のレポートを“無料”でご利用にいただけます。

幹事社労士高度化事業にご協賛いただいた場合
全てのレポートをご利用いただけます

お問い合わせは下記までご連絡ください
Mail : Info@chukidan-jp.com
Tel : 03-5806-0298



世界にひとつ。
あなたにひとつ。

「法人」または「個人事業主」の皆様へ



接待・ご宴会に



出張に



仕入れに

あらゆるビジネスシーンをサポートする
価値ある法人カードのご紹介です。



JCBプラチナ法人カード



JCBゴールド法人カード



JCB一般法人カード

年会費

- 【一般カード】
初年度無料・次年度1,250円(税別)
- 【ゴールドカード】
初年度無料・次年度10,000円(税別)
- 【プラチナカード】
30,000円(税別)

※無料となる年会費はJCBが負担します。

年会費マメ知識

法人カードを事業用としてご利用の場合、年会費は「諸会費」や「支払手数料」といった勘定科目にて経費計上が可能です。

※ご利用状況に応じて、異なる場合がありますので必ずご自身で確認ください。

JCB法人カードのメリット



経費支払いで
ポイントが貯まる

経費などの支払いに利用することで、ポイントの還元など特典が受けられます。また、経費支払いをJCBに一本化でき、支払先への振込手数料が大幅に削減できます。



仮払い
立て替え払いが不要

JCB法人カードを利用することで、交通費や接待費などの経費の仮払いや立て替え払いがなくなり、経費精算業務の手間も軽減できます。

《キャンペーン期間》2017年3月31日(金)までのお申し込み受付分

最大 **5,000円分プレゼント** キャンペーン
実施中!!

お申し込みはこちらから ▶ <http://jcb-card.jp/chukidan/> スマートフォンはこちら ▶



資料請求は
こちらから

固定電話の方

0120-883-623

スマートフォン・携帯電話の方

0570-00-3332

お問い合わせ番号: **16-024**

受付時間
9:00AM~5:00PM(日・祝・年末年始休)

※電話番号は、お間違いのないようおかけください。 ※一部の電話機でご利用にならない場合があります。 JCBプライバシーポリシーの参照先(<http://www.jcb.co.jp/privacy/index.html>)

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。

～雇用関係助成金を半分以下に・厚労省予定～

平成28年11月24日刊行「労働新聞」メールマガジン No.224 より

労働新聞紙上では報道していませんが、平成29年度に厚生労働省が実施している雇用関係助成金が大幅に整理・統合されますのでお知らせします。厚労省によると、現在36本ある助成金が16本になるとしています。助成コース数としては、現在の71コースから34コースに削減されます。

たとえば、最も本数の多い雇入れ関係の助成金は、高年齢者雇用開発特別奨励金や3年以内既卒者等採用などの4本に整理・統合します。同様に、再就職支援関係は現在5本

から労働移動支援助成金の1本に統合、障害者関連も現在7本から3本となります。

整理・統合の理念は、執行率の低い助成金を廃止するとともに、目的や支給要件が類似のものを統合するとしています。一方で、それぞれに生産性要件を新設し、これを満たした企業に助成金を割り増しすることです。これにより、企業にとって使いやすい助成金とすると同時に、企業の生産性向上を支援する狙いです。厚労省というより官邸の方針に沿ったものといえます。

ただし、生産性要件の新設に関しては、平成28年度第2次補正予算の実行と同時にキャリアアップ助成金や受入人材育成支援助成金などで前倒し導入しています。一定期間における生産性指標の伸び率によって判定し助成金を上乘せる仕組みです。低レベルにある日本の生産性を助成金を使ってアップさせる目論見のようですが、果たしてうまくいくでしょうか。

～労災削減目標の結末に注目～

平成28年11月30日刊行「労働新聞」メールマガジン No.225 より

政府・厚生労働省が打ち出している「第12次労働災害防止計画」が、最終年度の平成29年度を前に、その達成が困難となりました。死亡災害数は目標達成の見込みですが、休業4日以上死傷災害は無理でしょう。というより、見込み数値と実数が大きく食い違っています。

死傷者数の基準値である24年の約7万7000件から15%減が政府目標ですから、約6万5000件に減少しなければなりません。今年9月時点で約7万6000件と、基準値とほとんど変わっていないのです。今年9月時点の中間目標は約6万8000件ですから、約8000件の違いで、29年に一気に目標まで削減するのは不可能でしょう。

その原因は、小売業、社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業の4産業の死傷者数が、減少するどころか、逆に急増していることにあります。なかでも、小売業は基準値約8400件から約8600件に増加、社会福祉施設に至っては基準値約3900件から約4900件に拡大しています。飲食店、陸上貨物運送事業の2産業も増加率は小さいですが、決して減少していません。

一方で、これまで労災防止対策の中心だった建設業や製造業ではほぼ予定通りの減少軌道に乗っています。建設業では、今年9月の中間目標約9800件に対し、実数は約9900件でほぼ見込み通りとなっています。

小売業や社会福祉施設での減少が予定通りではないため、厚労省ではここ数年にわたり第三次産業の労災防止対策に重点的に取り組んできましたが、今年においても効果が得られず、かえって増加しているわけです。

政府では、これまでもさまざまな労働関係目標を掲げて対策に取り組んでいますが、不達成の場合のペナルティーは聞いたことがありません。労災の削減は、労働行政の最大の命題だけにその結末を見届けたいと思います。

～大企業にシフトしてきた違反摘発～
平成29年1月18日刊行「労働新聞」メールマガジン No.230 より

厚生労働省による長時間労働防止対策が、大企業対象にシフトしてきましたので、要注意です。従来、労働基準法違反や労働安全衛生法違反で摘発されるのは、大方が中小企業と零細企業でした。こうした小規模企業では、法律を知らなかったり、知っていても初めから遵守する意識に乏しく、無法状態となっているのが現実です。

一方で、上場している大企業では、当然、しっかり法令遵守しているものと考えられていました。また、有名大企業に労働法令違反で捜査に入るところによる社会的影響が大きいため、行政側が躊躇するというケースもあったようです。

しかし、このところの摘発の状況を見ると、有名大企業にも捜査の手が拡大しています。東京や大阪に過重労働撲滅特別対策班が設置されたことが背景にあります。同対策班が、社会的影響の大きい大企業や広域にまたがる捜査を専門に躊躇なく行っているものと考えられます。大企業こそブラック企業であることが現実化しています。

そして、昨年の年末に打ち出された過労死ゼロ緊急対策をみると大企業の指導に重点を置いているのは明らかです。つまり、企業グループ内の複数の事業場での法令違反を想定した取締りを強化しています。法令違反が、2事業場あるいは3事業場で発覚した場合、企業幹部の呼


び出し指導や立入り指導を実施する方針となっています。メンタルヘルス対策でも、複数の事業場で精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含めた個別指導を行うとしています。

キーワードは「複数の事業場」です。これは明らかに大企業をターゲットにしていることの表れです。過去において労働法令違反による摘発といえば、もっぱら小規模企業が対象で、報道する側としても「こんな小さな企業を送検しても…」という煮え切らない気持ちがありました。大きく変わってきています。強い政権が安定的に続いていることも要因といえます。


※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。

顧問先を増やそう！

三重県 田中 克己 氏
社会保険労務士法人 総合経営労務センター



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。

定年退職開業から3年・・・

満60歳、定年退職で事務所を開業。開業登録を経てまもなく、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より高年齢者雇用アドバイザーを委嘱され、ハローワークの雇用指導官の指示のもとに中小企業を中心として65歳までの「継続雇用制度」の普及・導入の指導にあたることとなり、事務所の顧問先開拓の傍ら、年間70社程度の事業所訪問とアドバイザー活動を行ってまいりました。

「先生、この先はどうなりますか？・・・」

ある日、顧問先の社長からそんな質問がありました。小職の年齢に対する先行きの不安を正面から投げかけられたのをきっかけに、「お客様が永く信頼できる事務所作り」をすることが何より大切だと、自分中心の考え方を改めました。そのような事務所のあり方という観点で見直しを図り、1～2週間自分自身が寝込んで事務所が機能し、お客様に迷惑とならない体制の整備が最優先と考えました。その第一歩として、スタッフの採用のために、これまで敬遠してきた給料計算の業務からその人件費を捻出する目標を立てました。そこで、求人情報で「経理」「事務」「給与計算」などの求人を出している事業所にピンポイントで飛び込んでみたところ、

1ヵ月で4社の受任ができました。更にその延長で1・2号業務の受任もあり、あっという間の展開で、2ヵ月の間にスタッフ2名を採用できる運びとなりました。

行動を起こすことの大切さ

そんな折、社労士の勉強会への誘いを受け、ヒントをつかめたらということで参加しました。そこには、積極的な考え方を持つ社労士が全国から集まって、活発に情報交換がなされており、これからの着眼点などの示唆を得るなど、非常に有益な時間を過ごすことができたことから、その後も継続的に参加しています。

そして、そこで得たヒントをもとに開業5年目に初めて助成金セミナーを開催したところ、70社の参加を得て成功裏にスタートいたしました。さらに、セミナー参加者からの個別相談に対応しながら次なるセミナー企画などを繰り返したところ、結果として最初の1年では84件の新規顧問契約を獲得、翌年は96件、さらに60件と順調に顧客の拡大を進めることができました。しかし業務量の増加に合わせて、処理能力の向上のための人員増加や、それに伴う業務指導など、極めて過酷な時期を迎えることにもなりました。そこで、経験の浅いスタッフに確実な仕

事をさせるためのマニュアルや、お客様との商談のためのツールなどを、毎日朝4時から9時までの時間と、夕方7時から10時までの時間で作り続けるという状態でした。

そんなときに中企団の幹事社労士として参加し、コンテンツを調べるうちに、その実用性に惹かれ常任幹事として登録させていただきました。それまで作成してきたツール類に加えて中企団からの各種ダウンロードコンテンツによってメルマガ、事務所ニュースなど、実に手厚い情報武装ができた満足しているこの頃です。とにかく、行動を起こさなければ何も得られず、かつ良いツールがなければ成果が出ないということを日々確認しています。

各種 ひな形の ご案内	メルマガ 事務所報 FAXニュース ハガキDM
	<p>事務所名・連絡先等を変えるだけで、すぐにご自身の事務所の営業ツールとしてお使いいただけます！！事務所の情報発信にお役立てください。</p> <p><small>(各種ひな形は幹事社労士高度化事業のサービスです)</small></p> <p>お問い合わせは、E-mailまたはお電話で。 info@chukidan-jp.com 03-5806-0298</p>

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
で臨時報酬にも対応可能です。

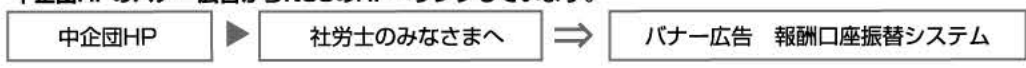
POINT
4 顧問先のご負担も軽減。
顧問先の現金・小切手の準備、
振込手数料・手間が省けます。

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>

初年度を振り返ってみてきたもの

早いもので、連載も最終回となりました。今回は、初年度を振り返ってみてきたものと題して、初年度の経験を生かし、来年度のストレスチェックを充実させるための課題について解説していきたいと思えます。

大きな課題としては、中小企業で出遅れが目立ち、期限内の実施が間に合わなかったことや、そもそも実施を見送った企業が沢山出てきたことがあります。ストレスチェックを実施しないと実施報告書が監督署に提出出来ません。産業医が未選任にも関わらず実施したところもありますが、こうした事業所も結果報告が出来ないこととなります。実施報告書の未提出には罰則が設けられており、年度末に督促状が届き、正しく実施するよう指導があると思えますので、(産業医を選任した上で)今年3月までに実施することをお勧めします。

また、ストレスチェック制度は安全衛生体制が確立していることを前提に作られています。衛生委員会の審議なしに実施してしまった企業もとても多いようです。衛生委員会の充実、衛生管理者・産業医の選任という宿題が残ったところも沢山あります。

実施時期にも大きな課題を残しました。初年度ということで、最後まで様子見をしている企業が多く、実施時期が10月～11月に集中しました。そのためということもありますが、外部機関は相当に忙しく、実施の現場ではかなりの混乱がみられ、一部の外部機関は値上げをしたり、中小企業の依頼を断るといった話も出てきました。

面接も1月から2月に延び延びになったケースも沢山出てきています。そんな中、初年度の冬場に早期実施した企業は、費用も安く、余裕を持って事後処置も出来たようなので結果的には早めに実施するのが正解だったようです。次回実施は集中月である秋や晩夏は避けた方が無難だと思います。

ストレスチェックから面接まで時間がかかり過ぎたケースも大きな課題だと言えます。高ストレス者はすぐに判りますが、面接対象者を選定するには、すべての結果が出揃った後でないと原則出来ません。会社の事情で実施期間を1ヵ月以上に設定した企業では、実施から社員の方への報告が3ヵ月かかった事例も発生しました。特に、紙ベースでのチェックでは実施事務従事者への報告も遅れる傾向があるため、注意が必要だと言えます。さらに、結果が届いてから概ね1ヵ月以内に面接を設定する義務がありますが、その後の事務が混乱して、面接が延び延びになった事例も多々出てきました。面接の希望を受けて早期に面接が実施されたとしても、夏場のストレスを面接医が正月に対応するといった、どう考えてもおかしい事例まで出てきていますので、次回からはなるべく短期間で全体の流れを実施するべきだと思います。

受検率は健康管理に熱心な大企業・公共団体・製造業で高く、ホワイトカラーの多い事業所で低い傾向があります。WEBでの実施は、結果が早く出るというメリットがありますが、紙に比べると受検率は低くなる傾向にあります。加えて、システムでのボタンの押し間違いが多く、面接を希望していないのに、面接希望者が沢山出てしまい、実務が相当に混乱したところもあります。一方、紙は担当者の負担が軽いというメリットがありますが、マークミスが多く、ある外部機関では受検者の2%程度が記入漏れで判定できなかったそうです。

このように、WEB・紙共に、担当者が実施方法について詳しく社員に周知が出来ず間違いが発生したケースも少なくないことは、大きな課題だと言えます。

高ストレス者は厚生労働省の想定通り、平均して10～14%と出ています。特に高ストレス者が多かった業種は医療・介護です。逆に少なかった業

種は金融業となっています。100万社以上にストレスチェックを実施した大手の外部機関からの情報によると、面接を希望する社員は高ストレス者の5%程度という結果が出ているようです。面接希望者の割合は、大企業では低く、メンタルヘルス活動が浸透していない中小企業では高い傾向もはっきりしてきました。

ストレスチェックは、高ストレス者に面接を受けさせることが重要な要素の一つです。面接を受けないと、高ストレス者のメンタルヘルス対策はセルフケア頼みになってしまい、本当に助けが必要な方に助けの手を差し伸べられない心配が出てきます。その点で、どのように面接率を上げていくかという点は、次回に向けて解決すべき宿題だと言えるでしょう。これは、「自分が高ストレス者であることを企業側に知られてしまう」という不安をどう払拭するかが鍵になると思われれます。

また、医師面接の場面では、職場の人間関係や待遇にストレスを抱えている相談について、どのように対応していくのか?という課題が残りました。

メンタルヘルス対策は深刻な社会問題であり、すべての企業の喫緊の課題だと言えます。「ストレスの少ない健康的な職場を作りたい」という労使の切なる願いを叶えるためには、使用者・社員の両者が職場のストレスを知り、個人・集団的なストレスを減らし、ストレス耐性を高めることが重要です。ストレスチェックはそのために用意されたツールとも言えます。我々社労士は、ストレスチェック制度を理解し、効果のあるストレスチェックが実施出来るよう顧問先にアドバイスすることによって、企業のメンタルヘルスに貢献できるのです。

拙い10回の連載でしたが、そのためのヒントになるのなら喜ばしい限りです。

(おわり)

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。

同一労働同一賃金ガイドライン案 社会保険労務士 滝 則茂 氏

安倍内閣が推進している「働き方改革」に向けての第一歩として、政府は、昨年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表しました。これは、ガイドラインの前提となる立法（労働契約法、パート労働法、労働者派遣法の一括改正）がなされていない段階での「案」であり、特に拘束力はありません。しかし、ここで示された同一労働同一賃金に関する基本的な考え方や具体例（問題とならない例・問題となる例）は、今後の労務管理を考えていく上で、示唆に富む内容になっています。是非一通り、目を通されることをお勧めします。本稿では、最初に本ガイドライン案の目的を確認し、その後で、今後の労務管理を考える上で留意すべきテーマをいくつかピックアップして紹介することとします。

1 ガイドライン案の目的

本ガイドライン案は、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものとされています。そして、その前提として、各企業において、職務や能力等の内容を明確化し、それに基づく公平な評価の推進、賃金制度の構築を行っていくことが望ましいとしています。つまり、同一労働同一賃金の実現を図っていくためには、人事制度がきちんとしていることが肝要だということとします。

2 今後の労務管理を考える上で留意すべきテーマ

①賞与の支給

「賞与について、無期雇用フルタイム労働者には職務内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、有期雇用労働者又はパートタイム労働者には支給していない」

実際には、しばしば見られる事例ですが、「問題となる例」として示されています。まずは、「非正規労働者には一切支給しない」という取扱いは見直す必要があるでしょう。

②役職手当の支給

「役職手当について役職の内容、責任の範囲・程度に応じて支給している会社において、無期雇用フルタイム労働者Xと同一の役職名で役職の内容・責任も同一である役職に就く有期雇用労働者Yに、Xに比べて低額の役職手当を支給している」

これもやはり、「問題となる例」に該当します。もし仮に、Yがパートタイム労働者であれば、時間比例の役職手当を支給すればよいとされています。

③病気休職

「契約期間が1年である有期雇用労働者に対し、病気休職の期間は契約期間の終了日までとしている」

もちろんこれは、「問題とならない例」として紹介されています。ただ、注意していただきたいのは、本ガイドライン案にあっては、「有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、付与しなければならない」と記述されていることです。これは多くの会社の実態とは異なっていると思われる

ます。今後、一つの論点として検討されることと思われます。



④無期雇用フルタイム労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者の間の賃金差

「実際に両者の間に職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の違いがある場合は、その違いに応じた賃金差は許容される」としてはいますが、「退職一時金及び企業年金・公的年金の支給、定年後の継続雇用における給与の減額に対応した公的給付がなされていることを勘案することが許容されるか否か」については、今後の検討課題とすることとめています。後者の問題は、「同一労働同一賃金」の趣旨との整合性を考えると安易に許容することはできないと思われるかもしれませんが、今後の進展が気にかかることです。

らくらく労務リスク診断

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

[アンケート用紙(チラシ)]
[診断結果レポート]

※らくらく労務リスク診断は幹事社労士高度化事業のサービスです

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

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～

自身の事務所に「ネットde顧問」を導入。利用している立場からのご提案でお客様の満足度を向上!



社会保険労務士法人労務経営プランニング 寺田美津司先生

中企団職員：まず、先生の事務所のご紹介をお願いします。

寺田先生：基本的な手続は「早く正確に」をモットーに進めています。それにプラスして就業規則の作成や賃金体系の立案などをサービス展開しております。

中企団職員：それでは、「社労夢」導入の経緯について教えてください。

寺田先生：パッケージ版を入れたのが、従業員数が2、3人位の時でしょうか。元は、給与ソフトで良いものを探していたのですが、折角ならと業務ソフトも合わせもった「社労夢.net」を一緒に入れたというのが最初でした。その後2009年にクラウド版「社労夢ハウス川口店」として登録させてもらいました。

中企団職員：「社労夢」を導入した当時、何か苦労された経験はございますか。

寺田先生：導入当初はパッケージソフトで、インストールする仕組みでしたが、そんなに苦労したことはないですね。逆に書類を手書きする手間が随分と楽になりました。昔は雇用保険と社会保険と両方書類を書くという手間がありました。今は1回の入力で完了しますし、そのデータは残り続けて、労災の給付など別の手続に使えます。

中企団職員：導入して気が付いたメリットなどございますか？

寺田先生：「電子申請」システムは素晴らしいですね。最近、e-Govを意識しないで申請できるので利便性が格段に上がりました。

中企団職員：私も前にエムケイシステムの無料セミナーを聞きに行きましたが、説明だけでも便利さが伝わってきました。実際にデモンストレーションをご覧になった先生が、すぐにでも買いたいと言っていたというお話も聞いています。それでは、実際に使っていて、導入していない先生と差別化を図れる点はございますか？

寺田先生：業務ソフトを使っている社労士と、全く使っていない社労士という比較であれば、差は明らかですね。業務ソフトも色々ありますが、

インストールして使用するソフトは出来ることの限界が見えます。「社労夢ハウス」に関して言えば、クラウド化されているということが、一番便利なところだと思います。手続の進捗管理も、今まで手書きで管理していたものを全部、「社労夢ハウス」の「手続進捗管理」システム上で管理するようにしました。また、「社労夢ハウス」とは話が変わりますが、クラウドのビジネスチャットのシステムも取り入れています。

中企団職員：ビジネスチャットですか？

寺田先生：ええ、ビジネスチャットの場をお客様用に準備して、そこでやり取りをするようにしています。もちろん、お客様と直接会うということは大切ですが、これを介して連絡すると、メールとは違って、書類を対面して手渡しているようなやり取りが可能です。このビジネスチャットは機能が幅広い「社労夢ハウス」のシステムを提供するのに、親和性が高いと思っており、実際に顧問先企業向けアプリ「ネットde顧問」を利用するお客様に連絡する際に使っています。

「ネットde顧問」では、ネットで業務受付(「ネットde受付」)ができますが、お客様が使えるようになるまで、ビジネスチャットと併用すると、ステップ毎にご案内を進めていけますので、「ネットde受付」がスムーズに導入できます。

中企団職員：「ネットde受付」を導入してもらっていたら、その後の申請などもスムーズですね。

寺田先生：そうですね「ネットde受付」でいただいた情報で電子申請して、あとは双方「手続進捗管理」システム上で状況を認識できますからね。昔は紙で行われていた訳ですが、うまい具合にシームレスに連携して、ペーパーレスが図れるというのは素晴らしいです。

中企団職員：ほかに顧問先と連携する「ネットde顧問」の機能は利用なさっていますか？

寺田先生：実際便利です。今、我々の事務所の管理も全部「ネットde顧問」でやっています。「ネットde就業」では、出勤・退社の打刻だけでなく、外出・戻りなどのスケジュール管理もできますので、職員に行き先を入力するようになっています。また、そのデータを元に「ネットde賃金」で賃金計算をすると、従業員管理から給与まで一貫して処理ができるのが便利です。

また、職員が「ネットde就業」を使うことによって、機能を把握した上でお客様にご案内できるというメリットもあります。

中企団職員：実際に使ってみて、その良さをお客様にそのまま伝えられるということですね。

寺田先生：そうですね。また、「ネットde賃金」などは、利用していただくと、お客様に賃金計算の機能を提供できますし、社労士事務所側でも年度更新のための賃金データが月次で整備されていくということもあり、非常に効率化できます。今後は、この辺りを推し進めていきたいと考えています。

中企団職員：これから「社労夢ハウス」に求めていきたいことはありますか？

寺田先生：マイナンバー関連機能に期待しています。マイナンバーを基軸に据えた社労士業務ソフトも出てきていますが、業務ソフト部分を「社労夢ハウス」と比べたら、多分大したことないと思います。だからこそ、更に使いやすさを求めたいです。あとは、いちいちサポートセンターに問い合わせるのも手間なので、しっかりとしたQ&Aを充実してもらいたいですね。

中企団職員：今後、事務所を発展させていくための営業戦略や、その上での「社労夢ハウス」の活用についてお聞かせ願えますか？

寺田先生：お恥ずかしながら、大それたことは考えていません。ただ、法人化して地元の金融機関からご紹介をいただいたり、セミナーを開催する中でお客様に来ていただいたりなどの「つながり」を大切にしていきたいと考えています。もちろん、手続業務はしっかり大切にやっていきますが、効率化は常日頃考えていかなければならないテーマだと思っています。「社労夢ハウス」の仕組みを使い電子化を進めていく中で、お客様の受付けから申請データの作成、電子申請まで一気通貫に処理できますので、それを利用して、クリアデスク・クリアデスクトップを実現していくことが、情報漏えいの防止にもなるし、効率化の第一歩になると思っています。その上で、使える機能は最大限使っていきたいと思っています。



社会保険労務士法人 労務経営プランニング

代表社員 特定社会保険労務士 寺田美津司 職員 8名

所在地 〒334-0011 埼玉県川口市三ツ和2-13-28 Tスリー1F

ホームページ <http://www.terada-sr.jp/>

1993年12月に開業。2016年6月には社労士事務所を法人化し、現在に至る。2009年6月に社労夢ハウスに加盟。それと共にデータのクラウド化を図りセキュリティを向上すると共に、業務の効率化を推進。2016年2月には、プライバシーマークを取得するなど、データセキュリティには特段力を入れている。

「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、顧問先企業向けアプリ「ネットde顧問」で、顧問先の新規開拓と関係強化が可能です。

社労夢ハウス



■ 顧問先企業向けアプリの提供で顧問先から以下の業務に対応可能

- ネットde精算(交通費・経費精算) ← 平成29年4月よりリリース予定
- 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(給与明細の閲覧)
- ネットde受付(業務連絡の受付)
- 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)
- 総務の玉手箱(労働実務Q&Aなど)

■ 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

社労夢ハウスの詳細はこちら
(新規導入個別相談会&出張デモ 受付中)



<http://www.shalom-house.jp/cf/>

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

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

最終回

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。

今回は、最終回となりますが、「ハラスメント」対策として「相談に関する取り組み」について解説したいと思います。

【Ⅶ】相談窓口の設置

1. 社内窓口の設置の指導

(1) 企業規模による設置の留意点

① 従業員300人以上

まず、この企業規模では、「相談窓口」を社内・社外に設置する必要がありますと考えます。コンプライアンス問題・人権ハラスメント問題も十分発生するケースが多い規模で、厚生労働省の法的対応義務を求められる規模だと言えます。

② 従業員50名～300名

この規模の企業については、少なくとも社内に「担当者」を明確に設置すべき規模だと考えます。実際に、ハラスメント問題が発生した時に、企業対応の有無が、裁判に大きく影響する規模であり、その対応が従業員から強く求められる規模だからです。

③ 従業員50名以下

この規模では、従業員心理として、窓口相談に至るときは、会社を辞める覚悟を持っている場合が多いのも事実です。多くの場合、社内での相談を超えて、いきなり地域の労働局や、労基署に駆け込む場合も少なくありません。そこで、前向きな経営者には、従業員ケア対応を行う必然性を説明し、先生方が提案して、先生方の事務所が「外部窓口」になって対応していくことをお勧めします。

(2) 担当者の適性

① 役職・人数

担当者は、社内である程度権限を持

つ役職者、人事・総務部の担当役員・部長が責任者となり、もう一人、できればベテランの女性社員を担当者にすることが望ましいと考えます。相談者は多くの場合、2つのタイプに分かれるためです。ひとつは、会社に加害対象者への処分について強い対応を求めてくる場合で、しかるべき役職でない対応が難しくなってきます。もうひとつは、現状の回避対応が自分ではわからず、自己の対応を素直に相談してくるタイプで、特に女性の場合、「同性でない話しにくい」という方への対応をする必要があります。

② 「公平性」を担保できる人材

適性な人材としては、役位が高いというだけでなく、やはり、窓口の担当者は「公平性」を原則として客観的に物事を見られる方をお勧めします。どうしても偏見が強いと、「窓口」に相談しなくなり、有名無実になってしまいます。

(3) 「相談窓口」設置のアナウンス

① 担当者の明示

相談窓口を設置した場合、社内に設置の事実、そして担当者の氏名・連絡先を明確にアナウンスする必要があります。

実際に、外部相談した被害者に聞いてみると、社内に窓口があることを知らなかった、という残念な声が聞かれます。

② アナウンスの継続

企業の従業員は入れ替わるため、窓口設置の時は知っていても、その後入社された方は知らないことが散見されます。窓口が自社にあることは、ポスターや社内イントラの掲示板で掲示するとしておくべきです。

また、年度初め、入社時の説明会で

説明をすると良いでしょう。

2. 「社内窓口」と「社外窓口」

(1) 窓口の使い分け

① 相談内容の区分・範囲

実際に良い窓口を作るほど、相談内容が多岐多様化してしまいます。社内・社外の窓口には、それぞれ区分と範囲があることを明示しておくことをお勧めします。

② 相談者の利用

私の経験からすると、窓口の利用相談件数は、社内対社外比で、おおよそ4対6と外部の利用が多いです。小規模企業ほど、この傾向が強いようで、外部窓口の方が「公平性」が担保できると捉えられるためのようです。

私は、今、厚生労働省が推奨する相談窓口として、先生方の事務所が、「公平性」を担保できる立場で、活躍できるステージを広げるチャンスだと考えております。

(2) 窓口の具体的方法

① 電話対応

録音機能付きの専用電話があることが望ましいです。ただ、小規模の企業の場合、声で相談者が特定されるため、電話に出られる方は担当者に限定することが大事です。

② メール対応

専用アドレスを設置し、閲覧できる方を限定する必要があります。

以上、10回に渡って、「ハラスメント対策」の最近の事情について執筆させていただきました。今後の先生方のご活躍の一助になれば幸いです。

ご精読ありがとうございました。

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】

あおのよしひさ(本名:西端慶久(にしばたよしひさ))(1971年~)。愛媛県生まれ。大阪大学卒。1997年、サイボウズ株式会社(本稿では「サイボウズ」)設立。2005年、代表取締役社長就任。

【参考文献】

(*)「日経ビジネス(1782)」(日経BP社、2015年3月)

(**)「日経BPネット(2015年7月15日付)」(日経BP社、2015年7月)

「チームのことだけ、考えた。サイボウズはどのようにして「100人100通り」の働き方ができる会社になったか」(青野慶久、ダイヤモンド社、2015年12月)

青野慶久(サイボウズ株式会社代表取締役)が
残した言葉から何を学ぶ…

「僕自身、家事・育児を全くしていない男性管理職が多数を占めている会社に負ける気がしません。それを理解できない経営者が多いので、サイボウズにとってはある意味でチャンスです」(*)

冒頭の言葉は、「時代に合わせて柔軟に変わることができる組織でなければ、生き残れない」ということを表しています。

グループウェアで高いシェアを誇るサイボウズ。サイボウズは「100人いれば100通りの働き方」を掲げて在宅勤務や週3日勤務などを認めたり、社長の青野氏も3度の育児休暇を取得したりしています。柔軟な働き方を認めることで多様な人材が集まり、それが業績にも好影響を及ぼすなど、働き方改革の成功例として注目されています。

サイボウズが柔軟な働き方を推進したきっかけは、高い離職率を下げるためでした。離職率が高い原因は、多くの社員が共感できる目標が欠けているためだと考えた青野氏は、「世界で一番使われるグループウェア・メーカーになる」という目標を掲げます。しかし、この目標に反対する社員もおり、離職する者もいました。

目標に共感できずに離職する社員がいるのは仕方がない一方で、目標には共感しながらも、家庭の事情などでやむを得ず離職する事態は避けなければなりません。サイボウズのようなIT企業では、「モーレツに働いて当たり前」という考え方が根深く、そうした働き方にやりがいを感じる人もいます。しかし、目

標に共感し、残ってくれた社員に目を向けると、疲弊し、必ずしも生き生きと働いているわけではありませんでした。「世界で一番使われるグループウェア・メーカーになる」ことを目指してはいるものの、組織は目標を実現できる状態とは程遠いものだったのです。そこで、青野氏と経営陣は目標を実現できる組織の在り方について、「より多くの人(多くの社員と多様性)が、より成長(スキルの向上)し、より長く働く(長期雇用)会社」を目指すことを宣言しました。

その後、この考えは見直され、現在では「多様性」のみを重視する方針に転換しています。それは人数の多さや長く働くことが重要ではなく、成長したいか否かも社員個人が決めることであって、会社が一律に継続的な成長を求めるのは違うという結論に至ったからです。社員一人ひとりを個性ある存在として受け入れることを目指し、100人いれば100通りの働き方があってよいという方針を示しました。

社員の要望を受けて柔軟な働き方を認めるサイボウズは、「社員に優しい会社」と評価されることもあります。これに対して青野氏は次のように答えています。

「それは否定したい。いい会社なんていう評価を聞くとゾッとしますね」(**)

サイボウズでは、100人いれば100通りの働き方を認めています。それは「世界で一番使われるグループウェア・メーカーになる」ために、成果を上げられることが前提です。いくら社員が求めても、成果が伴わない働き方は認められません。

現在、多くの企業では多様性を生かした組織づくり、長時間労働の削減など、働き方改革を模索しています。サイボウズの場合、社員一人ひとりが違うという前提に立ち、各人が個性を発揮する際の障壁を取り除くことを目指しています。柔軟な働き方を認めることが、障壁を取り除く1つの方法だと考えているのです。

一方、多くの企業では多様性を生かした組織を目指すしながら、自社の社員一人ひとりの個性に目を向けて、それが発揮できるような十分な環境を用意できていないことは少なくありません。女性社員が活躍できるように子育て支援制度を整備したり、外国人社員を採用するなど、多様性を生かす組織に必要なとされる一般的な施策を講じることに終始してはいないか、自社の取り組みをいま一度考えてみるのが必

要です。

また、変化が求められるのは、経営者だけではなく、社員にも自立が求められます。かつてのような画一的な働き方が求められた環境と比較すると、柔軟な働き方や多様な価値観が受け入れられる環境は、社員にとって働きやすいものに思えます。しかし、それは一義的な理解です。自由度が増した中で、社員自身が会社に貢献できる方法を模索し、成果を上げていくことがより一層求められているのです。

働き方改革とは、単に「柔軟な働き方を認める」「社員の持つ多様な価値観を認める」といった、制度の整備や理念的な目標を掲げることではありません。経営者は既存の働き方やビジネスの取り組み方そのものを見直し、成果を生み出す新たな環境づくりに邁進すると同時に、社員にはその環境を生かして最大限の成果を上げる方法を考えてもらわねばなりません。双方の努力があってこそ、全員にとって魅力的な会社を実現できることを経営者は示していく必要があるのです。

以上(2016年12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11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3回

『中小企業 補助金申請の現場より』

中小企業診断士
津山 淳二 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。

近年、中小企業を支援する補助金が多数公募されています。政府にとっては景気の良し悪しが中小企業の業績に判断されるところが大きいですから、今後もたくさんの補助金が公募されるでしょう。

1. 「補助金とは何か？」

そもそも「補助金」とは、何でしょうか？

補助金とは、主に国や地方公共団体等から支出されるお金のことです。

企業にとっての資金調達は通常、金融機関からの融資が一般的です。しかしながら、補助金活用の場合には返金不要で資金調達が可能になります。つまり申請書の内容次第で、国から無償でお金が投入されるわけです。

新たな技術、商品、サービスを生み出すためには、多額の経営資源を投資する必要があります。

大企業と違って、中小企業の経営資源は限りがあります。この貴重な経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）のうち、カネの部分を国が無償で投資してくれるわけですから利用しない手はありません。

2. 「補助金の効果」とは？

では「補助金の効果」とは何でしょうか？主な効果を3つあげておきます。

1つ目は「業績を上げる効果」です。最新の設備導入は、企業の技術力を高め、競合会社に対して競争優位性をもたらします。それにより発

注が増え、業績が上がります。逆に言えば、業績の上がない補助金活用は意味がありません。つまり補助金をもらうことが目的ではなく、補助金を使って事業を1日も早く収益化することが重要です。

2つ目は、「事業の成長スピードを早める効果」です。

大きな設備投資や技術開発は、中小企業にとっては大きな負担です。しかしながら投資はタイミングよく継続的に行わないと企業の成長スピードは鈍化します。補助金はその設備投資や技術開発費用を後押ししてくれるわけですから、自前の資金を使うよりも当然成長スピードを高めることができます。

3つ目は「他の補助金も採択されやすくなる効果」です。

補助金に採択される会社は、他の補助金も採択されていることが珍しくありません。採択されるということは、その会社の事業アイデアに対して国や都道府県が一定の評価を与えた証拠です。他の補助金の採択が受けやすい会社ほど、実は補助金を活用し、競争優位性を獲得しているのです。

3. 「補助金活用のデメリット」とは？

ここまで書くと、良いことばかりの補助金活用ですが、当然デメリットもあります。主なものを説明しておきましょう。

①事務作業が煩雑

申請書作成も大変な手間がかかりますが、採択された後も、交付申請、中間監査、実績報告と多数

の事務作業が発生します。事務作業が煩雑で対応できず、辞退する企業もあるほどです。

②申請書を書くには長い時間と労力が必要

優秀な申請書は簡単には作成できません。公募要領に書かれた採択基準に則ってわかりやすく記載していくには相当な時間がかかります。1回の補助金申請には少なくとも20-30時間はかかるでしょう。

③補助金獲得が目的になり、必要ない経費を使うことがある

補助金獲得が目的になり、必要ない経費を計上してしまうことがよくあります。そういった設備は結局業績向上に繋がらないケースが多く、無駄な投資に終わってしまいます。

④ルールを守らないと経費が認められない場合がある

補助金は国民の税金を投入しています。つまり厳格なルールのもとに運用されます。経費ルールを守らない場合は、最悪、補助金が下りない場合があります。

4. 「補助金の現場で感じること」とは？

ここから、私が補助金申請を通じて「現場で感じること」を書きます。

それは、単独で補助金を申請できる中小企業があまりにも少ないことです。

①事業の戦略性が低い

補助金活用は本来競争力を高め、業績を向上させるために活用すべきです。そのためには経営戦

補助金の目玉である 「ものづくり補助金」と「小規模事業者持続化補助金」

ものづくり補助金の概要・採択実績

**革新的なサービス開発・試作品開発を行う中小企業・
小規模事業者の設備投資等を支援**

ものづくり・商業・サービス新展開支援補助金 <平成27年度補正>

<要件>

- ・3～5年で、「付加価値額」年率3%及び「経常利益」年率1%の向上を達成
 - ・「投資利益率」5%を達成（サービス・ものづくり高度生産性向上支援）
 - 一般型 補助上限額：1,000万円（補助率 2/3）
中小企業が行うサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援。
 - 小規模型 補助上限額：500万円（補助率 2/3）（新規）
小規模な額で行う革新的なサービス開発・試作品開発・精算プロセスの改善を支援
 - サービス・ものづくり高度生産性向上支援 補助上限額：3,000万円（補助率 2/3）（新規）
IoT等の技術を用いて生産性向上を図る設備投資等を支援。
- (※) TPP加盟国等への海外展開により海外市場の新たな獲得を目指す取り組みは加点となります。
- <窓口> 申請は、各都道府県中小企業団体中央会

採択実績

平成27年度補正（1次公募）	採択件数：7,729件
平成26年度補正	採択件数：13,134件
平成25年度補正	採択件数：14,431件
平成24年度補正	採択件数：10,516件

小規模事業者持続化補助金

事業概要

- 小規模事業者が、商工会・商工会議所と一体となって、経営計画を作りつつ販路開拓に取り組む費用（チラシ作成費用や商談会参加のための運賃など）を支援。
（予算額：平成27年度補正予算70億円）
- ◇補助率：2/3
- ◇補助上限額：50万円
100万円（雇用対策、買物弱者対策、海外展開）
500万円（複数の事業者が連携した共同事業）
- スケジュール
公募期間：平成28年2月26日（金）～5月13日（金）<公募終了>
採択発表：7月15日（金）
- 過年度事業からの見直し点
・海外展開に取り組む事業について、補助上限額を100万円に増額。
・販路開拓と合わせて取り組む、生産性向上のための取組に係る経費についても、補助対象に追加。
・過去に持続化補助金の交付を受けていない事業者に対し、審査時に加点を行う。

公募・採択の実績

■平成27年度補正予算事業	申請件数：36,986件	採択件数：14,549件
■平成26年度補正予算事業	申請件数：59,853件	採択件数：33,855件
■平成25年度補正予算事業	申請件数：27,409件	採択件数：13,327件

出典：中小企業庁「最近の中小企業・小規模事業者施策について」

略、事業戦略、そして商品戦略、サービス戦略が立案されている必要があります。単に「機械を入れ替えたい」とか「補助金を使いたい」という動機が多く、事業を、商品を、サービスをどうしていきたいのか？明確な戦略をもった企業が少なく感じています。

②資料の作成能力が低い

補助金は書類審査のみで採択が決まることが多いです。つまり資料作成能力で合否が決まるといっても過言ではありません。しかしながら、中小企業で卓越した書類作成能力をもつ会社には滅多にお目にかかることはありません。せっかく良い事業アイデアをもっている、社長が熱い思いをもっている、その会社に他社にない技術があっても、資料として表現できなければ、補助金を獲得できないのです。

③ITリテラシーが低い

補助金の採択要件にIT活用が含まれるケースが増えています。3Dプリンター、IoT、AIなどIT技術の進歩は目まぐるしいものがあります。しかしながら、そもそもPCが使えない、メールが打てない、SNSが使えない等ITリテラシーが低い会社が多いのです。いまや販路開拓もSNS活用やホームページ活用は当たり前になりました。つまりITへの理解がないと効果的な補助金活用は困難になります。

④事務能力が低い

補助金には採択後にも、数回の事業報告があります。国の税金を使って事業を行うのですから、報告義務は当たり前です。しかしながら、事務能力が低いために、国

や地方自治体が求める事業報告ができないケースが意外に多いのです。

ただし、こういった会社にも、素晴らしい技術やアイデアがあるのも事実です。

だからこそ我々のような中小企業診断士が必要に応じて、申請書の作成代行及び採択後の事務フォローを支援すべきだと考えています。

1件事例を紹介します。

埼玉県にある金属加工業の事例です。年商は3億円、従業員は30名。金融機関からの勧めで「ものづくり補助金」を知り、申請を決意しました。しかし、いままで補助金申請は経験がなく、さらに社内に申請書を作成できる人材もいませんでした。そして、そもそものニーズは単なる「老朽化設備の入替」でした。

とはいえ、この会社には多数の職人が在籍し、素晴らしい加工技術をもっていました。また大口顧客からの技術的信頼も厚く、この機械が入ることで発注が増えることは間違いありませんでした。

社長は自社で申請が困難と判断し、中小企業診断士に支援を求めました。担当した診断士は、テーマを「プラント用部品の大型化に対応できる生産体制の確立」とし、生産工程をフローチャート化しました。さらに技術的課題を数値化し、明確にしました。開発後のターゲット顧客、販売方法、収益予測を明確にしました。結果、この申請は採択され、無事、約2000万円のNC制御付切削機を購入し、1000万円の補助金を獲得できました。この設備投資によって大口顧客からの発注が増え、業績が向上したのです。

このケースで言えることは、もし、この会社が中小企業診断士の支援を受けず単独で申請していたら、採択されなかった可能性があるということです。自社に高い技術があり、大口顧客からの発注増加も予測できたのにもかかわらずです。このような会社はまだ多数存在します。

5. 最後に

補助金は来年度、再来年度も次々と公募されます。当然その年によって規模や条件は違いますが、中小企業が日本の経済を支えている事実がある限りこの制度は半永続的に続きます。

この補助金をうまく活用し、技術力を向上させ、競争力をつけることは中小企業にとって必要不可欠です。

だからこそ自力で申請できない中小企業を救うことが、我々中小企業診断士に課せられた使命だと考えています。

津山淳二コンサルティングオフィス
代表
津山 淳二 氏

1973年大阪府泉南市生まれ。大阪府立岸和田高校、関西学院大学経済学部卒業。大手アパレル、営業代行会社、営業コンサルティング会社、通訳翻訳会社にて約10年以上法人向け営業責任者を歴任。2014年津山コンサルティングオフィスを設立し独立。中小企業の最も重要な課題である営業強化、販路開拓において具体的な実行支援を得意とする。さらに補助金を使った資金調達には多数の実績がある。

CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.297【特別研修会】

徹底解説! 無期転換・同一労働同一賃金 対策講座 「無期転換」対策編

講師

弁護士 村本 浩 氏

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

～労働契約法

「無期転換」対策について～

労働契約法の改正により導入された「無期転換ルール」は、平成30年4月以降から、適用されることとなります。あと1年、まだまだ先の話と考えがちですが、本当にそうでしょうか？

そのような考えに警鐘を鳴らすのは、中企団提携先の労働新聞社やエムケイシステムなどの社労士向けのセミナーでも好評を博している講師の村本浩弁護士です。

村本先生は、「無期転換」への対応は早ければ早い方が良いとお伝えします。研修会内でも紹介している村本先生が対応した無期転換の事例では、平成26年6月から1年半、平成27年2月から1年8か月と長い時間をかけています。

まず、無期転換に対応していくのに、企業としてはどのようにしたいのか？その意向を汲み上げながら、法律に則り戦略的に仕組みを作り上げていくのです。

講義は法改正の概要について、弁護士としての視点から分かりやすく解説することから始まります。そして、就業規則上に規定されている「配置転換」や「定年」など、無期転換後に関連してくる部分について、まず通達などを参照しながら、押さえておかなければならないポイントを解説します。そして、条文例を提示しながら、どのように考えていくかを明快に説明していきます。

また、後半では、「雇止め」や「契約更新」について、複数の判例を取り上げながら、裁判上の視点を踏まえて留意点を挙げていきます。

「無期転換」対応は、就業規則の改定や運用の仕組みを考えていくことが必要となることから、社労士にとって大きなビジネスのチャンスとなります。

2月には「同一労働同一賃金」の研修会を開催しましたが、いま「無期転換」と合わせて世間を賑わせている労働契約法の2トピックスです。両テーマを押さえて企業への提案につなげてみてはいかがでしょうか。

※講義内で村本先生が推奨している「詳説労働契約法[第2版](弘文堂刊)」は本誌21ページの「CHUKIDANおすすめ本」コーナーでご紹介しています。

収録

平成29年1月12日
(収録時間:2時間34分)

金額

「無期転換」対策編
「同一労働同一賃金」対策編(2月10日開催)
幹事

1日分 それぞれ12,960円
両日分 21,600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

第1日目 「無期転換」対策編

1. 無期転換申込制度に関して知っておきたい知識
 - ・いつの時点で無期転換申込権が発生するのか
 - ・無期転換申込権を行使されるとどうなるのか
2. 無期転換後の労働条件規定の整備
 - ・無期転換者用の就業規則を別途作成するのか
 - ・就業規則にはどのような規定が必要か
3. 具体的事例を踏まえた実務的対応

(発刊準備中)

第2日目 「同一労働同一賃金」対策編

1. 「同一労働同一賃金」の議論はどこまで進んでいるのか
2. 「同一労働同一賃金」に関わる裁判例の解説
 - ・労働契約法第20条(ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件)
 - ・労働契約法第8条・第9条(ニヤクコーポレーション事件)
3. 今後どのような就業規則・労務管理上の対策が必要か

CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

2時間でざっくりつかむ! 中小企業の「人事・賃金制度」 はじめに読む本

著:堀之内克彦

価格:1,650円(消費税別) 出版:すばる舎

中小企業の方々が人事・賃金制度の導入・改革を検討するにあたって知っておくべき基本的な内容を2時間程度でざっくりとイメージできるようにまとめました。

大企業ではなく、中小企業で実際に導入した制度の事例と、その導入過程で生ずるさまざまな問題とその解決策についても解説してあります。経営者や人事・賃金の担当者だけでなく、一般の管理者や社員の方々が読んでもわかるように図表をふんだんに盛り込み、ビジュアル表現に優れたものにしました。人事制度を導入・改革する場合の労使共通のテキストにさせていただくには最適の一冊です。



改訂版 労務トラブル予防・解決に活かす 菅野「労働法」

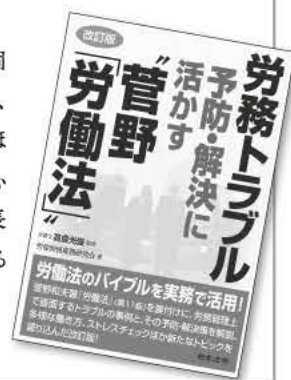
著:労使関係実務研究会

価格:3,100円(消費税別) 出版:日本法令

労働法のバイブルを実務で活用!

労働法のバイブルとして名高い、菅野和夫著『労働法』(弘文堂)を裏付けに、労務管理において直面しうる労務トラブルの事例と、その予防策や解決策を解説する。人事・労務に携わる実務家はもちろん、労働法の学習者にも好評の1冊。

改訂版では、マタニティーハラスメント、固定残業代、有期労働契約の無期転換、高齢者の継続雇用、ストレスチェックほか、直近話題となった労務テーマを中心に加筆・修正。さらに労基法改正法案、長澤運輸事件ほか、最新トピックを紹介するコラムも新掲載。



詳説 労働契約法 [第2版]

著:荒木尚志、菅野和夫、山川隆一

価格:3,700円(消費税別) 出版:弘文堂

労働者個人と会社の雇用契約ルールを明確にすることを目指して制定された労働契約法を、労働研究者を代表する3人の著者が十分に討議を重ねて、理論的・実務的に詳論した、まさに「労働契約法」を理解するために最適の書です。

本法は2012年に改正され、有期労働契約の新ルール(無期労働契約への転換/雇止め法理の法定化/不合理な労働条件の禁止)が規定されました。第2版では、この注目すべき法改正の意義と評価、構想と過程、内容、課題について詳細な解説を補充しています。



まる分かり 平成 28 年改正外国人技能実習制度

[速報版]

著:労働新聞社

価格:540円(消費税別) 出版:労働新聞社

外国人技能実習生の技能等の適正な修得・保護を図るため、技能実習計画に関する許可制等やこれらの事務を行う組織(外国人技能実習機構)の創設を目的に法改正がされました。本書は改正技能実習法の具体的な内容を分かりやすく解説。資料として、有識者懇談会の報告書や帰国実習生への調査結果も掲載しています。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN おすすめ本」コーナーでは出版された著書を幹事社労士にご紹介いたします。「著書をPRしたい」という希望がございましたら、是非ご利用ください。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)

サービス付き高齢者向け住宅の“優遇制度”と“相続税対策”

国土交通省は2016年(平成28年)度予算において320億円を計上し、サービス付き高齢者向け住宅の供給促進のための支援を拡充しています。社会の高齢化が進むなか、高齢者が安心してらせる居住施設に対する需要は高まる一方です。国は来年度以降もその開設に対して補助金を交付することで、高齢者のための住まいの安定確保をめざしています。



サービス付き高齢者向け住宅の手厚い支援措置とその理由

サービス付き高齢者向け住宅(以下、サ高住)を新築する場合は、図表の通り、要件はありますがその工事費の10分の1以内(1戸あたりの上限120~135万円)が助成されます。また、デイサービスや診療所などの高齢者生活支援施設を合築・併設する場合にも、1,000~1,200万円を上限として助成金が交付されるようになっています。

■サ高住の新築補助金(2016年度)

種類	補助率	補助限度額
従来型サ高住	建築費の 1/10	120万円/戸
夫婦型サ高住		135万円/戸
サ高住に併設する 高齢者生活支援施設		1,000万円/施設
拠点型サ高住に併設する 高齢者生活支援施設		1,200万円/施設

国は介護について「施設から在宅へ」という方針を掲げています。賃貸借契約で入居するサ高住は“在宅”の扱いとなり、国の方針に沿っており、国はサ高住の総戸数を、2020年(平成32年)までに60万戸にまで整備することを計画しています。そのため、来年度以降も今年度なみの補助金制度の継続が見込まれています。

サ高住は節税対策、相続対策にも

サ高住には補助金に加え、税制面の優遇措置もあります。所得税・法人税には割増償却という、通常の減価償

却費に一定割合を乗じた(サ高住の場合は10~14%)金額を上乗せできるという減価償却の特例制度があります。通常より減価償却費を多く計上でき、節税に。また、建物の固定資産税についても減額幅が大きくなっており、いずれも建築年度から5年間適用できます。資産の相続でもメリットが。例えば、現金を1億円持っている方が亡くなられた場合、相続税を計算する上での財産評価額は1億円になります。しかし、この1億円で建物を建築し、そしてその建物を賃貸した場合は、固定資産税評価額は大幅にダウン。現金のままであれば1億円の財産だったものが、3,500万円の財産として相続税の計算をすることも可能になります。

また、この貸家が建っている敷地は貸家建付地として、土地の財産評価額も首都圏ではおおむね2割程度減額されます。



サ高住の建築・運営はスペシャリストの力が不可欠

アパートや賃貸マンションでは一般的なものとなっているこの相続税の節税手法は、**・サービス付き高齢者向け住宅や、住宅型有料老人ホームなど他の高齢者向け居住施設・デイサービス・訪問介護事業所・小規模多機能型居宅介護事業所などの介護施設**を建てて、運営事業者に賃貸する場合にも活用できます。

高齢化が進んでいる現在、需要が見込め、手厚い優遇措置のあるサ高住は、相続税対策を目的とした土地活用の有望な選択肢といえるでしょう。まずは建築や事業運営に詳しいメーカーを選んでご検討されることをお勧めします。

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。



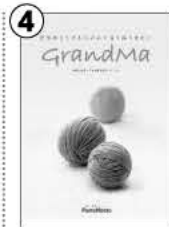
パナソニックのエイジフリーカタログ



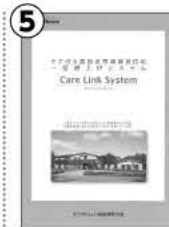
パナソニックグループのエイジフリー事業紹介



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ください。

お申し込み・お問い合わせ先

パナホーム株式会社 法人営業部 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
2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.10



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

●先生方へのご紹介案件が増加しています!

昨年5月にソニー生命保険㈱と業務提携を締結し、中企団の「助成金診断」「就業規則診断」「労務リスク診断」等をご導入いただいておりますが、それをきっかけに「社労士の先生に相談したい」という企業様からの依頼が増加しています! また、既存の業務提携先の大同生命保険㈱、損害保険ジャパン日本興亜㈱、第一生命保険㈱等との関係深耕により、こちらからの依頼も急増しています!

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

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



『幹事社労士高度化事業』にお申し込みをいただくと、以下の7つの診断を“ご自身の事務所のサービス”としてご利用いただけます。

～らくらく診断シリーズ ラインナップ～

- ・助成金 ・就業規則 ・労務リスク ・メンタルヘルス対策
- ・退職金 ・人事・賃金制度 ・社員教育

詳しくは、中企団 事業部(TEL 03-5806-0298、MAIL info@chukidan-jp.com)までお問い合わせください。

ダン・チューキチへの励ましの声は、こちらまで・・・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しております。

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

※「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していただけます。

「社長、十分な睡眠を取れていますか？」

～残業時間と睡眠時間の相関性～

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。

2月と言えば、立春。徐々に日も延び、地域によっては春の兆しを感じ始めている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。「春眠暁を覚えず」と言われるように、これから徐々に気温も上がってくると、眠ることが心地よく、ついつい朝寝坊してしまいそう…。とは言え、日照時間が延びて、朝起きる時刻には、外がすっかり明るくなっていることから、良い睡眠のリズムを作るのに、ちょうど良い時期なのです！ そのようなわけで、今回の健康経営よもやま話では、睡眠について、社会保険労務士の立場からお話してみたいと思います。

1. 残業時間と睡眠時間の相関性

私たちはそもそも、普段から十分な睡眠時間を確保できているのでしょうか。もし、睡眠不足を感じているとしたら、その大きな原因のひとつが「残業時間」ではないかと思えます。

私たちの1日には、仕事以外の時間として、通勤、食事や入浴、身支度、家族と団らんする…といった「生活時間」があります。

この通勤時間を含む、生活時間を1日5時間、職場の所定労働時間を8時間（別途、休憩1時間）と考えた時に、1日につき【24時間－5時間（生活時間）－8時間（所定労働時間）－1時間（休憩時間）＝10時間】となり、残るは睡眠時間を含め、たったの10時間しかないことがわかります。そこから、十分な睡眠時間を確保できる残業時間を逆算したものが以下の表になります。

ひと月当たりの残業時間	45時間	60時間	80時間	100時間
1日当たりの残業時間	2時間	3時間	4時間	5時間
1日の睡眠時間	8時間	7時間	6時間	5時間

1日当たりの残業時間が2時間以内であれば、8時間の睡眠時間を確保できますが、残業時間が2時間を超えると、睡眠時間は徐々に減っていき、残業時間が5時間以上に及ぶと睡眠時間は5時間以下に減少することが分かります。

2. 睡眠時間と健康被害

1日に必要な睡眠時間は、年齢や体質、日中の活動量によっても異なりますが、一般的には、6時間半～8時間とされています。また、若年者はまとまった長時間の睡眠時間を必要と

するのに対し、中・高齢者は6～7時間といった比較的短い睡眠時間に加え、日中の昼寝時間を確保するのが理想的であるなど、年齢やライフスタイルに合わせた睡眠時間を確保するのが望ましいでしょう。

一方で睡眠不足は、脳機能障害や脳血管疾患、心疾患、生活習慣病といった健康障害の原因となる上、睡眠不足自体による過度のストレスが心身に悪影響を与えることもわかっています。

1日のパフォーマンスを上げ、従業員のQOL（クオリティ オブ ライフ＝生活の質）を向上するためにも、会社が率先して労働時間を見直し、従業員の睡眠時間を確保することが重要であると言えます。

3. 「睡眠12箇条」とは？

厚生労働省では、「健康づくりのための睡眠指針（2014）」で以下の12項目を掲げています。顧問先からのご相談はもちろんのこと、ご自身のライフスタイルの見直しにもお役立てください。

1. 良い睡眠で、体も心も健康に
2. 適度な運動、しっかりと朝食、眠りと目覚めのメリハリを
3. 良い睡眠は、生活習慣病の予防にも
4. 睡眠による休養感は、心の健康に重要
5. 年齢や季節に応じて、昼間の眠気で困らない程度の睡眠を
6. 良い睡眠のためには、環境づくりも重要
7. 若年世代は夜更かしを避けて、体内時計のリズムを保つ
8. 勤労世代の疲労回復・能力アップに、毎日十分な睡眠を
9. 熟年世代は朝晩メリハリ、昼間に適度な運動で良い睡眠
10. 眠くなってから寝床に入り、起きる時間は遅らせない
11. いつもと違う睡眠には、要注意
12. 眠れない、その苦しみを抱えずに専門家に相談を

「残業時間と睡眠時間の相関性」はいかがでしたか？

睡眠についての気づきや、顧問先の労働環境改善や健康づくりを進めるきっかけとしていただければ幸いです。

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

『幹事紹介制度 ～目指せ！5,000名キャンペーン～』追加開催のご案内！

昨年末に開催しました、『幹事紹介制度 ～目指せ！5,000名キャンペーン～』では、お陰様で、50名を超える先生方にお仲間の先生をご紹介いただきました。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。

昨年は、多くの先生から、「こういうキャンペーンがあると紹介しやすい」「もう少し期間を延長して欲しい」とのお声を頂戴していることから、同キャンペーンを追加開催する運びとなりました。

従来、ご紹介いただいた方が幹事社労士としてご登録に至った場合には、お一人につき、『中企団サービスご利用チケット』を通常2,000円分ご贈呈するものでしたが、このキャンペーンをご利用いただいた場合には、これを**5,000円分**ご贈呈させていただきます。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の方など、この機会に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>
 ページ中段の「紹介状ダウンロードはこちらから」より、お仲間の先生にお渡しいただける「中企団概要」のチラシをダウンロードしていただけます。

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診断費用
- ・ 研修会参加費&DVD購入費用
- ・ 幹事社労士高度化事業協賛金

※サービスチケットは、「ご紹介いただいた方が幹事社労士として登録された場合」の発行となりますので、予めご了承ください。
 (まだ幹事社労士としての登録に至っていない場合等は、弊社から積極的なお声掛けを行っております)

REPORT 2

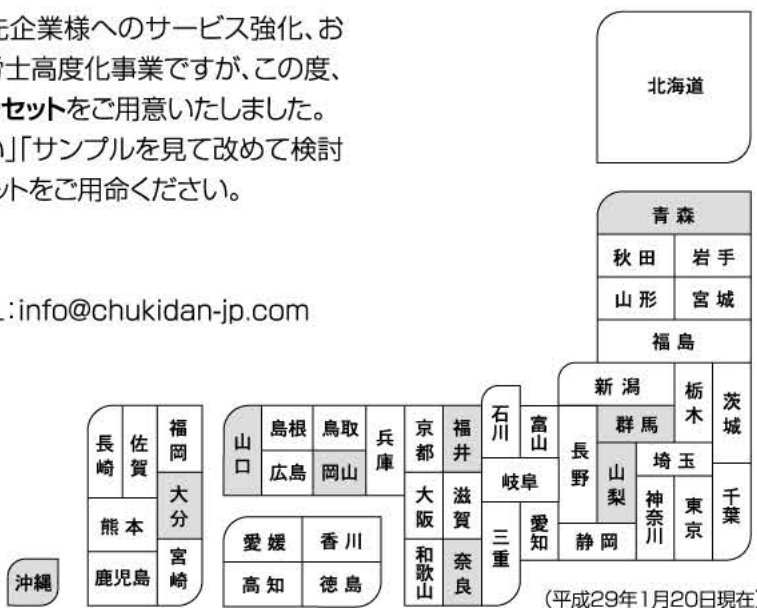
『幹事社労士高度化事業』の各種サービス“サンプルセット”をご提供いたします！

豊富な「営業ツール」「情報ツール」で、顧問先企業様へのサービス強化、および新規顧客開拓にご活用いただける幹事社労士高度化事業ですが、この度、各種サービスの内容をご覧いただける**サンプルセット**をご用意いたしました。

「気にはなっていたが、一度内容を見てみたい」「サンプルを見て改めて検討したい」という先生は、お気軽にサンプルセットをご用命ください。

⇒ お申し込みは中企団 事業部まで
 TEL:03-5806-0298 もしくは MAIL:info@chukidan-jp.com

なお、右記のグレー塗りになっている県では、まだお申し込みされている先生がいないため、高度化事業サービスのご利用により「地域内での差別化」をお考えの先生には特におすすめです!!



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

REPORT 3

生活習慣病、がんリスクの在宅検査サービス『DEMECAL(デメカル)』の取り扱いを開始しました。

この度、中小企業福祉事業団では、全国の中小企業の健康経営に寄与すべく、株式会社サンプリ(DEMECAL販売総代理店)と提携し、在宅検査サービス『DEMECAL(デメカル)』の取り扱いを始めました。

DEMECALは、指先のほんのわずかな血液で検査できる在宅血液検査キットで、検査の所要時間は約5分。検査センターへの郵送費も無料です。

商品ラインナップ	検査項目	定価(税別)	販売価格(税別)
予防が一番!健康チェッカー	肝機能、脂質、血糖、腎機能、通風、糖尿病 など	¥7,000	¥6,500
女性のための健康チェッカー	肝機能、脂質、血糖、腎機能、通風、糖尿病、乳がん など	¥7,500	¥7,000
アディポネクチン検査	メタボリックシンドローム	¥8,500	¥8,000
がんリスクチェッカー	大腸がん、食道がん など	¥9,800	¥9,300
胃がんリスクチェックABC分類	胃がん(ピロリ菌) など	¥9,000	¥8,500



※パッケージは変更となる場合があります。

詳しくは、3月開催の説明会にてご案内いたします! ※説明会のご案内は別途お送りいたします。

REPORT 4

がん予防メディカルクラブ『まも〜る』の取り扱いについて

平成29年1月、プリVENTメディカル株式会社のグループ会社であるプリVENTメディカルパートナーズ株式会社と業務提携を締結し、がん予防メディカルクラブ『まも〜る』の取り扱いを開始することとなりました。

がん予防メディカルクラブ『まも〜る』では、病院に行かなくとも自宅にて採取した尿を医療機関に送ることで、がんリスク評価が受けられるサービスや、健康サポートダイヤル、セカンドオピニオンサービスを受けることができます。

『まも〜る』の詳細につきましては、追ってご案内いたしますので、今暫くお待ちください。



▽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、パソナ、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をご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

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

▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

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

▶ 労働新聞トピックス

労働新聞のトピックスが閲覧できます。

▶ ソフトウェアのあっせん販売

業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。

▶ 書籍等のあっせん販売

業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね!



お陰さまで導入 2000 社労士事務所達成

● 中小企業福祉事業団幹旋商品 ● 「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。



- 全国2000以上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&マイナンバー対応

2 「マイナde社労夢」

マイナンバーを高いセキュリティで保管・管理できるクラウドシステム。社労夢との連動で社会保険・雇用保険等の申請手続きが可能。



- マイナンバーをセキュアに保管・管理するクラウドシステム
- 社会保険・雇用保険・給与計算書類の出力や電子申請に連動
- 管理者や担当者の役割が設定可能! 利用履歴もサポート
- マイナンバー制度への対策はこれ1つでOK
- マイナンバー取得代行サービスも提供(※別途契約)

● 社労夢NEWS ●

「ネットde顧問」に新アプリ登場

交通費・経費精算の決定版「ネットde精算」4月リリース予定

大変お得なプレオーダーキャンペーンの詳細はこちら → <http://www.shalom-house.jp/cfa/>

今後の「社労夢」セミナー予定

2月・3月 基調講演	電子申請の徹底活用で事務所職員の残業ゼロとペーパーレス化を実現した成功事例 講師 上村 美由紀 様 (社会保険労務士法人 小林労務管理事務所)
	●2/20(月) 東京 ●3/14(火) 名古屋 ●3/15(水) 大阪 ●3/16(木) 福岡
2月・3月 定例セミナー	「社労夢シリーズ」で顧問先の新規開拓と大幅な業務効率化を実現
	●2/16(木) 名古屋 ●2/17(金) 大阪 ●2/21(火) 福岡 ●3/17(金) 東京

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

※セミナー内容や日程は変更になる場合があります。最新情報はホームページをご確認お願い致します。

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