

# NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

126

2019-Oct

## CONTENTS

- ～これからの社労士のための～  
助成金の活用ポイント
- 業種特化社労士の視点から
- ～働き方改革を推進するために～  
事例から学ぶホワイト企業への取り組み
- 迷想日誌  
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- つながりを活かす！つながりで生きる！企業支援の実際
- 顧問先を増やそう！
- 今、伝えたい法改正情報  
～現場の多様な視点を合わせて～
- 法令改正最前線
- 活躍する隣接士業 ～中小企業診断士～
- CHUKIDAN 研修会ハイライト
- 経営のヒントとなる言葉
- 従業員トラブルアドバイス・解決技術  
～性格応用心理学(エニアグラム)・顧問コンサルタント入門～
- CHUKIDAN おすすめ本
- 社労士のための中国古典「易経」入門  
～3000年の社長学に学ぶ、リーダーの要諦～
- ダン・チューキチが語る！
- 中企団事業報告



幹事社労士4,600名のネットワーク

中小企業福祉事業団

中企団公式キャラクター  
ダン・チューキチ

## ～これからの社労士のための～ 助成金活用のポイント

いわゆる「助成金ブーム」を経て、国からの支援制度に対する認知度は、社会全体的に向上しています。同様に、社労士の知名度や期待される役割も相関的に高まっている傾向は変わりません。

しかしながら、「働き方改革」が進められる中で、国が求める助成金の要件や、

社労士の助成金との付き合い方も変わりつつあることは、多くの先生が実感されていることでしょう。

本コーナーでは、社労士にとって押さえておきたい本年度の助成金のポイントについてご案内してまいります。

### えがお社労士オフィス

#### 代表 特定社会保険労務士 油原 信 氏

慶應義塾大学経済学部卒業後、日本通運株式会社入社。

営業、総務・人事部門、業績管理など幅広い分野で30年間勤務した後、社会保険労務士として独立。

現在は、中小企業の経営者への助成金活用コンサルティング、労務相談業務を中心に行っている。東京都社会保険労務士会の自主研究会である「助成金実務研究会」に所属し、豊富な助成金活用事例を同業の社労士に情報提供するなど、助成金実務に精通している。



## 「働き方改革」につなげる助成金の提案 ～キャリアアップ助成金【正社員化コース】の パンフレット記載内容の変更点と支給申請時の注意点～

### 1. はじめに

早いもので、3回シリーズの最終回となりました。今回は、社労士の皆様が取り扱うことの多い、「キャリアアップ助成金【正社員化コース】」の直近のパンフレットの記載内容の変更点についてお話いたします。厚労省担当者の話ですが、平成31年度のキャリアアップ助成金の予算額は1,047億円と助成金の中でも予算額が一番大きいです。また、細かい変更が頻繁に行われますので、支給申請に当たっては細心の注意が必要です。それでは、直近の変更点や注意点を確認してみましょう。

### 2. 直近のキャリアアップ助成金パンフレットの記載内容の変更点について

厚労省ホームページからダウンロードできるパンフレット（キャリアアップ助成金のご案内：合計76ページのもの）が令和元年7月10日に更新されています。今回は、今年の4月4日に作成されたものとの主な変更点を取り上げました。

#### ①その他の留意事項の追加記載【パンフレットP.5上段枠内】

キャリアアップ助成金全コースの支給趣旨が改めて記載され、「労働者の処遇改善が図られていない場合など、本助成金の趣旨・目的に沿った取組と判断されない場合には不支給となる場合がある」旨の記載が追加されました。

#### ②「賃金5%以上増額の際に含めることのできない賞与」の記載が1ページ追加された【パンフレットP.23】

賞与を賃金5%増額の対象とする場合の要件がより明確化・厳格化されました。具体的には、

- (1)賞与規定に支給対象者または支給時期が明記されていることが必要。
- (2)賞与を支給することが前提となっていない場合は賃金5%増額の算定に含めることができない。
- (3)実態として、処遇の改善が確認できない場合は、賃金5%増額の算定に含めることができない。（※具体的な事例が3つ記載されています）

#### ③「賃金5%以上増額の際に含めることのできない手当」の追加記載【パンフレットP.24】

- (1)食費を補填する目的の「食事手当」が追加された。
- (2)「固定残業代が基本給に含まれている場合は、固定残業代に関する時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額を就業規則または雇用契約書等に明記する旨」が追加された。

#### ④「その他の留意点」の項目追加【パンフレットP.24下段】

新たに「正社員化コース」の「その他留意点」が追加されました。具体的には、

- (1) 転換後の賃金が5%増額していても、転換後において基本給や諸手当が低下している場合は支給対象外になる。
- (2) 有期契約労働者等を経て正社員等へ転換した場合でも、処遇の低下が見られる場合は支給対象外になる場合がある。
- (3) 平成30年度中の取組みについても、5%要件を満たすかどうかの判断には、本パンフレットと同様の算定方法を用いる。

⑤「**転換制度の就業規則等への規定例**」への追記  
【パンフレットP.25、26】

- (1) 勤務地限定正社員、職務限定正社員の労働条件等の明記、短時間正社員の勤務時間等の明記が注釈として追加された。
- (2) 「就業規則等において、正社員の区分や職種、賃金の支給形態、所定労働時間等の労働条件の明記がない又は曖昧な場合等、『正社員待遇』が確認できない場合は、支給対象とならない場合もある」旨注意する記載が追加された。

3. 支給申請時の注意点について

次に、キャリアアップ助成金の申請時に気をつけるべき注意点を、自らの経験も踏まえていくつかご紹介いたします。皆様もご存知の通り、支給要件の注意点は他にもたくさんあります。詳しくはパンフレットおよび厚労省のキャリアアップ助成金のページ掲載の「平成30年度版キャリアアップ助成金Q&A」等でご確認下さい。また、記載内容は本稿記載時点のものである点もご留意願います。

- 就業規則へ転換日の記載には、**「随時」**転換する旨の記載をしておかないと、転換する日が限定されるので不支給となる場合がある。
- キャリアアップ管理者は、複数の事業所での兼務ができない。

- 賃金5%増額の確認ツールは原則は総額での比較だが、所定労働時間に差がある場合は時給単価で比較する方法で行う。「賃金上昇要件確認ツール」のエクセルのシートが2枚になっています。

- キャリアアップ計画書の開始期間は、転換日前である必要がある。

- 雇用保険被保険者である必要は？  
→ 有期雇用者からの転換の場合は、要件を満たせば転換前に雇用保険被保険者であることは問わない。

- 正社員への転換後、定年まで1年に満たない場合は対象とされない。

- 賃金5%以上増額に含まれない手当をよく確認する。

- 提出する雇用契約書の内容が、最低賃金割れしていないか、固定残業代の時間数が記載されているか等を確認する。

4. おわりに

今回は、3回シリーズの最終回ということで、我々社労士が取り扱うことが多い「キャリアアップ助成金【正社員化コース】」の直近のパンフレット記載内容の変更点を中心に、情報提供させていただきました。特に今回の変更で感じたのは、キャリアアップの実態を伴わない賃金5%以上増額に対して、要件をより明確化・厳格化しているという点です。助成金の要件は、頻繁に改正・変更されるので、最新情報の入手を怠らないことが必要です。改正・変更を知らなかったがために、助成金が不支給になると、クライアントからの信用を無くすとともに、最悪の場合は損害賠償を請求されるリスクもあります。皆様も是非気をつけて、助成金の取り扱いをして下さい。

中企団 特別研修会DVDのご案内

**2019年度の助成金概要セミナー**  
～傾向と改正のポイント～

DVD 情報

■収録：2019年5月16日（収録時間：2時間13分）

■常任幹事社労士：無料 / 幹事社労士：8,800円



本稿にもご執筆いただいた油原先生ご登壇の研修会DVDが大好評発売中です！  
本年度の助成金について、改正点や注意点、注目の助成金について、ポイントを絞ってご紹介いただくと共に、今後の社労士と助成金の関わり方等についても具体的にわかりやすく解説していただきました。

講義  
項目

- ① 今年度の助成金の全体像・傾向
- ③ 今年度注目の助成金

- ② 新設・改正のあった助成金（罰則強化など要件の変更含む）
- ④ 助成金との付き合い方・注意点・提案法など

👉 当研修会DVDのお申し込みは同梱のチラシをご覧ください

# 業種特化社労士の視点から 第19回 『旅行業編』

社労士間の競争が激化し、また、業務のICT化が進む中で、「いかに業務価値を高めていくか」ということは、生き残りをかけた重要なテーマになっています。その選択肢の1つとして、個別の業種に寄り添い高付加価値なサービスを提供していくという観点に注目が集まっています。

本コーナーでは、業種特化の取り組みを行っている社労士の想いやその業界への高い見識を持った社労士のビジョンなどをご案内してまいります。

## 社会保険労務士事務所ライトハウス

### 特定社会保険労務士、産業カウンセラー、総合旅行業務取扱管理者 戸國 大介 氏

旅行会社の人事部に在籍中の平成16年社会保険労務士登録。その後、組織心理学をベースとしたコンサルティング会社にて、職場環境改善やセミナー講師として従事する。平成26年、社会保険労務士事務所ライトハウスを開業、働き方改革により企業の目標達成や強みをつくることを目指して活動中。旅行業出身の社労士として、旅行業の働き方改革のコンサルティング、旅行業・宿泊業向けの働き方改革セミナー講師、ツーリズムビジネス専門誌への執筆などを手掛けている。



## (1)観光業と旅行業の現在

### ①観光業の市場規模と拡大傾向

2016年の国内における観光消費額(観光のための宿泊、交通、買物、飲食等の消費額)は26.4兆円、就業者数243万人、観光消費がもたらす生産波及効果は53.8兆円、これにより459万人の雇用効果があるとされており、観光業は巨大な産業です。また、2003年には500万人程度だった訪日外国人旅行者が、2018年には3,000万人を超え、さらに2019年のラグビーワールドカップ日本大会に続き2020年の東京オリンピックの開催を控え旅行消費拡大の好機が来ると予測されています。

### ②転換期にある旅行業

観光業の主要産業である旅行業は2018年現在で、約11,107社が登録しています。そして主要旅行業者49社の2018年度総取扱額は約5兆2246億円を誇りますが、ゆるやかに減少しています。その要因としてパッケージツアー離れや、ホテル・航空券

予約サイトなどを運営するOTA(Online Travel Agency:国内では楽天、じゃらん等、海外ではエクスペディア等)に予約が流れていることが考えられます。伝統的な旅行会社はOTAへの対抗として、紙の旅行パンフレット商品のみを売る旅行業モデルからソリューションモデルへとビジネスモデルの転換を目指しており、変革の時を迎えています。

## (2)旅行業の労務管理上の課題と動向

### ①厳しい労働環境

そうした変革期にある旅行業の労働環境に目を転じると、厳しい状況が見えてきます。2017年、大手旅行会社が36協定の上限を超える時間外労働をさせていたとして、東京労働局の過重労働撲滅特別対策班に書類送検されたニュースがありました。また年休の取得率を見ると、旅行業の「生活関連サービス業・娯楽業」は36.5%(厚生労働省:平成30年就労条件総合調査)と、業種別のワースト3位です。ちなみにワースト1位は宿泊業・飲

食業32.5%です。

業界特性として、旅行が好きで人を喜ばせることが好きなホスピタリティの高い人材が集まっているように感じています。しかし、新卒採用市場を見渡すと最近の大学生はワーク・ライフ・バランスを重視する傾向があり、旅行業界は「やりがいはあるそうだけどブラック企業ではないか」と警戒されているように感じています。

### ②旅行業における変化の兆し

そして、旅行業界にも働き方改革の波は届いてきています。業界の経営者との話の中で、人手不足や働き方改革関連法施行を機会に、長時間労働の是正や年休の取得促進、女性や高齢者を含む多様な人材を活用する流れが生まれていると感じます。また、日本旅行業協会(JATA)が「働き方・休み方改革、ダイバーシティ推進」に関する表彰を実施して、会員旅行会社の優れた取り組み事例を広く周知しています。大賞を受賞した会社は「ワーケーション」(休暇中に旅先などで仕事をす

る新しい働き方)に取り組んでおり、旅行会社らしい時間と場所にとらわれない働き方改革の新しい取り組みだと思えます。小職の関与先も受賞して、旅行業に関与している社労士の一人としてほっとしています。

### (3)私が旅行業に関わるきっかけ

#### ①旅行会社の人事部への異動

私が旅行業の労務管理に初めて関わったのは約17年前、主要旅行会社において営業部門から人事部に異動してからでした。異動後は労働時間や人事制度を主に担当し、労働時間については全国の労働基準監督署の監督指導に対応する機会も少なくありませんでした。バブル崩壊後に成果型賃金に移行する企業が増えてからは、職能資格制度から役割成果給への移行や契約社員のキャリアアップ制度等も担当しました。労働時間や賃金制度への対応の基礎は、この会社で学ばせてもらったと言っても過言ではありません。また、会社の顧問社労士の先生が素晴らしい方で、困った時に親身に対応いただいた経験から、いつかその先生のような懐の深い社労士になりたいと思っていました。

#### ②社労士開業後の関わり

社労士として開業後の最初の関与先が幸運にも旅行会社でした。きっかけはまったくの偶然でした。開業の準備中に旅行会社在职時にお世話になった方とジョギング中に偶然再会したのです。後日その方の勤務先である旅行会社に挨拶に行ったところ、初めての関与先になっていただけました。開業した暁にはお世話になった観光業界に恩返しをしたいと思っていただけに、本当に幸運なスタートが切れたと思っています。その後は紆余曲折ありながらも、他の旅行会社、旅行業界

団体や旅行業の関連企業に関与先が広がりました。

### (4)旅行業での社労士関与の可能性

#### ①旅行業界の難しさ

前述した通り旅行業界の労働環境には厳しさがあります。私がツアー添乗を行っていた当時は繁忙期に時間外労働が月100時間を軽く超える場合があります。現在は改善傾向にあるものの、長時間労働は旅行業界全体の課題であり、繁忙期の時間外労働上限規制への対応に苦慮している会社は珍しくありません。

また、旅行業特有の労働時間の課題として、事業場外労働のみなし労働時間制の適用をめぐる問題があります。最高裁判決(阪急トラベルサポート残業代等請求事件、最高裁第二小法廷平成26.1.24))以後、添乗員を派遣する会社では実労働時間制を適用しています。しかし添乗業務の実際を考えると、早朝出発・深夜到着、夕食のアテンド、夜のオプションツアーなどで、例えば8日間のヨーロッパツアー1回で40時間程度の時間外・休日労働になってしまい、そのままでは同程度の添乗業務を月に2回は組めません。添乗員は収入が減少し、派遣会社は厳密に時間管理を行う必要に迫られています。

一方、旅行会社の社員が添乗する場合は、労働基準監督署から指導を受けることもありながら多くの旅行会社が事業場外労働のみなし労働時間制を適用し続けています。実労働時間制はコストや時間外労働上限規制への影響が大きく、対応の必要性は理解していても導入には至らず対応を検討している段階です。

#### ②社労士としての関与の実際

旅行会社の労働時間管理は、添乗

員の労働時間上限規制対応等、社労士として関与する余地の大きい領域です。変形労働時間制の活用や添乗専門職を希望する高齢者の活用等を進めています。また、課題である年休取得率は、土日に添乗して振替休日を消化せずに溜めて年休の取得が進まない状況にあり、小職の関与先には、年休取得を進める業界として、お客様にも紹介できるような独自の取得促進策を作ることを勧めています。さらに、非正規労働者の多い業界であるため同一労働同一賃金への対応も求められており、関与先とは、厚生労働省の「不合理な待遇格差解消のための点検・検討マニュアル」を活用して現状分析や対応の方向性を協議しています。加えて、宴会や宿泊を伴いお酒を飲む機会の多い業種のためか、酒席にまつわるセクハラ、パワハラの問題もいまだに起こりやすい業界であるように感じています。

上記のほか、旅行業界団体等の働き方改革セミナーへの登壇、ツーリズムビジネス専門誌への連載等の機会をいただいています。旅行会社だけでなく、旅行会社の提携ホテル・旅館団体でも働き方改革のセミナーを実施することもあり、まさに本原稿を執筆中にも並行してセミナー資料を作成しています。

#### (5)まとめ

観光庁は、観光の力で地域の雇用を生み出し、人を育て、国際競争力のある生産性の高い観光産業へと変革していこうとしています。旅行業をはじめとした観光産業において我々社労士への働き方改革法への対応や生産性向上の支援への期待は、ますます高まっていると感じています。

## ～働き方改革を推進するために～ 事例から学ぶホワイト企業への取り組み

一般財団法人日本次世代企業普及機構 理事長

ソビア社会保険労務士事務所 所長 中小企業福祉事業団常任幹事社労士

五味田 匡功 氏

2007年に会計事務所在籍中に社会保険労務士・中小企業診断士に同年度合格。会計事務所内での社内ベンチャーとして社労士事務所を立ち上げ、その後独立。Wライセンスを活かして人事・労務設計を行う際に、多数の企業のサポート経験を活かしてビジネスモデル改善のサポートも実施している。



前回、ホワイト企業認定の6つの指標のうち「ビジネスモデル/生産性」の項目について解説致しました。繰り返しにはなりますが、ホワイト企業認定の6つの指標は下記の通りです。

### ■ホワイト企業認定の6つの指標



#### 【ホワイト企業の6つの指標】

- ①法令遵守
- ②ビジネスモデル/生産性
- ③ワーク・ライフバランス/健康経営
- ④柔軟な働き方
- ⑤D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)
- ⑥人材育成/働きがい

法令遵守は必須項目としてすべて満たしていることが条件となっており、その他の項目については6割以上の基準を満たしていた企業を「ホワイト企業」と認定しています。

今回は「ワーク・ライフバランス/健康経営」の項目について、今までホワイト企業認定の審査を受けていただいた企業の取り組み状況を基に解説していきます。

### ■ホワイト企業認定「ワーク・ライフバランス/健康経営」の審査項目

1	ワーク・ライフバランスまたは健康経営について、その重要性や意義を全社方針として明確にして発信している。
2	ワーク・ライフバランスに関する取り組み(制度の利用状況、残業時間削減率、年休取得率、メンタルヘルス等)について、管理職の人事評価へ反映する仕組みとなっている。
3	ワーク・ライフバランスの取り組みについて、アンケートや意識調査、意見交換の場の設定等を実施し進捗状況や成果を把握している。

4	管理職のマネジメントスキル向上や、長時間労働の者に対する研修を過去1年以内に実施している。(メンタルヘルスリスクの通達や業務の改善方法等)
5	長時間労働是正のための取り組みを行っている。 ・一定時刻での強制退社 ・ノー残業デー、ノー残業ウィークの導入・拡充 ・勤務間インターバル規制制度の導入 ・早朝出勤の奨励 ・定時退社日・消灯日の設定 ・所定労働時間の短縮 ・残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知、指導等の実施 ・残業の事前申告制度等、残業削減
6	健康経営推進のための組織体制(推進担当の任命やプロジェクトチームの設立など)を整えている。
7	健康経営の取り組みについて、アンケートや意識調査、意見交換の場の設定等を実施し進捗状況や成果を把握している。
8	健康経営についての研修を過去1年以内に実施している(健康経営マネジメント、意識向上のための研修、食生活改善研修、睡眠研修等)
9	職場におけるメンタルヘルス対策を実施している。(ストレスチェックを除く) ・メンタルヘルスの相談窓口設置 ・職場環境の改善によるストレス低下のための取り組み(研修の実施、パンフレット作成・配布)
10	生活習慣病予防対策を行っている。(肥満の解消、運動施策の推進、栄養・食育対策、たばこ対策、アルコール対策、睡眠対策など)

「ワーク・ライフバランス/健康経営」の項目については、通常の業務を遂行する枠を超えた取り組みとして実施する必要があるため、比較的取り組み率が低い傾向にあります。

### ■「ワーク・ライフバランス」の取り組み状況

ワーク・ライフバランスに関しては、  
5. 長時間労働是正のための取り組みを行っている。

の設問について、働き方改革関連法で残業時間に関する取り決めが厳しくなったこともあり、何かしらの取り組みを実施している率が高い傾向にあります。ワーク・ライフバランスにおいて、長時間労働の解消は最優先されるべき事項として一般的に認知されていると言えます。

一方で、

**1. ワーク・ライフバランスまたは健康経営について、その重要性や意義を全社方針として明確に発信している。**

の設問については、長時間労働是正よりも取り組み率が下回っており、長時間労働の解消にどのような意図を持って取り組んでいるかが、従業員に対して発信できていない現状があるということが言えます。

また、

**2. ワーク・ライフバランスに関する取り組みについて、管理職の人事評価へ反映する仕組みとなっている。**

**3. ワーク・ライフバランスの取り組みについて、アンケートや意識調査、意見交換の場の設定等を実施し、進捗状況や成果を把握している。**

**4. 管理職のマネジメントスキル向上や、長時間労働の者に対する研修を過去1年以内に実行している。**

の設問については、いずれも取り組んでいる企業と取り組んでいない企業が半々くらいの割合となっており、半数以上の企業が、マネジメントの向上を図りつつ、仕組みとして長時間労働の解消をしていくということが図れていないということが言えます。

### ■「健康経営」の取り組み状況

健康経営に関しては、

**9. 職場におけるメンタルヘルス対策を実施している**

**10. 生活習慣病予防対策を行っている。**

の設問については、50人以上の従業員が在籍する事務所に対して義務化されたストレスチェックを実施していたり、定期健康診断と併せて生活習慣病健診を実施している企業が多く、他の項目に比較して取り組んでいる率が高い傾向にあります。

しかし、それ以外の項目については比較的点数が低い傾向にあり、プレゼンティズム(出勤していながらも、体調不良やメンタルヘルス不調などが原因で、従業員のパフォーマンスが低下している状態)を防ぐ観点として始まった健康経営の取り組みが、十分に広まっていないということが言えます。

ここからは実際に成果の出ている取り組みを簡単にご紹介いたします。

### ■深刻化する1人の従業員に対する負担

東京にある従業員数が47名ほどの情報通信業を営む企業様の事例です。

情報通信業は昨今、同業他社がどんどん増えている業界です。併せて、どんどん売り手市場が拡大したこともあり、この企業では、人材不足、採用難が深刻化していました。また人手不足から1人の従業員への負担が大きくなってしまふことが原因で、離職率も高かったことから、どうにか既存従業員の満足度を高めたいという思いがありました。

そこで下記3点の取り組みを実施しました。

①顧客先での業務がメインのため、定時後の社内会議が習慣化されていたところを、月次で社内業務をする日を設けた。

②定時を一時間繰り上げ、労働時間を削減した。

③従業員全員にスマートフォン又はタブレット端末を支給し、外出メインの業務の中でも、就業時間内で時間や場所を問わずに従業員同士、情報共有や円滑なコミュニケーションが取れるようにした。

上記の取り組みを実施して、労働時間を削減したことにより、社員同士の交流や家族との時間に活用してもらうことができました。

しっかりと“ライフ”の部分が充実する事によって、従業員のエンゲージメントが高まり、一人一人の労働生産性が高まりました。結果として“生産性向上”に繋がりました。また、離職率の低下にもつながり始めています。

### ■エンゲージメントを高める=生産性の向上

ワーク・ライフバランスや健康経営の取り組みは、直接的に“生産性向上”に繋がる部分ではなく、通常の業務の枠を超えて取り組む必要があるため、「取り組む余裕がない」という理由でなかなか一歩が踏み出せない企業様が多いのが実情です。

しかし、従業員のワーク・ライフバランスや健康に取り組むことは、従業員に最高のパフォーマンスを発揮してもらう事や、従業員のエンゲージメントを高める事にとっても効果的です。取り組んだからと言ってすぐに結果が出てくるわけではありませんが、実現できた場合、企業に大きな効果をもたらしてくれます。

ワーク・ライフバランス、健康経営の取り組みは中長期的な目標として、あせらず、じっくりと計画的に取り組む事が大切です。

今回は、ホワイト企業認定の6つの指標の中から、「柔軟な働き方」の項目について解説と事例の紹介をしていきます。

### 一般財団法人日本次世代企業普及機構(ホワイト財団)



2015年8月11日設立。中堅中小企業がよりよい会社を目指すための概念・指標をまとめ、21世紀のモデルケースとなるような素晴らしい会社を称賛し、公表していくことで経営者、従業員にとっての道しるべ「ホワイト企業指標」を生み出すことを目的とし活動しております。



### 認定コンサルタント募集中

ホワイト財団では、中小企業のホワイト化への支援をする目的で、社労士向けの「ホワイト財団認定コンサルタント制度」を設けております。もしご興味ございましたら一度HPをご覧くださいませと幸いです。

財団HP  
「認定コンサルタント」  
ページ↓



# 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年超の実績を誇る人事・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。

### ～さらなる失業改善の余地は?～

2019年8月29日刊行「労働新聞」メールマガジン No.355 より

総務省の「労働力調査」によりますと、6月の完全失業率は前月比0.1ポイント低下して2.3%と再び低水準に向かっていきます。多くの産業では人手不足に見舞われ、東京商工リサーチの調査では、今年1～7月に従業員退職などによって起きた倒産は227件に達したとしています。

このような状況が続いているにもかかわらず、労働者の賃金水準が目に見えて上昇しない原因はどこにあるのでしょうか。賃金が上昇しなければ、内需が拡大せず、内需が拡大しなければ、GDP(国内総生産)の拡大もありません。GDPが拡大しなければ、日本の国力はさらに低下し、政治・経済両面における存在感や発言力が低下してしまいます。つまり、日本国民のさらなる貧困化が進んでしまいます。国民の生死にかかわる安全保障面にもマイナスの影響が及ぶでしょう。

さきごろ厚生労働省がまとめた平成30年の「雇用動向調査」にも賃金上昇の鈍さが現れています。

転職により入職した労働者の賃金変動状況を詳しく見ると、転職によって賃金が減少した割合が34.2%で、前年比1.2ポイント上昇してしまいました。しかも、1割以上減少してしまった割合が大部分となっています。つまり、転職しても賃金アップに結び付かないケースが増えているということです。

考えられるのは、完全失業率がさらに低下する余地があるということです。「労働力調査」では、完全失業者が162万人滞留しています。減少数は前月比6万人です。要するに、失業状態の就職待機者が未だ少なくない状態にあります。2年前は200万人弱でしたから、傾向的には減少していますが、まだ減少の余地があ

りそうです。

「雇用動向調査」でも、平成30年中に入職した労働者のうちそれ以前に1年以上職に就いていなかった労働者が270万人もいます。職に就いたことがない者、または長期間職に就いていなかった者が30年中に雇用市場に多く参入したことになります。

賃金上昇が鈍い最大の原因は、政府のマクロ経済政策が「逆向き」であることですが、雇用統計的にも、まだ失業改善の余地があるといえそうです。日銀による異次元緩和が雇用情勢のV字改善を呼び込みましたが、ほとんどこれで終わっています。日本はいつまでGDP劣化を続けるのでしょうか。将来が不安です。

### ～使用者の年休指定義務で「ブラック的回避行為」～

2019年8月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.352 より

改正労働基準法の今年4月施行を契機に、年次有給休暇の使用者の時季指定義務化にかかわる企業の「不適切」行為が広まりかけているようです(労働新聞8月12日1面参照)。厚労省では、その後、専用のリーフレットを作成・配布して社会問題化するのを抑え込もうとしています。

「不適切」な行為とは、改正労基法で年休5日分の時季指定を使用者に罰則付きで義務化しましたが、一部企業に特別休暇や所定休日を労働日に変更する動きが出始めていることです(夏休みなどの特別休暇に時季指定する行為含む)。要するに、罰則対象となる5日分の時季指定を行う一方で、その分今まで付与していた休日を削減するというものです。

しかし、労働基準監督署はこれを正面から阻止することができません。従いま

して、働き方改革の趣旨に反するとして周知指導する以外に打つべき手はありません。時季指定義務を履行すれば、労基法違反には問われないからです。休日の労働日への変更は、労働条件の不利益変更となる可能性があります。労基署の判定外のことです。

実は、この問題は今年の通常国会で何度か議論の対象となり、厚労省では慌ててリーフレットを作成して警戒を始めました。実際に、労基署などへ訴え出る労働者がめだつてきているようです。

通常国会では、国民民主党の議員が「会社が一方的に通告し、週休も含めて年間休日を5日間減らすという通達が回っている会社がある。…条件を呑めないなら辞めるといわれて泣く泣く働いているケースが多い」と指摘しています。これに対して、根本厚労相は「改正の趣旨

に照らして望ましくない」と言葉を返すのが精一杯です。

今回の使用者による年休時季指定義務化については、あまりマスコミが報じないなか、「労働新聞」などではすべての企業に広く影響が生じる大改正と訴えてきました。企業によっては、今までほとんど年休を取得していない労働者に5日分強制付与となるのはかなり辛いようです。

ただ、こうした短絡的企業はたとえ刑罰の適用を受けなくても、ブラック企業にリスト入りし、社会的制裁を受けかねません。実際に年休時季指定するのはこれからの企業が多いと思いますが、決して休日削減など考えないようお願いいたします。



～頭を悩ます「副業・兼業」の普及～  
2019年7月18日刊行「労働新聞」メールマガジン No.350 より

厚生労働省というより政府は、副業・兼業の普及を推し進めています。どう考えても現状のままだと労働時間管理に無理があります。最大のネックは、複数事業場における正確な通算労働時間の把握が困難な点です。正確な労働時間が把握できなければ、使用者に労働基準法上などの各種責任を負わせるのは無理です。

今回は、労災補償上の責任が焦点となっています(労働新聞7月15日号1面参照)。現状では、複数事業場のうち労災責任を問われるのは、基本的には、労災を発生させた1つの事業場で、補償の基礎となる賃金もその事業場の賃金となります。しかし、労災保険制度の目的を労災の被災者に対して迅速に補償し貧困

の状態に陥らないようにすることとすれば、低賃金で複数事業所で仕事をしている場合、複数事業場から得ていた賃金を合算しないと低い補償しか受けられないこととなります。

つまり、異なる使用者の事業場における労働時間をその使用者間相互で正確に把握することが最低限必要です。脳・心疾患など疲労の蓄積による労災の場合は、なおさら複数事業場での労働実態の把握が必要ですが、とても困難です。ガイドラインでは、労働者からの自己申告に頼っていますが、当然、曖昧にならざるを得ません。そもそも、公表しないで副業・兼業している労働者は自己申告しないでしょう。だからといって、わが国には自己申告の義務化は馴染まないで

しょう。


こう考えてくると、副業・兼業の拡大は、労働法にとって想定外のことで、もしかすると幅広い関係法令の改正を行うか、あるいは、不正確な労働時間管理を甘んじて受入れ、最小限の改正に留めるかの選択となるでしょう。不正確な労働時間管理を前提とすると、労働者側に責任が発生します。副業・兼業自体を使用者に自己申告していなかったり、正確な労働時間を届出しないまま労災が発生した場合、限定的な補償しか受けられないこととなります。使用者側としては労働者の副業・兼業の実態を知らない方がダメージは少ないことになりかねません。全体としてどのような結論とするか注目です。

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

## 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 本体42,000円+税
- 半年購読料 本体21,000円+税




**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。
- 労働新聞電子版も1か月お試しできます。


こんなサービスが受けられます!




**実務相談室のご利用**



**労働新聞電子版**



**読者対象無料セミナー**



**編集長メールマガジン**

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

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。

## 第3回

# つながりを活かす！つながりで生きる！企業支援の実際

国の電子化への動きが活性化し、社労士の手続業務が縮小するような話題も出てきています。そのような中、社労士の王道たる「人事・労務」の支援はもちろんのこと、経営者や人事担当者が「直面する困りごと」や「検討すべき施策」に関する支援ができれば、企業を支援する専門家として、より存在感を示すことができるでしょう。

本稿では、事務所の総合力を高めると共に、様々な企業や外部専門家とのコラボレーションにより企業経営の様々な点の支援を行っている筆者より、その支援方法について事例を交えながらご案内いたします。



### 特定社会保険労務士 杉山晃浩事務所 所長 代表取締役 杉山 晃浩 氏

助成金業務や介護事業所の労務管理が得意な宮崎県の地域一番事務所の創業経営者。テレビ出演回数は国内社労士では有数。全国の地域一番事務所を繋ぎ共に栄える凄いな社労士の会の発起人で、通称「親分」と呼ばれ親しまれている。常にアンテナを張り、日本全国の新たなノウハウ・ツールを捜し求めて精力的に活動している。2018年には、フェニックス・シーガイア・リゾートで、来場者250名超、業者ブース33社の「宮崎HRテック」を大成功させた。近著に「人事・労務」の実務が丸ごとわかる本（日本実業出版社）など。

## コスト削減（3）

### 複合機の見直し～ランニングコストも視野に入れて考える

みなさまの事務所にある複合機の役割とコストは合っていますか。複合機は、コピーやFAX、スキャンなどの機能を一体化することで、事務所内の電子機器を減らすことができるメリットがあります。一般的に、付帯機能が多くなるほど便利になりますが、その反面、複合機の価格が高くなります。

社労士が1人で事務所を開業するときは、小型の複合機や中古の複合機を導入することが多いでしょう。一方、スタッフを雇用し事務所運営をするときは、大型の複合機を導入することになります。大型の複合機の価格は高額なため、リースで導入し、カウンター保守契約を締結することが一般的です。

複合機の費用構成は、固定費である本体の購入費と、ランニングコストである印刷代金やトナー代金に分けられます。営業マンとの折衝では、複合機の本体価格がどの程度値引きされるかということに意識が集中しがちになります。そのため、継続して支払い続ける印刷代金の方が大きな費用負担となることに気がつかないことが多いのです。また、営業マンとの折衝の中で、「本体を大幅に〇割引しますので、カウンター料金は〇円をお願いします」とクロージングされたことのある先生も多いのではないでしょうか。その結果、「毎月のカウンター料金が低い」「トナー代が高い」などの不満や愚痴が出てしまうのです。

複合機販売店の収益は、本体の販売利益と印刷代金（トナー代金）の2つの柱で構成されています。とりわけ、毎月の印刷代金が、販売店にとって安定的に継続する大きな収入源となっています。したがって、印刷代金は、原価として営業マンやサービスマンの人件費を含んだ販管費と利益を上乗せすることで成り立っているのです。ちなみに、全国の平均印刷単価は、白黒1枚あたり約3円、カラー1枚あたり約30円といわれています。

実際には、複合機メーカーは10社以上あるため、しのぎを削って飛び込み営業やテレポ営業をしています。多くは、現在のリース契約内容とカウンター料金を聞きだした後に、いくらか安い金額を提示してきます。頻りに複合機の営業マン対応をしている会社では、複合機料金の削減提案を数多く受けるため、かなり低価格で導入しているケースがあります。一方、営業マンを受け付けられない会社や稟議に時間がかかる大会社では、低価格で導入する機会を失い、結果的に高額な費用を負担し続けているケースが多いようです。このような業界事情があるために、「複合機の値段はあって無いようなもの」といわれるのです。

複合機の付帯機能に目を向けてみると、製本機能や、ポスターサイズ、長尺用紙への印刷ができるものが増えてきています。熱を帯びないドラムカートリッジを搭載している複合機では、クリアファイルやビニールクロスなどにも印刷できる仕様になっています。このように、これまで印刷業者に高額な費用で外注していた印刷物が、社内で印刷できるようになっているのです。また、スキャンしたデータを直接加工できるソフトが付随

する複合機を使用すると、手書きする手間が省けるため、社内のペーパーレス化に拍車がかかります。日進月歩で複合機は高性能化していますので、コスト削減の観点からも、複合機の見直しを提案してみてもいいのではないでしょうか。

弊所が複合機の見直しをした際のコスト削減イメージ図をご覧ください。同程度の複合機の場合、年間374,772円、6年間で約246万円のコスト削減が実現できます。6年間のコスト削減率は、約61%であり、複合機の見直しを拒む理由はありませんでした。

その他にも、参考となる見積もり提案をご紹介します。働き方改革では、コストアップとなる提案が多いのですが、コストダウンの提案でお客様に喜んでいただきましょう。

#### 《杉山事務所が複合機を変更したときのコスト削減イメージ図》



#### 《提案先 A社》本体が高くなっても印刷代でコスト削減となった例



#### 《提案先 B社》印刷代が安い複合機に変更した場合のコスト削減例



(次号につづく)

パナソニック ホームズが“幹事社労士の先生方”の  
お手伝いをさせていただきます。

これからの時代に必要な防災を追求した

“防災力が持続できる”

**防 災 賃 貸 住 宅**

地震や台風などによる災害は突然やってきます。令和を迎えた  
これからの新時代に、人々が安心して暮らすためには  
防災を「持続させる」という新しい価値を提供できる  
家づくりが必要だとパナソニック ホームズは考えました。  
そこで生まれたのが『防災持続力を備える』住まい。  
近年多発している想定外の災害時も入居者を守り、災害後も  
引き続き暮らしてゆける安心の賃貸住宅をご提案します。

繰り返す  
地震にも倒壊を  
防ぎ歪みを抑える  
強い構造体が  
ベース



**入居者の安心**

日頃から災害に対する備えがあることで、  
ずっと安心して暮らせる住まい

**オーナーさまの安心**

大切な資産を守る構造と入居者の暮らしを  
守ることで長期安定経営を実現

**屋  
内  
共  
用  
部  
の  
備  
え**

屋内だから、入居者が気兼ねなく集まって情報交換  
をしたり、災害時に役立つ道具を収納した防災庫、  
明かりや非常用電源を確保できる蓄電池など、  
より安心の備えをご提案します。

**各  
住  
戸  
の  
備  
え**

玄関収納やキッチン吊戸収納の耐震ラッチ、水・  
保存食のストックを推進する仕様に加えて、パナ  
ソニックならではの災害対策に優れた設備機器  
の設置など、より安心の備えをご提案します。

**住まいづくりのガイドブックを差し上げます!**

ご希望の資料を  
3冊までお選びください。

ハガキに住所・事務所名・氏名・電話  
番号・ご希望の資料名を明記し、下記  
宛にお送りください。お電話、Eメール  
でも承ります。



ご紹介先さまが  
ご契約に至った場合 **請負契約金額の3%をご紹介料として進呈!**

\*請負契約金額5,000万円未満の場合

お申し込み・  
お問い合わせ先

パナソニック ホームズ 株式会社 法人・LE営業部 法人営業課

〒105-8301 東京都港区東新橋1-5-1 パナソニック 東京汐留ビル10階 E-mail:ph-p-houjin@gg.jp.panasonic.com

☎ 0120-874-548 ホームページ<https://homes.panasonic.com>

パナソニック ホームズ

検索

あなたの誇りを建てる。

**Panasonic Homes**

# 顧問先を増やそう！

愛知県 伊藤 康浩 氏  
伊藤経営労務事務所



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。

## 中企団との出会い

社会保険労務士として独立して18年が経過しました。中企団の存在は開業まもなくのころから知っており、早々に幹事社労士として登録はさせて頂いていました。その後、長年に亘り情報提供をいただいている中で、様々なコンテンツがある幹事社労士高度化事業には興味を持っていましたが、今年になってようやく申し込みを決意しました。今回常任幹事社労士として登録しようと思ったきっかけは主に2つあります。

## 高度化事業協賛のきっかけ

1つ目は顧客開拓です。私は開業当初よりあまり紹介に頼ることなく顧客開拓をしてきました。主として電話でアポイントを取って訪問するというやり方です。10社訪問して1~2社成約できるのですが、成約できなかった残りの8~9社への訪問後のアプローチが長年の課題でした。そこで目についたのが中企団の質の高いチラシや事務所報などです。これらを見込み客へ定期的に送付することにより、見込み客のもとに何かトラブルが起こった時や人事労務担当者が退職してしまった時などに当事務所のことを思い出してもらえます。このようなやり方が、私たち士業に適した営業手法ではないかと思えます。今では電話でのアプローチは

職員が主にやっていますが、その後のフォローとして中企団の質の高いツールはとても役に立っています。

2つ目は職員の教育に役立つと思ったからです。日常の忙しさにかまけて職員の教育はどうしても疎かになりがちです。そこで毎月送られてくる中企団の研修会DVDを見せることにしました。中企団の研修会DVDは非常にレベルが高く、またホットでタイムリーな話題が多く、職員の知識や視野は確実に広がってきています。早く動画視聴がスタンダードになるとさらにうれしいのですが…(笑)。

## 予想外の価値

さらに素晴らしいのは、社労士サーチ.comや簡易版事務所案内に関連した取材で、プロのカメラマンに写真撮影をしてもらえるところです。その二つのコンテンツもありがたいものですが、プロのカメラマンに希望に応じた撮影をしてもらえる上に、写真のデータをいただけるというのは、考えていなかったメリットでした。よく撮影してから何年も経った写真をホームページやサービス案内に載せているものを見かけますが、自分が商品である士業にとって、これはNGだと思います。という私も5年ほど前の写真を平気で載せ

ていましたが、プロのカメラマンの写真撮影料は意外と高価で、どうしても後回しになっていました。今回写真撮影して頂き、ホームページや資料をブラッシュアップする良いきっかけになったことは、非常に感謝しています。

このように中企団の存在は、私にとって日に日に大きくなってきています。まだまだ使いこなせていないツールもありますが、リサーチして業務全般に活用していきたいと思えます。

## 研修会完全無料化サービス (出席/DVD)

毎月開催されている2種類の研修会の出席とDVDを対象としたサービスです。

	出席	DVD
定期研修会	無料!	無料!
特別研修会	どちらか無料!	

- 定期研修会：お申込み・出席の有無にかかわらず、発刊次第、DVDをお手元へ自動発送!
- 特別研修会：DVDまたは参加費が1名分無料!追加人数分は90%OFFでお申込みOK!

事務所全体の知識をアップデート!



お問い合わせは下記までお気軽にどうぞ!  
Mail : info@chukidan-jp.com  
Tel : 03-5806-0298

## 今、伝えたい法改正情報

～現場の多様な視点を合わせて～

働き方改革が連日のようにメディアで取り上げられる中、顧問先企業様の法改正に対する感度が以前より高まっていると感じていらっしゃる先生も多いのではないのでしょうか。旧来の日本型の雇用システムも移り変わる中で、労使関係は、これまでのような対立軸として捉えるばかりでなく、企業の目線・従業員の目線など、それぞれが求める・求められる働き方を合わせて認識することが必要になってきます。そこで本コーナーでは、今、確認しておくべき、現場レベルでの法改正対応や職場づくりのポイントについて、複眼的な視点から解説してまいります。


**社会保険労務士法人 法改正研究所**  
**代表 社会保険労務士 加藤 正紀 氏**

大学卒業後、大手法律出版社にて厚生労働省を担当、労働基準法など労働分野の書籍編集に従事し、法律ができて改正されていくプロセスをキャッチアップするノウハウを習得。その後、複数の社労士事務所にて、主として中堅・大企業向け労務相談業務や社会保険手続を軸とした業務プロセス改善提案に携わる。従業員数約5,000名の大手企業から従業員数1名の中小企業まで約200社、携わった手続や相談件数は約1万件以上に及び。

## 労働条件等を明示する手段の改正

今回は、働き方改革法に関連する改正の中で、労働条件の伝達手段に関する細かな改正をご紹介します。

## 例外的に認められた電子的な手段による交付

労働契約を締結する際、労働者に対して明示すべき労働条件は多岐にわたりますが、重要な労働条件については、書面を交付することによって明示しなければならないとされてきました。

書面による交付が原則であることは変わりないのですが、例外的に、労働者が希望した場合には、FAXや電子メール等電子的な手段による交付が認められることとなりました。2019年4月1日から施行されています。

書面等による明示が必要な労働条件
①労働契約の期間
②有期労働契約の更新の基準
③就業の場所・従事すべき業務
④始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、二交代制に関する事項
⑤賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切日・支払日
⑥退職(解雇を含む)に関する事項

## 電子メール「等」とは

電子メール以外にも様々な電子的な手段が認められていて、通達(※)にはかなり詳細な記載があります。電子的な手段として含まれるものとそうでないものをまとめると下表のようになります。

含まれるもの	・Eメール ・ウェブメールサービス(Yahoo!メール、Gmail) ・SNSメッセージ機能(LINE や Facebook 等)
含まれるが、例外的	・RCS(+メッセージ等) ・SMS(ショート・メール・サービス) ※PDF等の添付ファイルを送付することができず、送信できる文字メッセージ数に制限等があるため望ましくない
含まれないもの	・労働者が開設しているブログ、ホームページ等への書き込み ・SNSの労働者のマイページにコメントを書き込む行為

これら通達に明記されているもの以外にも、労働条件通知の「電子化が解禁」されたとして、労働者との電子的なやり取りを可能とするシステムが売り出されていますが、システムの選定にあたっては、労働者の希望の有無を確認することができるかどうか

など、法令上の要件を満たしているかの確認が必要です。

## その他の細かな要件

労働基準法施行規則や通達によれば、出力や印刷に関しては、「労働者が出力して書面を作成することができるものに限られること」「労働者自身が印刷して保存するように伝えることが望ましい」とされ、労働者が希望したか否かの確認については、「口頭で希望した場合も含むと解されるが、個別に、かつ、明示的に確認することが望ましい」とされているほか、Eメールの送信による場合には、「受信拒否設定等により労働者が気づかない場合もあるため、本当に到達したか否か確認することが望ましい」といった細かな留意事項が定められています。

## 職業安定法施行規則・労働者派遣法施行規則にも同様の改正が

なお、求人の際の求職者への労働条件の明示等についても同様の改正が行われ、2019年4月1日から施行されています。

求人の際の求職者への労働条件の明示については、すでに書面のほか労働者が希望した場合には電子メールによる方法が認められていましたが、FAX及びSNSメッセージ機能等による方法も認められることとなりました。

また、労働者派遣法に基づく各種通知等については、すでに書面のほかFAX及び電子メールによる方法が認められていましたが、SNSメッセージ機能等による方法も認められることとなりました。対象となる各種通知については多岐にわたるため、紙幅の関係上すべてを取り上げることができませんが、例えば、派遣先から派遣元への抵触日の通知や、派遣元が派遣労働者に対して行う就業条件等の明示などが含まれます。

それぞれの制度で従来認められていた手段の範囲が改正前は微妙に異なっていましたが、改正後は労働契約締結時の労働条件の明示方法の改正の範囲に合わせる形で、改正が行われています。

※通達＝平成30年12月28日 基発1228第15号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について」

(次号につづく)



社会保険労務士法人  
山本労務管理事務所



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

社会保険労務士法人 山本労務管理事務所  
代表社員 山本 浩二先生

『社労夢ハウス』の活用で、お客様の要望に応えつつ、  
従業員の繁忙解消に挑む!

『社労夢』の進歩と共に歩み、クラウドサービスを早期に顧客へ提供スタート。

中企団職員：まずは、先生の事務所についてお聞かせください。

山本先生：正社員が4名、パートが2名の計6名。あとは私と父で運営しています。事務所は父が昭和37年に開業しましたので、古くからの地元のお客様が多いです。平成21年に法人化したのを期に私が代表になってからは、労務トラブル関係でご相談にくる方が多くなってきたので、労務トラブルに関する相談は得意としております。

中企団職員：早速ですが、『社労夢』を導入したのはいつ頃でしょうか？

山本先生：当時パッケージ版だった『社労夢』を平成10年に導入しました。それまで他社のシステムを使っていたのですが、費用が非常に高価であったというのが切り替えの一因になりました。

『社労夢』は、労働保険事務組合の機能は元より強く、手続きもある程度使えていました。しかし給与計算が走り出しの時期で機能が未熟だったので、社労士の先生が立ち上げたユーザー会のようなものに参加し、毎月1回エムケイシステムさんの社員も含めて10人位が集まって、さまざまな意見を出し合い修正を進めてもらいました。事務所内では、前に使っていたシステムと一年くらい平行稼働をして検証し、給与計算は全部『社労夢』に移行しました。

中企団職員：『社労夢』の給与計算の良いところはどのような点でしょうか？

山本先生：開発の段階で、社労士として様々な要望を出し、それが形になったので、恐らく他の給与計算ソフトでできることは、ほとんど対応できるかと思えます。ただ、機能が豊富な分、使いこなすのは大変かと思いますが…。

中企団職員：そして、『社労夢ハウス』に移行なさった。

山本先生：『社労夢ハウス』であれば、安価にクラウドのサービスを使えるということは魅力でした。既存のお客様に対するサービスが

良くなれば良いかなと考えておりました。

中企団職員：クラウドサービスの導入状況はいかがでしょう？

山本先生：いま、『ネットde顧問』の導入を積極的に進めているところです。きっかけとして、社労士を替えたいという企業からのご相談があったのですが、前の社労士が『ネットde顧問』を使っていたという話があり、弊社でも同様のシステム対応を求められたからです。お客様がシステムに利便性を感じている以上、弊社としても検討を進めていかなければいけないと考えるようになりました。

顧問先の担当者も弊社職員も「できれば現状のやり方を変えたくない」といった空気は常にあるのですが、これはトップダウンで切り替えて行くしかありません。クラウドの利便性を一度体感してもらえれば、顧問先も弊所の業務も楽になる…と…。そのような流れもあり、現在、社員数の多い顧問先から順次『ネットde顧問』の導入を進めています。

また、『ネットde明細』も同じように「現状電子明細を使っているので、電子明細は対応できますか？」という相談をいただいたことがきっかけになりました。実際にやってみると、非常に省力化できます。ドットプリンターで長い時間かけて印刷したり、配送する手間が『ネットde明細』であれば、給与計算が終わったら給与一覧を企業にメールし、ボタンひとつで明細をアップするだけで終了です。他の企業にもアプローチして導入してもらえるようにご案内しています。

以前は担当者に伝えても今までどおりの明細で良いと断られるケースも多かったのですが、今は、明細は旧来通り発行しつつ、電子明細もアップをして、まずは見てもらうということを進めています。弊所の職員もそうでしたが、実際に触ってみると「こんなに簡単に使えるんだ」「これは楽だ」という風を感じていただけることが多くありました。そして、このような取り組みは、弊所の業務の省力化にもつながっています。

『社労夢』の活用で職員の負荷軽減を。  
働きやすい事務所を目指す!

**中企団職員：『ネットde顧問』や『ネットde明細』の推進に続けてお考えのことはありますか？**

**山本先生：**社労士の繁忙「4月の入退社」「年更算定や年末調整」、毎月のことなら「給与計算」など、その繁忙をどのように緩和していくかということを考えています。先ほどの『ネットde顧問』や『ネットde就業』、あとは『年末調整CuBeクラウド』や『DirectHR』など、ある程度お客様の方でデータを入れてもらうというところは積極的に取り組んでいきたいと考えています。

顧問先の労務関係の業務依頼は全部やるという点にコンセプトを置いてやるのではなく、労務問題や法律に対応していくための方法をお伝えしつつ、労務顧問というスタンスの受託形態も増やしていきたいと考えています。そのためにも、『社労夢』が間に入ってスピーディーに、かつ負担がかからないシステムの使い方ができれば、双方にとって良いことですね。

**中企団職員：手続きで言えば、国がデータを吸い上げるという話も進んでいます。**

**山本先生：**手続きのデジタル化が進み企業側でできる幅が広がっていくのであれば、企業が社労士に何を求めるかという話になっていきますよね。もしも手続の代行が少なくなったとしても、法律を熟知している社労士が適切な手続きに関するアドバイスや労務問題など企業のリスクを低減できる相談業務を行うことで顧問としてのつながりを保つことは十分可能だと考えています。手間をなくすためのアウトソーサーではなく、法律的なアドバイザーとして社労士を頼るという立ち位置を確立していくことが重要だと思います。

**中企団職員：今後事務所をどのように発展させていきたいと考えていらっしゃいますか？**

**山本先生：**何を以って「発展」というのか、事務所を大きくすることが「発展」と言えるのかどうかで悩んでいる所です。お蔭様で弊所は顧問先が年々増加し、当然ですが職員も増員しています。しかし、忙しい時期は偏っているのが、顧問先が増えると繁忙期のボリュームも比例して増えてしまいます。これは人を増やすだけで解決できる問題ではないと…。

忙しくなると、職員の負担も増えます。負担が増えると当然ミスが発生し、さらに余計な処理時間がかかる。そのようなことになれば、事

務所の信用問題にも関わってくると思います。ですから、現状では無理をしてまですべての依頼を受託するというスタンスはやめていません。特に給与計算や助成金などは業務負荷やリスクが高いので基本的には依頼を受けないようにしています。弊所の職員は完全に残業ゼロでやっていますが、これ以上受託すると残業を強いることにもなってしまいますので…。

そうして、職員を大切に、労働条件が良く働きやすい事務所になり、毎年昇給して大手企業に負けにくい程度の賃金を支払い、賞与や退職金もしっかり支払い、福利厚生も充実させていくことが出来れば、事務所規模に関係なく大成功なのではないでしょうか？そのような意味での「発展」をさせていきたいと考えています。そのためにも、『社労夢』には、省力化を図れて、業務の繁忙をカバーするシステムを提供してもらいたいですね。

**中企団職員：最後に、エムケイシステムさんに期待しているところをお聞かせください。**

**山本先生：**これからエムケイシステムさんも時代の流れの中で、システム面の色々なチャレンジをしていくかと思います。その取り組み自体は望むところではあるのですが、同時に、多くの『社労夢』ユーザーの改善等の要望に対して積極的に取り組んでもらえたらと思います。時代や事務所の規模で『社労夢』に求めるものは変わるので、そのすべてに対応していくのは難しいとは思いますが、多数の声に耳を傾けスピーディーに対応していくことが、社労士業務ソフトのスタンダードとしての立ち位置を固めていくのではないのでしょうか。



## 社会保険労務士法人 山本労務管理事務所 (東京都)

取材:2019年9月

**代表** 特定社会保険労務士 山本 浩二

**ホームページ** [http:// www.yamamoto-sr.jp](http://www.yamamoto-sr.jp)

**職員** 6名

昭和37年4月の設立から57余年、平成21年に法人化。紹介を中心に現在約150社の顧問先から業務を受託している。「人に紹介したくなる事務所」を目指して、信頼を基盤とした業務遂行を実践している。

社会保険・労働保険の電子申請対応クラウドシステム

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

# 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。

## 2019年財政検証を踏まえた年金制度改革の方向性

社会保険労務士 滝 則茂 氏

注目されていた「国民年金及び厚生年金の財政の現況及び見通し」（いわゆる財政検証）が8月27日の第9回社会保障審議会年金部会で公表されました。そこで今回は、この財政検証で示唆されている今後の年金制度改革の方向性について見ていくことにします。

今回の財政検証においては、「オプション試算」という形で、今後の年金制度改革についての方向性が示唆されています。

### 1. オプションA 被用者保険の更なる適用拡大

この点に関しては、従来、週30時間以上とされてきた厚生年金保険の適用範囲が、2016年10月から、501人以上規模の企業において、一定の要件を満たした週20時間以上の短時間労働者にも拡大されています。ただ現状では、その効果は40万人程度の被保険者増にとどまっており、更なる適用拡大に向けた3つの選択肢が示されています。

- ①125万人ベース：被用者保険の適用対象となる現行の企業規模要件を廃止するもので、他の要件は、維持されます。
- ②335万人ベース：被用者保険の適用対象となる現行の賃金要件（月8万8千円以上）及び企業規模要件を

廃止するもので、他の要件は維持されます。

- ③1,050万人ベース：一定の賃金収入（月5万8千円以上）がある全ての被用者に適用を拡大するものです。試算の結果、「被用者保険の適用拡大」は、年金の給付水準を確保する上でプラスであること（所得代替率や基礎年金の水準確保に効果が大きい）が確認されたとされています。

### 2. オプションB 保険料拠出期間の延長と受給開始年齢の選択

ここでは、以下の5つのパターンを選択肢として示し、試算を行っています。

- ①基礎年金の拠出期間延長：基礎年金の保険料納付年数の上限を現在の40年（20～60歳）から45年（20～65歳）に延長し、納付年数が伸びた分に合わせて基礎年金が増額されるとするものです。
- ②在職老齢年金の見直し：65歳以上の在職老齢年金（いわゆる高在老）の仕組みを廃止・緩和するもので、ここでは、20～60歳の40年拠出を前提としています。
- ③厚生年金の加入年齢の引き上げ：加入年齢の上限を現在の70歳から75歳に延長するもので、ここでも、20～60歳の40年拠出を前提としています。
- ④就労延長と受給開始時期の選択肢

の拡大：受給開始可能期間の年齢上限（支給線下げの時期）を現在の70歳から75歳まで拡大し、その場合に75歳まで働いて受給開始した場合を想定しています。

- ⑤④に①～③全てを加味した上で、加入期間と線下げ時期を75歳まで拡大し、75歳まで就業して厚生年金に加入（75歳まで働いて受給開始）した場合を想定しています。

試算の結果、「保険料の拠出期間の延長」や「受給開始時期の線下げ選択」が、年金の給付水準を確保する上でプラスであることが確認されたとされています。ただし、②については、給付水準調整後の所得代替率が、ほんのわずかですが低下するといった試算結果になっています。

### 3. 今後の見通し

2020年の通常国会には、年金制度見直しに関する改正法案が提出される公算が高いと考えられています。その内容は、今回の財政検証の結果を一定程度踏まえたものになると思われますが、高齢者雇用の問題など、関連論点とのすり合わせが必要となります。また、企業の負担増につながる内容も含まれているため、制度改革が本格的に施行されるまでには、相当な猶予期間が置かれるものと思われます。



御社の

幹事社労士の先生方必見！

# セキュリティ対策

万全ですか？

一番、狙われているのは中小企業です！



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

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

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

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



統合脅威管理

# UTM

## UTMには多数の機能が盛りだくさん！

<b>ウィルス対策</b>	<b>振る舞い検知</b>	<b>ファイアウォール IPS/IDS</b>	<b>P2P対策</b>	<b>ログ保存</b>
ソフトはいつでも最新化！社内のパソコンの台数分を一括で管理できます。	怪しい挙動は見逃さない！ウィルスの可能性があれば自動的にブロックします。	根本から鉄壁ガード！社内ネットワークの出入口を守ります。	P2P通信を遮断！怪しい相手との通信をシャットアウトします。	万が一のログ保存！原因追究には必須のログ保存ができます。

今なら、一部地域限定で無料体験デモができる！詳しくはお問い合わせください。

導入相談はお店でもお電話でもメールでも。  
OAランド日本橋ショールーム(担当:種田/タネダ)  
東京都中央区日本橋本町4-8-14 東京建物第3室町ビル1F  
TEL:0120-335-950 MAIL:nihonbashi@oaland.jp



ガーデンオフィス

検索

## 第19回

### 『外国人雇用支援の現状と展望について』

中小企業診断士  
松尾 隆 氏



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

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

#### 1. 外国人雇用の現状

平成30年10月末現在の外国人労働者は、約146万人と過去最高を記録しています（在留外国人は270万人超）。さらに東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、外国人労働者は一層増加すると予想されます。同時に不法就労者の増加や失踪者の発生も懸念されます。

高齢化の進展と労働力不足によって、令和7年には介護分野で介護職員が55万人不足、建設分野で技能労働者が50～90万人不足すると予想されています。

これらの対策として、政府は平成31年4月に改正入管法（出入国管理及び難民認定法）を通じて、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受入れる制度を創設しました。これにより従来、人手不足業種において、実習生や留学生によって対応されていたものが、新しい在留資格「特定技能」（特定技能1号および特定技能2号）を設けて、比較的幅広い分野で日本人同等の処遇での外国人雇用が可能となりました。

特定技能1号は、在留期間が最長5年、技能水準・日本語能力水準は試験で確認、当面は14業種（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食

業）で、9か国が対象（ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、タイ、ミャンマー、カンボジア、ネパール、モンゴル）となっています。今後5年間で34.5万人（うち介護6万人、外食5.3万人、建設4万人、ビルクリーニング3.7万人等）の受入れを予定しています。

外国人労働者の大量受入れの動きは初めての出来事であるため、不透明な部分もあります。他方で、専門家によって人手不足に悩む企業を支援できるチャンスでもあります（外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策211億円＜2019年度予算＞）。隣接士業等と連携しながら、安定的な定着への道筋をつけるとともに、外国人を雇用する際の手続や留意点を適切

に理解することが重要となっていきます。【付注1】

#### 2. 外国人雇用支援の特徴と留意点

##### (1) 企業サイドの意識

企業から中小企業診断士に対して「当社は外国人労働者を採用してもいいのかわ」「どうすれば優秀な外国人を採用できるか」という問い合わせが増えているのが実情です。まずは企業サイドが表面に出ないとうまくいきません。つまり、企業が外国人の雇用に対して自覚や決意を有していることが大切です。多くの中小企業では外国人労働者を現場の貴重な戦力として評価しています。

他方で、企業の安定性や持続性の

#### 【付注1】主な在留資格別外国人の雇用

高度外国人材	技術者、教授、プロスポーツ選手、経営者等
特定技能2号（熟練技能） ＜在留更新で永住可、家族帯同可＞ ↑ 更に試験に合格	1号は当面14業種（介護、建設、宿泊、農業、漁業、外食等）。 2号は現状建設、造船限定。
特定技能1号（一定技能） ＜最長5年、家族帯同なし＞	
身分に基づく資格	日本人の配偶者、永住者
技能実習生（最長5年）	働きながら技能習得（約80職種、32万人）
留学生	アルバイト（労働時間週28時間、30万人）

観点から自社がどのような目的で、どのように外国人の人材を活用していくのかを的確に説明出来ない企業の経営者も見受けられます。受入れ者の国の特徴や文化も十分理解する必要があります。

#### (2)法的な側面からの確認

企業が外国人を雇う際には、在留カード、在留資格・在留期間、就労制限の確認、ハローワークへの届出が不可欠です。

士業を含む専門家等が外国人雇用の登録支援機関となる場合、企業との委託契約を通じて、特定技能外国人に対して安定的かつ円滑に活動ができるように計画書に基づいて、きめ細かく支援する必要があります。また、登録支援機関になる要件としては、企業への支援を通じた「2年以内に業として外国人に関する各種相談業務に従事した経験を有すること」等が求められます。

#### (3)支援の多様さ

「1号特定技能外国人支援計画書」は、支援内容の記載に加え、実施予定時期等確認事項の多さが特徴的です。支援内容は、1.事前ガイダンスの提供(労働条件等)、2.出入国する際の送迎、3.適切な住居の確保・生活に必要な契約に係る支援、4.生活オリエンテーションの実施(医療機関等)、5.日本語学習の機会の提供、6.相談又は苦情への対応、7.日本人との交流促進に係る支援、8.非自発的離職時の転職支援(求職活動等)、9.定期的な面談の実施・行政機関への通報、になっています。本制度では登録支援機関が支援の全部の実施の業務を行うこととなります。

#### (4)企業・外国人労働者の課題

特定技能1号はN4以上(基本的な日本語レベル)の日本語能力が必要ですが、最大の課題は「日本語と日本文化の理解」です。そのため、OJTに加え、母国語での注意書き(職場・洗面

場・住居)の掲載・交換日誌、親睦会の開催を通じて、課題を乗り越える企業も見受けられます。

### 3. 成長性としての視点

#### (1)領域の広さ

外国人雇用の支援はコストや時間を費やす一方で、専門性を活かして幅広い業務で寄与できる機会があります。例えば、行政書士は手続関係、社会保険労務士は社会保険や助成金関係、中小企業診断士は経営運営・企業紹介、弁護士は法務関係、語学学校(国別)は通訳、送出し機関(海外)・受入れ機関(国内)は出入口の支援を、など強みを活かす分野が広がっています。

#### (2)スタートアップの強み

外国人の雇用支援は、まだ緒についたばかりですが、先行性のメリットは大きいと考えています。海外の送出し機関とのネットワークの構築、日本の語学学校との連携、各種マニュアルの整備に加え、組織的な相談機関を早期に設置することが求められます。実際、異業種交流研究会【付注2】の一部では、領域の広さをカバーするために行政書士、社会保険労務士、中小企業診断士をはじめ、弁護士、語学学校経営者と合同でインフラ作り(マニュアル等)に取り組み始めています。登録支援機関をみますと、令和元年8月末で既に全国1,968件に及んでいます。各種協同組合(実習生受入れ監理団体)、企業、行政書士、社労士、公認会計士事務所等が登録しています。

#### 【付注2】研究会の様様



### 4. 隣接士業等との連携の留意点

#### (1)多くの関係先との円滑な連携

円滑な支援には、登録支援機関が連携して支援する方が適当と判断しています。現状、複数の受入れ機関との間で支援委託契約を締結することも可能です(法務省出入国在留管理局「よくあるご質問」)。それぞれが受入れ機関として申請して、その後に支援委託契約を締結するのも一案です。まだ専門家の行う業務範囲等を関係官庁と検討する余地もあるようです。

#### (2)外国人への対応

外国人を受け入れるには、まずは「関心を持つ」ことが大切です。同時に同じ土地で暮らすわけですから、相互に理解(多文化共生)することが重要です。うまくいかなかった場合、帰国や信頼関係の喪失に繋がります(「団地と移民」安田浩一<角川書店>を参照)。さらに総合的なサポート対応(国、公的機関、専門家、地域コミュニティ)の制度整備が必要だと考えています。特に士業の方々との連携が本制度の帰趨を決めると考えています。

外国人労働者の雇用支援は、将来の社会や経済を占うとともに、隣接士業との緊密な連携の嚆矢になるのではないかと期待しています。

.....  
松尾労務経営事務所代表  
中小企業診断士  
松尾 隆

メールアドレス:  
t.matsuo.saga52@gmail.com  
中小企業や商店街の経営相談や販促を推進するとともに、人材育成、事業承継、ライフプラン等を支援。長年の金融機関勤務を経て独立。中小企業診断士、特定社会保険労務士、行政書士、宅地建物取引士、1級販売士、1級FP技能士、CFP、マンション管理士。

# CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.371【定期研修会】

～生き残る社労士になるために！～

士業に絶対必要なマーケティング思考と実践手法

## 講師

中小企業診断士 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。

営業アウトソーシング会社、営業コンサルティング会社等で法人向け営業および営業部門責任者を歴任。2013年中小企業診断士登録。2014年4月津山コンサルティング オフィスを設立し独立。2018年4月株式会社 中小企業営業支援を設立。2018年4月より東京商工会議所ビジネスサポートデスクコーディネーター着任。中小企業の最も重要な課題である販路開拓・営業力強化において具体的な実行支援を行っており、独立して5年間で約200社以上の支援経験を持つ。また、講演活動も積極的に行っており、社労士会や行政書士会などでも士業に向けた営業力強化セミナーを実施している。

## ～マーケティングの原点を学ぶ～

講義でもお伝えしていますが、2009年には420万社あった企業数が、2014年では380万社になっています。そして、2040年末には295万社に減少する見込みとも言われています。マーケットとしての企業数は縮小傾向にあるものの、社労士の人数自体は逆に年々増えており、これか

らますます競争が激化していくことが見込まれます。そこで安定的に顧客を獲得していくためには、マーケティングの考えを取り入れていくことが必須となります。

そこで、本研修会では、中小企業の販路開拓や営業強化支援に力を入れている中小企業診断士の津山先生に士業に絞ったマーケティングについて解説いただきました。

津山先生は、士業マーケティングの特性を分析して、ネックとなる点を紐解いていきます。その中で、まずは購買や契約が成立するためには、認知されることと、信用があることが必要と説きます。そして、その手法として、受注率の高い「紹介」を取っていくための営業スタイルを説明していきます。

そして、次に直営業でも使える信用を得るための「差別化」の手法について説明します。あくまで、受講者の先生方の強みを活かすということが主眼に置かれていますので、具体的に「こうすればこうなる」といった明確な像をお伝えするわけではありません。ですが、フレームワークを示し、自身の強みを当て込んでいくことで気付きを促します。また、「差別化」を強化するための「ブランディング」についても解説いただきました。

以上の手法を下敷きにして、提案によって顧問先を獲得するためのコツを

お伝えした上で、アプローチ方法を案内しています。

収録時間は1時間という短い時間ながら、士業の特性を掴んだ手法で、腹落ちして実践しやすい内容となっています。営業の効果的な手法を知りたい先生、また紹介を受けるための手法を知りたいという先生には、ぜひご覧いただきマーケティングを行う上での参考にしていただければ幸いです。

## 収録

2019年8月28日

(収録時間：1時間5分)

## 金額

幹事 ¥3,000(消費税別)

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. 競争が激化する士業マーケットをどう生き抜くか？
2. 士業マーケティングの重要性とは？
3. ライバルとどう差別化するのか？
4. 顧客の心をどう掴み、顧問先を獲得すべきか？
5. セルフブランディングとは何か？

# 口座振替システムのご案内

社労士報酬専用

## 報酬口座振替システム

### ★ご利用料金

項目	ご利用料金(別途消費税)
基本手数料(月額)	1契約(1振替日)につき <b>2,000円</b>
委託手数料	請求1件につき <b>110円</b>

※請求がない月には、ご利用料金は発生しません。

### 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。

### 報酬額に対する源泉税額・

### 消費税額の自動計算機能を搭載

### 振替日は8日、22日のどちらかを選択

※振替日が金融機関休業日の場合は、翌営業日に口座振替を行います。

顧問先さま向け

## 口座振替利用先紹介制度

- ご紹介先が口座振替をご利用いただいた場合は、会員さまに2万円の紹介手数料をお支払いいたします。
- ご利用開始3ヵ月目の請求口座数が100口座以上の場合、会員さまにさらに2万円の紹介手数料を追加支払いいたします。

### ★ご利用料金

請求1回あたり	ご利用料金(別途消費税)
100口座未満の場合	<b>7,500円+35円×請求口座数</b>
100口座以上の場合	<b>110円×請求口座数</b>

このような業種の皆さまによくご利用いただいています！



ご利用例

請求口座数	ご利用料金	1口座あたり
30	<b>8,550円</b>	<b>285円</b>
50	<b>9,250円</b>	<b>185円</b>

※請求がない月には、ご利用料金は発生しません。

資料のご請求は  
スマホでもOK!



### 振替日は8日、22日、27日のいずれかを選択

※振替日が金融機関休業日の場合は、翌営業日に口座振替を行います。

※ご契約にあたって日本システム収納による所定の審査があります。

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

日本システム収納 社労士

検索

【報酬制度・紹介制度】

ダブル  
**W**キャンペーン!

+PLUS

実施期間

2019年4月  
～2020年3月

※キャンペーン詳細は、「月刊社労士 2019/8月号」広告をご覧ください

〔制度運営者〕 **全国社会保険労務士会連合会共済会**

《フリーダイヤル》(平日 9:00~17:00)

お問合せ先  
〔委託先会社〕

**NSS** 日本システム収納株式会社



**0120-700-676**

資料請求は、このページをコピーし必要事項をご記入のうえ、FAX送信してください。

年 月 日

日本システム収納株式会社 行 (FAX 03-3667-8323 または 06-6385-9080)

事務所名 (担当者名)	(担当者: _____)
住所	〒 _____ TEL: _____
※必要な資料に○印をつけてください	
社労士報酬専用資料	顧問先さま向け資料

【個人情報の取扱いについて】こちらにご記入いただきました個人情報等は資料の送付、ご検討状況のご確認等に限り利用させていただきます。なお、今後、個人情報等に変更等が生じた場合にも、準じて取り扱います。

# 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

徳川家康（武将）が  
残した言葉から何を学ぶ…

**【経歴】**

とくがわいえやす(1542~1616)。三河(みかわ)国(現愛知県)生まれ。豊臣秀吉(とよとみひでよし)没後に関ヶ原の戦いにおいて東軍を率いて、石田三成(いしだみつなり)と対戦し、勝利。征夷大將軍に任じられ、江戸幕府を開く。

**【参考文献】**

(\*)「東照公御遺訓」(久能山東照宮ウェブサイト)

「<sup>かつこと</sup>勝事ばかり知<sup>し</sup>てまくる事をし<sup>そのみ</sup>らざれば  
害其身にいたる」(\*)

冒頭の言葉は、

「敗北から学び、逆境を乗り越えた者が、  
最終的に大きな成功をつかむ」  
ということを表しています。

織田信長(おだのぶなが)、豊臣秀吉とともに、戦国の三英傑の1人に数えられる家康。「鳴かぬなら鳴くまで待とう時鳥(ほととぎす)」という言葉でも知られ、三英傑の中でも特に忍耐強い武将というイメージがあるかもしれません。

しかし、生来の家康は、実はとても気が短い人物だといわれています。家康の気の短さを象徴する戦(いくさ)の1つに、武田信玄(たけだしんげん)と対峙した三方ヶ原(みかたがはら)の戦い(1572年)があります。

この戦で、家康は上洛を目指す信玄が、敵である自分の居城を攻めずに素通りしようとしたことに腹を立て、兵力差があるにもか

かわらず、武田軍に攻撃を仕掛けてしまいます。結果は大敗、家康は多くの家臣を失いながら、命からがら城へと逃げ帰ります。自分の短気な性格のせいで大きな敗北を味わった家康は、後年この戦での憔悴(しょうすい)した姿を肖像画として描かせ、自分への戒めとして生涯離さなかったといわれています。

信玄の死後、家康は同盟を結んでいた信長とともに武田氏を滅ぼし、大大名となりますが、本能寺の変(1582年)で信長が討たれると、その家臣である秀吉への臣従を余儀なくされます。しかし、家康はその立場を受け入れ、10年以上もの間、自分が天下を取るチャンスを虎視眈々(たんだん)と待ち続けたのです。

家康の中には、「気の短さを克服しなければ、三方ヶ原の戦いのような敗北を再び味わうことになる」という思いが少なからずあったのでしょう。過去の敗北を決して忘れまいとする家康の姿勢は、次の言葉からもうかがい知ることができます。

「<sup>のそみ</sup>ここに望<sup>いた</sup>おこらば困窮したる時を思ひ出すべし」(\*)

秀吉の死後、家康は関ヶ原の戦い(1600年)で、秀吉の家臣だった石田三成を倒し、征夷大將軍に任命されます(1603年)。武家としてトップの地位を手に入れた家康でしたが、豊臣家とこれに従う多くの大名が依然として天下取りの障害となっていました。そこで家康は、豊臣家を滅ぼす大坂冬の陣・夏の陣(1614年・1615年)までの間、再び忍耐の時期を過ごすことになります。

家康は征夷大將軍に就任した時点ですでに60歳を超えていました。「人生50年」といわれたこの時代に、高齢の身でチャンス待ち続けるのは、勇気のいる選択だったかもしれません。

しかし、短気な性格のせいで失敗した経験を忘れず、耐え忍んだことが、最終的に家康を天下人に押し上げ、250年以上にわたる江戸時代の礎を築いたのでした。

ビジネスでも、競合の動きを見るためなど、あえて「待ち」に徹し、耐え忍ばなければならないときがあります。しかし、経営者にとって「待ち」に徹するというのは、ある意味、行動を起こすよりもつらいことです。

行動を起こせば、それに応じて何らかの結果が返ってきます。結果が良ければ「自分の行動は正しかった」、悪ければ「改めるべきところがあった」と振り返ることができるでしょう。

一方、「待ち」に徹するというのは、競合の動きなどに目を光らせながら、将来の成功のための下準備を進めることです。この下準備は、短期的に結果を出すためのものではないため、経営者は「『待ち』に徹するという選択が本当に正しいのか」について、確信を持つのが難しいのです。これはとても怖いことです。また、経営者が大きな行動を起こさない状態が続けば、「なぜ社長は動かないんだ……本当に大丈夫なのか?」と言い出す社員も出てくるでしょう。

そうしたとき、経営者に試されるのは「自分の直感を信じ抜く勇氣」です。経営者がこれまでの人生で培ってきたビジネスの経験値は、並大抵のものではありません。たとえすぐに答えが見えなくても、自分の信じたタイミングが来るのを待つのです。

忍耐はいつか実を結びます。成功をつかんだときは、経営者は社員の手を取って「『待ち』に徹したかいがあった」と喜びを共有しましょう。社員は思うはずです。「この社長についてきてよかった」と。そのときこそ、「ここまで一緒に耐えてくれてありがとう」と、社員に心からの感謝を伝えることを忘れてはなりません。

以上(2019年7月作成)

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

※上記内容は、本文中に特別な断りがない限り、2019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5回

# 「従業員トラブルアドバイス・解決技術」

～性格応用心理学(エニアグラム)・顧問コンサルタント入門～



### ビジネス能力開発株式会社 代表取締役 安村 明史 氏

一般社団法人日本コミュニケーション協会代表理事。リクルート系コンサルタント会社を経て、NHKクローズアップ現代から取材を受ける、対人支援のプロコンサルタント。厚労省 雇用・能力開発機構「コーチング技法」テキスト執筆者。財務省研修の講師などを歴任。大学院教授への指導(心理学)はもとより、社労士へのコンサルティング指導は、東京を中心に北海道、山形、兵庫、和歌山など全国に500人以上。毎日、履歴書を見て欲しい、人事アドバイスが欲しいとの依頼がある。



### 看護師の離職を留ませ、重度の糖尿病の症状を軽減させた事例

数年前、関西のある大きな病院で人事コンサルティングをしていた時のことです。私は、1年半の間、東京から大阪まで通い、月4日間、看護師長と看護師へエニアグラムを教えていました。その目的は、「離職の防止」「看護師・介護士間のコミュニケーション向上」「職員と患者さん、利用者さんとのトラブル解決」「職員の業務力向上」でした。

そのような中、看護師長から個別に相談を受けました。部下である男性看護師が離職を申し出ているので、面談に同席して欲しいとのこと。早速、その看護師から話を聞いてみると、ある夜勤の夜、患者からナースコールがあり、駆け付けてみると患者が吐血していたとのこと。緊急事態であり、当然すぐに当直の医師に連絡を取りました。その医師は、アルバイトの医師でした。病室で待っていましたが、待てど暮らせど医師は来ません。1時間以上たって、やっと医師は顔を見せ、その時は事なきを得ました。しかし、看護師は、その夜の不安や恐怖を忘れることは出来ずに、辞めたいと訴えていました。

その看護師は、マスオさんタイプ(タイプ6)でした。フジテレビの「サザエさん」に登場するフグ田マスオさんは生真面目で不器用。お人好し過ぎて、損をすることが多い。しかし、サザエさんの良き夫であり、良き父でもあります。家族の潤滑油的存在で、自分の生きる環境が「安心」「安全」であることがとても大切であり、他者に、特に大きな組織や権力に「守られている」ことを無意識に求めています。そのようなマスオさんタイ

プの看護師が、その事件の夜に味わった不安と恐怖は、どれほどだったでしょう。看護師長は、エニアグラムをよく理解し、またその看護師の性格タイプを知っています。そしてその看護師長は即座に「その医師を辞めさせる」と言い切りました。そして、その看護師の不安な心情に寄り添い、そのような不安や恐怖を与えて申し訳なかったと、看護師に頭を下げました。その時の話し合いの時間は、40分くらいであったと思います。最終的には、その看護師は、思いとどまって「一緒に頑張ります」と言ってくれました。

今、看護師は人材不足で売り手市場であり、支度金として30万円を支給するところもあるなど、転職がしやすい職業になっているため、離職を食い止めることは難しいと考えられています。そして、離職原因の80%は上司であるとも言われる中で、即断即決で当の看護師を守ると発言した看護師長のメッセージは素晴らしいものでした。「もう少し考えてみてくれ」や「上の者と相談してから」などと言わずに、「私が、あなたを守る」という直接的なメッセージは、マスオさんタイプに最も大きな影響力を与えるからです。

また、この病院では、患者さんに対してもエニアグラムで効果を発揮しています。ジャイアンタイプ(タイプ8)である重度の糖尿

病患者は、病院泣かせの方でした。ジャイアンタイプは、まず医者の方のことを聞きません。「俺の身体は、俺が一番よく知っている」と言います。薬を処方されても飲もうとしません。薬によって、自分が支配・コントロールされると感じて、薬をゴミ箱に捨てます。このような困った患者には、どうすれば良いのでしょうか。ここで重要なことは、ジャイアンタイプである特徴を利用して、薬を飲ませるテクニックを使うということです。それは、ジャイアンタイプが持つ、メリット、デメリットによってモチベーションが決まるという原理を使います。ジャイアンタイプが、薬をのむメリットとは何か?身体が良くなることでは無く、損をしないということです。たった一言、「この薬は高いですよ」と言えば、ジャイアンタイプは必ず薬を飲みます。この病院の看護師は、エニアグラムに基づく方法で、重度の糖尿病患者の症状を軽減することに成功したのです。

(次号につづく)



# CHUKIDAN おすすめ本

## RECOMMENDED BOOK

### 働き方改革関連法完全対応 就業規則等整備のポイント —改正法と実務解説・規程例—

著：白石紘一、山本喜一、織田純代  
価格：3,600円(消費税別) 出版：新日本法規出版

平成30年の通常国会において、働き方改革推進法が成立しました。罰則付きの時間外労働の限度時間の設定や有休5日付与の義務化をはじめとする労働基準法の改正のほか、パートタイム労働法など、改正された法令は多岐にわたります。企業はこれら一連の改正に対応するため、就業規則や規程、労働者向け書面等を整備する必要があります。本書では、「働き方改革」に関する政策立案に携わった専門家が、改正法とそれに伴う実務対応を解説した上で、関連する就業規則等を豊富に掲げ、整備前後の条項を対比させながら留意点を解説しています。令和元年7月までの改正省令・ガイドライン・通達も踏まえており、最新の内容となっています。



### 小さな会社の働き方改革 就業規則が自分でできる本

著：有限会社人事・労務  
価格：1,600円(消費税別) 出版：ソシム

本書は、その名の通り「小さな会社」の社長や人事担当者が「自分」でも、働き方改革に対応した就業規則がつかれるように、できるだけ重要なポイントにしぼって、規定のポイントについて解説をつけています。しかし、規定だけで「働き方改革」を実現するには限界があります。本当の働き方改革とは、一人一人が仕事に使命感を持ち、幸せな気持ちで働くこと。そのためには「当社は本業を通じて何を実現しようとしているのか(何で社会に貢献できるのか)」ということを明確にし、その会社で働く社員がそのことを理解し、自分の人生と重ね合わせることでしか実現できません。この書籍では、就業規則などの規定以外に本当の意味での働き方改革を実現するために必要となる「組織開発」にかかわるコラムやツールを各章の終わりに掲載しています。ハード(規定)だけでなく、ソフト(組織開発)も含めて、中小企業がどのように働き方改革をすすめていくべきかの参考になる1冊です。



### 定年退職前に知っておきたい セカンドライフの基礎知識

著：本間邦弘、河内よしひ、木村誠、高橋夕子  
価格：540円(消費税別) 出版：労働新聞社

年金問題については、生涯の課題であり話題の中心といえます。本書は、定年退職後の年金やライフプラン、介護、退職後のさまざまな選択肢などについて、定年再雇用者向けのセミナーを多数開催している社労士やファイナンシャルプランナー、ケアマネージャーなどの専門家が執筆しました。セカンドライフセミナーのテキストとして、そのまま使える一書です。



### アジャイル型人事マネジメント ～実践 組織をもっと柔軟に目標を達成する!

著：高山正  
価格：1,600円(消費税別) 出版：セルバ出版

「アジャイル」という単語は、普段あまり聞きなれない言葉かもしれませんが、直訳すると「すばやい」「俊敏な」あるいは「柔軟な」といった意味になります。主にソフトウェア開発において使われる用語で、ガチガチの計画に沿って開発するのではなく、すばやく、柔軟に、試行錯誤を繰り返しながらより良い製品をつくりだすという思想に基づいています。これは、人事制度においても当てはまります。期首に立てたガチガチの目標や、決まりきった評価基準に盲目的に従うのではなく、状況に応じて適応し、新たな目標や基準をつくり出すことが大切なのです。本書では、これからの時代の新しい人事制度の考え方や手法について、具体的事例などを交えながら、わかりやすく解説します。



ご紹介する書籍を募集しています

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

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



「易経」は紀元前10世紀頃に成立した東洋最古の文献です。古代から帝王学の書として組織のトップに読み継がれてきました。欧米では「Book of Changes (変化の書)」と呼ばれ、時代を生き抜くためのリーダーの原理原則を今に伝えています。社労士であると共に易経の講師も務めている筆者が、先生方の顧問先指導や事務所経営に活用いただける視点で、この古典の叢智を紹介いたします。



まこと  
**伊勢事務所株式会社**  
**代表取締役 飯田 吉宏 氏**

社会保険労務士・中国古典講師。

2004年社労士として独立。2013年より竹村亜希子氏(易経研究者)から哲学的解釈の易経を継続して学ぶ。現在は、社労士の知見に易経のエッセンスを取り入れた人材・組織開発を得意とし、リーダー・後継人材の育成支援に注力している。仏教寺院などで易経講座の講師を務めながら、コンプライアンス・労務管理関連のテーマを中心に、全国の商工会議所や法人会など各種団体での講演・セミナーにも登壇している。

## 龍の成長モデル(乾為天)が伝える、リーダーの在り方(1)

易経の64の物語の中で、最もわかりやすく現実に応用しやすい話に、龍の成長過程を表現したストーリーがあります。龍を王様の変容に見立てたこの話(「乾為天」)は、「言志四録(佐藤一斎)」や「都鄙問答(石田梅岩)」といった日本の名著にも、その語句が登場しています。これから2回に渡り、現代に通じるリーダーの正しい在り方を、乾為天をモデルに読み取っていきましょう。

### 龍は「陽の力」の象徴

陰陽論において、易経は「龍」を陽の象徴として扱っています。それは龍が古来より人々に恵みの雨をもたらす存在だと信じられてきたからです。国に置き換えると、王様が「陽」で民衆は「陰」。つまり、龍そのものが人間社会でのトップの存在意義に喩えられ、その役割を伝えられてきたのです。

日光東照宮の建造物には、龍をモチーフにした装飾や描写が点在しています。江戸幕府と中国思想の関係性を鑑みると、文化背景としての龍の存在の大きさがよく表われている例だと思えます。

### 易経が教えるリーダーの行動原理

易経のすべての物語は、冒頭にその話の当事者に適した行動原理を凝縮して提示しています。64話の最初に置かれている乾為天は、この一文から始まります。

「乾は元いに亨る。貞に利ろし」(乾、元亨。利貞。)

「乾」は剛健かつ創造性を意味します。これを自然である「天」の機能に配当し、乾為天(乾を天と為(な)す)という名がつけられました。「元」は大いなる始まり。「亨」は健やかな成長。「利」は開花と実り。最後の「貞」で実が落ち、次のステージへの準備が始まります。これは四季の循環であり、「天」は時期によって様相を変化させ、人間の暮らしに伴走します。

易経は、現実世界においてもリーダーがこの法則性を尊重し、状況に応じて自らを変えながら人々を導くことを勧めているのです。前の文を解説した文章が続きます。

「大いなるかな乾元、万物資りて始む。乃ち天を統ぶ。雲行き雨施し、品物形を流く。大いに終始を明らかにし、六位時になる。時に六竜に乗じ、もって天を御す」(大哉乾元、万物資始。乃統天。雲行雨施、品物流形。大明終始、六位時成。時乘六竜、以御天。)

### (現代語訳)

偉大なる乾の創造力、その力を受けて万物が始まる。乾は天道を統御する根元である。雲は大空に流れ、雨は大地を潤す。この天の力を受けて、

万物は様々な形を表わして天地の間をうめつくす。龍の物語は潜伏から飛躍に至る万物の全過程を明らかにする。六段階によって各々の時点を示し、その時に応じて六頭の龍に託し、天を御していく。

<「中国の思想Ⅶ『易経』(丸山松幸訳・徳間書店)」を参考に筆者作成>

### ■龍の成長の六段階

龍の名前	段階の状況
亢龍 (こうりゅう)	昇り過ぎて雲がついてこれず、雨を降らせられなくなる龍。衰退時代に入ったことを自覚する。
飛龍 (ひりゅう)	空を飛び、雲を引き連れて大地に雨を降らす龍。全能力を発揮し、成果を社会に還元する。
躍龍 (やくりゅう)	飛躍の試行をする龍。実力は十分だが、そもその目的を確認する。
乾陽 (けんてき)	身につけた型を使い、独自性を生む龍。PDCAを回す。プロとアマの境い目。
見龍 (けんりゅう)	外の世界に出てきて師と出会い、物事の基礎を身につける龍。師を通じて型を徹底的に学ぶ。
潜龍 (せんりゅう)	水中に潜み隠れる龍。力がなく無名の時代。相手にしてくれる者もない。

乾為天は龍の変容を使って、成長過程に応じた「やるべき事」を教えます。そして龍が大空を飛翔し、大地に雨を降らして社会貢献を果たす段階(下から5番目)を物語のハイライトに設定しています。

1つ考えたいのは、龍は単独では雨を降らせられないということです。実際に雨を降らすのは龍に寄り添う雲です。日本画には決まって龍と雲がセットで描かれます。龍が陽で、雲が陰。陰陽が交わらなければ雨は降りません。

組織で考えると、龍は経営者で雲は従業員になります。当然ながら、社会に必要な商品・サービスを広め、関わる人々に貢献するには、雲の存在が不可欠です。

いかに雲を呼べる経営者へと成長し、雨を降らせられる人材に育てるか。人手不足のいま、表面的な労働環境や労働条件だけでなく、経営者自身の在り方や人間性、マネジメント力も問われているのは間違いありません。社労士にとって経営者はおお客様です。しかし、同時にご本人が指導の対象であることも忘れてはいけません。そして何より私たち自身も社会に雨を降らすに相応しい存在であるよう自らを律し、日々成長を続ける必要があります。

今回は各龍の特徴を通じて、私たちの仕事への応用を考えていきます。

※参考文献 「リーダーの易経」(竹村亜希子著・角川SSC新書)、「易」(本田濟著・朝日選書)

(次号につづく)

公式キャラクター(兼広報担当)連載

## 「ダン・チューキチが語る!」vol.8

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

第8回となる今回は「電子ブック『実録 社会保険労務士の昭和史』」のご案内です!

読書の秋!  
社労士創成の歴史に  
触れてみませんか?



### 「電子ブック『実録 社会保険労務士の昭和史』」とは?

「電子ブック『実録 社会保険労務士の昭和史』」は、社会保険労務士創成の歴史をしたためた書籍を電子ブックで閲覧いただけるサービスです。

本書は、専門紙(誌)記者であった著者の鈴木輝男氏が、社会保険労務士制度の起源、変遷、発展の様子について、40年に及び取材メモを書き起こした貴重な1冊です。社労士の前身・労務事務代行業から国家資格の労務管理専門士業へ、先人たちが歩んだ波乱万丈の40年をつまびらかにしていきます。無料でご覧いただけますので、ぜひご一読いただければ幸いです。



※幹事社労士の先生が閲覧するにはお申し込みが必要です。幹事社労士高度化事業へご協賛いただいている先生は、常任幹事社労士用のユーザー名・パスワードでお読みいただけます。

←中企団ホームページ(<https://www.chukidan.com>)から以下バナーをクリックのうえ、お申込み・ご覧ください。

お問合せ先

本サービスに関するお問い合わせは 下記までお気軽にご連絡ください!

中小企業福祉事業団 事業部

TEL 03-5806-0298

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

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」

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

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

中企団ホームページ

<https://www.chukidan.com>

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

# 中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT

1

## 損保ジャパン日本興亜の「社会保険労務士賠償責任保険」に 多くのお問い合わせをいただいています。

本保険制度は、従来の社労士賠償責任保険の補償内容をカバーしつつ、損保ジャパン日本興亜のサポート力と、中企団会員のスケールメリットを活かしたものです。**お得な保険料**で、ご加入いただけることから、連日多くの問い合わせをいただいています。

幹事社会保険労務士の皆さまが毎日安心して業務を行っていただくために、ぜひこの機会に加入をご検討ください。

■保険の内容：社会保険労務士賠償責任保険を基本補償とし、オプションとして事務組合担保保険、情報漏えい保険をご用意いたしました。

■お申込・保険料振込締切：2019年11月20日(水)まで

■保険期間：2019年12月1日(日)午後4時～2020年12月1日(火)午後4時まで

■お問い合わせ先：損保ジャパン日本興亜保険サービス株式会社 団体職域第二部 中企団担当  
〒163-0441 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング41階  
TEL:03-6279-0654 FAX:03-6279-0695 MAIL:medical@sjnk-is.co.jp

※詳しい内容は同封のパンフレットをご覧ください。

REPORT

2

## CUBIC(キュービック)「幹事社労士の先生と新規企業様 お申込無料キャンペーン」を 開催しております。

近年、採用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、幹事社労士の先生方から人材・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。

そこでこの度、まだCUBICをご利用いただいていない先生や、CUBICを拡販していきたいという先生のために、「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：11月末日受付分まで)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いただけます。

※CUBICの詳細、提案書等のツールにつきましては、中企団ホームページをご覧ください。

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

※中企団定期研修会「適性検査(CUBIC)の活用法」も絶賛販売中です。併せてご参照いただければ幸いです。

REPORT

3

## 消費税率改定に伴う、価格変更について。

10月1日からの消費税率の引上げに伴い、弊団が提供するサービスにつきまして、消費税率10%を適用しております。お振込みの際などは、今一度金額に間違いはないかご確認の上、お支払いくださいますよう、よろしく願いいたします。



社会保険・労働保険の  
申請手続き



e-Gov API連携  
電子申請



勤怠管理 & 給与計算



手続進捗管理



マイナンバー対応



顧問先向けアプリの提供

期間限定キャンペーン実施中! ※詳しくはお問い合わせください。

## ライトプラン

LITE PLAN

- ✓ 電子申請ソフトを検討中
- ✓ 一人で業務を行うことが多い
- ✓ 初めて業務ソフトを利用する

## ベーシックプラン

BASIC PLAN

- ✓ これから従業員が増える
- ✓ 複数人で業務を行うことが多い
- ✓ 事務組合を設立または設立予定
- ✓ 顧問先アプリを利用してみたい

## ハウプラン

HOUSE PLAN

- ✓ 手続きの進捗を一括管理したい
- ✓ 顧問先アプリで顧客拡大したい
- ✓ 顧問新規開拓ツールを探している
- ✓ 大規模顧問先に対応したい

## 顧問先企業をお手伝いするネットde顧問シリーズ

### ネットde明細



WEB 給与明細閲覧で、印刷  
や発送の手間や費用を削減

### ネットde就業



複数支店の勤怠情報も簡単集計  
給与計算とらくらく連動

### ネットde受付



業務連絡、入退社、移動等の  
連絡を顧問先からネット受付

### ネットde台帳



総務担当者が、従業員の基本  
情報や保険料を検索・閲覧

### ネットde賃金



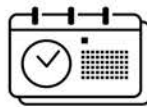
社労士事務所と連携できる  
顧問先向け給与計算アプリ

### ネットde規則



就業規則を、改訂履歴含めて  
簡単公開、従業員が検索・閲覧

### ネットdeスケジュール



スケジュールや業務連絡、当番表等  
共有できる便利なグループウェア

### ネットde精算



出張費や接待費などの経費  
精算をペーパーレスで管理



WEBリニューアル!

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



**MKS** 株式会社 エムケイシステム

■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号

●東京オフィス 03-5803-3400

●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●大阪オフィス 06-7222-3389

●福岡オフィス 092-716-9062