

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

127
2019-Dec

CONTENTS

- パワーハラスメント対策の法制化
～その影響と実際
- 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

パワーハラスメント対策の法制化 ～その影響と実際

～法制化前後のパワーハラスメントに関わる裁判や法施行を前にした行政の動向について～

改正労働施策総合推進法の成立によって、パワーハラスメント対策が法制化されました。本稿は二回にわたって法制化に関連した司法・行政の動きをお伝えいたします。

岩谷・村本・山口法律事務所 弁護士
村本 浩 氏

大阪府出身。京都大学法学部卒業後、京都大学法科大学院に進学、その年に司法試験に合格。2007年に弁護士登録（大阪弁護士会）して弁護士としての道を歩み、今に至る。労働法を得意としており、適正な労務管理・紛争予防に向けてのアドバイスを行うとともに、労使紛争発生時の示談対応、労基署対応、団体交渉の立会い、労働審判手続・仮処分手続・訴訟手続の代理、労働委員会・労働局におけるあっせん手続の代理などを手掛ける。また、各地方の社労士会の研修講師として、多数の講演を行っている。



1. パワーハラスメント防止対策の法制化の経緯

令和元年5月29日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立した。本法では、女性活躍推進法の改正とともに、ハラスメント対策の強化を内容とした「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）の改正によりパワーハラスメント防止対策の法制化がなされた。改正労働施策総合推進法の施行は、公布後1年以内の政令で定める日となる（パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は公布後3年以内の政令で定める日までの間は努力義務となる）。

2. パワーハラスメント防止対策の法制化の概要と今後の行政の動き

(1)改正労働施策総合推進法の概要

労働施策総合推進法改正によるパワーハラスメント防止対策法制化は、①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設し、あわせて措置の適切・有効の実施を図るための指針の根拠規定を整備し、②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備することを内容とする。

(2)パワーハラスメントの定義

改正労働施策総合推進法第30条の2 第1項において、事業主が講ずべき措置の対象であるパワーハラスメントの内容が、初めて、法律上明示された。

第30条の2（雇用管理上の措置等）

1 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないように、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な措置を講じなければならない。

(3)事業主が講ずべき措置・不利益取扱いの禁止

今回の改正労働施策総合推進法自体には、具体的にどのような雇用管理上の措置を講じなければならないのかは明示されておらず、今後策定する指針において具体的に示されることになる（以下、改正労働施策総合推進法に基づき策定予定の指針を「パワハラ指針」という）。分科会報告書では、事業主が講ずべき措置等の具体的内容については、パワハラ指針において以下の内容を示すことが適当としている。

- ・事業主における、職場のパワーハラスメントがあつてはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周知・啓発等の実施
- ・相談等に適切に対応するために必要な体制の整備（本人が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと）
- ・事後の迅速、適切な対応（相談者等からの丁寧な事実確認等）
- ・相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

パワーハラ指針において具体的に規定される事業主が講ずべき措置は、男女雇用機会均等法に定めるセクシュアルハラスメントに対する事業主が講ずべき措置とほぼ同様の内容になると予想されるため、多くの事業主が、就業規則においてパワーハラスメントの禁止と違反した場合の懲戒処分を定め、セクシュアルハラスメントと併せてハラスメントの相談窓口を設置していることを踏まえれば、改正労働施策総合推進法の施行に当たって事業主として追加で講ずべき措置はそれほど多くないと思われる。

また、第30条の2第2項では、労働者がパワーハラスメントの相談を相談窓口等に行ったり、パワーハラスメントの調査において事実を述べたことを理由として不利益な取り扱いをすることを禁止している。

(4) パワーハラ指針の策定

改正労働施策総合推進法第30条の2第3項から第6項においては、パワーハラ指針を策定するにあたっての根拠規定が整備されている。このようにパワーハラ指針については根拠規定があるため、今後の裁判例において、パワーハラスメントの有無が争点となる場合に、判断指針としてある程度、裁判官から尊重されることになるのではないかとと思われる。

第30条の2(雇用管理上の措置等)

- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、指針を定めるときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

3. 改正労働施策総合推進法成立前後の裁判例の紹介

(1) キムラフーズ事件(福岡地判平成31年4月15日)

本事案では、裁判所は、被告代表者が、原告のミスを怒鳴って、肘で原告の胸を突いた行為、原告の背中を叩いた等の行為は、いずれも原告の身体に対する暴行であり、被告代表者がこれらの行為に及ぶ必要性があったとは認められないから、原告に対する違法な攻撃として不法行為に該当すると判断した。原告が機械を誤操作したため危険を避けるために行った行為であるとの被告らの主張に対し、そのような切迫した危険性や必要性がうかがわれる事情はないとして、危険を避けるためにやむを得ず、または咄嗟に行った行為であるとは認められないとした。改正労働施策総合推進法におけるパワーハラスメントの定義においても「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」として同様の認定になる。

また、裁判所は、被告代表者が「私はあなたのことは全く信用していない」、「給料に見合う仕事ができていると判断したら給料を減額する」等の発言は、もはや業務指導の範囲を超えて、原告の名誉感情を害する侮辱的な言辞や威圧的な言動を繰り返したものと いわざるを得ず、原告の人格権を侵害する不法行為に当たるといべきであると判断した。

(2) 神戸地豊岡支部判令和元年7月12日

本事案は、短期大学の学長が、降職処分を受けた事務職員に対して「納得できなければ裁判でもすればいい。裁判すれば、ここには居られなくなる」と言ったことがパワーハラに当たるとされた事件である。実際に当該職員が訴訟を提起したが大学側から特段の不利益を被っていないこと、大学側も学長に対し当該言動を不適切と判断し譴責の懲戒処分をしていたことから、当該職員が被った精神的苦痛は大きいとまでは言えないとして、10万円が相当であると判断している。改正労働施策総合推進法において、事業主として講ずべき措置として、パワーハラスメントに係る相談の申し出があつた場合、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認、その後の適正な対処ができるよう体制を整える等の義務が課せられるが、反面、適正な対処を行うことが慰謝料金額の減額事由となることは事業主としても体制を整備するメリットになるろうかと思われる。

2月14日の弊団特別研修会でハラスメント対策について村本先生にご講義いただきます。ご案内まで今しばらくお待ちください!

業種特化社労士の視点から 第20回 『保険代理店編』

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。

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所 社会保険労務士・行政書士 森 慎一 氏

立教大学法学部卒。進学塾講師、都内社会保険労務士事務所勤務等を経て2013年に独立。人事労務管理の相談、就業規則の制・改定、労務コンサルティング、社会保険手続き代行など会社経営のサポートに携わる傍ら、学校でのワークルール教育などの社会貢献活動にも積極的に参加している。近著に「保険代理店の人事・労務管理と就業規則」(日本法令)がある。



(1) 保険代理店業界の現状

保険代理店業界は、近年厳しい経営環境にあります。もともと少子化で新規顧客となる若者の数が減少していることに加えて、保険販売の経路(チャンネル)が多様化するなど、競争が激化しているためです。読者の皆様も「よろしければ私が相手とお話ししましょうか」でおなじみの自動車保険のテレビCMを見ない日はないのではないでしょうか。これは保険代理店を通さない保険会社による直販で、手軽さを武器に販売を伸ばしています。また、規制緩和により銀行や郵便局などの窓口でも保険商品を取り扱えるようになり、有力な販売窓口となっています。さらに同業の大手保険代理店が店舗型のいわゆる保険ショップをショッピングモールなどに出店し、アクセスの良さを売りに業績を伸ばしています。このように少ないパイの奪い合いとなっているのが業界の現状といえてよいでしょう。

一方で、厳しい環境の中で生き残り戦略を立てて実行している保険代理店もあります。たとえば、リスクの多様

化への対応や保障(補償)内容の見直しを売りにするコンサルティング営業に力を入れたり、富裕層や法人への営業、特定の業種、地域に特化したりするなどです。従来型の保険営業で売り上げを伸ばすことが徐々に困難になる中で、選択と集中、新たなニーズの掘り起こしなどにより業績を拡大する保険代理店もあります。

このように保険代理店業界は、今、変化の激しい時代です。そのため、保険代理店の統合・淘汰も今後進むと見られています。さらに、保険代理店にも他の業界と同様に経営者の高齢化と後継者の問題も抱えており、保険会社(メーカー)が積極的に保険代理店同士のM&Aを後押ししていることから、この動きは加速するものと思われます。

(2) 保険代理店の労務管理の特徴

代理店の労務管理と聞くと、読者の皆様は、専ら外回り営業をしていて、報酬は歩合給といういわゆる「保険外交員」を思い浮かべるのではないのでしょうか。それはそれで正しいのです

が、他の業種に比べるとやはり特殊な部分があります。たとえば、業務に関する裁量の幅が非常に広いことや、歩合給制が大部分を占める給与体系(実質的にフルコミッションの場合もあります。)であること、従業員が営業経費を負担している場合があることなどです。

このような特殊性が生じている要因の一つに、かつて多くの保険外交員が「委託型募集人」であったことがあります。委託型募集人とは、保険代理店から保険募集等の業務の委託を受けて営業活動を行う「個人事業主」をいいます。保険代理店の営業は長年このような非雇用型の委託型募集人が多くを担っていました。

しかし、平成26年に金融庁(保険業の監督官庁)が代理店による管理等が適切に行われていないことなどを理由に委託型募集人の禁止を打ち出しました。そのため、多くの委託型募集人が労働契約による労働者へ移行することになったのです(「委託型募集人の適正化」)。このときに、保険代理店から社会保険の加入や就業規則の作

成などの依頼を受けた方も多いのではないのでしょうか。

こうして、保険外交員は少なくとも形式的には労働契約に移行したわけですが、今でも個人事業主だった頃の仕組みを色濃く残しており、従業員もそういう意識を持っている場合もあるようです。そのためもあってか、これまで労働紛争もなくきているケースも少なくありません。

しかし、最近になって、保険代理店業界でも労務トラブルが発生していることが新聞等で報道されました。特に大きく取り上げられたのが多額の営業経費(システム利用料、見込み客の紹介料(リーズと呼ばれます)、パンフレット代、名刺代など)の負担で、月数十万円が控除されていた事例もあつたとされています。すでに訴訟も提起されており、この裁判の動向については注意が必要です。

(3)求められる労務管理のポイント

以上をふまえて、特に問題になりやすい労務管理上のポイントとして、①労働時間、②賃金にまつわる問題を取り上げます。なお、保険代理店といっても、中には事務社員もいますし、保険ショップ(店舗)に常駐している場合もありますので、どのような働き方をしているのかよく確認してください。以下では、保険代理店に特徴的な保険外交員について述べます。

①労働時間について

保険外交員の場合、事業場外みなし労働時間制(事業場外みなし制)を適用されていることが多いです。しかし、事業場外みなし制の場合、「労働時間を算定し難い」という要件に該当するかどうかについて厳しく判断された裁判例もみられるため、事業場外みなし制が適当かどうかは、実態を踏まえ

てアドバイスする必要があります。

事業場外みなし制の適用が難しい場合には、適当な労働時間制度を検討する必要があります。急なアポイントなどもあるため、変形労働時間制はなじまないでしょう。むしろ、営業活動の大部分が本人に任されている場合には、フレックスタイム制が適している場合もあります。なお、労働時間の把握方法は、直行直帰も多いことから、自己申告制となることが多いでしょう。

②賃金について

保険代理店の賃金は業界の色が強く出る部分です。前述のように、歩合給制が賃金の全部か大部分を占めているケースが多いですが、最低賃金をクリアするために、十数万円程度の固定給を支払って、歩合給を上乗せしているケースもよく見られます。

なお、歩合給部分が事業所得として支払われている場合がありますが、労務管理上は労基法上の賃金として考えます。

以上の点をふまえ、賃金関係で問題となりやすいこととして、2点取り上げます。

1点目は、時間外手当等の割増賃金です。事業場外みなし制であれば、時間外労働は発生しないようにも思われますが、顧客の都合で休日に営業活動をしている場合もあるので、注意が必要です。また、歩合給制であっても時間外労働に対する割増賃金が必要なのは当然ですが、歩合給部分の割増賃金の計算方法が特殊であるため、専門家によるサポートが必要となるでしょう。

2点目は、戻入(れいにゅう)の問題です。戻入とは、保険契約が早期に解約された場合に、一旦支払われた手数料を保険会社に返還することをいい

ます。そのため、一度支払った歩合給を賃金から控除することになるのですが、これも金額によってはトラブルに繋がりがやすい仕組みのように思われます。筆者としては、手数料の一部をプールして、その中で清算し、残ったものを賞与として支払うような仕組みを勧めたりします。もっとも、保険代理店側の納得を得られないようであれば、ルールを就業規則等で明確にするなどトラブル防止のための対策をとることになるでしょう。

(4)保険代理店業界へのアプローチを考える先生方へのアドバイス

以上のように、保険代理店の労務管理はまだまだ行き届いていないところが多く残されていますが、前述のような訴訟が報道されたこともあって、保険代理店の経営者の方の危機感も徐々に高まっているように感じます。これからは、より労働関係法令に即した社内体制の整備のために、社会保険労務士に対するニーズが高まることが考えられます。

依頼を受けるためのアプローチとしては、社会保険労務士として開業していれば、保険代理店とは何らかの繋がりができることも多いと思いますので、その関係を大切にすることが一つの入口になるでしょう。私の場合は、あまり仕事がなかった頃に、誘われるままに何度か会っていた営業の方を通じて、社長から声がかかったということもありました。また、保険代理店からの依頼はなくても、信頼関係が築ければ、保険代理店の顧客を紹介してもらったり、共同でセミナーを開催したりするなど、別の形で仕事になる場合も出てくると思います。

～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「ワーク・ライフバランス／健康経営」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場合「ホワイト企業」と認定しています。

「柔軟な働き方」の設問項目は下記の通りです。

■ホワイト企業認定「柔軟な働き方」の審査項目

1	柔軟な働き方について、その重要性や意義を全社方針として明確にし、発信している。
2	柔軟な働き方ができるよう、以下のような就業場所に関する勤務制度を導入している。かつ過去1年以内に制度の利用実績がある。 ・在宅勤務制度、テレワーク制度 ・モバイルワーク勤務 ・サテライトオフィス勤務 ・社員本人が勤務地を選択できる制度 ・勤務地限定への職種／コースへの転換制度 ・一定期間、転勤や異動を免除する制度 ・副業、兼業に関する制度
3	柔軟な働き方ができるよう、就業時間に関する柔軟な勤務制度を導入している。かつ過去1年以内に制度の利用実績がある。

3	・フレックスタイム制度 ・短時間勤務制度(1日／週／月の所定労働時間の短縮制度 ※法律で規定されている以上のもの) ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・時間外労働免除・制限(※法律で規定されている以上のもの)
4	育児、介護その他従業員の働き方に関わることに、状況を把握するため実態把握調査を実施している。
5	柔軟な働き方に対する研修を過去1年以内に実施している。(制度の理解促進、申請方法、復職前後のケア、ロールモデルによる座談会等)
6	各種休業制度の利用者以外に過度な負担がかからないために、休業取得者が出ても対応できる以下のような取り組みを設けている。(いずれか一つの実施で可) ・日ごろからのチーム内で情報を共有 ・複数担当制の導入 ・休業取得者の代替要員の確保 ・業務マニュアルの作成 ・復職前後の研修/サポート面談実施
7	男性の育児参画について、男性従業員へ積極的・主体的に育児を行うことができるための以下のような取り組みを実施している。(いずれか一つの実施で可) ・男性の育児休業取得率の数値目標を設定 ・男性の育児休業の取得を奨励 ・男性の育児休業取得事例の社内広報・ロールモデルを紹介 ・対象者や管理職に対する研修の実施 ・男性に両立支援制度の活用を働きかける取り組み ・職場風土の醸成につながる取り組み
8	仕事と介護の両立支援について、以下のような取り組みを行っている。 ・制度整備 ・社内研修の実施 ・パンフレット／ガイドブックの作成 ・相談窓口の設置
9	治療と仕事の両立支援について以下のような取り組みを行っている。 ・制度整備 ・社内研修の実施 ・パンフレット／ガイドブックの作成 ・相談窓口の設置
10	育児休業制度／育児時短制度が法定基準を超え整備されている。

柔軟な働き方の体制を作ることは、子育てや介護と仕事の両立の手段となります。その結果、多様な人材の能力発揮が進み、新たな技術の開発や既存従業員の離職を防ぐ事にもつながります。

では、実際に企業はどのような取り組みをすれば良いのでしょうか。柔軟な働き方の体制を作り、取り組みを促進していくにあたり、まずは社内の理解を得て、トップから社員へ重要性や意義を発信することが重要です。今回は、その手法についてみていきます。

■柔軟な働き方の取り組みをはじめの2つのステップ

取り組みの流れ、全体像を把握するために、次の2つのステップで進んでいきましょう。

ステップ1:柔軟な働き方がなぜ重要なのか、意義を理解しましょう

ステップ2:全社方針として明確に発信をしていきましょう

柔軟な働き方について重要性和その意義を理解する上で、柔軟な働き方を実現するための根底となるワーク・ライフバランスの意義についても理解を深める必要があります。ワーク・ライフバランスの意義については、前回解説しているので、是非そちらをご確認ください。

柔軟な働き方とは、在宅勤務制度、テレワーク制度、勤務地限定正社員、時短正社員や副業・兼業ができる制度等を総称した働き方を指しています。

例えば、在宅勤務が可能になれば、遠方に引っ越しをしたことによる離職を防ぐことや、そこまでいなくても子どもが熱を出して会社には行けないものの「寝かしつけて仕事をやる」といったことが可能になり、労働力の損失を防ぐことができます。働き方に対しての柔軟性が増すことは、それを望む従業員を採用することに有利であることはもちろん、既存の従業員のライフスタイルの変化にも対応ができ、離職を防ぐことに繋がります。

■取り組み内容を決定する際の考え方

次に、取り組み内容を決めていきます。皆さんもご存じだと思いますが、労働基準法はもともと工場法という法律が前身で、「同じ場所」「同じ時間」「指揮命令下」で働く製造業の働き方を基本として構築されています。労働基準法第34条第2項で「休憩時間は、一斉に与えなければならない」と規定されており、一斉に与えない場合には特定の業種・業態を除いては労使協定が必要という決まりになっています。

しかしながら、これだけITが発達し、ライフスタイルも多種

多様になっているので、「同じ場所」「同じ時間」「指揮命令下」で働く必要があるのかについて検討し、生産性を下げずに取り組めることから順番に取り組むことが重要になります。

■決定した取り組み内容を全社方針として発信

その後、全社方針として明確に発信をしていきます。最初に制度やお知らせ、社内の重要決定事項がある際にどのように社内にお知らせをしているか確認します。よくある周知方法の例としては、社内イントラ、社内報、社内イーラーニング、内部／外部講師による研修講演会の実施、小冊子／社内マニュアル／ポスターの作成などがあります。実際に周知していく際は、社内にプロジェクトチームを新設したり、担当する部署や社員を決定し、一緒に進めていくことも検討しておくともよいでしょう。

ここまで、企業が「柔軟な働き方を取り入れよう!」とした際に、まずは何からすれば良いのか解説してきました。ここからは、実際に成果の出ている取り組みについて簡単にご紹介いたします。

■柔軟な働き方に取り組んでいる企業の事例

【業種:サービス業 従業員数:300名ほど】

365日「働きやすく」営業できるように企業内保育園を設置。働き方の選択肢を具体的に提供することで、企業使命の実現を行っています。

【業種:情報業 従業員数:100名ほど】

リモートワークを推進すると同時に、希薄になりがちなコミュニケーションを意図的に増やす施策を実施しました。具体的には「ヘルシー部活制度」「飲み会制度」「ランチトーク制度」といったface to faceのコミュニケーション機会を創出し、リモートワークの弱点を補完して高い生産性を確立しています。

■さいごに

柔軟な働き方の体制を作ることは、これからの時代、多様な人材の能力発揮のために必要不可欠な取り組みとなってきます。しかし、どのように体制を作っていけば良いのかわからず、取り組めていない企業が多いのが現状です。ホワイト財団では、ホワイト企業認定コンサルタントになっていただいた方に、働き方改革について、労務改善に向けた、具体的なコンサルティングの手順・取り組み方をまとめた「コンサルティングガイド」をお渡ししております。一部、WEBサイト(<https://jws-japan.or.jp/consultant/>)でご覧いただけますので、気になった方は是非ご覧ください。

今回は、ホワイト企業認定の6つの指標の中から「人材育成／働きがい」の項目について解説していきます。

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。

～2カ月後に迫った職業紹介システム刷新——厚労省～ 2019年10月31日刊行「労働新聞」メールマガジン No.363 より

一般報道ベースには載ってませんが、来年1月からハローワークの職業紹介システムが全面的に刷新されます。あと2カ月に迫りましたので、その刷新内容を概略ご紹介します。求人・求職ともかなり便利になりそうです。

簡単にいえば、来年と再来年の2年を掛けてほぼ全面的にオンライン化していきます。求人企業としては、マイページ機能の新設がポイントになるでしょう。マイページを通じて、求人条件に合う求職者の検索を行ったり、求人の更新、応募者の管理、ハローワークへの採否通知などの手続きがオンラインで可能となります。併せて、求職者向けに企業のPR情報を登録することができるようです。

もちろん求職者側もオンライン登録、

オンライン自主応募などが可能となり、自由度が増すこととなります。お気に入り求人の保存、ハローワークからのお薦め求人の通知なども予定しているようです。

厚労省では、数年前から新たなシステム開発を続けてきました。満を持してのスタートとなります。マイページ機能ぐらいは、もっと以前に開始すべきだったと思いますが、ここではこれ以上の批評は避けます。

内部的には、すでに全国において新職業紹介関係業務の職員研修が実施されたようです。求職申込み、求人申込み・求人検索の利用方法が変わるため、来所した求職者を対象とした入力支援要員を増員するとしています。関連する職業紹

介業務取扱要領の改定に加え、操作マニュアルの作成・配布も済んでいます。

厚労省としては、ハローワークへの来所を要しないサービスの拡大、書類への記入負担の軽減、待ち時間の削減などを実現して、利用者はもとよりハローワーク職員の負担軽減を狙っています。ただし、ハローワークに来所した者に対する窓口相談支援は充実させるとしています。求人票以上の事業所情報提供などに力を入れます。

なお、職業紹介システム刷新に関しては、この秋頃から一般国民への広報活動が始まっているようですが、お気付きでしょうか…

～再び「職務基準」に脚光!～

2019年10月24日刊行「労働新聞」メールマガジン No.362 より

日本企業の人事賃金制度はどこに向かっているのか、再び関心が高まっているようです。というのも、ここ数年で「職務型」の人事賃金制度を導入する企業がめだってきていて、某コンサルタントでは過密スケジュールで企業指導を行っていると話しています。先端技術開発を加速するには、やはり欧米並みの職務基準が必要なのでしょう。

バブル崩壊以前の日本経済絶好調時代では、職能資格制度を代表とする能力基準の人事賃金が主流を占めていました。能力基準とは、社員の能力を客観的に測定して賃金などに結び付けるという考え方ですが、社員の能力を客観的に測定できるわけもなく、結果として勤続年数や年齢が基準となり、年功運用に行き着くこととなります。

経済絶好調時代ならそんな非効率も許されていました。長期安定雇用が保障され、しかも潤沢な研究開発費や接待費の下で社員も安心して仕事に取り組むことができ、その結果、日本や日本企業が世界ナンバーワンに躍り出たわけです。

しかし、経済政策の失策を要因とするバブル崩壊後は、アメリカをはじめとするハゲタカファンドが大手を含む日本企業に照準を合わせてきました。企業価値大暴落により格安で日本企業を買収する動きが活発化したのです。日本企業はこの動きに反応し、できるだけ早期に経営立て直しを図るための一環として、人事賃金制度の大幅改革に着手し、この時から能力基準からの離反が始まりました。

ただ、能力基準からの離反と職務基準への移行が急激過ぎたため、ある程

度経済が回復した段階で一旦立ち止まらざるを得ませんでした。職務基準による成果主義の急拡大、年俸制度の普及といった傾向にブレーキが掛かったのです。

そして、現在、また日本企業に危機が訪れています。先端技術革命に乗り遅れるかもしれないという危機感です。ノーベル賞受賞などで、日本の素材産業はまだ戦闘能力を有していますが、重要な製品産業ではほとんど戦闘能力がなくなっています。中国に比較すると2周りは遅れているとの声もあります。

このため、一定の資格や役職に就いた段階で職務基準の人事賃金制度を適用し、業務成果を厳格にチェックする仕組みとして効率化を図る必要性が高まっているのです。

～新概念?「ワーク・エンゲイジメント」——労経白書から～
2019年10月10日刊行「労働新聞」メールマガジン No.360 より

令和元年度の労働経済白書が閣議決定されました。そのなかで、「ワーク・エンゲイジメント」という概念が紹介されていますので、その概略をご紹介します。「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」「仕事をしているとつい夢中になってしまう」という、要するに「活力」「熱意」「没頭」の3つの要素が完璧にそろった状態を「ワーク・エンゲイジメント」と定義しています。

この3つの要素を17項目の質問に基づき測定し、0～6点までのスコア化を行い、職場ごとの「ワーク・エンゲイジメント」の状態を知ることができます。つまり、職場環境を「見える化」したものとすることができます。

1990年代からオランダ・ユトレヒト大学の教授が提唱し、2002年ごろに確立された概念としています。日本企業に持ち込まれたのはここ数年の出来事で、今後さらに広がる可能性があります。白書では、大阪の(株)福井、東京の(株)FICC およびSansan(株)の導入事例を載せています。

国際比較でみると、日本はかなり低いレベルにあります。日本のスコアは3点程度ですが、最高のフランスは5点弱、ドイツは4点強、中国でさえ4点弱の水準にあります。ただし、日本人は、ポジティブな感情・態度を表に出すことを良しとしない傾向が強いため、スコアが低くなっていると見る見方もあります。

日本でもすでに職場のストレス度を測定するなどの取組みが浸透していますが、「ワーク・エンゲイジメント」の大きな特徴として、スコアと企業パフォーマンスとの相関関係を重要な視点と捉えていることです。スコアが高ければ、従業員の定着率・離職率が改善するばかりか、健康増進、労働生産性とも正の相関関係があるとしています。

働きがいを向上させ、「ワーク・エンゲイジメント・スコア」を高めるため、上司と部下が月1回以上1対1のミーティングを行うなどの職場コミュニケーションの充実、労働時間の短縮と働き方の柔軟化、社員・リーダー層への権限移譲といった業務裁量権の拡大などの改革が有効とみられています。

※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

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!
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。



労働新聞電子版

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。



読者対象無料セミナー

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。



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。

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 たくハシ

〒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4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じい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」の実務がまるごとわかる本」「労務管理」の実務がまるごとわかる本（日本実業出版社）など。

「労務管理」の
実務がまるごと
わかる本



近著、好評発売中

行政や大企業から直接依頼を受けるための講師ブランディング

社労士ブランディングの一つとして、講師実績を積み重ねることが挙げられます。特に、行政や大企業からの依頼による講師は、信用度も高く、最高のブランディングになります。

講師は、その道の専門家として参加者に認知してもらえます。そこで重要なことは、ひとりでも多くの経営者や決定権者に対し、「私は〇〇の専門家です。お困りの際は、ぜひ頼ってください」とアピールすることです。

社労士が講師として登壇するには、自主開催セミナーか、企業や団体から外部講師の依頼を受けるかのいずれかです。有名な社労士なら、自主開催でも集客に困ることはありません。しかし自身の名前でも集客できなければ、他の誰かに集客をお願いする必要があります。今回は、行政や大企業から講師依頼を受けるための仕組みを考えます。

社労士に最も身近な団体として、都道府県社労士会があります。国家資格者の団体である社労士会は、信頼のおける団体ですから、積極的にアプローチすべきです。

私の所属する宮崎県社労士会では、会員に講師募集の案内が来ます。ただし、申し込みば誰でも講師ができるわけではなく、行事参加率が一定以上であるなどの応募基準が存在します。開業年次の浅い社労士が選ばれるにはハードルが高いようにも感じますが、社労士会推薦の講師を目指すのであれば、積極的に行事や運営に参画し、チャンスがあれば必ず手を挙げておきます。

所属会の人数が多いことや講師としての実績がないことなどを理由として、社労士会では講師に選ばれないと考えるなら、講師ができることを積極的に世の中にPRします。

私は、自ら講師ブランディングを続けてきた結果、宮崎県、宮崎県商工会連合会、宮崎商工会議所、JA宮崎経済連、銀行、保険会社などから、数多くの講師依頼をいただいています。

講師ブランディングを行うなら、まずは数多くの自主開催セミナーを実施しましょう。参加者は1名でもかまいません。とにかく実績作りをします。

自主開催の主な利点は、次の通りです。

- ①いつでも自分の空き時間に開催できる
- ②得意なテーマ、自由なテーマで開催できる
- ③同じ内容で何回でも開催できる
- ④セミナー内容に制限がなく、二次利用ができる
- ⑤自由なセミナー方式が選択できる

自分のスケジュールに合わせて開催できるため、日程調整のストレスが一切かかりません。また、自らテーマ選定を行えることで、「〇〇の専門家」としてブランディングすることができます。

同じ内容を繰り返すことで、講師としてのトレーニングにもなり、「〇〇の専門家」とのブランディングを尖らせる効果も期待できます。ブランディングは、尖れば尖るほど相手に刺さり易くなります。

外部講師は、あらかじめテーマやゴールが決まっています。一方で自主開催は、内容を好きなように組み立てることができます。そして、自主開催なら、心おきなくSNSで情報発信したり、自社ホームページの記事にアップしたり、セミナーを公開生中継するということができます。動画に撮りYoutubeで流すこともできます。ちょっとした工夫をすれば、1度で2度美味しいセミナーにすることができます。

自主開催セミナーの集客では、以下のようにさまざまな取り組みが可能です。

- ①自社ホームページで告知する
- ②SNSで情報を拡散する
- ③顧問先の取引先などにチラシを配布してもらう
- ④加盟団体の事務局に情報拡散を依頼する
- ⑤商工会議所などのチラシ広告を活用する
- ⑥FAXDMで情報を拡散する

セミナーの実績が蓄積できたら、金融機関や加盟団体などにセミナーの提案を行います。複数のテーマで実績があると採用確率が高くなります。

これらの活動を地道に続けることで、「〇〇の専門家」から「〇〇の講師ができる専門家」へと世間の評価が変貌していきます。実は、地道なPR活動と、その結果「〇〇の講師ができる専門家」として認知されることで、信頼が生まれます。特に行政機関からの依頼に関しては、担当者がセミナーに参加したうえで、これは良いと感じたものを上司に提案することが多いようです。

なお、行政機関から依頼されたセミナーに関しては、自社のPRを許してもらえるケースが高いと感じています。信頼度の高い行政機関のセミナーは、最高のマセールの場であるといえます。

(次号につづく)

初めて担当する人からベテランまで満足させる人事・労務講座の決定版!

堀下和紀氏・杉山晃浩氏・望月建吾氏 豪華3講師でお送りする



「人事・労務」の実務が まるごとわかる講座DVD

手続き業務や給与計算業務といった社労士としての根幹をつくる大切な業務から、働き方改革支援など近時の難解なテーマも自信を持って支援できるようになる労務管理のキモ、企業から特に求められている採用支援、人事系業務の最高峰ともいえる人事企画業務までを万遍なく分かり易く解説します。

「人事・労務」の
実務がまるごと
わかる本

望月建吾
水野浩志
堀下和紀
若木浩一
杉山晃浩



スキルを身につけたい初任担当者から
キャリアアップを目指すベテランまで

●人事・労務の原則
●給与計算・社会保障業務の基本
●労務管理
●労務本
●採用の効率的な方法
●人材育成

講師プロフィール

特定社会保険労務士 / 残業ゼロ將軍®

望月 建吾 氏

社会保険労務士法人ビルドゥミー・コンサルティング代表社員。残業ゼロの労務管理支援の実績250社余り、就業規則づくり支援の実績700社余り、人事制度づくり支援の実績200社余りなどの実績を誇る。NHK「クローズアップ現代」などテレビ出演実績多数。SMBCコンサルティング、みずほ総合研究所、全国の社労士会など講演実績多数。

特定社会保険労務士

杉山 晃浩 氏

特定社会保険労務士杉山晃浩事務所 代表。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。著書として、『「人事・労務」の実務がまるごとわかる本』。また、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。

特定社会保険労務士

堀下 和紀 氏

『労務管理は負け裁判に学べ!』など著作13冊を出版し、解雇・残業代・パワハラ・セクハラ・労組対応など労働問題解決の第一人者。職員約30名を抱える「働き方改革」に自ら取り組むしくじり先生。近著に『社労士事務所に学ぶ! 中小企業ができる働き方改革』。慶應義塾大学卒業。

第1回

社労士と人事実務 (総論)
望月 建吾 氏

- 人事と労務とは?その違い
- 人事業務の全体像
- 会社の中で人事業務の位置づけ
- 法律の中で的人事業務の位置づけ
- 平成後の社労士業務の中での人事業務の位置づけとスタンス
- 手続き・給与計算業務の基本をおさえよう
- 平成後に社労士は手続き・給与計算業務にどう携わっていくかなど

第2回

労務管理の実務
堀下 和紀 氏

- 労務管理はなぜ大切か?就業規則はなぜ重要か?社労士と弁護士の違い
- 企業秩序維持義務、懲戒処分とは?運用と実務上の法的内容
- 競争禁止義務、公益通報、配置転換、年次有給休暇と労基署、裁判の実際
- 労働時間管理、適正な把握、未払い請求裁判の実際

など

第3回

労務管理の実務
堀下 和紀 氏

- 労働契約の解消の実務(契約解消の4類型、解雇、退職勧奨、雇止め)
- メンタルヘルス対策と安全配慮義務の法的側面と実務
- 労働基準監督署への対応(役割、是正勧告の実際)
- 合同労組(ユニオン)への対応(団交、場所、出席者、労働協約)

など

第4回

採用の実務
杉山 晃浩 氏

- 【テーマ】応募したくなる魅力ある会社を作る
- 求職者にとって魅力ある会社とは・求職者ターゲットニングノウハウ
- 応募数を増やすためにできることを考える
- 募集活動をサポートする助成金制度

など

第5回

採用の実務
杉山 晃浩 氏

- 【テーマ】良い組織にするための採用選考と定着支援
- 採用選考と補助ツール活用
- 新たな収益源としての面接官教育
- 内定から入社までに押さえておくべき事柄

など

第6回

人事企画の実務
望月 建吾 氏

- 人事企画業務の全体像
- そもそも「人事制度」とは何か?
- 人事評価流れ
- 役割責任評価でやるべきこと
- 評価者研修の方法
- 評価制度のつくり方
- 処遇のつくり方
- スタッフィングの基本

など

費用
(税抜)

常任幹事社労士

24,000円(税抜)

各回毎のお申込み

4,000円(税抜)

幹事社労士

48,000円(税抜)

各回毎のお申込み

8,000円(税抜)



お申込み
お問合せ



中小企業福祉事業団
事業部 事業課

TEL 03-5806-0298

MAIL info@chukidan-jp.com

※中企団ホームページ内の「お問合せフォーム」からもお申込みが可能です!

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 2,000円
委託手数料	請求1件につき 110円

※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も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	7,500円+35円×請求口座数
100口座以上の場合	110円×請求口座数

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	8,550円	285円
50	9,250円	185円

※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
フリーダイヤル

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。

顧問先を増やそう！

東京都 荒井 真澄 氏
荒井社会保険労務士事務所



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。

事務所開業と経営について

以前は会社勤めで社内の労務管理や総務経理を担当していましたが、2006年に夫と中小企業を支援する会社を立ち上げました。会社の抱える様々な経営課題に取り組んでいましたが、私はそうした経営課題の中でも、特に経営者の方々に悩ませていた労務の課題について、もっと深く貢献したいと考え、その勉強も兼ねて社労士の資格を取得することにしました。当時はまだ子供が小さく、慣れない育児で奮闘する中での受験勉強でした。受験に無事に合格したその日には、二人目の子供がお腹に宿っていることがわかり、二重の喜びに包まれたことが、昨日のこのように思い出されます。

今までの実務経験を活かし、より社労士として特化した業務を行えるようすぐに事務所を開業し、社労士としての仕事をスタートさせました。仕事と並行して二人目の出産やその後の育児でバタバタしながらも、おかげさまで順調に仕事を増やすことができました。これもお客様やスタッフ、他土業の先生方、知人や友人など、皆様の支えがあったから

こそと心から感謝しています。

事務所の経営に関しては、当時立ち上げた会社と同じ経営理念としました。その経営理念は「共に考えます、働く人の幸せと会社の未来」です。経営環境が目まぐるしく変化する中、働く人の価値観も多様化しています。その働く一人一人の価値観と幸せを大切にしながら、会社が成長していくことが、これからより一層求められていくのではないかと考えています。

幹事社労士高度化事業の魅力について

「高度化事業」のサービスの中で、特に魅力を感じたのは毎月のように開催されている研修会に無料で参加できることです。繰り返される労務に関する法律の改正や続々と出てくる労働環境に関する新しい話題。工作上、これらの変化や話題を確実に理解していく必要があります。そのため、社労士を対象として他の機関でもこうした課題への様々な研修会は開催されていますが、情報提供がタイムリーであることや運用の柔軟性、内容の充実度では、中企団が群を抜いているように思います。特に助

かっているのは研修会のDVDです。仕事の都合から、研修を直接受講する機会が取りにくいことに悩んでいたのですが、受講できなくても事務所に研修内容を収録したDVDが無料で送られてきますので、受講場所や時間を気にせず、好きな時間に学ぶことができます。また、私だけではなく、スタッフもDVDで情報共有ができることから、スタッフ教育のツールとしても活用できるため、このサービスが特に素晴らしいと感じています。

他にも様々なメリットがありますが、私たちがお客様に提供するサービスを量と質の両面で支えてくれているという意味において、中企団は今後も欠かせないパートナーだと考えています。これからもお客様のニーズに合わせて、私たちにしかできないサービスが提供できる専門家チームとしての強みを活かしながら、様々な労務関係のご相談、就業規則の作成、助成金の申請業務、その他諸々の手続き業務でお役に立つことのできる事務所として、一人でも多くの方に喜ばれるように、使命を持って活動していきます。



社会保険労務士事務所トーヨーレイバーコンサルタント
代表 竹尾 伸一先生

ベーシックな「手続き」と「給与計算」を『社労夢』で
効率的運用!「給与計算」のサービス強化を進める!

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。

竹尾先生：いま私を含め9名で運営しています。事務所創立の基盤が、三井グループの三井鉱山(株)という会社の100%子会社で労働問題のコンサルティング会社として、(株)トーヨーレイバーコンサルタントという会社を1965年に創業したのがきっかけです。そのあと労働保険事務組合を設立し、その延長で社会保険労務士事務所も併設して現在にいたります。

事務所としての成り立ちが古く、手続きと給与計算が業務の柱になっています。他には労務相談や就業規則の作成や改定などを行っています。

最近は特に給与計算の引き合いが増えている気がしています。私見ですが、労働時間の上限規制の導入によって給与もしくはその勤怠管理が難しくなっているということ、また、世代交代で長年給与に携わってきた高齢の方が引退するが業務が複雑で簡単に引き継げないことなどが、原因としてあるのかなと思っています。つい最近も、社員数1000人規模で、手続きを受託しているお客様から給与計算をご依頼いただきました。いま、『社労夢』で準備を進めているところです。

中企団職員：給与計算は、社労夢を使っているのですか。

竹尾先生：はい。手続き・給与計算、加えてマイナンバーの管理もすべて『社労夢』を活用しています。

入社情報を『社労夢』台帳に登録し、『社労夢給与』で基本給与や各手当、交通費などを登録、『ネットde顧問』で給与明細の閲覧設定をして、毎月給与支給日近くに給与明細が出た旨をメールで案内するところまで一環でシステム対応できます。また、そのデータを算定や年度更新など取り廻せるので、効率的に業務が運用されているものと自負しています。

BCPを重視し『社労夢』に切り替え。
大切なお客様のデータをクラウドで守る。

中企団職員：『社労夢』は、いつごろ導入なさったのですか。

竹尾先生：2011年に『ネットde社労夢11』を契約し、翌年『社労夢ハウス』に切り替えました。それまでは、他社のシステムを使っていましたが、東日本大震災をきっかけとして、パッケージ型のソフトではBCPの観点で危ういと感じ、対策を講じたということになります。お客様の大切なデータを安全に管理していきたいと考えてクラウドの『社労夢』に切り替えました。

また、いま在宅勤務の職員が1人いて、手続きなどをやってもらっていますが、仕事の場所を選ばないのもクラウドのソフトである『社労夢』のメリットですよね。当然セキュリティ上、データへのアクセスには一定の制限をかけていますが、そのような設定ができるのも行き届いていると思います。

中企団職員：手続きは『社労夢』の電子申請で行っていらっしゃるのですか。

竹尾先生：そうですね。雇用保険は、ほぼ100%電子申請です。社会保険で言えば、組合健保ではCDや紙はまだありますが、厚生年金は大分電子申請のシェアが高くなってきました。一部、『社労夢』にない申請もあり、そこはe-Govを使っていますが、e-Govの申請は難しいので、『社労夢』の電子申請には助けられていると痛感します。あとは、使える手続きの幅がもう少し増えると良いですね。



『ネットde明細』でコスト削減・省力化を実現、 『ネットde賃金』(給与計算機能)の アピールを強化

中企団職員：『ネットde顧問』の活用状況はいかがでしょう？

竹尾先生：自事務所では『ネットde就業』を使っており、そのデータを給与計算に利用しています。また『ネットdeスケジュール』で職員間のスケジュール共有なども行っています。

また、対企業では『ネットde明細』を一番活用しており、給与計算を受託している企業の8割位にご利用いただいています。給与明細を印刷するとそこで工数がかかります。また、納品まで時間がかかり、封かん等の手間もありますので、効率化を進めたいという企業にはお勧めしています。ご案内するとほとんどの会社は使いたいとおっしゃってくださいます。

中には毎月の給料日の明細を渡すという儀式が大事だという企業文化をお持ちの会社もあります。また、製造業のように現場があったりすると、1人1台パソコンを所有しておらず導入が難しい場合もあります。それでも、WEB明細に変えたいという強い意向があって、導入の方向で動いている企業もありますね。

『ネットde賃金』の導入は半分位です。今のところ帳票の出力の部分のみ公開していて、導入していないお客様には、一覧表や集計表などはPDFで送っています。

ただ、『ネットde賃金』を使えば、年末調整の「源泉徴収票」「支払報告書」をお客様が出力できますので、もう少しアピールしてもいいかなと思っています。

中企団職員：これから事務所をどのようなかたちで展開していきたいとお考えでしょうか。

竹尾先生：やはり業務の基幹は、ベーシックな手続きや給与計算を中心に据えていくことになるでしょう。

その中で、給与計算については『ネットde賃金』の給与計算機能の

提供を進めていきたいと考えています。給与計算自体は自社で行いたいが、そのアドバイスなりサポートだけを依頼したいというお話が今までもちらほらありました。これからはそのようなニーズにも応えていきたいと思っています。

そして、各種労務相談や、定期的に行っている外部向けのセミナーでお客様に必要な情報をしっかり提供しながら、これまで重視してきた「顧客満足・プロ集団・誠実迅速」を高めていながら、事務所運営をしていきたいと思えます。

中企団職員：最後に『社労夢』には今後どのようなことを求めたいですか。

竹尾先生：いま『DirectHR』を今年の自事務所の年末調整で試そうとしています。これで一連の流れを理解して、来年にはお客様に『DirectHR』を提案していきたいと考えています。ただ、『DirectHR』は、『ネットde顧問』と似たような立ち位置と捉えているのですが、『社労夢』との連携を強化してもらえれば、ありがたいです。

来年10月以降は、年末調整手続きが電子化されることになっています。公表の通りに進むのか、果たして使い勝手が良いのか正直分かりません。その中で、エムケイシステムさんに期待するのは、そこを使いやすくやりとりできるような、データの仲介役として間に入っただけの事を期待しています。



社会保険労務士事務所 トーヨーレイバーコンサルタント(東京都)

取材:2019年11月

代表 特定社会保険労務士 竹尾 伸一

ホームページ <http://www.toyoweb.com/>

職員 8名

1981年5月設立。2012年に『社労夢ハウス』を導入。事務所業務の中心である手続と給与計算、マイナンバー管理まで『社労夢』を活用し、迅速かつ高品質な顧客対応を行う。また『ネットde顧問』による給与明細のWeb対応を進め、給与計算業務の効率化を実現した。「透明と堅実、自立と連帯」を経営理念とし、老舗事務所として40年以上継続して関与する顧問先企業も多数ありながら、今後更なるサービスの向上、業容拡大を目指している。

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/cr/>

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、企業の日線・従業員の日線など、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。

日中社会保障協定の発効

日中社会保障協定が2019年9月1日に発効しました。2000年に発効したドイツから数えて約20年、20カ国目の協定発効となります。

二つの機能

社会保障協定には、主として「二重加入の防止」と「年金加入期間の通算」という機能があります。協定を結んでいる国から日本で働く場合も同様の措置がありますが、本稿では、日本から協定を結んでいる国へ派遣されて働く場合を考えていきます。

二重加入の防止

海外へ派遣される日本人は、日本と派遣国両方の年金制度に加入しなければならないという問題が生じていましたが、協定発効後は二重加入をする必要がなくなり、原則として日本の年金制度への加入が免除され、派遣先国の年金制度に加入することになります。ただし例外的に、派遣期間が5年を超えない見込みであれば原則とは逆の取扱いとなり、引き続き日本の年金制度に加入することができ、派遣先国の年金制度への加入が免除されます。

なお、日中社会保障協定では「5年を超えない見込み」は必要なく、当初から5年を超えるような長期間の見込みであっても、派遣開始日から5年間は日本の年金制度に加入するという取扱いになっています。そして派遣期間が5年を超える場合については、延長申請に基づき、両国間で協議のうえ認められたときには、引き続き日本の年金制度のみに加入することができます。この延長期間は原則として5年以内とされていますが、日中社会保障協定では、特段の事情がある場合には、派遣期間が合計10年を超える場合でも、両国間で協議のうえ認められたときには、さらに引き続き日本の年金制度のみに加入することができる場合も予定されています。

年金加入期間の通算

社会保障協定にはもうひとつ重要な機能があります。相手国の年金制度に短期間加入することとなっても、老齢年金の受給資格期間を満たすことができず、保険料が掛け捨てになってしまう場合が多いことから、両国の年金制度への加入期間を通算すること

により、年金を受給できるようにするという措置です。

右表のように、二重加入の防止措置は20カ国すべてに取り入れられています。年金加入期間の通算措置については認められていない国があります。比較的早い時期に協定が締結されたイギリスと韓国がそうですが、その後の各国は加入期間の通算も含まれる協定が続いています。しかし、今般の日中社会保障協定には、加入期間の通算措置が含まれていませんので、留意が必要です。

社会保障協定の適用を受けるための手続

派遣期間が5年以内の短期の場合、相手国の社会保障制度への加入が免除されるために、日本の社会保障制度に加入していることを証明する「適用証明書」の交付を受ける必要があります。手続としては、年金事務所に「適用証明書交付申請書」を提出すると「適用証明書」が交付されます。ここまでは日中社会保障協定の場合も同様です。

「適用証明書」が交付されると、相手国内の派遣先事業所に提出し、相手国の行政機関に提示を求められたときに提出するという流れとなっていました。日中社会保障協定の場合は、中国の派遣先事業所を通して、「適用証明書」を社会保険料徴収機関に提出するというルールになっています。

「適用証明書」が交付されると、相手国内の派遣先事業所に提出し、相手国の行政機関に提示を求められたときに提出するという流れとなっていました。日中社会保障協定の場合は、中国の派遣先事業所を通して、「適用証明書」を社会保険料徴収機関に提出するというルールになっています。

経過措置

協定発効日である2019年9月1日より前から派遣されている方については、協定発効日に中国へ派遣されたものとみなされ、協定発効日から5年間は日本の年金制度のみに加入し、中国の年金制度への加入は免除されるという経過措置が設けられています。

	二重加入防止	加入期間通算
ドイツ	○	○
イギリス	○	×
韓国	○	×
アメリカ	○	○
ベルギー	○	○
フランス	○	○
カナダ	○	○
オーストラリア	○	○
オランダ	○	○
チェコ	○	○
スペイン	○	○
アイルランド	○	○
ブラジル	○	○
スイス	○	○
ハンガリー	○	○
インド	○	○
ルクセンブルク	○	○
フィリピン	○	○
スロバキア	○	○
中国	○	×

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。

被用者保険の適用事業所の範囲の見直し 社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、第14回社会保障審議会年金部会(2019年11月13日)に厚生労働省年金局が提出した資料「被用者保険の適用事業所の範囲の見直し」について紹介します。これは、被用者保険(健康保険、厚生年金)の適用事業所の範囲の拡大(土業の個人事務所を強制適用とする)に関する提言を含んでおり、注目すべきものと言えます。

1. 本テーマが登場した経緯

本テーマは、「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」(2018年12月18日以降、全8回開催)における議論の中で登場したもので、同懇談会のとりまとめ(2019年9月20日)において、以下のような「今後の検討の方向性」が示されました。

「適用事業所の範囲については、本来、事業形態、業種、従業員数などにかかわらず被用者にふさわしい保障を確保するのが基本であるとの考え方が示された。その上で、非適用とされた制度創設時の考え方と現状、各業種それぞれの経営・雇用環境などを個別に踏まえつつ見直しを検討すべきとの認識が共有された」

このとりまとめを受けて、厚生労働省年金局が、次のステップである「社会保障審議会年金部会」での検討に資するよう、資料を作成し、提出しました。

2. 資料の中で示された見直しの方向性

法律・会計に係る行政手続等を扱う「土業」については、被用者保険適用に係る事務処理能力が期待できる上、

①個人事業所の割合が高い(特に常用雇用者数5人以上の個人事業所の割合が他業種に比べ高い)ことから、被用者であっても非適用となっている方が多いと見込まれる

②制度上、法人化に一定の制約があるか、そもそも法人化が不可能な業種もあるため、他業種であれば大半が法人化しているような規模でも個人事務所に留まっている割合が高い

といった要素を考慮し、適用業種とすることを検討すべきだ、との見直しの方向性が示されています。

要は、現在、従業員数を問わず任意適用とされている、土業の個人経営の事業所について、強制適用とする方向で検討してほしいとの提言です。

3. 資料の中で示された「土業」事務所の実態

本資料においては、総務省「平成28年経済サンセス(活動調査)」を出典として、「土業」事務所の実態が紹介されていますので、そのデータの一部を紹介します。

・全事業所に占める個人事業所の割合 → 90.7%

・個人かつ常用労働者数(※)5人以上の事業所の割合 → 12.3%

※常用労働者には、短時間労働者も含む(以下、同様)

・常用労働者数5~9人の事業所における法人割合 → 20.7%

・常用労働者数100人以上の事業所における法人割合 → 79.6%

4. 今後の見通し

まずは、社会保障審議会年金部会での審議が注目されます。被用者保険の適用に関する例外を少なくしていくというのは、現代社会における基本的な要請と考えられますので、少なくとも5人以上規模の事業所に係る見直しに対する異論はほとんど出ないのではないかと思われます。他方、5人未満の零細事業所についてみると、ここまで強制適用に含めると、「土業」のみを特別扱いすることになりますので、そのような必要性・合理性があるのかが問われることになり、これは時期尚早ということで今回は見送りになるのではないのでしょうか。

社会保障審議会年金部会で、見直しの方向性が承認されれば、次は、法改正の国会審議になります。早ければ、来年の通常国会に年金関連の改正法案が提出される予定ですので、この中に盛り込まれるものと思われます。法改正が通ったとしても、一定の周知期間が必要となりますので、施行は最速でも2021年度からとなるのではないのでしょうか。



中小企業診断士
米倉 早織 氏

第20回

『多様性を受け入れ作業効率・利益を向上させる 第1回：障がい者編』

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. ダイバーシティの基本的な考え方

「ダイバーシティ」とは、多様性を受け入れる事である。具体的には、
 ・ 外面の属性(性、年齢、国籍、人種・民族、障がいの有無等)
 ・ 内面の属性(人生経歴、宗教、それにより形成された価値観、性格、嗜好等)の違いにかかわらず、これらの多様な差異を尊重して受容し合うことである。

また、「ダイバーシティ・マネジメント」という言葉があるが、これは、企業経営における多様性のマネジメントであり、組織がダイバーシティの重要性を理解してそれが風土・習慣として定着し、多様性が企業等の価値創造の一つの基盤となる経営を実現する事を指す。

2. ダイバーシティにおける具体的課題と対応策

女性活躍推進については、特に大企業においては積極的に進められているが、それ以外の対応(外国人、障がい者、高齢者、LGBT)は比較的遅れがちである。

今回はこの内「障がい者」について、その現状と、就労における課題・対応策について、障がい者の活躍実例も交えて解説する(法令・出所元で「障害者」と記述しているものは、そのまま記載)。

(1)障がい者数と障がい者雇用を進める必要性

障がい者数は963.5万人で、全人口の7.6%を占める。

障がい者数	人口千人当たりの人数
身体障がい者	436万人 34人
知的障がい者	108.2万人 9人
精神障がい者	419.3万人 33人

(内閣府 2019年度版 障害者白書参考資料)

障がい者の雇用を進める必要性はなぜあるのだろうか。障がい者雇用を進めて行く根底には「共生社会」実現の理念がある。障がい者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要だからである。

(2)障がい者の定義

以下の4分類に定義されている。

	根拠法等
障害者	障害者基本法
身体障害者	・身体障害者福祉法 ・身体障害者手帳：1～6級
知的障害者	・知的障害者福祉法 ・療育手帳：A、B1、B2 ・愛の手帳(東京都療育手帳)：1～4度
精神障害者	・精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 ・精神障害者保健福祉手帳：1～3級 ・躁鬱病、てんかん等
発達障害者	・発達障害者支援法 ・療育手帳 ・精神障害者保健福祉手帳

(厚生労働省 障害者の範囲)

(3)障がい者の就労状況

①障がい者雇用状況

民間企業における雇用状況推移を以下に示す。2018/6/1において合計53.5万人で、対前年比+3.9万人、実雇用率2.05%であるが、全障がい者の僅か5.6%であり、また法定雇用率2.2%には未達である。【図1】

就労支援区分には、福祉的就労として「就労移行支援」、「就労継続支援A型」、「就労継続支援B型」の3分類がある。「就労移行支援」の「一般就労」への移行率は15年度で約22.4%であるが、他は其々約4.3%、約1.3%と低い状態である。(厚生労働省 2018年度定着支援事業・報酬改定について)

②法定雇用率

現在の率及び今後の率は以下の通りである。法定雇用率達成企業の割合は45.9%にとどまっている(対前年▲4.1%)(2018/6/1)。

【図1】



(厚生労働省 2018年障害者雇用状況の集計結果)

事業主区分	2018/4/1から	2021/4迄には
民間企業	2.2% (45.5人以上)	2.3% (43.5人以上)
国、地方公共団体、 独立行政法人・特殊法人等	2.5% (40人以上)	2.6% (38.5人以上)
都道府県等の教育委員会	2.4% (42人以上)	2.5% (40人以上)

(厚生労働省)

法定雇用率に関して、「障害者雇用納付金」(法定雇用率未満の場合)、「障害者雇用調整金」(法定雇用率超の場合)、「報奨金」(雇用者数が一定数を超えた場合)等がある。

(4)障がい者就労における課題と対応策

①大企業に片寄る雇用

千人以上の大企業は全企業の3.3%だが、雇用障がい者の半数が大企業に雇用、実雇用率は2.25%である。一方300人未満の中小企業では実雇用率が2%を切り、「特例子会社」を持ってない中小企業の負担は大きいと言える(厚生労働省 2018年度障害者雇用状況の集計結果、「特例子会社」制度の概要)。

②高い離職率

「精神障がい者の離職率に関する研究-最近10年間の分析-」(保健医療学会誌5(1)、2014/7/31)によると、離職率は、身体障がい者12%、知的障がい者9%、精神障がい者44%(2001~11年平均)となっている。

また、「働く職場2017年12月号」(独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構)によると、1年後の離職率は、身体障がい者39.2%、知的障がい者32%、精神障がい者50.7%、発達障がい者28.5%となっている。

③障がい者雇用における企業の課題

法制度の理解はしているものの、以下の課題を抱えているのが現状である。

- A.生産性への影響の対応
- B.障がい者が働きやすい環境の整備
- C.障がい者に適した業務の特定
- D.健常者と障がい者との良い関係の維持
- E.これらによるコスト増、品質低下、納期遅れの懸念と対処

④雇用の対応策

A.雇用の4段階

障がい者の雇用から定着にかけては4段階あるが、そのうちⅢ・Ⅳが重要であると考える。

段階	実施事項
I 取組みの意識付け	・基本情報入手、雇用に関する社内教育
II 雇用の計画	・採用計画、募集、面接、採否判断、配置
III 雇用時の配慮	・物理的環境整備と支援体制整備 ・勤務体制、安全、健康管理の検討
IV 雇用後の戦力化・定着	・能力と業務のマッチング(仕事に能力を合わせる) ・特性を考慮した業務改善・創出(能力に仕事を合わせる) ・能力を高め業務範囲拡大

(「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2010年3月)を参考に作成)

B.助成金の利用

以下に雇用促進に役立つ助成金について記す。

対象労働者	支給額	対象期間
身体・知的障がい者	120(50)万円	2年(1年)
重度障がい者 45歳以上障がい者 精神障がい者	240(100)万円	3年(1.5年)

(厚生労働省 特定休職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース))

※6ヶ月毎に支給。()内は中小企業以外の企業向け(短時間労働者以外)。ハローワーク等を通じた雇用等、一定の手順を踏む必要がある。

3.障がい者の活躍事例

2013年度の「ダイバーシティ経営企業100選」掲載企業の中から、日本理化学工業(株)について紹介する。同社は川崎市にある文具事務用品等製造会社で、資本金2千万円、年間売上6.1億円(2013年3月)、従業員数77名(内、障がい者57名)である。

(1)抱えていた課題と悩み

1960年に地元養護学校の要望で知的障がい者女子2名の就業体験を引受けた事を契機に、雇用を積極的に推進したが、4代目社長は、チョークマーケットが縮小していく中、合理化・近代化を進めるべきか、障がい者雇用を継続すべきか葛藤をしていた。

社員一人ひとりと接する内に、皆がどんな時にも一生懸命に働く姿に感謝の念が生まれ、彼らと働けることこそ自分の喜びだと考えるようになった。

(2)具体的な取り組み

・養護学校卒業前の2週間の現場実習で、能力と希望を加味して職場を決定。

- ・色あわせ(原料ごとにバケツを色分け、それと同じ色の分銅と秤を使用、色分けした砂時計)、誰でも使える治具を開発、文字や数字が理解し難い人でも正確な作業が可能に。
- ・社員の「こだわる点」を活かす最適な部署に配置。
- ・不良品率の改善を目指す「6S」活動(整理、整頓、清潔、清掃、しつけ、安全)により、自分の目標を設定し自己評価を行い、そこで認めてほめる事を実施。

(3)成果

- ・社員のモチベーションが向上
- ・不良品率が2~4%から0.5%~1%に改善
- ・障がい者との交流から柔軟な発想が生まれ、新商品を開発
→ダストレスeyeチョーク:ホタテ貝殻再生材配合で特許取得
→キットパス:ガラス等平滑面では簡単に消せ、粉が出ない固形マーカ
- ・カンブリア宮殿や報道ステーション等で紹介
- ・「日本でいちばん大切にしたい会社1」(坂本光司、あさ出版)で紹介

4.最後に

企業にとって、多様性を受け入れる事は困難を伴うものであろう。しかし、自分と同じ考え、嗜好、能力、経験を持つ人間は2人といない事を改めて認識することで、困難を乗り越えて行く事が出来ると思われる。

企業支援においては、社会保険労務士の先生方とは、就労面における課題解決という面で大いに協力させて頂ける分野であると考えている。

.....
米倉経営研究所 代表
中小企業診断士
米倉 早織

情報システム開発会社で、小型端末開発、システム開発、セキュリティ施策実施等を経て、事業方針・計画策定、RPA(Win Actor)による業務効率化に従事。小売・製造等のコンサル、各種講演を実施中。業務改善・経営革新、セキュリティ施策策定・実施、AI/RPA導入・活用、ダイバーシティ導入が得意分野。

JDIO認定ダイバーシティ・コンサルタント、PMI認定PMP、情報処理技術者、ITIL、MMMメソッド ミーコッシャーII-2、メンタルヘルスマネジメントII種、商店街ステップアップ応援事業専門家

CHUKIDAN 研修会ハイライト



No.375【特別研修会】

変形労働時間・フレックス・裁量労働制のリスク分析と就業規則対応 ～時間外上限規制に伴う労働時間管理厳格化に向けて～

講師

弁護士 村本 浩 氏

大阪府出身。京都大学法学部卒業後、京都大学法科大学院に進学、その年に司法試験に合格。2007年に弁護士登録(大阪弁護士会)して弁護士としての道を歩み、今に至る。元気寿司株式会社 社外取締役。労働法を得意としており、適正な労務管理・紛争予防に向けてのアドバイスを行うとともに、労使紛争発生時の示談対応、労基署対応、団体交渉の立会い、労働審判手続・仮処分手続・訴訟手続の代理、労働委員会・労働局におけるあっせん手続の代理などを手掛ける。また、各地方の社労士会の研修講師として、多数の講演を行っている。

～これから年度末までの間の

顧問先指導の参考に～

来年度からは、中小企業も時間外労働の上限規制の対象となり、時間外労働に対する労働基準監督官の目が一層厳しくなることが予想されます。

変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制といった制度を導入している場合、それぞれの制度を適用した後の時間外労働が上限規制の範囲内に収まっているか否かを見ていくこととなりますが、これがしっかりと適用

(運用)されていれば、そうそう上限を超えるものではありません。しかしながら、労使協定や就業規則に問題があったり、運用に問題があったりで、そもそも変形労働時間・フレックス・裁量労働制が認められないとなると、通常の労働時間の計算方法になってしまうため、あっと言う間に時間外労働が80時間、100時間になってしまうリスクがあります。

そこで、今回の研修会では、次年度からの中小企業における時間外労働の上限規制を見据えた上で、変形労働時間・フレックス・裁量労働の「適法な状態での適用」を確認しつつ、運用リスクや就業規則・労使協定の定め方について確認しております。

例えば、1か月単位の変形労働時間制のお話しでは、事業主が変形労働時間制の必要性を認識せずに監督署の定期監査で指導された例や、変形労働時間制を導入することによって従業員の割増賃金が減ってしまう不利益変更の問題などにも触れ、対応方法を解説しています。更には、変形労働時間が無効とされた裁判事例や就業規則の規定例などを具体的に挙げながら進めていきます。

同様に1年単位の変形労働時間制やフレックスタイム制、裁量労働制についても、村本先生の顧問先の実例

を出しながら、裁判所の考え方を踏まえつつ、就業規則や労使協定の規定例を例示し、監督署の是正勧告対応(抗弁)についても触れています。

中小企業における時間外労働の上限規制の適用まで残すところあと3か月。本研修会DVDにより、それぞれの制度の「おさらい」と上限規制の「今後の対応」の両面から頭の中を整理し、顧問先の変形労働時間制等の運用(導入)の指導の参考にさせていただければ幸いです。

収録

2019年10月25日

(収録時間:2時間20分)

金額

幹事 ¥10,000(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. 時間外労働の上限規制と労働時間管理の厳格化
2. 変形労働時間のリスクと対応方法
3. フレックスの改正対応と運用の適正化
4. 裁量労働制のリスクと対応方法

OAランド オススメ!

幹事社労士向けセキュリティスターターパック

はじめてのセキュリティ対策にオススメのパッケージプラン

技術対策の
74%を
フォロー!
※1:詳しくは担当まで



- ① UTM
- +
- ② サーバー
- +
- ③ 無停電装置
- +
- ④ 外付けHDD

なんと
ワンコイン
500円 /一日
で対策できます!
※2: パソコン2台の場合

一日わずかワンコインで導入できる情報セキュリティ対策。
利用するパソコンの台数が増えるにつれて費用対効果も高くなります。

UTM



社内ネットワークの
水際対策を集約した
次世代のファイアウォール

サーバー



データ管理・バックアップ
ログ管理・データベースなど
様々な情報を一元化

G Suite



世界最高峰のセキュリティと
管理能力を持つ Google の
ビジネス向け総合アプリケーション

2020年に向けてセキュリティ対策をしている企業が増えています! 今すぐ営業担当までご相談ください!

OAランド日本橋ショールーム 担当: 種田
〒103-0023
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

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

塚越寛（伊那食品工業株式会社最高顧問）が
残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

つかこひろし(1937~)。長野県生まれ。長野県伊那北高等学校中退。1958年、伊那食品工業株式会社(本稿では「伊那食品工業」)に社長代行として入社。2005年、会長就任。2019年、最高顧問就任。

【参考文献】

- (*)「日経ビジネスオンライン(2009年4月13日付) (日経BP社、2009年4月)
- (**)伊那食品工業株式会社ウェブサイト

「どんなに厳しい環境だろうが、年輪ができない年はないでしょう。
それは企業も同じこと。木が年輪を積み重ねるように、緩やかに強くなればいい!」(*)

冒頭の言葉は、

「企業の置かれた環境や経営者の
経営哲学などによって、成長の在り方は異なる」
ということを表しています。

日本のみならず、世界の寒天市場においても大きな存在感を示すシェアを誇る、伊那食品工業。

しかし、塚越氏が伊那食品工業の経営を任されたとき、経営状況は悪化の一途をたどっていました。再建に当たって塚越氏は、社員をはじめ取引先といった伊那食品工業の関係者が幸せになるためには、どうすればよいかという視点を重視しました。その結果、「価格勝負では利益が少なく、関係者に大きな負担を強いることになる。顧客に価値を認めてもらえる製品作りが欠かせない」という結論に至ります。

価値を認めてもらうために塚越氏が取り組んだことが、2つあります。1つ目が寒天の安定供給体制の構築です。寒天の原料となる天草の収穫は天候に大きく左右されるため、相場商品とされていました。年によって価格が大きく変わることから、食品メーカーなどの需要家は寒天を大量に使用するのを避けがちでした。伊那食品工業では、日本だけでなく世界中に調達先を求めて、安定供

給を図ることで、この課題を解決しました。

もう1つが、ニーズを拡大するための研究開発です。それまでの寒天の用途といえば、和菓子用がその大半を占めていました。伊那食品工業では自社で寒天を使ったゼリー風の菓子を開発したり、固まらない寒天を開発して介護食用に売り込むなどした結果、寒天市場において圧倒的なシェアを占めるようになりました。

また、業績面だけでなく、伊那食品工業は稼いだ利益を社員への福利厚生や、地域へのメセナ活動に熱心に還元していることなども注目され、「オンリーワン企業」「日本でいちばん大切にしたい会社」として評価されています。

伊那食品工業の成長を導いた塚越氏は、トヨタ自動車株式会社社長の豊田章男氏をはじめ、多くの経営者の範とされています。そんな塚越氏の経営観を代表するのが「年輪経営」という考えです。樹齢や環境によって、年輪の幅は異なるものの、樹木には毎年必ず年輪ができます。年輪経営とは、景気の波などの外部環境に左右されず、たとえ低成長であっても、毎年着実に成長を遂げていくことが重要であるという考えです。

塚越氏の考え方は伊那食品工業のウェブサイトにも、次のように示されています。

「当社は成長の数値目標は掲げていません。売り上げや利益の数値は、自然体の年輪経営の結果であり、
あえて目標を掲げる必要はないと思うからです。売上高を伸ばす事を目指すのではなく、
社員一人ひとりが能力を十分に発揮し、色々な面で成長できる事を目指しています」(**)

売り上げや利益は、企業の成長を示す重要な指標です。また、社内外のステークホルダーは、これらの「増加=成長」「減少=停滞・衰退」とし、その結果で経営手腕を評価するため、経営者は常に増収増益というプレッシャーにさらされています。

しかし、たとえ高い伸び率で増収増益を達成していても、いずれは伸び率の鈍化・減収減益に直面するときが必ずやってきます。その中であっても、増収増益への道を探ることは大切です。しかし、経営資源に限りがある以上、企業には「身の丈」があります。そうした事実を目を向けず、従来通り増収増益に向けてアクセルを踏み続けていると、「過剰な業務負担により、多くの従業員が退職してしまう」といった企業活動の歪みが生じたり、時には「売り上げを上げるために不正に手を染めてしまう」といった自社の根幹を揺るがすような事態が生じたりしかねません。

それを防ぐためには、伸び率の鈍化、時には減収減益を受け入れ、身の丈に合った成長のスピードとするためにブレーキを踏んだり、あらたな成長の在り方を模索しなければならないこともありま

す。経営者にとって、こうした事実は頭では分かっているが、実際に決断することは簡単ではありません。

増収増益のプレッシャーに負けずに、こうした決断をするためには、経営者に確固とした経営哲学がなければなりません。塚越氏には「企業の存在意義は企業を構成する人々の幸せの増大のためにある。売り上げや利益は、そのための手段である」という経営哲学があります。だからこそ身の丈に合った年輪経営を実践できるのです。

企業の置かれた環境は各社によって違います。また、塚越氏の経営哲学が唯一のものではありません。しかし、企業が長期的に持続し成長していくためには、確固とした経営哲学が不可欠ということには変わりはありません。この機会に自身の経営哲学について、あらためて考えてみるとよいでしょう。

以上(2019年11月更新)

【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10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6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。



営業マンの不安を取り除き、業績を向上させた事例

今回は、中古車の買い取り、販売を営む企業の営業リーダーにコンサルティングを行い、業績を向上させた事例です。

10名程の部下をもつ営業リーダーは、日々の部下の指導・育成に悩み苦しんでいました。その中で、ある営業メンバーへの指導方法に悩む営業リーダーに、性格応用心理学(エニアグラム)の研修を行いました。その営業メンバーは入社当時から十分な営業力を持っていた中途入社社員です。成績も良かったのですが、ある時から何か成績が安定しなくなり、目標未達成の月が2か月続きました。彼は常に不安な様子で、ネガティブな発言が多くなり、「前向きに考える事が出来ない」と言いました。営業リーダーはそんな彼に「前向きに取り組んでいこう」と一方的な指導をしていました。

しかし、性格応用心理学(エニアグラム)を学んだ後、営業リーダーはその指導方針を変え、不安に感じている内容を聞くことにしました。すると、その営業メンバーは、「業務において想定外の事が起きると不安や恐れを感じる」と言いました。「前日に、どんなに準備をしても不安で仕方がない」とも言いました。これは営業リーダーが学んだとおり、不健全な状態に陥った時のマスオさんタイプ(タイプ6)の気質から出た症状であると理解しました。そこで、営業リーダーは、営業メンバーの準備段階での不安要素を全て取り除くように自身の経験

をもとに手助けをし、肩もみしながら「大丈夫!」という言葉は何度も掛けました。すると営業メンバーは、夜のミーティング後、自信を取り戻した表情で家に帰るようになりました。その後も営業リーダーは、「明日は必ず成果を上げてくる」と信じ、見守り続けました。このような指導を続けた結果、商談を成立させる日が続き、3か月目には再び目標を達成することができるようになりました。営業リーダーは、マスオさんタイプ(タイプ6)が持つ不安感を理解し、寄り添う指導を行うことによって良い成果を出すことができたのです

マスオさんタイプ(タイプ6)の良いところは、忠実で、粘り強く、信念を持って戦い、他者との関係を強く守ることで、責任感が強く、誠実さを大事にします。しかし、本人には十分な能力が蓄積されているにも関わらず、自己を承認することの弱さから困難な人生を歩んでいます。タイプ6は、寓話に出てくるウサギとカメに例えるならば、カメにあたります。誠実にコツコツと歩いていき、時には全体のテンポに合わず、そのことで攻撃の対象になることもあるかもしれませんが、少しずつ、少しずつ前に進んでいくタイプです。年数を経るとゴールにたどり着いているのはやはりカメであり、営業

成績もいったん売り上げが上がり始めるとその力が容易に落ちない、安定的な戦力となるのが「忠実な人」、マスオさんタイプ(タイプ6)なのです。ですから、マスオさんタイプ(タイプ6)の指導の際には、次の声掛けを行って、自信をつけさせてください。

「あなたは目に見えないところでも、必要なフォローを誠実にやってくれる方ですね」

「あなたは決めごとを大事にし、責任を果たしてくれる方ですね」

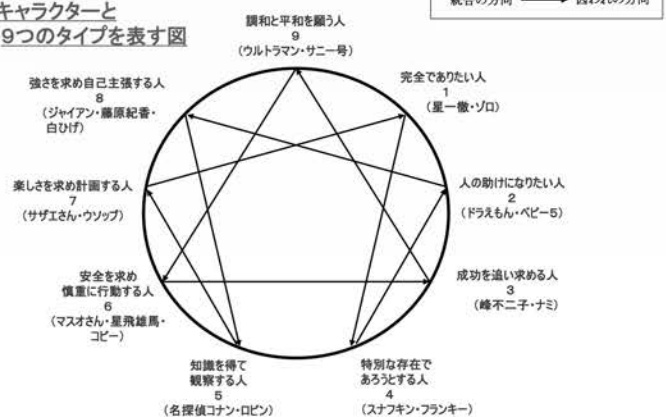
「あなたは職場の仲間に対して細やかな気配りを怠らない方ですね」

「あなたは慎重で、現実的な対応ができる方ですね」

営業リーダーは性格応用心理学(エニアグラム)を使用することで、マスオさんタイプ(タイプ6)の営業メンバーの不安を取り除き、自信を取り戻させたことで業績を上げることに成功しました。

(終了)

◇キャラクターと9つのタイプを表す図



CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

社労士・弁護士の 労働トラブル解決物語

著：堀下和紀、望月建吾、渡邊直貴、浅野英之
価格：1,400円(消費税別) 出版：労働新聞社

不倫、セクハラ、パワハラ、長時間労働、バイトテロ……、こうした労働トラブルが訴訟などの思いもよらない事態に発展するケースがハラハラドキドキのストーリー形式で展開していきます。

労務管理の事前法務や労働基準監督署への対応を数多く扱った社労士が事前法務のストーリーを、労働関係の訴訟を数多く扱った弁護士が訴訟のストーリーを執筆しています。社労士が何をすべきで、弁護士が何をすべきかが理解できます。

労務管理のコンプライアンスをどうにかしたい企業経営者、労務担当者、労働問題を専門にしたい社労士・弁護士にぜひ読んでいただきたい一冊です。



就労移行支援・就労継続支援(A型・B型)事業所 運営・管理ハンドブック

著：高橋悠
価格：2,700円(消費税別) 出版：日本法令

この10年ほどで、障害福祉サービスに関する法律は大きく変わり、特に障害者の自立や就労を支援する「就労移行支援事業所」「就労継続支援(A型・B型)事業所」は民間企業の参入がしやすくなりました。しかし、それに伴って事業所は増加、競争が激化し、最近では法令違反やサービスの質の低下が大きな問題になり、行政の指導も厳しくなっています。

本書は、これらの事業所に関する制度や法律、設置や運営のための基準について詳しく解説。また、処遇改善加算や助成金の活用といった事業所経営に役立つノウハウや事例までを網羅しています。

さらに、巻末資料として、重要事項説明書、賃金制度・評価制度、就業規則等のモデルを掲載しています。



弁護士・社労士・中小企業診断士が教える 労働総量削減のための制度&業務改善戦略

著：鷲澤充代、梅谷友子、岸本力、木谷典子、曾布川哲也、田島寛之
編著：平松徹
価格：1,800円(消費税別) 出版：同友館

中小企業経営者にとって「働き方改革」といわれられても対応が遅れていることが多いものです。しかしながら、人手不足による採用難や労働基準監督署による調査など対応が遅れると倒産にいたるケースなどもあります。そこで本書は、弁護士、社会保険労務士、中小企業診断士がそれぞれの立場から、中小企業がなすべき「働き方改革関連法」の解説と対応策をお伝えするとともに、労働総量削減につながる改善策を提案しています。また、中小企業白書に掲載された企業を中心に「働き方改革」で参考となる好事例なども収録しています。



本位力の働き方

～あと30年を輝かせる仕事と個人の改革～

著：高原知子 編：小根山友紀子
価格：1,400円(消費税別) 出版：みらいパブリッシング

「働き方改革関連法」によって、働き方の選択肢は間違いなく増えていきます。同時に、リタイアの年齢もどんどん高くなっています。また人手不足の反面、技術の進歩のスピードも速く、あっという間に不要となる職種が現れる可能性があります。変化の激しい社会、人生100年を生き生きと生き切るために、つまり、自分が満足できる働き方で幸せになるために。起業や企業の人事労務コンサルタントとして実績を誇る著者が、これからの働き方・生き方を具体的かつ多面的にレクチャー!本書は、転職、起業、そして現業のスキルアップ、すべてに役立つ具体的な指針が盛り込まれている、働き方改革の指南書です。



ご紹介する書籍を募集しています

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

「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、この古典の叡智を紹介いたします。



まこと
伊能事務所株式会社
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(易経研究家)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(2)

前回ご紹介した龍の成長の六段階は、古来よりリーダーの出処進退に利用されてきました。一方で、龍の喩えはトップに限らず、一個人の人生や仕事の質の向上にも資するものです。今回は、各々の龍の特徴を通じ、社労士の仕事への活用を考えてみたいと思います。

龍の六段階を学ぶ意義

私たちは、六つの龍の立場に自分自身や周囲の人々、また様々な社会の事象を重ねることによって、人や組織の変化の原則を知ることができます。そして、時々刻々と変化する状況を客観的に捉え、今の最善が何かを考える習慣が身につきます。この姿勢は、自分の頭で考えることを放棄し、世の時流に無責任に乗る態度とは180度違います。

六つの龍にはその段階に応じたやるべきことがあります。これを易経では「時中」と呼び、状況に適合した行動と問題解決の方向性を表します。「時中」の「中」は、的中の「中」と同じで、「中る」という意味です。時を的とすれば、その中心を射抜くイメージです。ブレない意志を持ち、時中を実行できるリーダーを易経は尊びます。

六つの龍が教える時中

各々の龍の時中をポイントとなる語句と共に解説しました。ご自身の経験やクライアントの現状に重ね合わせて、今やるべき事を想像してみてください。

■潜龍「潜龍、用いることなかれ～龍徳ありて隠れたる者なり～確乎としてそれ抜くべからざるは潜龍なり」

組織では新人の段階。将来、飛龍になる素質(龍徳)はあるが、その片鱗は見えない。扱う側は、潜龍を安易に用いてはならない。時中は、確乎として抜き難い「志」「目的」「目標」を打ち立てる事。未来の自分の姿に思いを致す。

■見龍「見龍、田に在り。大人を見るに利ろし」

修養の場である「田」において、師匠(大人)から物事の基礎を学ぶ段階。時中は、私情や私見を挟まず、ありのままを見て学ぶ事。ここで身につけた型が、後々の技術と知恵のベースとなる。

■乾惕「君子終日乾乾し、夕べに惕若たり。厲うけれども咎なし。終日乾乾すとは、道を反復するなり」

見龍時代の型を基にオリジナルを生む段階。時中は、明るいうちにひたすらチャレンジ(乾乾)し、夜には自らの行動を恐れ悩むぐらい省みる事。失敗も多くの危うい時だが、この繰り返しができれば問題ない。

■躍龍「あるいは躍りて淵に在り。咎なし」

實力はすでに十分。タイミングを図りながら飛龍の試行を行なう段階。時中は、跳躍と共に潜龍時代の「淵」に戻り、打ち立てた「志」を再確認する事。そもそも何のためにその事業、仕事に打ち込んできたのか?そこに焦点を当てるなら咎めは受けない。

■飛龍「飛龍天に在り。大人を見るに利ろし」

雲を引き連れ、空を飛び、大地に恵みの雨を降らして社会循環を起こす段階。いわゆる「ノリにノっている」状態。時中は、全ての存在(大人)から学ぶ事。長く飛び続けるために陰(いん)の力を上手に使う。

■亢龍「亢龍悔いあり。亢龍悔いありとは、盈つれば久しかるべからざるなり」

飛龍が驕り高ぶった結果、雲がついて来れず、失墜する段階。満月も永遠ではなく必ず新月へ向かう。時中は自らの引き際を悟り、ソフトランディングを目指す事。これが可能なら再び潜龍へ戻ってリスタートできる。

社労士の仕事への活用例

龍の成長モデルは汎用性が高く、様々な物事に応用できます。帝王学の原点でもあるため、経営者と接する機会の多い私たちにはとても相性の良いコンテンツです。ここでは、私が龍の話の仕事に使う場面を3つ紹介します。

1. 階層別の人材育成・各種研修(新入社員・管理職向けなど)

龍の成長モデルは、能力開発のメソッドそのものです。白紙状態からの実力のつけ方。組織に貢献し、自らの価値を高めるための仕事への姿勢など、手順と地位に応じた取組みを現実を引きつけて落とし込みます。

2. 事業承継における人事・組織コンサル(後継者教育を含む)

事業承継の本質は「人」の円滑な承継と組織の活性化です。創業社長が承継のタイミングに迷い、後継者との間で確執が生まれるケースが散見されます。龍の六段階を通じた「時」の学びは、創業者による引き際の研究への利用をはじめ、後継者の承継後のリーダーシップ発揮を手助けしてくれます。

3. キャリア教育(定年後再雇用など)

龍の変容は、人生やキャリアの変遷にもすり合わせることができます。若者のキャリアデザインはもちろん、定年退職者のセカンドキャリアを考える上でも多くの示唆を得られます。優れた喩えは人の感情にアクセスし、どんな時であっても「志」を立て、努力する大切さを教えてくれます。

乾为天から易経に入ると、他の63の物語もスムーズに頭に入ってきます。取り上げた活用例以外にも、読み手の専門性によってバリエーションが広がります。引き続き学んで頂けると幸いです。

龍の成長モデルについて更に詳しく知りたい方は、竹村亜希子先生(易経研究家)の著作群(「人生に生かす易経(致知出版社)」「ほか」を参照ください。大変わかりやすく紹介されています。

※参考文献 「リーダーの易経」(竹村亜希子著・角川SSC新書)
「中国の思想Ⅶ「易経」」(丸山松幸訳・徳間書店)

(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.9

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いたします。

今回は「産業医紹介制度」のご案内です!

「産業医紹介制度」は、幹事社労士の皆様にご活用いただいているサービスのひとつです!

2008年にさんぎょうい(株)と業務提携を締結し、11年にわたって幹事社労士の先生方を通じて産業医を企業様にご紹介するサービスを展開しています。

監督署の調査では産業医の未選任についての是正勧告が依然として多く、また、2015年のストレスチェック義務化や、近年の産業医・産業保健機能強化に関連して、全国の幹事社労士の先生方より「産業医を紹介して欲しい」というご依頼をコンスタントにいただいております。

まだご利用になられていない先生がいらっしゃいましたら、お客様へのサービスの一環として、是非ご利用ください!

※成約に至った場合には、30,000~70,000円のご紹介料をお支払いしております。

※「産業医紹介制度のご案内」「オーダーシート」は同梱の資料をご参照ください。

中企団ホームページの「幹事社労士専用ページ」にPDF、excelファイルを掲載しておりますので、そちらもご利用ください。

50名未満の小規模事業者向けのサービスもあります!



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

▽ 幹事社労士専用ページへのログインについて ▽

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

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



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

事業報告のご案内したコンテンツ以外にも様々なコンテンツをご用意しています。

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

幹事社労士専用メニュー

■ 幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

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

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

企業向け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

産業界紹介、メンタルヘルスサービス等、業務提携先サービスのご利用方法等の詳細がご覧いただけます。

▶ 労働新聞トピックス

労働新聞のトピックスが閲覧できます。

▶ ソフトウェアのあっせん販売

業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。

▶ 書籍等のあっせん販売

業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね!



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」は 中途加入でもご利用になれます。

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て、**大変お得な保険料**でご加入いただけます。

保険期間は2019年12月1日(日)午後4時～2020年12月1日(火)午後4時までとなっておりますが、

「良く考えた結果、やはり保険料を安く抑えたい」

「今まで加入していなかったが、この機会に加入したい」

という先生方のために、中途加入のお申し込みも受け付けております。

中途加入の方法、その他ご質問がございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい!

■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。

■お申し込み:随時受け付けております。

■保険期間:毎月20日がお申し込み・保険料払込締切日となり、
保険期間は翌月1日午後4時～2020年12月1日(火)午後4時までです。

■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チラシをご覧ください。

REPORT

2

『中小企業診断士会員』が200名を突破しました。

中企団では、「土業連携」を主眼として中小企業診断士の会員制度を設立しておりますが、社労士の先生方との連携の期待などもあり、ご登録を頂いている会員診断士の数がこの12月に200名に到達しました。

引き続き、会員診断士の先生方のご協力をいただきながら、経営に寄りそうナレッジを幹事社労士にご提供して参ります。そして、中小企業を支援する二つの国家資格者を支援すると共に橋渡しを行うことにより、更なる中小企業の支援体制の強化に努めてまいります。

【中小企業診断士の先生による研修会開催実績(一例)】

- ・「～生き残る社労士になるために!～ 土業に絶対必要なマーケティング思考と実践手法」 津山 淳二 先生
- ・「クライアントが喜び!補助金活用のポイント」 尾崎 佳貴 先生
- ・「経営改善計画・経営革新計画の作成支援のポイント」 中島 誠 先生
- ・「～自事務所のブランディングにも使える～ 中小企業のメディア活用法」 中保 達夫 先生

年末年始の休業日は12月28日(土)～1月5日(日)となります。来年も変わらず、ご愛顧頂けます様、宜しく願い申し上げます。

2020年4月

大手企業の電子申請義務化が
 スタートし、その波は中小企業へ



社労士様の受託率がアップ！
 することが予想されます。



しかし、電子申請に対応していないと
受託できない！



このような状況を乗り切るために電子申請システムをご検討の方

Shalom

Shalom は、圧倒的な実績で他社をリードします。
 国内 IDC で運用する高セキュリティのクラウドサービスです。



社労士事務所
 2,400



顧問先企業
 60万事業所



電子申請
 2,675,674^{*1}
 手続き / 年

*1: 2018年4月～翌3月

使いやすさとお手頃価格を実現した「社労夢ライトプラン」で準備をお進めください。

1LCご利用限定廉価版

月額 **10,500** 円

初期費用 **50,000** 円 (各税別)

中小企業福祉事業団あっせん商品

こんな事務所様におすすめ

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

ハウスプラン
 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

顧客新規開拓のツールを探している

大規模顧問先に対応したい



WEBリニューアル!

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

