

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

129
2020-Apr

CONTENTS

- ☐ 特別寄稿
中小企業のための事業承継支援策について
- ☐ 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～
- ☐ 経営のヒントとなる言葉
- ☐ 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4,800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

中小企業のための事業承継支援策について

経済産業省 中小企業庁 事業環境部財務課
課長補佐 皿谷 将 氏

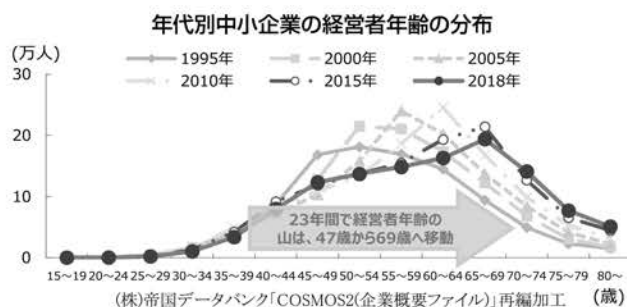
当課は、主に中小企業・小規模事業者(以下「中小企業」といいます)の税制や事業承継に関する支援策等を担当しております。私は、人口減少社会の最前線で中小企業の廃業が急増する地方の現状に危機感を覚えたことを契機として、令和元年9月より公職に就任の上、当課にて主に経営承継円滑化法(後述)の運用に関する事務や中小企業のための各種支援策の立案等の公務に従事しております。



社会保険労務士の先生方は、顧問先等である中小企業の経営者から、人事・労務関係を中心に、様々なご相談を受けていらっしゃると思います。その中には、事業承継の検討を始めた経営者からのご相談もあるかもしれません。本稿では、当課が担当する、中小企業のための各種の事業承継支援策の概要をご説明いたします。

1. 事業承継支援策の全体像

我が国は、本格的な人口減少社会に突入した。それと並行して、中小企業の経営者の高齢化が進んでいる。令和7年(2025年)までに、平均引退年齢とされる70歳を超える中小企業の経営者は約245万人となり、うち約半数の約127万人が後継者未定とされている。このような現状を放置した場合には、中小企業の廃業の急増により、サプライチェーンの断絶や経営資源の散逸が地域経済に大きな影響を及ぼすことが懸念され、令和7年(2025年)までの累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性があると考えられている。特に、東北地方をはじめ、地方における経営者の高齢化は深刻な状況である。まさに中小企業の事業承継は、国全体の喫緊の課題と言える。



中小企業経営者の2025年における年齢



平成28年度総務省「個人企業経済調査」、
平成28年度(株)帝国データバンクの企業概要ファイルから推計

地方において経営者の高齢化は深刻
60歳以上の経営者割合(法人)

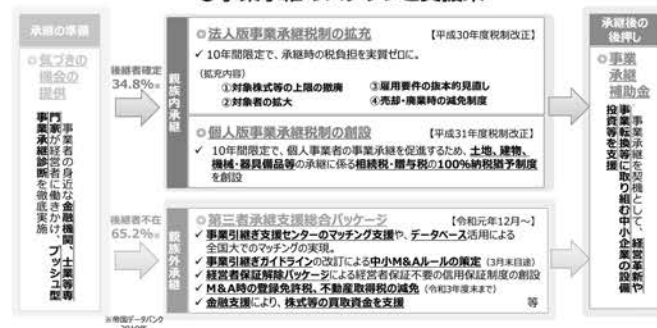
1	秋田県	66.7%
2	島根県	62.8%
3	佐賀県	60.9%
4	北海道	60.3%
5	茨城県	58.9%



東京商工リサーチのデータを再編・加工
※3カ年以上財務情報があり、黒字の企業におけるデータ

このような現状を踏まえ、経済産業省は、10年程度の集中実施期間において、事業承継の前後にわたる切れ目のない支援策を実施している。以下では、そのうちの主な支援策の概要について説明する。

○事業承継のステップと支援策



2. 事業承継ネットワーク

事業承継の際には、後継者候補の選定や育成から事業承継の実行まで時間を要するため、それを見越した早期の準備が必要であるところ、中小企業の経営者がそういった準備の重要性や必要性を認識しておらず、後継者候補との対話等の準備を行っていないケースが多くあるとされる。

そこで、経済産業省は、中小企業の経営者に対して「気付き」を促すため、平成29年度より「事業承継ネットワーク」を構築している。これは、都道府県単位で、商工会・商工会議所、金融機関、士業等専門家等といった、中小企業の身近な支援機関から構成されるもので、「プッシュ型」の「事業承継診断」により、中小企業の経営者の事業承継に関する悩みや課題、ニーズを掘り起こし、適切な支援機関に取り次ぐとともに、事業承継計画の策定支援を行うほか、必要に応じて地域の士業等専門家を派遣した上で個別の支援を実施している。

3. 事業引継ぎ支援センター

後継者不在の中小企業に対し、経済産業省は、事業の譲り渡し側と譲り受け側とを引き合わせる（マッチング）支援を行う「事業引継ぎ支援センター」を全国47都道府県（全48か所）に設置している。平成23年度の発足以来、累計の相談件数は4万件を突破し、これまでに3000件以上の事業引継ぎを実現してきている。

令和元年9月より、全国の事業引継ぎ支援センターの相談情報を匿名化した上でデータベース化したノンネームデータベース（NNDB）の抜本拡充を行い、民間金融機関、M&A仲介等を行うM&A専門業者等や、日本政策金融公庫等の政府系機関が有する事業引継ぎ希望案件を、NNDBに掲載可能とした。今後はより充実したマッチング支援が期待される。

4. 事業承継税制

(1) 法人版事業承継税制

平成21年度税制改正により創設された事業承継税制（法人版事業承継税制）は、非上場株式等の承継に伴って生じる贈与税・相続税の負担により事業継続に支障が生ずることを防止するため、一定の要件の下、その納税を猶予・免除する制度である。平成30年度税制改正では、さらに事業承継を強力に後押しするため、10年間の時限措置として、従前の事業承継税制（一般措置）を抜本的に拡充した特例措置を創設した。その主なポイントは以下の4点である。

- ア 納税猶予の対象株式数の上限（従前は2/3）が撤廃され、相続税の納税猶予割合（従前は80%）が100%まで拡充された。
- イ 親族外を含む全株主から複数の後継者（最大3人）への承継も対象とされた。
- ウ 雇用確保要件（承継後5年間の雇用の平均が承継時の8割以上という基準）を満たさなかった場合でも、認定支援機関の指導助言のもと都道府県に理由を報告すれば、納税猶予は継続されることとされた。
- エ 承継後の経営環境悪化等によって、事業を廃業・譲渡等した場合において、その時点の評価額により再計算した税額が当初の納税猶予税額を下回るときには、差額を免除されることとされた。

(2) 個人版事業承継税制

令和元年度税制改正において、10年間の時限措置として、個人事業主の事業用資産についての贈与税・相続税の納税猶予・免除制度（個人版事業承継税制）が創設された。

5. 遺留分に関する民法の特例

事業承継時に非上場株式等や事業用資産を後継者に集中させることで、後継者による安定的な事業継続を図ることは重要である。しかし、それが先代経営者から後継者に対する贈与等により行われる場合には、後継者以外の先代経営者の推定相続人（非後継者）との間で、民法上の遺留分に係る紛争を生じさせるリスクがある。そこで、中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律（経営承継円滑化法）では、遺留分に関する民法の特例を定め、事業承継に伴う遺留分に係る紛争の抑止を図っている。

具体的には、後継者・非後継者全員の合意の上、①先代経営者から後継者に贈与等された非上場株式等・事業用資産の価額について、遺留分を算定するための財産の価額から除外すること（除外合意）、又は、②先代経営者から後継者に贈与等された非上場株式等の価額について、遺留分を算定するための財産の価額に算入する価額を合意時の時価に固定すること（固定合意）ができる。なお、個人事業主の事業用資産の贈与等については、令和元年7月より①除外合意に限り認められている。

6. 事業承継補助金

事業承継を契機として、経営革新や事業転換等に取り組む中小企業の設備投資や販路開拓等を支援するため、経済産業省は、「事業承継補助金」を設け、これらに必要な費用を補助している。

事業承継補助金では、経営者交代に伴い新たな取組を実施した場合（経営者交代型）、M&A実行後に新たな取組を実施した場合（M&A型）ともに、最大2/3の補助率で補助金を受けることが可能である。さらに、後継者が引き継いだ事業の廃止を行う場合に加え、令和2年度からは後継者への経営資源の引継ぎを行った後に先代経営者のもとで事業の廃止を行う場合にも、上乗せ補助が実施される予定である。中小企業の経営資源の更なる有効活用の促進が期待される。

7. 第三者承継支援総合パッケージ

後継者不在の中小企業による、従業員や社外の第三者への事業承継（第三者承継）を促進するため、経済産業省は、令和元年12月20日付で「第三者承継支援総合パッケージ」を公表し、各種の支援策を紹介している。

◆URL:<https://www.meti.go.jp/press/2019/12/20191220012/20191220012.html>

その中では、事業承継時における先代経営者・後継者に対する経営者保証の二重徴求を原則禁止する「事業承継時に焦点を当てた『経営者保証に関するガイドライン』の特例」の施行や、後継者不在の中小企業が社外の第三者にM&Aの手法により事業を譲り渡す際の指針となる「事業引継ぎガイドライン」の改訂といった施策も公表されている。

（つづく）

次回、後編は「事業引継ぎガイドライン」の全面改訂により策定された「中小M&Aガイドライン」などの最新情報についてご紹介します。

業種特化社労士の視点から 第22回 『産業廃棄物処理業編』

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・行政書士 今井まさみ事務所

社会保険労務士 今井 正美 氏

1960年生まれ。1982年4月から2018年3月の36年間東京都に勤務。この間、廃棄物に関する業務に20年間従事。2018年4月社会保険労務士事務所を開業し、同年9月からは行政書士登録も行い、社会保険労務士、行政書士として活動中。



(1)はじめに

人が生活や事業活動を行う過程では、必ず廃棄物が「ごみ」として排出されます。家庭から排出されるごみは、生活系の一般廃棄物として住所地を管轄する区市町村が処理を行い、企業などの事業活動から排出されるごみは、産業廃棄物又は事業系の一般廃棄物として、ごみの排出者（排出事業者）が責任を持って処理を行うこととされています。排出事業者として廃棄物の適正処理やリサイクルの処理責任を求められる企業や団体が、廃棄物処理法の処理基準を遵守して、自らが排出したごみの処理を行うことは困難なので、自治体からの許可（一般廃棄物は区市町村、産業廃棄物は都道府県や政令市・中核市）を受けている業者に廃棄物処理の業務を委託することになります。

(2)産業廃棄物処理業界について

産業廃棄物とは、事業活動に伴い排

出される廃プラスチック類や金属くずなど、廃棄物処理法で指定されている20種類の廃棄物です。そして、産業廃棄物処理業の許可業者は、「収集運搬業者」と「処分業者」に大きく分かれます。廃棄物処理料は、廃棄物の収集運搬から処分（中間処理、最終処分）までの料金の合計額で、収集運搬業者と処分業者それぞれに支払われます。このような処理料金体系の産業廃棄物処理業界の特徴は、廃棄物処理法で業務の「再委託が原則として禁止」されていることです。産業廃棄物処理業の許可は、個人でも上場されている法人でも取得に必要な基準を満たしていれば同じ許可で、事業規模に関係なく、都道府県内という営業範囲内で競争しなければなりません。

皆さんの事務所でも、本来業務とは関係の薄い廃棄物処理経費などは出来る限り低く抑えたいと考えていると思います。中小の処理業者は、お客さんである排出事業者の要求に応える

べく、廃棄物処理料金を安くする工夫や努力をしますが、その結果が労働基準法や労働安全衛生法などへの抵触や不法投棄など廃棄物処理法違反となってしまうことがあります。

(3)産業廃棄物処理業界との係わりとその労働環境

業界との係わりの始まりは、プロフィール欄にも記載しているとおり、以前に就いていた仕事の関係です。現在では、行政書士業務である産業廃棄物処理業の許可や優良産廃処理業者の認定の取得・更新申請等の代理業務の際に、3ヶ月から半年程度の期間、依頼された会社の社長や役員との付き合いができるので、その間に社労士業務の顧問契約や廃棄物処理のコンサル契約の話につながっています。

次に、皆さんの事務所が入っているビル等にも収集に来ている産業廃棄物収集運搬業界の労働環境にまつわる話を中心にお伝えします。

特徴の1つ目は、始業時間が早い点です。朝の交通渋滞を避けて、廃棄物の収集運搬効率を高めるため、早朝の2～3時頃から業務が始まります。1日の法定労働時間は午前中までということになりますが、収集した廃棄物を搬入する中間処理施設が混雑している場合は、そこでの待ち時間が発生し、帰社が遅れることや、ほとんどの会社が1週間の固定休日は日曜日などにより、固定残業代の支給や変形労働時間制を採用している場合が多くあります。一定数の人員がいれば、交代制のシフトを組めますが、中小の事業者では人材の確保も困難で、長時間労働の恒常化や年休が取得しづらい環境となっています。

特徴の2つ目は、労働災害の発生要因が多い点です。清掃車両のあおり等への「はさまれ・巻き込まれ」や車両昇降時の捻挫、ごみ袋を無理な体制で持ち上げた際の腰痛、運転時の交通事故など作業中に多く存在します。労働安全衛生委員会等でのヒヤリ・ハット事例の研修やKYT（危険予知訓練）、作業手順書の作成等の対策を講じていますが、東京都内における産業廃棄物処分業を含めた昨年9月末時点での1年間の休業4日以上労働災害発生件数は133件で、前年同時期と比較して34件（34.3%）増となっています。

(4) 社労士としての対応

前述(3)で記載した特徴などから、社労士業務の中心は労務管理になります。時間外労働の上限規制への対応のための長時間労働の是正や年休

5日取得の義務化などについて、私は顧問先就業規則の改定、業界団体での講習、機関紙への投稿などを行っています。しかし、排出事業者からの産業廃棄物の処理依頼は日時を問わないので、具体的にどのように対応していくかが難しい点です。

その対応方法の1つ目としては、業務のICT化を図ることが挙げられます。廃棄物の収集現場は1人の作業員が1台の清掃車両で100ヶ所以上の回収拠点を周る労働集約的な現場です。安全運転をしながら、それだけの回収場所の位置と廃棄物の排出量を把握するには一定の経験が必要になります。その経験を補い、作業員1人あたりの労働生産性を向上させるため、運行管理ソフトの活用による収集運搬業務や回収後の事務処理業務の合理化、またドライブレコーダー等の活用による経済的な走行ルートの策定、さらには動画を活用した事故防止教育などが考えられます。

2つ目が「健康経営」の導入です。健康経営により組織を活性化させ、業績や企業イメージの向上、人材の確保につなげます。顧問先の一社が、一昨年末に協会けんぽ東京支部に健康企業宣言を行い、昨年末に健康優良企業の「銀」の認定を受けました。1年間、生活習慣病対策や過重労働対策、喫煙対策などの課題に対応したことは、社員の健康への自信、幸福感の向上につながり、それが会社にとっても良い結果をもたらしているとのことでした。

(5) おわりに

ウミガメの鼻の穴に詰まったプラス

チック製ストローごみを抜き出す衝撃的な映像の影響などにより、海ごみの原因となる使い捨てプラスチック製品の使用抑制が世界に広がるなど、世の中は持続可能な資源利用へと向っています。日本でも、あるファミリーレストランではドリンクバーにストローが置いてありませんし、今年7月からはレジ袋の全面有料化も始まります。東京2020オリンピック・パラリンピック大会では、競技会場や選手村等から排出される廃棄物の資源化率65%（人口50万人以上の自治体における、直近の一般廃棄物資源化率全国1位は千葉市の32.8%）を目標に掲げ、大会後のレガシーとして残そうとしています。

このような状況の中、廃棄物処理業界は、一般廃棄物・産業廃棄物を問わず、徐々に「廃棄物処理業」から「資源循環業」に転換を図りつつあります。持続可能な3R（Reduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル））の徹底や資源利用に向けた、より公共性の高い事業展開には、廃棄物処理法はもとより、労働基準法を始めとした労働法や社会保険関係法の法令順守が求められます。そのことから、廃棄物処理業界は、社会保険労務士にとって「求められている」「やりがいのある業界」になっていくと思われます。私自身も業界の側だけでなく、排出事業者の側からも廃棄物に係わって行きたいと考えています。

～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

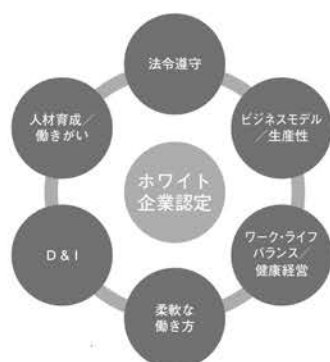
五味田 匡功 氏

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「人材育成／働きがい」について解説しました。今回は「ダイバーシティ&インクルージョン」の項目について解説致します。改めて、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。

「ダイバーシティ&インクルージョン」の設問項目は下記の通りです。

■ホワイト企業認定「ダイバーシティ&インクルージョン」の審査項目

1	ダイバーシティについて、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。
2	ダイバーシティのための組織体制が構築されている。(部署に役割として明示、取り組みの推進担当やプロジェクトチームの設立、社内に推進体制がある等)
3	ダイバーシティの取り組みについて、アンケートや意識調査を実施、意見交換の場を設定等、進捗状況や成果を把握している。
4	ダイバーシティ関連についての研修が過去1年以内に実施されている。(ダイバーシティマネジメント、意識向上、多様性理解促進、育児介護休業取得支援等)

5	より幅広い人材が活躍できるよう、これまで女性の少なかった役職において、女性の登用のために、以下のような取り組みを行っている。 ・男女公正な人事評価を行うため評価者研修を実施 ・出産や育児による休業がハンディにならないような人事制度、評価制度を導入 ・広域転勤などの事実上女性が満たしにくい昇進、昇格条件の見直し ・キャリア形成についての相談体制を整備
6	より幅広い人材が活躍できるよう、性的マイノリティー(LGBT)についての理解促進や働きやすい環境づくりのための取り組みを行っている。 ・就業規則等にLGBTIに対する差別禁止についての項目を記載 ・理解促進のための研修、セミナーの実施 ・相談窓口の設置 ・ALLY(LGBTの人たちの活動を支持し、支援している人たちのこと)を増やす取り組み ・制度の改定(戸籍上と異なる性別の処遇を認める、家族に対する手当を同性パートナーへ拡大) ・性別移行に対する支援の実施 ・ロッカーやトイレ、更衣室等社内整備への配慮
7	より幅広い人材が活躍できるよう、65歳以上の高齢者について、再雇用や雇用継続の取り組み(定年廃止を含む)を行い、過去3年以内に利用者の実績がある。
8	より幅広い人材が活躍できるよう、外国籍社員が働きやすい環境づくりを行い、実際に雇用している。 ・社内文書やメールの英訳 ・食堂メニュー表記の改善 ・母国帰国休暇の新設 ・お祈り部屋の設置 ・在留資格更新申請の案内等
9	障がい者の雇用拡大や活躍できる場を増やすための取り組み(職域開発や支援体制の強化等)を実施することで法定雇用率を超えている。

働き方改革法案に先駆けて2016年4月から施行されている女性活躍推進法の影響もあり設問5の女性活躍に関する取り組みについては、とても高い実施率となっております。女性が活躍しやすい環境は引き続き実施するのは当然として、人口としてのボリュームが大きい高齢者や外国人を活用することが組織としてできるかどうかは今後重要な要素となります。

また、障がい者雇用やLGBTへの取り組みも一部の先進的な企業がCSRの観点で取り組むだけでなく、人材確保・活用の観

点で取り組む企業も増えています。多様な人材を採用し、活躍させることができることは企業競争力の源泉です。

■ダイバーシティの取り組みを加速させる

ダイバーシティについての取り組みを加速させるためには、人事部や一部の部署だけの取り組みではなく、全社方針として明確にその意義や重要性を社内・社外に発信することが大切です。

【ステップ1】
なぜダイバーシティが重要なのか、意義を理解する

【ステップ2】
全社方針として明確に発信をしていく

■ダイバーシティの取り組みの意義を理解する

ダイバーシティとはなぜ重要なのでしょうか。経済産業省のホームページによると「女性をはじめとする多様な人材の活躍は、少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高める「ダイバーシティ経営」を推進する上で、日本経済の持続的成長にとって不可欠です」とあります。

今、企業を取り巻く環境は激変しています。グローバル化、少子高齢化、産業構造の変化により今までの男性中心の社会から、性別や国籍、世代の枠を超えて多様なスキル、キャリアを持った人材を確保して活躍させる企業が成長し、採用の場面でもダイバーシティが実現できている企業が選ばれる時代です。ダイバーシティに取り組んでいる企業だから人が集まり、そのような企業だからこそ製品やサービスが選ばれるという時代になっています。

■全社方針として明確に発信する

1. 最初に社内に存在する周知方法について現状を確認する

制度やお知らせ、社内的重要決定事項がある際にどのように社内でお知らせしていますか？

2. 全社に周知していく上で、関連するプロジェクトチームがあるか確認する

もしあればそのチームと一緒に進めていくことも検討していきましょう。

3. 経営陣からのメッセージ(トップメッセージ)を発信する

経営陣のメッセージは広報戦略として大変有効です。その際は経営陣が自分の言葉で取り組みの本気度を伝えることが大切です。

なお、全社方針としての発信は1度実施して終わりではありません。継続的に発信をしないと社員の記憶に残らず結局無駄であったということになりかねません。意義を理解して繰り返し発信し続けていきましょう。

■ダイバーシティを勧める組織体制を構築する

ダイバーシティに取り組むためには、重要性や意義を全社に方針として明確に発信しているだけでは十分とは言えません。その取り組みの現状を分析して、課題を洗い出し目標を設定し施策に反映して、その結果を確認するというPDCAサイクルが重要となります。そのために、単に全社方針を決定しただけではなく、その実行力を高める為の組織体制を構築することがダイバーシ

ティの実現のために大切です。

【ステップ1】
ダイバーシティを勧める組織体制を作る

【ステップ2】
担当部署だけではなく、他の社員とのコミュニケーションを図っていく

1. 初めにダイバーシティを進める組織体制作りがなぜ必要なのか、理解をする

- ・特定の役割と権限を持つ担当者を社内で作ることで、ダイバーシティの活動を持続できる可能性と実行性を高めることに繋がります。
- ・全社的にダイバーシティについての活動を認識させ、他部署を巻き込むことで、他部署からの支援も受けやすくなります。

2. ダイバーシティを推進していく組織はどのようなものが自社に合っているか検討する

中小企業では、人事部や管理部にダイバーシティについて推進させる機能を持たせる等、現存の部署に権限を付与する場合もあります。

また、大企業では、ダイバーシティ推進室のように専属の部署を作る場合もあります。自社ではどのような方法で組織体制を作ることが有効か検討しましょう。

3. ダイバーシティを推進する部署の目的を理解する

- ・ダイバーシティ推進に係る人事施策を全社的に展開、浸透させます。
- ・経営戦略の一環としてダイバーシティ推進に向けた施策のあり方を企画、見直していきます。

上記1～3点を踏まえ、組織体制図、その他決定事項を作成しましょう。

■さいごに

従来の日本型の雇用においては、残業や休日出勤に柔軟に対応ができる、転勤に応じられるといった若者で独身の人材、結婚しても育児や介護といったプライベートにあまり左右されない人材、といったことを重宝する傾向にありました。

ただ、人口減の局面においてそういった人材層は多くの企業と奪い合いになっており、多様な人材も採用し、活躍できるような組織体制を構築する必要があります。先行して取り組んでおくことで、今後の人材確保競争において有利になることは間違いありません。企業にとって最適な施策を検討し取り組んでいきましょう。

さて、本連載は今回をもちまして、最終回となります。ここまでお付き合いくださり誠にありがとうございました。貴重なお時間を割いて読んでくださった方々に少しでもプラスの影響を与えられていたら幸いです。

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方について、働き方改革の促進、企業の労務改善の手順書「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る方は是非ご覧ください。

(完)

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。

～またも直前で大ブレーキ——20賃上げ交渉開始へ～ 2020年3月5日刊行「労働新聞」メールマガジン No.380 より

3月より春季労使交渉が本格化します。今季情勢の一端をご紹介したいと思います。ご承知の通り、直前に大変な事態が次々発生し、賃上げ交渉にとって大きなダメージとなりそうです。新型コロナウイルスの感染拡大に加え、昨秋の消費税増税などによる国内総生産(GDP)の予想以上の大幅ダウン、大手企業の業績不振、そして世界同時の株暴落などです。

今年1月当初の予想では、賃上げ率2% (前年実績2.18%)に乗るか否かといったところでしたが、直近の環境悪化がどこまでこれを押し下げるかに関心が集まっています。平成26年から6年連続で2%台を維持してきましたが、これを維持できない可能性が高まってきました。2%を大きく下回るようだと、消費はさらに後退し、再びデフレスパイラルに戻ってしまいかねません。

今回の環境悪化は月例賃金には大きく影響しないとする見方もあるようです。影響が大きいとすれば、一時金交渉ではないかとする意見ですが、そう甘くはないような気がします。環境悪化による先行き不透明感の拡大は、月例賃金にも影響が及ぶはずです。

では、連合と主要産別の要求を確認します。連合は、賃上げ率2%と定昇分2%を含め4%程度となっています。中小組合では、6000円を賃上げ目標とし、これに賃金カーブ維持分4500円を加え、総額1万5000円以上を目安としました。この要求基準は、前年とまったく同じです。

金属労協は、定昇など賃金構造維持分を確保したうえで、3000円以上の賃上げに取り組むとしています。基幹労働者(技術職35歳相当)の目標基準は33万8000円

以上、到達基準は31万円以上としています。これも、前年要求基準と全く同じです。

UAゼンセンではどうでしょう。賃金体系維持分に加え、2%基準で引き上げるとし、賃金体系維持分が不明な場合は9500円または4%を基準とするとしています。これも前年と同じです。

今季の特徴としては、経年、地域最賃の引上げが進んでいることを反映して、企業内最賃要求に力が入っています。金属労協では、企業内最賃協定17万7000円(時給1100円程度)を中期目標に据えました。UAゼンセンでは16万9000円(時給1030円)、自動車総連では16万4000円などと要求増額傾向にあります。

なお、今季交渉の山場は、金属労協の集中回答日3月11日となります。

～改正法の4月施行へ臨戦態勢——厚労省～ 2020年2月20日刊行「労働新聞」メールマガジン No.378 より

厚生労働省が、重要改正法の4月施行を直前にして臨戦態勢に入っています。改正パート・有期労働法と改正労働者派遣法に基づく「同一労働同一賃金」の施行、および改正労働基準法に基づく中小企業に対する時間外上限規制の適用に向けた動きです。

時間外上限規制の適用に関して厚労省は、まだ法律の内容を十分理解していない企業を一定数把握しているとし、年度末までに法律の周知に向けた取組みの総仕上げを実施するとしています。雇用の7割を擁する中小企業に対し、都道府県労働局と労働基準監督署の現場において、「丁寧な対応」を行うことが重要と指示を飛ばしました。

これまでに作成した適用前の「集中施策パッケージ」では、特別条項付き36協定を

締結している中小企業を集めて説明会を開くほか、説明会に不参加の中小企業に個別訪問して時間外上限規制の周知を図るとしています。

さらに警戒しているのが、大企業による中小企業への「しわ寄せ」です。「しわ寄せ防止総合対策」に基づき、地方経済産業局などと密接に連携して対応する意向としています。全国の労基署に対して、下請通報制度の的確な運用の徹底を図る考えです。

「同一労働同一賃金」の大企業への適用(中小企業への適用は令和3年4月)では、これまでに作成した「取組み手順書」、今後作成する取組み事例集などの各種支援ツールを活用して企業へ浸透させていく方針です。重要な役割を負っているのが、都道府県労働局に設置している「働き方改革推進支援センター」です。同センターで

は、支援依頼があった企業はもちろんのこと、来年度にはそれ以外の企業に対しても専門家が直接訪問する「プッシュ型」支援を予定しています。

ただ、都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)の人材育成・確保が心配事の一つのようです。労働施策を打ち出す機関として、存在感をもって各地域における司令塔たり得ているか、そのための努力を怠ってはならないなどと、厚労省本省が強い口調で指示を発しています。

厚生・労働共通採用となって長期間が過ぎましたが、労働問題の専門家としての職員を育成しづらくなっているのは理解できます。幹部となり得る職員の計画的配置・育成に力を入れる必要性が高まっているようです。

～予定通り労働2法案が通常国会へ～
2020年2月13日刊行「労働新聞」メールマガジン No.377 より

厚生労働省が、今通常国会に提出を予定していた労働関係法案が無事提出されたので、ご紹介します。雇用保険法等改正法案と労働基準法改正法案の2本です。厚生労働省全体でも4本程度と少なく抑えられているので、労働関係2本となるのは致し方ないでしょう。今年はオリンピックがあり、会期延長も考えていないようです。

しかし、従来からお知らせしていましたが、雇用保険法等改正法案は、主要労働関係法5本の改正案を束ねた一括審議法案となっていることに注意が必要です。その5本とは、雇用保険法改正案のほか、高年法改正案、労働施策推進法改正案、労災法改正案、労働保険徴収法改正案です。

改正の柱としては、まず70歳までの就業支援を企業の努力義務とします(高年法改

正案)。厚生労働省はその後一定期間を置いて義務化するつもりです。企業が行うべき就業支援の選択肢として、高齢者への業務委託やボランティア活動支援を並べた点に特徴があります。

他方、マルチジョブホルダーへの保護充実も大きなテーマとなっています。複数就業で合計週20時間以上となれば、新たに雇用保険を適用しますが、今回は65歳以上の高齢者に限っています(雇用保険法改正)。また、労災・通災が発生した場合、複数事業場の賃金額を考慮して労災給付を行うこととなります(労災法改正案)。

労働施策推進法改正案では、大企業に対して中途採用比率の公表を義務付けます。中途採用に関する情報を広く公表することにより、長期的な安定雇用の機会を中途採用

者にも提供していることを明らかにすると同時に、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進させるとしています。

一括審議法案ではない労働基準法改正案は、賃金請求権の消滅効期間を現行2年から原則5年に延長しますが、当分の間は3年に据え置きます。5年後に再検討するとしています。その時に5年になるかは不明です。改正民法に合わせた見直しとなります。

雇用保険法等改正法案と労働基準法改正法案ともに一部を除き今年4月1日施行を予定していますので、最速で国会に提出されました。与野党対立法案はないとされているので、思惑通り3月末までに成立するとみて良いでしょう。

※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 大カハシ

〒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。

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腕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。



近著、好評発売中

経営者支援ブランディング

Office SUGIYAMAグループのミッションは、「私たちのサービスを通じて、ゴキゲン社長とニコニコ社員のワクワク会社を増やす」ことです。

このミッションを実行するためには、多くの経営者に私たちのサービスを知ってもらい、サービスを利用してもらうことが必要です。ただし、とりあえず経営者を集めればよいということではなく、私たちのサービスが役に立ちそうな経営者に知ってもらうことが重要なポイントになります。

私たちのサービスが役に立ちそうな経営者を探す最もお手軽な方法は、私たちのサービスを利用し、満足を得ている経営者に聞くことです。

それらの経営者とつながる場が、「経営者勉強会」です。経営者勉強会とは、経営者が知っておくべき情報を得、体験することで、自社の経営に役立ててもらうための勉強会です。参加資格は、すでに私たちのサービスを利用しているお客様の紹介による経営者や、経営者に準ずる決定権者に限定します。そして、紹介者であるお客様にも、勉強会に参加して紹介された方のアシストをしてもらいます。そうすると、初めての参加者の緊張が解け、会場内の空気はプラスオーラで満たされ、物事を良く解釈、理解できるようになり、購買意欲が高まります。

良い経営者は、即断即決します。良いと知ればすぐに購入し、経営に取り入れます。一方で、経営者や決定権者以外の人は、即断即決ができません。即断即決できない参加者の存在は、場の空気を変えてしまいます。当然、経営者の中にも即断即決できないタイプの方はいらっしゃいますが、会場内にそのような方々が存在していると、良い情報や体験をしても、購買意欲を削いでしまう雰囲気が出てしまうのです。私たちのサービスである良い情報や体験を世の中に広めようとしても、即断即決できない参加者が醸し出すマイナスオーラが邪魔をしてしまいます。

マイナスオーラを極力少なくするための工夫として、小人数による勉強会を行うようにしています。少人数であれば、一人一人の顔を見ながら、講師がしっかりとフォローできます。私の経験則だと、人数が増えるに従い、即断即決できない経営者の混じる率が増える感覚があります。なお、多人数での開催の場合には、参加者フォローに回るスタッフを配置することで、マイナスオーラの発生を極限まで減少させることも可能です。勉強会を開催する目的は、「初めて勉強会に参加する企業に杉山事務所のサービス提供を開始すること」ですから、場作りがとても大切なのです。

勉強会のアンケートには、「すぐに顧問契約したい」「セカンドオピニオンとして支援して欲しい」など、今後の営業活動につながるチェック項目を設けておくとういでしょう。その他にも、参加者の宣伝タイムを設けて、参加者の商品やサービスに対する反応も記入できるような工夫も良いでしょう。

また、勉強会の後は必ず懇親会をセットにしておきます。参加者は、当然として全員懇親会に参加していただきます。ここで大切なことは、事前にお客さまへ根回しをしておくことです。弊社と付き合ってきたことをアナウンスしていただくのはもちろんのこと、顧問契約や、各種サービスの利用をスタートさせる後押しをお願いしておきます。お客様は、杉山事務所を利用した実体験を未体験者に話しますので、売り込まれている気分になりません。それどころか、「杉山事務所とお付き合いするときっと良いことがある。」と確信します。ここまで気分が高まれば、懇親会場で、翌日のアポイントを取りつけます。そして、翌日には契約書に押印していただくこととなります。

経営者勉強会では、デライトコンサルティング株式会社から販売されている「いい会社カード」などのツールを使います。会社のあるべき姿と現状の乖離が簡単に視覚化できるメリットがあり、その後の懇親会もわいわいと盛り上がりします。類似商材は多数あると思いますので、みなさまが得意なツールを活用して経営者勉強会を開催してみると良いでしょう。

《勉強会風景》



《いい会社カード》



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
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・社会保険業務の基本
労務管理
勤怠管理
採用の効率的な方法
人材育成

人事・
労務本の
決定版

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。SMBG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じ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「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
- 法律の中での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・求職者ターゲットティングノウハウ
- 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

幹事社労士

24,000円^(税抜)

48,000円^(税抜)

各回毎の
お申込み

各回毎の
お申込み

4,000円^(税抜)

8,000円^(税抜)

オススメ!



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!

顧問先を増やそう！

新潟県 小柳 将和 氏
社会保険労務士法人 小柳労務コンサルティング



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

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

弊所はこんな事務所です

昭和57年に新潟県内の地方都市で創業し、平成27年に法人化、現在に至ります。

私は2代目の所長、事務所の継承者になりますが、その継承過程で顧客も多く入れ替わり、顧客が求めるものも大きく変化していると感じます。

弊所は、手続き業務や給与計算業務なども受託していますが、積極的に営業しているのは就業規則です。適正な労務管理に就業規則は不可欠です。無料や安価な就業規則では、筋書きのない労務の現場では役に立ちませんので、しっかりと作り込んだ就業規則を顧客にはお持ちいただき、運用していただきたいとの思いからです。

助成金も扱いますが、就業規則を受託するための手段としています。本丸は、就業規則です。

情報提供と職員強化の重要性

弊所の顧客から「あの税理士は何も教えてくれないから、だれかよい税理士を紹介してくれませんか？」とお話をいただくことが増えました。勉強熱心な事業主が増えていることもあると思いますし、「ただ言われたことをする」というスタンスの税理士は選ばれない時代なのでしょう。

我々社労士も同様です。御用聞き

営業では、もう選ばれない時代です。すぐに仕事に繋がらなかったとしても、社労士ならではの情報をお届けし続けることで、選ばれる社労士となります。セミナーを開催して、その数ヵ月後に顧問契約のお話をいただくことはよくあることで、「あの社労士と接点を持つことは、我が社にとってメリットがある」と思ってもらうには、豊富な情報を持っていると感じていただく仕掛けづくりが有効です。

また、幸いに事務所の規模が大きくなれば、所長が密に顧客と打合せをすることは難しくなってきます。そこで、親しい社労士と話題になるのは、「社労士業」と「所長業」の両立、バランス、割合の問題です。

社労士業の割合を減らすのであれば、それを担うのは事務所の職員ということになりますが、一般的に考えて、所長より仕事ができる職員はいないのでは、と思います。

であれば、職員が所長に代わって顧客に情報を伝えるアイテム、アドバイスをする仕掛けを用意することが必要になってきます。よく「先生が顔を出してくれないから」「先生が対応してくれないから」という理由で契約解除になる、というお話を聞きます。本当の理由はそこではなく、情報、アドバイスで空腹を満たしてくれないからなのでしょう。

幹事社労士高度化事業への申込みと活用法

弊所もこちらを活用しているわけですが、申込みに至った理由は、前述のとおり、「所長が」ではなく、「職員が」「事務所として」情報提供を強化することが目的でした。

また、高度化事業のコンテンツではありませんが、CUBIC(※)は非常に好評です(※高度化事業への協賛により20%OFFとなります)。

売り手市場の昨今では人手不足の状況にありますが、「求人応募＝即採用」は避けてください、と顧客には指導しています。採用(入口)でしっかりと精査することが重要であり、安易な採用がその後の労使トラブルを引き起こしている例が散見されるからです。そのため、CUBICの診断結果が出た後の面接をお勧めしています。また、労使トラブルが解決した後にCUBICをご提案すると、もう労使トラブルはご免だと思ふ事業主ほど、CUBICの導入と就業規則改定をお決めになります。

らくらく診断シリーズも好評で、セミナー参加者に配布すると、どのようなスタンスで仕事をしている事務所なのかを感じていただけるようです。

まだ幹事社労士高度化事業のコンテンツをすべて利用しているわけではありませんが、順次事務所に取り入れていく予定にしております。

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

幹事社労士高度化事業のご案内

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

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

6 継続的な情報提供
「メルマガひな形」「事務所報ひな形」

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 70,000円(+税)

※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 20,000円(+税)

幹事社労士高度化事業『無料説明会』のご案内

「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

日時: 毎週水曜日午後1時~(要予約)

場所: 中小企業福祉事業団

(東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階)

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

※日程が合わない場合はご相談ください。お急ぎの際は随時ご対応致します。

※遠方の方で無料説明会の参加が難しい場合は、お電話でもご説明いたします。



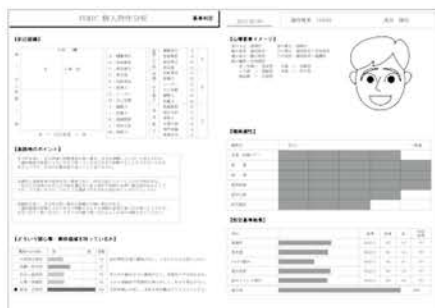
中企団ホームページ

<https://www.chukidan.com>

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

企業の採用シーンに最適!!

人材・組織診断システム CUBICを活用してみませんか!?



CUBICには、次の3つの特徴があります!!

①採用用個人特性分析の受検時間は**わずか20分**。
他の検査も組み合わせで多面的な評価が可能!

②自社でパフォーマンスの高い社員を分析し応募者と
比較することで、**自社の望む人材を明確化!**

③面接では分からない、**活躍や定着に重要な
性格・気質・定着率・ストレス耐性**が分かる!

顧客へのサービスアイテムの強化にぜひご活用ください!!

CUBICのご利用については、中企団ホームページ「サービス一覧」⇒『人材・組織診断ソフトCUBIC』をご覧ください。



田中宏和社会保険労務士事務所
代表 田中 宏和 先生

『社労夢ハウス』徹底活用のノウハウを大公開! 手続き業務の
効率化を極め、今後は専門家としての立ち位置強化に注力

中企団職員：先生の事務所では、どのような業務を中心として
やっていますか。

田中先生：業務内容は、手続き、給与計算、就業規則作成、助成金
の四つをメインにしています。特に独立した13年前から継続して
助成金をご案内し、顧問先さんには何かしら受給していただい
ているので、その継続性やノウハウは強みになっていると思います。

まずは『社労夢』に徹底的に情報を集約
従業員も覚えやすく業務効率化を促進

中企団職員：『社労夢』の導入の決め手はなんでしょうか。

田中先生：エムケイシステムさんの営業の方に「従業員台帳」「事業
所台帳」を整備するだけで、7割方データベースが出来上がると
いう説明に惹かれました。手続書類や台帳を手書きすると、何回も
住所を書くことになってますが、『社労夢』では1回入力するだけです。
顧問先数が、まだ10件とか20件といったときに、目の前の業務を
効率化したいと思い『社労夢』を導入しました。すると、従業員にも
スムーズに教えられるというメリットもありました。『社労夢』導入前
は、1個1個の書類の書き方を教えていましたが、『社労夢』導入後
は、「2つの台帳をしっかりと最新の情報にして」という指示だけで
済みます。従業員も覚えやすく、教える時間が減った分、営業や
自分の仕事の時間ができました。

ただ、経験の浅い方でも間違いのない電子申請処理ができるのは
良いのですが、電子申請だと書類の出来上がりイメージをつかめな
いというところはあります。そこで、最初に教えるときには、様式で
印刷して書類でのフローを教えます。その上で、電子申請の操作を
教えて、工程の違いを認識してもらっています。

中企団職員：効率化として他に行っていることはありますか。

田中先生：『手続進捗管理』を使っています。

一番使っているのが助成金で、いつのタイミングで、何を情報収集
して、いつまでに申請するという情報をまとめています。

エクセルでは重たくて動かなくなったり、メンテナンスが大変だった
りしまして…。『手続進捗管理』機能は、事業所のマスター情報は
入っているので、自分たちがやりたいこと、やらなければならない
ことをカスタマイズして使えるので、事業所情報を探さなくて済む
メリットがあります。ものを探すというのは時間のロスだと思う
んですね。なので、まずは『社労夢』に情報を集約するよう
にしています。従業員にも『社労夢』の機能を使い果たそうと
常日頃言っています。だから、職員の中でも仕事を効率化する
には『社労夢』でどうすればよいか検討し、実際操作してやっ
てみるのが浸透しています。また、それが顧問料の範囲内でできる
ことの増加にもつながっています。

中企団職員：『ネットde顧問』は活用なさっていますか。

田中先生：『ネットde受付』『ネットde就業』『ネットde賃金』
『ネットde規則』は結構使っています。

僕のアプローチの仕方は、「この助成金が該当しそうです」との
提案を受け、受給を希望する事業主さんに「申請する前に就業
規則と労働条件通知書と出勤簿と賃金台帳は絶対に必要に
なります」という話をする。「それは面倒くさいな」といった話
になってくるんですね。そこで、『ネットde就業』の説明をして、
「僕がマスター設定しておきますから、社長は『ネットde就業』で、
従業員さんに打刻してもらってください」と伝えます。

また、『ネットde賃金』では、「ここに勤怠項目を入力すれば、残業代
もしっかりと計算できます。あとは、このボタンを押せば給与明細
が出ます」と伝えます。やらないといけなことを伝える際には、
お客様のパソコンを使って、実際に目で見てもらうイメージ
がつきやすく、導入してもらいやすいですね。

そうして、環境を整えるためのツールとして『ネットde顧問』の
導入を促しています。

今や大体の方はパソコンを使って仕事をしているので、使ってもらくと、ほとんどの方に「やっぱり便利だね」とか「思ったより使いやすかった」と言っていただけます。

導入当時は、このような機能がついているソフトはなかったと思います。古くから間接的ながら『ネットde顧問』シリーズは、法律の趣旨を満たすツールとして、世の中の労務管理をしっかりするために、かなり貢献したんじゃないかなと思っています。

中企団職員：助成金から、うまく話をつなげていますね。

『ネットde顧問』の顧問先への導入は具体的な操作やメリットの提示でスムーズに

田中先生：勤怠、賃金台帳、労働条件、電子申請の四つがしっかりとオールインワンでできるのは、世の中に『社労夢』しかないと思っています。だから、是が非でも導入してもらいたいと思っています。

事業主さんなどに良くお話するのが、「従業員の情報をFAXや郵便で送ってもらい、同じ内容を僕が入力や手書きをします。その作業代として顧問料を3万円払うのは、もったいなくないですか？『ネットde顧問』で会社の方に入力してもらい、僕は労務管理とか労働法関係の判断とか情報収集を行う…といったところに投資をした方が、社長の同じ3万円でも、お金の使い方が有効じゃないですか？」という話をすると、大体の事業主さんは「そうだね、それが専門家に頼む意味だね」と納得し、『社労夢』を導入してもらいやすくなります。手続きはAI化でなくなる仕事として危機感をお持ちの方も多いでしょう。ですが、電子政府化も進んでおり、そこに固執しているとパイが狭くなっていく気がします。

やはり、社労士として社労士らしい仕事をしたいと思いますし、その仕事によって世の中の社労士に対する見方も変わってくると思います。ぜひ同業の先生方にはそちらの方の仕事をしたいですね。

中企団職員：データの活用という面ではいかがでしょうか。

田中先生：『社労夢』でできないことはないというくらいに使っています。6月に高齢者や障害者のデータを集計したい、平均年齢や男女比率を調べてほしい、といった要望も『社労夢』のデータをcsvで出力し、エクセルでソートして、グラフなど付けて渡したりしています。データの取り回しの良さは本当にいいですね。あとは、個人のエクセルの能力で出来栄が変わってしまうので、自動化されれば更に良いですが。

近年では、事業主さんの視点も変化して、データを分析したいという方が増えてきた印象があります。そうした要望の行きつく先がAI化となるのでしょうか。分析には従業員の属性情報が必要になってきますが、『社労夢』には、それを含め必要な情報が全て集まっています。これをうまく利用できれば、更に素晴らしいソフトになるのではないかと期待をしています。

中企団職員：今後事務所をどのように展開させていくお考えでしょうか。

田中先生：専門家としての立ち位置を強めていきたいと考えています。働き方改革の流れで、人事、労務、経理などの業務効率が悪いという話を聞きます。それは、携わる方が、最終形が見えていないからです。そこで、教育をしたり、誰かが確認したりすることになりますが、正確性やレベルの高さを求めるのは、なかなか難しいでしょう。であれば、社労士、税理士に任せたいほうが、最終形が見えている専門家なので、話は早いと思います。

最近では、総務的な機能を持たない企業が、増えてきています。そのような企業に対して『社労夢』『ネットde顧問』を「どうぞこれを使ってください」とお勧めしていこうかなと考えています。また、大企業は電子申請が義務化されますが、これは社労士が代行して電子申請すれば事足りるとされていますので、それも合わせてご案内を進めていこうかと考えています。

田中宏和社会保険労務士事務所（東京都）

取材:2020年3月

代表 特定社会保険労務士 田中 宏和

職員 10名

2006年9月に事務所設立。「技術」「想像力」「創意工夫」「情熱」など、従業員一人一人の力を最大限に発揮させるべく、助成金を活用しながら教育や両立支援を向上する労務管理を得意とする。また、クラウドサービスである『社労夢』の導入により、メンテナンスや人的なコストを削減しながら、「簡単に」「安全に」「適正に」業務の効率化を図れるようコンサルティングを行っている。

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/ct/>

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。

時間外労働の上限規制と労基法 33 条

時間外労働の上限規制は2019年4月1日に施行され、中小企業については1年の猶予期間を経て、2020年4月1日から適用されたところ。今回は、時間外労働の上限規制の導入に伴って、その解釈が明確化された労働基準法第33条について取り上げます。

労働基準法第33条の「災害その他避けることのできない事由」とは

労働基準法第33条は「災害その他避けることのできない事由」によって臨時の必要がある場合においては、その必要な限度において、時間外・休日労働をさせることができるとしています。原則としては事前に労働基準監督署の許可が必要ですが、事態急迫のために許可を受ける暇がない場合には、事後の届出も許可されているところです。

しかし昭和22年の許可基準は、急病、ボイラーの爆発その他人命又は公益を保護するためなどの最低限の記載しかなく具体例に乏しいため、どのような場合が「災害その他避けることのできない事由」に該当し得るのかが不明確でした。

解釈の明確化に至る経緯

2017年3月に決定された「働き方改革実行計画」に下記のような記載があります。

…災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。

例えば月末に上記のような事態が発生したものの、すでにその月は95時間の時間外労働を行っている場合、これ以上時間外労働を行うと上限規制を上回り罰則の適用になってしまうため、緊急対応を断念せざるを得ないというような状況が想定されますが、そういう場合は33条によることができるということです。

実行計画を受けて、時間外労働の上限規制の施行日から2ヶ月ほどが経過した2019年6月7日に許可基準を明確化する二つの通達が発出されました。

解釈を明確化する二つの通達

まず、局長通達(※1)には、地震をはじめとした自然災害による

ライフラインの復旧対応のほか「大規模なリコール対応」「サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応」など実行計画に記載のあった具体的な例示が増えるなど、近年の社会状況に応じたケースが明記されました。

課長通達(※2)では、さらにいくつかのポイントが含まれています。

第一に、局長通達による新許可基準で定められた事項は、「あくまでも例示であり、限定列举ではない」ということです。

第二に、「現場での対応業務だけでなく、後方支援業務も含まれる」ということです。下記のような表現があります。

例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれること。

第三に、「予見できない場合に限られない」ということです。例として「雪害」に対する人命・公益保護のための予防的な対応として臨時の必要がある除雪作業が掲げられています。

新型コロナウイルスへの緊急対応業務も該当し得る

最近では、厚生労働省が新型コロナウイルスへの緊急対応業務について、緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断は必要なものの33条の要件に該当し得るものと考えられるという見解を示しています。

上限規制の導入は企業にとって厳しいものですが、いざというときには明確化された33条の解釈を踏まえて、36協定の枠外での時間外・休日労働が可能か否かを検討する局面が増えていくものと考えられます。

※1…災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について
(昭和22年9月13日発基第17号)
(最終改正:令和元年6月7日基発0607第1号)

※2…災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の解釈に当たっての留意点について
(令和元年6月7日基監発0607第1号)

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。

年金法等改正法案

社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、現在開会中の第201回国会(常会)に提出されている「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」について紹介します。

今回の改正法案は、社会保障審議会年金部会等での審議を経て作成されたものです。その内容は多岐にわたっていますが、本稿では、①被用者保険の適用拡大、②在職中の年金受給の在り方の見直し、③受給開始時期の選択肢の拡大に関連する改正事項の重要ポイントを確認することになります。

1. 被用者保険の適用拡大

①**特定適用事業所の規模要件の緩和**
短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所(特定適用事業所)の企業規模要件が、段階的に引き下げられます。現在は、500人超規模の企業とされていますが、令和4年10月1日から100人超規模、令和6年10月1日からは50人超規模になります。

②**特定適用事業所に使用される短時間労働者に係る要件の緩和**
従来、特定適用事業所に使用される短時間労働者が被用者保険の被保険者となるために必要とされてきた1年以上継続して使用されることが見込まれるという要件は不要となります。

⇒ 令和4年10月1日施行

③**個人事務所に係る適用拡大**

従来、従業員数にかかわらず、任意

適用事業所とされていた個人経営の法律・会計に係る業務を行う事業の事務所については、常時使用する従業員が5人以上であれば、強制適用事業所となります。具体的な対象としては、弁護士、公認会計士が例示されており、その他は政令によって具体化されます。社会保険労務士の個人事務所も、当然その対象に含まれることになるでしょう。

⇒ 令和4年10月1日施行

2. 在職中の年金受給の在り方の見直し

①**在職中の老齢厚生年金受給者の年金額の定時改定**

従来、厚生年金保険の被保険者が老齢厚生年金を受給している場合、その期間は被保険者期間の月数に算入されませんでした。高齢者の就業継続に対しインセンティブを与えべく、改正により、毎年9月1日を基準日として、65歳以上の被保険者であった期間の月数を被保険者期間の月数に算入するように変更されます。その結果、10月から年金額が改定されることになります。

⇒ 令和4年4月1日施行

②**60歳台前半の在職老齢年金の支給停止基準の見直し**

65歳未満の被保険者に支給する老齢厚生年金の支給停止について、65歳以上の被保険者に支給する老齢厚生年金の支給停止と同様の仕組みとします。つまり、支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準が、28万円から47万円

(令和2年度価格)に引き上げられるということです。

⇒ 令和4年4月1日施行

3. 受給開始時期の選択肢の拡大

老齢基礎年金及び老齢厚生年金の繰下げ支給の上限年齢が、現行の70歳から75歳に引き上げられます。その結果、75歳で老齢基礎年金や老齢厚生年金の請求をした場合には、法定額に84%(0.7%×120)加算された額の年金が支給されることになります。

⇒ 令和4年4月1日施行

(本稿は、2020年3月20日時点での情報となります)

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

第22回

『多様性を受け入れ作業効率・利益を向上させる』

第3回:LGBT編』

中小企業診断士
米倉 早織 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. ダイバーシティの基本的な考え方

「第2回：高齢者編」でも記述したことであるが、改めて「ダイバーシティ」の基本的な考え方について記す。

「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。

今回第3回は、「LGBT」について、その現状と、就労における課題・対応策について解説する。

2. LGBTの現状と課題

(1)LGBTとは

LGBTはレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとったものである。以下にその意味を記す。

- ・レズビアン：同性に性的魅力を感じる女性
- ・ゲイ：同性に性的魅力を感じる男性
- ・バイセクシュアル：同性と異性に性的魅力を感じる人、或いは、性的魅力を感じていても、相手の性別が重要でない人
- ・トランスジェンダー：自分の性別や表現する性別が、出生時に割り当てられた性別のイメージに合わない人。なお、「性同一性障害」という言葉は、トランスジェンダーを「心と身体の性別が一致しない精神障害者」としてみなす医学的疾患・診断名であるが、「精神障害者」とみなす事には賛否両論がある。また近年、国際的には、全ての性を表

す表現として「SOGI」(Sexual Orientation & Gender Identity)という言葉に置き換えられている。

(2)性の多様性

性のあり方(「セクシュアリティ」とも言う)に対する理解を深める為には、以下の4点についての理解が必要である。

- ・体の性：出生時に割り当てられる生物学的な性。
- ・心の性(性自認)：自己の性別に対する自己認識で、体の性とは必ずしも一致しない。
- ・性的指向：恋愛や性愛の対象とする性傾向であり、性行動の好み・趣味を表す「嗜好」とは異なる。
- ・性表現(行動の性)：上記3要素とは関係なく、自己の好きな言葉使いや服装、行動などを表す。

(3)心の性(性自認)・体の性と性的指向

心の性に対して体の性が一致する人を「シスジェンダー」、一致しない人を「トランスジェンダー」と呼び、LGBTの「T」はこれを表す。

心の性と体の性についてマトリックス表にしたものを図1に示す。

図1 心の性と体の性

		体の性	
		男性	女性
心の性	男性	シスジェンダー	トランスジェンダー
	女性	トランスジェンダー	シスジェンダー

※出生時に割り当てられた性別のどちらでもないという認識の人を、「Xジェンダー」と呼ぶ。

また、心の性と性的指向についてマトリックス表にしたものを図2に示す。

図2 心の性と性的指向

		性的指向	
		男性	女性
心の性	男性	ホモセクシュアル(ゲイ)	ヘテロセクシュアル
	女性	ヘテロセクシュアル	ホモセクシュアル(レズビアン)

ホモ(homo)とは「同一」の意味であり、ヘテロ(hetero)とは「他の、異なった」の意味で、ギリシャ語が語源である。なお、異性と同性に性的魅力を感じる人を「バイセクシュアル」(両性愛者)と呼ぶ。

また、シスジェンダー・トランスジェンダー共に、ヘテロセクシュアル、ホモセクシュアル、バイセクシュアルが存在する。

(4)LGBTの就労に関する課題

①性的マイノリティの割合

電通ダイバーシティラボの2018年の調査によると国内のLGBTは約8.9%であった。また、LGBT総合研究所の2019年4・5月の調査(有効回答数約34.8万人)によると、約10%であった(2019/12/11 日本経済新聞)。2018年10月1日時点の総人口は1億2644万3千人(総務省)であるから、大体1130～1260万人の規模となり、10人に約1人の割合になる。

一方、実際の生活や業務の中でこの状況を実感している人は少ないと思われる。これは、LGBTによる自分のセクシュアリティを自己意志で公表する事、すなわち「カミングアウト」(Coming

out)が少ない事が理由であると思われる。

実際、カミングアウトについて、LGBT総合研究所の2016年5月の調査によると、「仕事・生活に支障がなければいい」と回答した人が41.5%であった一方、実施率は、LGBT以外の友人に対しては13%、家族に対しては10.4%、職場においては4.3%であった(「LGBTを知る」森永貴彦 を基に記述)。

②性的マイノリティに対する法的対応、差別と就労における課題

日本国憲法第14条には、「人種、信条、性別、社会的身分または門地により政治的、経済的または社会的関係において差別されない」と記されている。

しかし、日本においては性的マイノリティ差別に対する法的救済を実現する法整備が不十分で、日常生活や就職時・職場において多くの差別があるのが実態である。例えば、同性婚法制化は2019年3月時点で26ヶ国が実施、同年5月にはアジアで初めて台湾で実施しているが、日本では一部自治体では実施しているものの、国としてはまだの状態である。

性的マイノリティに対する差別の例として、性同一性障害の公務員が、女性の服装や休憩室の使用は認められた一方、女性トイレの使用は原則禁止とされた事例がある。戸籍上の性別を女性に変えない限り、女性トイレの使用については同僚の理解を得るようとしたもので、本人はその後うつ病となり1年以上求職、その後提訴した。(朝日新聞DIGITAL 2015/11/2『「女性トイレ禁止は差別」提訴へ 性同一性障害の公務員」を基に記述)

その後、2016年12月1日、人事院は人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用を一部改正、国家公務員におけるセクシュアル・ハラスメントに、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動」が含まれることとした。

就職においては、性別欄があることで履歴書が書き辛く、提出しても理解してもらえないに困難を伴い、結果、非正規雇用が多い状況にあり経済的にも苦しい状態の人が多く。また、性的マイノリティは、それ以外の人と比べてうつ等の

メンタル面の疾患が多い傾向がある。

性的マイノリティの種類と内容、苦しい現状を充分理解する事、人間其々の多様性をしっかりと受入れる事が課題となる。

3. 課題に対する対応策

①採用における対応

「男女雇用機会均等法」では「男」と「女」の差別を禁止しているのではなく「性別」による差別を禁止している。セクシュアリティの多様性を理解し、例えば「履歴書には性別や年齢の欄を設けない」、「面接時にセクシュアリティに関する質問をしない」、「逆に面接でカミングアウトがあってもそれにより面接打ち切りや不採用をしない」といった対応と共に、企業の性的マイノリティ対応について説明できる事が必要である。

②職場における対応

会社として差別を禁止する方針を明確にし、年1・2回定期的に各職場で約1時間の研修と話し合いを実施し意識を高める必要がある。また、その後のアンケートによる意見収集も有効である。

また、性的マイノリティにもそれ以外の社員と同等の権利を付与したり、トイレ利用に不自由が無いようにする事等の他、気軽に相談できる窓口を設置し、その内容を基に会社としての改善を行う事も必要である。

4. 企業におけるLGBTの対応事例

ここでは、株式会社Job Rainbowが選定したLGBT採用に前向きな企業40社の中から2社を紹介、取り組み概要を記す。

(1)JT(日本たばこ産業株式会社)

性別・性自認・性的指向や年齢・国籍だけではなく、経験・専門性など、異なる背景や価値観を尊重し、違いに価値を見出すことが、会社の持続的な成長に繋がると考えており、ダイバーシティの推進を経営計画の課題の一つとして位置付けている。

2016年には、「新・ダイバーシティ経営企業100選」、2016年・2019年には「なでしこ銘柄」に選定されたほか、2016年より3年連続「PRIDE指標」でゴールドを獲得している(「PRIDE指標」任意団体「work with Pride」が2016年に策定した日本初の職場にお

けるLGBT等マイノリティへの取組評価指標)。

LGBTに関する研修・LGBT学生を対象とした就活セミナーの実施、事実婚でも会社制度を利用できる施策の実施の他、就活生を対象とした問題発生防止の為、人事担当者に対する研修を実施している。

(2)JAL(日本航空株式会社)

女性や障がい者・定年退職後の人等も働ける環境作りに加え、「LGBTに対する理解の促進」に取組む事として「互いに尊重し合うコミュニケーションで、日頃無意識のうちにできている壁をなくす努力を重ねます」と宣言。その上で、LGBTに関する知識や理解のための啓発を実施している。

5. 最後に

人口の約10%を占めると言われるLGBTは、それ以外の人々以上に就業と定着には苦勞が多いのが現状である。また、当事者以外の人同様、障がい者や高齢者、外国人もいる。多様性を尊重し、分け隔てなくコミュニケーションを行い、一緒に仕事を継続するにはどうするべきかを考える必要がある。

LGBTについての関心が低かったり基本的情報を持っていなかったりする企業の支援においては、社会保険労務士の先生方とは、大いに協力させていただ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(よねくら ときお)

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

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

ジャック・ウェルチ

(元 General Electric Company 会長 兼 CEO) が
残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

ジャック・ウェルチ(1935~2020)。米国生まれ。
マサチューセッツ州立大学卒。1960年、General
Electric Company 入社。1981年、会長兼最高
経営責任者就任(2001年退任)。

【参考文献】

- (*)「進化する経営 史上最強組織を生んだGE会長ウェルチ語録」
(ロバート・スレーター(著)、仁平和夫(訳)、日経BP出版センター、1994年10月)
- (**)「ウェルチ リーダーシップ・31の秘訣」
(ロバート・スレーター(著)、仁平和夫(訳)、日本経済新聞社、2001年1月)

「市場での競争は、戦うことが目的ではない。
戦う以上、勝つことが目的である。勝てなければ、撤退する」(*)

冒頭の言葉は、

「ビジネスにおいて、

競争に勝つことこそが最も重要な目的である」

ということを表しています。

General Electric Company(以下「GE社」)は、家電製造、素材製造、金融サービスなど、さまざまな分野でグローバルにビジネスを展開しており、ウェルチ氏が会長兼最高経営責任者(CEO)に就任した当時、GE社には100を超える事業部門がありました。

しかし、そのうち、市場でナンバー1、ナンバー2の地位を確保できていたのは、電球、発電システム、モーターの3事業だけでした。

他の事業は時を経るにつれて、いつの間にか事業環境の変化についていけなくなっていたのです。

この現実直面したウェルチ氏は、このことから目をそらすことなく、早速GE社を生まれ変わらせるための新しい戦略を策定して行動を起こしました。

ウェルチ氏が打ち出した戦略は、展開する事業分野においてナンバー1もしくはナンバー2になることを、「目標」ではなく「条件」とした厳しいものです。「ナンバー1もしくはナンバー2とならない限り、企業はビジネスの世界で勝ち残れない」という信念に基づき、ウェルチ氏は次のように述べています。

「他社を圧倒する見込みのある事業でだけ競争しよう」(**)

これを現実のものとするために、ウェルチ氏は、「リストラクチャリング(事業の再構築)」に着手しました。これは、ナンバー1もしくはナンバー2になる見込みがない事業から撤退し、当該事業の従業員を解雇するという衝撃的な施策でした。

このような大胆なリストラクチャリングの断行に対して、当然、ウェルチ氏には厳しい批判が集中しました。もちろん、ウェルチ氏自身も経営者である以上、GE社を去らねばならない従業員たちのつらさは痛いほどよく分かっていました。しかし、GE社が勝ち残るためには、それはどうしてもなすべき決断であり、感情を挟む余地はなかったのです(ただし、GE社は、従業員の解雇に際して多額の退職金を支給しました)。

の退職金を支給しました)。

このような厳しいリストラクチャリングを断行してまでもウェルチ氏が「勝つこと」にこだわり続けたのは、「他社との競争に勝ち、利益を追求することこそが、企業の存在意義である」と考えるからです。逆にいうなら、もしそのことを実現できないならば、企業は存在意義を失うこととなってしまいます。

「勝つための強い意志」と「負けないための論理的な判断」、そして、それらを実行する「確固たる実行力」こそが、企業を勝ち残らせるために経営者に求められるものだといえるでしょう。

【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。

気になる浮遊ウイルス・菌の除去に

これまでの空気清浄機でもない、脱臭機でもない
新しい光触媒デバイス

TURNED

光触媒 除菌・脱臭機 / ターンド・ケイ

ノイズレスデザイン

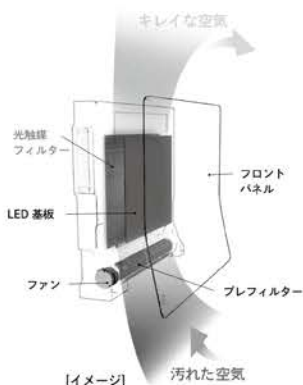


業界初のこの1台

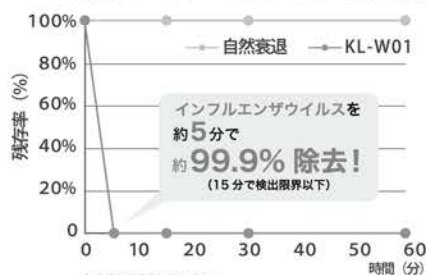
※吸着フィルターを搭載しない、壁掛けタイプの除菌脱臭機では業界初（メーカー調べ）

吸着フィルターを搭載せず、光触媒のみで除菌・脱臭可能!!

LED ライトを当てることで、ウイルスや細菌、有害物質や悪臭など空気中の不要なものを分解し、キレイな空気にします。

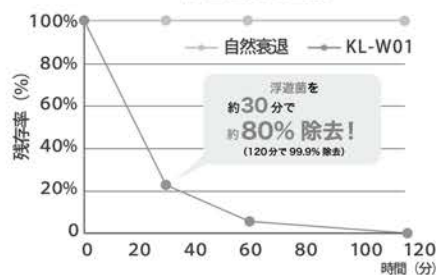


浮遊インフルエンザウイルス除去性能



(一財)北里環境科学センター
試験空間: 200L 試験チャンバー 試験菌: A 型インフルエンザウイルス
(Influenza A virus, H1N1, ATCC VR-1465)

浮遊菌除去性能



(一財)北里環境科学センター 試験空間: 1m³ 試験チャンバー 試験菌: 黄色ブドウ球菌

密閉されがちな
執務室や応接室に!!



ウイルスや花粉・PM2.5 などの
浮遊物質やたばこ・加齢臭などの
臭いの除去に最適!



KL-W01 壁掛けタイプ



- サイズ: W440×D83×H435
- 質量: 約 3.0 kg
- 適応空間体積: 約8畳 (約 37 m³)
- AC アダプター / 電源コード PSE (ひし形) コード長約 3m 付属

¥67,650 (税込)

KL-B01 脱臭LED電球



- サイズ: 径 92.5 × H435
- 質量: 約 340g
- 適応空間体積: 約1畳 (4 m³)
- 人感センサー搭載

40W 相当 485 lm 口金 E26

¥15,180 (税込)

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



ネットでのご購入は

◀ ■ コチラ!

OAランド ターンドケイ 検索

CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

外国人雇用 書式・手続マニュアル

著:永井知子、鳥居さくら、橋本裕介
価格:5,700円(消費税別) 出版:日本法令

技能実習から新在留資格「特定技能」についての説明も豊富で他にはない書籍です。

企業が外国人を雇用する際に必要となる実務と手続を在留資格の取得から労務管理に至るまで詳しく解説しています。

書式例も豊富に掲載されており、提出期限や提出先、誰が記入するのかといったこと等についてもわかりやすく解説しています。

実務にまつわるコラムも随所に入っています。



M&A と統合プロセス 人事労務ガイドブック

著:佐藤広一
価格:1,500円(消費税別) 出版:労働新聞社

本書は、M&Aシーンにおける人事労務領域にスポットを当て、スキームごとに人事労務パーソンが留意しなければならない役割やミッションをできる限り噛み砕いて解説しています。労務デューデリジェンス、スキームごとの異動手続き、PMI(統合プロセス)をそれぞれ網羅的に記載しておりますので、M&Aのプロセスにおいてフェーズごとに着眼するべき点を確認することができます。



社長の年金

よくある勘違いから学ぶ在職老齢年金

著:奥野文夫
価格:2,500円(消費税別) 出版:日本法令

中小企業の社長から受けることの多い質問へ回答しながら、社長が知っておきたい年金知識を解説しています。

社長の年金は特別であるにもかかわらず、サラリーマン向けの年金解説本を読んで誤解・勘違いしている人も多いためです。

そこで、社長の年金に在職老齢年金制度がどうかかわってくるのか、社長の年齢別によくある質問・勘違いに回答し、損をしない方をするためのポイントを説いています。

社長の年金の基礎知識からイレギュラー事例、年金のもらい方の検討手順にも触れており、社長が自分のライフプランにあった年金のもらい方を決めるための知識が満載です。

社長自身はもちろん、相談を受ける社会保険労務士の参考となる1冊です。



デジタル手続法で変わる企業実務

共著:榎並利博
価格:2,500円(消費税別) 出版:日本法令

2019年5月24日に成立した「デジタル手続法」は、行政手続を原則デジタル化する方針を示しました。2020年4月からは企業の社会保険の申請や税申告の電子化も義務付けられるため、自治体だけでなく企業においても対応が必須です。デジタル手続法は、健康保険法や戸籍法の改正、規制改革推進会議やIT総合戦略本部、各省庁のデジタルガバメント計画なども密接に関わっています。

本書は、デジタル手続法をわかりやすく解説するとともに、政府の手続デジタル化の取り組みも含めて整理し、デジタル手続法の影響によって変わる企業実務の今後を考察。デジタル手続法の全体像を理解できると同時に、企業が今後どのように手続きのデジタル化に対応すべきかについて参考となる1冊です。



ご紹介する書籍を募集しています

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

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

新商品！

<日本システム収納>

NSS報酬口座振替システム「社労夢連動タイプ」

『社労夢※(Shalom)』とのデータ連携を実現！
顧問料の口座振替の事務負担を大幅に軽減！

※社労夢「ベーシックプラン」「ハウスプラン」が対象です。
※「社労夢」は株式会社エムケイシステムの登録商標です。

- 『社労夢』で作成された「加入者・預金口座情報データ」を一括登録
※「加入者・預金口座情報データ」の二重登録が不要
- 請求金額データを一括登録
- NSSが金融機関から受信した振替結果データを『社労夢』に取り込み

【ご利用料金(税別)】～従来の「NSS 報酬口座振替システム」と同じ低廉な料金体系です～

基本手数料	月額2,000円	初期費用	不要
委託手数料	請求1口座につき110円	請求がない月の基本手数料	不要
送金手数料(※)	不要		

※NSSが振替えた金額を貴事務所へ送金する際の手数料

【振替請求】

振替日(右記よりいずれかを選択)	8日、22日、27日
振替結果の確認可能日	振替日の3営業日後より可能
振替金送金日	振替日の5営業日後

【その他の特長】

- 全国約1,200の金融機関をご利用可能
- ご加入前もご加入後も、コールセンターが丁寧にフォロー
- 顧問先さまへの通帳印字を自由に指定可能(11文字まで) [例:NSS.サウワウヤロウ]



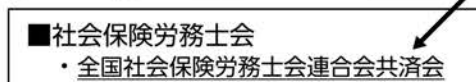
<お申込み手順>

日本システム収納(NSS)ホームページのトップ画面よりお申込みいただけます。

①当社トップページのこちらにマウスオンしてください。



②①により現れた画面において、こちらをクリックしてください。



③②により現れた画面において、右側にあるこちらのボタンをクリックしてください。



◆現在「NSS報酬口座振替システム」をご利用中の社労士先生が当商品への切替をご検討・ご希望の場合は、下記フリーダイヤルへお電話ください。

【お問合せは…】

0120-700-676
フリーダイヤル
受付時間 / 9:00～17:00[平日]

大同生命グループ
NSS 日本システム収納株式会社
大阪本店 〒564-8523 大阪府吹田市江坂町1-23-101
東京支店 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町2-7-1



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～

「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きます。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します。



まこと
孚事務所株式会社
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。

てんすいしやう

天水訟から考える、労使トラブルの防ぎ方

社労士の仕事の目的が「労使関係の調和と発展」にあることは、ほとんどの先生方が同意されるでしょう。しかし、10年連続して労働相談が100万件を超えている現実。そして顧問先からの相談内容を鑑みれば、このミッションの難しさ、問題の根深さも日々実感されているはずです。

易経には、労使トラブルを考える上で非常に興味深く、予防の参考になる卦があります。

今回は「天水訟」と呼ぶこの話から、労使トラブルをいかに防ぎ、適切な労務管理を図るのか、考えてみたいと思います。

争いの卦 天水訟とは

天水訟は、人間同士のトラブルの予防と収束をテーマとしています。天水訟の「訟」は、「訴訟」に字が用いられているように、「訴える」「争う」という意味です。

易経において「天」は陽を表し、方向は上を目指します。それに対し「水」は高所から低所へ流れていきます。つまり、互いのベクトルが逆へ向かうために上下の意見が反目し、争いが勃発しているのです。経営者を「天」に、従業員を「水」に置き換えれば、まさに労使トラブルの状態です。

最後まで争うな

天水訟の冒頭(卦全体の時中(状況の解決策))にはこう書かれています。

「訟は字ありて塞がる。惕れて中すれば吉、終われば凶なり。大人を見るに利ろし。大川を渉るに利ろしからず」

「訟」とは、誠実な心を抱きながらも考えがすれ違い、やむを得ず争っている状態である。しかし、争いは好ましいものではない。この状況に至ったことを互いに反省し、折り合うことを優先すれば吉。もしも最後まで争うならば凶である。中正を重んじ、賢者の仲裁を受け容れよ。この状態では大事は成し得ないのに、大きな川を渡るような危険を犯してまでやり抜こうとすれば、深みにはまり、惨めな結果に終わるだろう。

(「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。上記語句の解説部分の訳を含む)

易経は約3000年の歴史を持っています。人類が思想や哲学の構築を始めた頃に、現代の労使トラブルの解決に繋がるポイントがすでに表れているのです。人間という存在の本質が、今も昔もほぼ変わっていない証拠だと私は思います。皆様の印象はいかがでしょう。

これに関連する語句を2つ紹介します。

「事とするとところを永くせざれば、小しく言あるも、ついには吉なり。訟は長

くすべからざるなり」

争いは長引かせてはいけない。適当な時期に切り上げるならば、多少の紛争はあるが結局は道理にかなっているか明らかになり、事態は解決へ向かう。

「あるいはこれに鞶帯を錫わるも、終朝に三たびこれを纏わる」

訴訟に勝ち、栄誉を示す革の帯(鞶帯)を手にすることもあるだろうが、その栄誉は長続きするものではない(午前中(終朝)に3回も帯を奪われる)。

訴訟にも様々な事案があり、中には徹底的に戦わなければならないケースもあります。しかし、こと労使トラブルについては、9割方は労使の対話不足や役割の違いへの無理解など、いわば人間の不完全さが表に出た結果です。私達は、訴訟によって労使が共に失う時間のデメリットを、これまで以上に社会に伝えていくべきでしょう。

問題の根源はスタート地点にある

では、労使トラブルを防ぐために最も重要な視点は何か。天水訟はこう言っています。

「天と水と違ひ行くは訟なり。君子もって事を作すに始めを謀る」

トラブルの芽は物事の初期段階に生まれます。リーダーは出発点から熟慮して後日の争いを防げということです。労使トラブルにすり合わせれば、採用の質の向上やワークルール、就業規則の整備にたとえられます。働き方改革であれば、時短プロジェクトなどのキックオフの重要性にも繋がってきます。

シンプルながらトラブル発生の本質を突いている言葉です。クライアントとの話題を通じて、労使トラブル予防の一助にお使いください。

さて、本連載は今回で終了となります。皆様がリーダーの学問としての易経を知るきっかけになればと思い、書かせて頂きました。興味を持たれた方は今後もぜひ学んで頂き、易経を更に活用してくださると嬉しいです。1年間ご愛読ありがとうございました。

※参考文献 「易経一日一言」(竹村亜希子著・致知出版社)
「中国の思想Ⅶ『易経』」(丸山松幸訳・徳間書店)

(完)

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.11

お手元に届いた社労士会報を
見てみてください!



本コーナーでは、ダン・チューキチが「中企団の取り組み」について、ご紹介いたします。

今年も各都道府県社労士会報に中企団の広告掲載、チラシ同梱を行っています。

中企団では、幹事社労士の先生方のお仲間を増やすべく、掲載のご協力をいただいた各都道府県の社労士会が発刊する会報誌に、広告掲載またはチラシ同梱を行っています。

直近では、青森県会様、大分県会様の会報に広告掲載・チラシ同梱を行っていただきました。

情報・ツールをお探しの方や、地域の勉強会などのお仲間の先生がいらっしゃいましたら、ぜひ中企団をご紹介いただければ幸いです。

※「幹事紹介制度」の詳細はこちら ⇒ <https://www.chukidan.com/introduce>

(「紹介状」「中企団概要」チラシのデータをご希望の場合には、上記URLのページ中段

「紹介状ダウンロードはこちらから」よりダウンロードできます)



このような広告が
掲載されております。

▽ 幹事社労士専用ページへのログインについて ▽

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

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



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

事業報告でご案内したコンテンツ以外にも様々なコンテンツをご用意しています。

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

幹事社労士専用メニュー

■ 幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

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

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

企業向け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

営業窓口紹介、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

幹事社労士高度化事業コンテンツ

『アップデート就業規則』を更新しました!

いわゆる「パワハラ指針」の告示を受けて(「セクハラ指針」の改正を含む)、幹事社労士高度化事業コンテンツの「アップデート就業規則」を更新しました。

この就業規則(ひな形)は、弁護士 村本 浩 先生の監修のもと、企業のリスク排除を念頭に置き、トラブルになりやすい条文には判例等を踏まえた分かりやすい解説が付いています。

今後も重要法改正や重要判例などがあった場合には、随時アップデートして参りますので、お手元に置いておくには大変便利なコンテンツです!

～条文・解説文をちょっと覗き見～

(職場のパワーハラスメントの禁止等)

第●●条 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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより他の労働者の就業環境が害されることをしてはならない。なお、客観的にみて、……………。

2 労働者は、パワーハラスメントに関し相談したこと若しくは……………。

<解説文>

会社としての職場のパワーハラスメント禁止の姿勢を明確に打ち出すために、遵守事項(服務規律)とは別に職場のパワーハラスメント禁止の条項を置くことが多い。従前は、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告(平成24年1月30日)の定義を用いていたが……………。

※「アップデート就業規則」は、幹事社労士高度化事業専用のサービスです。

幹事社労士高度化事業の詳細はこちら

⇒ https://www.chukidan.com/service/kokyaku_kakutoku

※資料請求やご訪問説明等、幹事社労士高度化事業のお問い合わせは随時承っております。

ご興味ございましたら、是非ご連絡ください。 TEL:03-5806-0298 MAIL:info@chukidan-jp.com

REPORT

2

テレワーク、在宅勤務を導入する先生方からお問い合わせが急増中!

オンライン商談システム「B-Room(ブルーム)」

2～3月にかけて、オンライン商談システム「B-Room」のお問い合わせが急増しております。

「B-Room」は、インターネットブラウザだけを使って、対面と変わらない打ち合わせができる新しいwebサービスで、次のような特徴があります。

<特徴>

- ・他社と比べて圧倒的に高品質な画像・音声、しかも低価格
- ・打ち合わせの最中にも資料の受け渡しが可能
- ・話した言葉が自動でテキスト化される音声議事録機能つき
- ・他にも商談サポート機能が充実!

「今般の新型コロナウイルス感染症対策をきっかけに、テレワークを取り入れたい」

「顧問先のフォローをしたいが、訪問する時間がない」

「オンライン上で資料を見せ、相手の反応を確認しながら話したい」

そんな思いをお持ちの先生方に特におすすめです。

B-Roomサービス案内ページ

⇒ <https://www.broom-online.jp/>

中企団では実際の操作画面を見ながらの無料お試しも承っております。

ご希望の場合は、中企団HPのお問い合わせフォームよりお気軽にお申し込みください。

⇒ <https://www.chukidan.com/contact>

※同封のパンフレットも併せてご覧ください。



労働新聞に掲載している中企団のイメージ広告をリニューアルしました。

この度、労働新聞を始めとする媒体に掲載している中企団のイメージ広告をリニューアルしました。

目に留まりやすいデザインで、タイムリーなキーワードを散りばめながら社労士の業務を簡潔にご紹介する内容としております。

昨年からは、「広告を見た!」「社労士サーチ.comを見た!」という企業様からの問い合わせも順調に増えており、お近くの幹事社労士の先生には適宜ご紹介しております。

案件があった際には引き続きよろしくお願いいたします。

※労働新聞は発行部数約25,000部で、読者層は企業経営者、労務担当役員、および人事、労務、教育担当責任者が中心です。

企業をもっと元気に!

中小企業福祉事業団は、全国4,800名の幹事社労士ととも仕事を通じた労働者の成長と企業の発展をサポートしてまいります。

人事・労務の課題に、タイムリーに対応してまいります。

お忙しい中、様々な課題に「社労士」がサポートしています。企業で働く「ヒト」が活躍する環境づくり、社会保険労務士は、そんな「ヒト」に関するスペシャリストです。社会保険の書類作成や給与計算を代行するだけでなく、労務の相談、労働環境の改善、労務と仕事の両立支援、若年者の雇用確保、労務のトラブルの予防など、近年特に課題となっている経営課題への的確なアドバイスを行っています。

日本最大級! 中小企業福祉事業団加盟の4,800名の社会保険労務士の中に、貴社にベストマッチの社労士が見つかるはずです。

中小企業福祉事業団

〒111-0036 東京都千代田区千代田1-5-1 JPR上野イーストビル2階
TEL: 03-5606-0204 FAX: 03-5606-0203
MAIL: info@chukidan.jp URL: www.chukidan.jp

中小企業を、働く「ヒト」を、本気で考える。

中小企業福祉事業団は、全国4,800名の幹事社労士ととも仕事を通じた労働者の成長と企業の発展をサポートしてまいります。あなたのご要望にピッタリな中企団の社労士をお探しなら、**社労士サーチ.com** 検索!

人事・労務の課題に、タイムリーに対応してまいります。

お忙しい中、様々な課題に「社労士」がサポートしています。企業で働く「ヒト」が活躍する環境づくり、社会保険労務士は、そんな「ヒト」に関するスペシャリストです。社会保険の書類作成や給与計算を代行するだけでなく、労務の相談、労働環境の改善、労務と仕事の両立支援、若年者の雇用確保、労務のトラブルの予防など、近年特に課題となっている経営課題への的確なアドバイスを行っています。

日本最大級! 中小企業福祉事業団加盟の4,800名の社会保険労務士の中に、貴社にベストマッチの社労士が見つかるはずです。

中小企業福祉事業団

〒111-0036 東京都千代田区千代田1-5-1 JPR上野イーストビル2階
TEL: 03-5606-0204 FAX: 03-5606-0203
MAIL: info@chukidan.jp URL: www.chukidan.jp

中企団事務局から研修会延期のお詫び

今般の新型コロナウイルス感染症の影響で、3月以降の研修会開催を延期しております。

お申し込みを頂いていた先生方にはこの誌面をお借りして、改めてお詫び申し上げます。

研修会が再開できる運びとなりましたらご案内いたしますので、暫くお待ち頂ければ幸いです。

(3月27日現在)

▽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

中小企業福祉事業団

日本最大級の社労士支援団体が、先生方を強力にバックアップいたします。

付加価値向上 情報提供

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

最新のニュース

ログイン 会員登録

お問い合わせ

登録方法 お問合せ

事業報告でご案内したコンテンツ以外にも様々なコンテンツをご用意しています。

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

幹事社労士専用メニュー

■ 幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

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

▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売

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

▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】

毎月更新される経営レポート、業界レポート等の一部がダウンロードできます。

▶ らくらく助成金診断

企業向け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

医療機関紹介、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!

いよいよ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\新社労夢リリースしています！／

TOPICS① 新社労夢 × DirectHR API 連携しました

「DirectHR」は社員が会社にスマホでらくらく申請できる雇用契約書・年末調整や確定申告などの労務管理システムです。
API 連携によりデータのやりとりを意識することなく社労夢側で確認可能になります。

TOPICS② NSS 報酬口座振替システム「社労夢連動タイプ」がご利用いただけます

顧問料の口座振替の事務負担を大幅に軽減します！

「社労夢」で作成された「加入者・預金口座情報データ」を一括登録でき二重登録は不要です。

詳しくは本誌の日本システム収納様広告ページをご確認ください！

(ご利用は社労夢ハウスプラン、社労夢ベーシックプランが対象です)



社労夢 2ヵ月無料トライアル受付中

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



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

●大阪オフィス 06-7222-3389

●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●福岡オフィス 092-716-9062