

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

130
2020-Jun

CONTENTS

- 特別寄稿
中小企業のための事業承継支援策について
- 特別寄稿
HRテクノロジーと法的留意点
- 業種特化社労士の視点から
- 迷想日誌
～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説
- 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
- 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

—「中小M&Aガイドライン」を中心に—

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。



前編（4月号）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した。本稿では、経済産業省が令和2年3月31日に公表した「中小M&Aガイドライン」（令和2年3月、中小企業庁。以下「本ガイドライン」といいます）の概要を中心に説明いたします。

◆URL:<https://www.meti.go.jp/press/2019/03/20200331001/20200331001.html>

■本ガイドラインの概要

1. 本ガイドラインの位置付け

当課が担当する「事業承継ガイドライン」（平成28年12月、中小企業庁）では、事業承継を大きく分けて3つの類型に分類している。具体的には、①経営者の子をはじめとする親族に承継させる方法（親族内承継）、②経営者の親族以外の役員・従業員に承継させる方法（従業員承継）、③社外の第三者にM&Aの手法により承継させる方法（M&A等）である。このうち、③M&A等については同じく当課が担当する「事業引継ぎガイドライン」（平成27年3月、中小企業向け事業引継ぎ検討会。以下「旧ガイドライン」という）により促進を図ってきたが、この度、策定から約5年が経過した旧ガイドラインを全面的に改訂して本ガイドラインを策定することで、更なる促進を図ることとした。

なお、前編（4月号）でも前述のとおり、旧ガイドラインの改訂は、経済産業省が令和元年12月20日に公表した「第三者承継支援総合パッケージ」においても明記されている。

2. 本ガイドラインの構成等

本ガイドラインは、2つの章から構成される。第1章（後継者不在の中小企業向けの手引き）は、後継者不在の中小企業にとってM&Aを検討するための手引きとなる指針である。第2章（支援機関向けの基本事項）は、中小企業がM&Aを検討・実行する際のサポートを行う支援機関にとって基本的な事項を記載した指針である。支援機関は、第1章に併せて第2章も参照されたい。

また、冒頭の用語集では本ガイドラインで使用する各種用語についての簡単な解説を行っているため、必要に応じて参照されたい。本ガイドラインでは、後継者不在の中小企業（譲り渡し側）の事業をM&Aの手法により社外の第三者である後継者（譲り受け側）が引き継ぐ場合を「中小M&A」と定義している。

加えて、末尾には各種の参考資料を添付しているため、必要に応じて参照されたい。例えば、参考資料4「中小M&Aの事例」では、中小M&Aについて具体的なイメージを持ちやすくするため、各種の特徴ごとに合計18個の具体的な事例を紹介している。また、参考

資料7「各種契約書等サンプル」では、中小M&Aで多く用いられる株式譲渡契約書や事業譲渡契約書等のサンプルを掲載している。

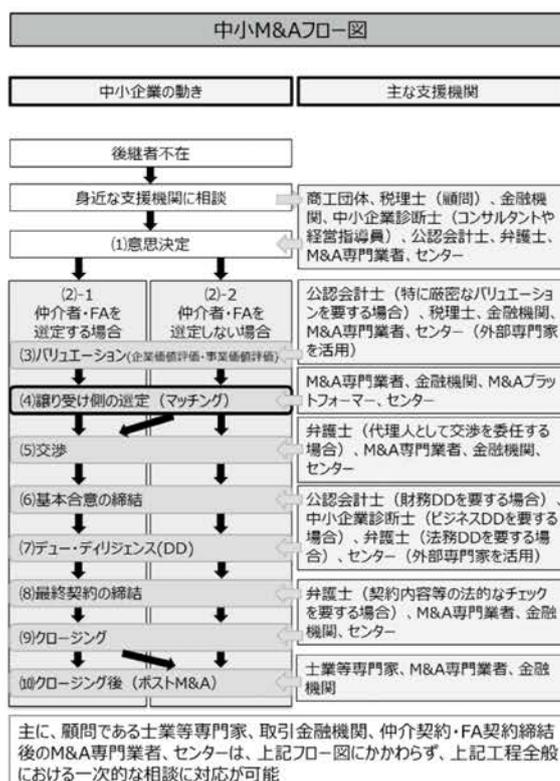
3. 第1章（後継者不在の中小企業向けの手引き）の概要

(1) I 後継者不在の中小企業にとっての本ガイドラインの意義等

ここでは、中小M&Aに関する基本的な認識や環境が大きく変化する中で譲り渡し側経営者は積極的な中小M&Aの検討が望まれること等、譲り渡し側にとっての基本姿勢や、中小M&Aにおいては早期の判断や秘密保持の徹底が重要であること等、譲り渡し側にとっての留意点等について説明している。

(2) II 中小M&Aの進め方

ここでは、一般的な中小M&Aの流れを示した以下の「中小M&Aフロー図」に従い、各工程における留意点やセカンド・オピニオンの有効性等について説明している。



また、中小M&Aに向けた事前準備として、まずは身近な支援機関に相談することを推奨するとともに、引退後のビジョン・希望条件の検討の重要性や、株式・事業用資産等の整理・集約の必要性等について説明している。

(3) Ⅲ M&Aプラットフォーム

M&Aプラットフォームは、インターネット上のシステムを活用し、オンラインで譲り渡し側・譲り受け側のマッチングの場を提供するウェブサイトである。ここでは、M&Aプラットフォームの基本的な特徴、利用の際の留意点や手数料について説明している。

(4) Ⅳ 事業引継ぎ支援センター

事業引継ぎ支援センターは、中小M&Aのマッチング及びマッチング後の支援、従業員承継等に係る支援に加え、事業承継に関連した幅広い相談対応を行っている。ここでは、事業者同士の中小M&Aの支援フローのほか、後継者不在の中小企業と創業希望者とのマッチングを行う後継者人材バンクや、廃業を希望している中小企業の経営資源の引継ぎに関する支援についても説明している。

(5) Ⅴ 仲介者・FA^(※)の手数料についての考え方の整理

ここでは、M&A専門業者等が仲介者（譲り渡し側・譲り受け側の双方と契約する場合）やFA（譲り渡し側・譲り受け側の一方とのみ契約する場合）としてマッチング支援等を行う場合の手数料において多く見られる料金体系である着手金・月額報酬・中間金・成功報酬や、成功報酬の算定手法として採られることの多いレマン方式、手数料の具体例等について説明している。

(※)「Financial Adviser(フィナンシャル・アドバイザー)」の略称である。

(6) Ⅵ 問い合わせ窓口

ここでは、中小M&Aに関する主な問い合わせの窓口として、前述の事業引継ぎ支援センターのほか、日本弁護士連合会及び全国52の弁護士会が提供する電話で弁護士との面談予約ができるサービスである「ひまわりほっとダイヤル」を紹介している。

4. 第2章(支援機関向けの基本事項)の概要

(1) Ⅰ 支援機関としての基本姿勢

ここでは、支援機関に対し、依頼者（顧客）の利益に真に忠実に動くことや、それぞれの役割に応じた適切な支援を行うことを求め、支援機関間での積極的な連携の重要性について説明している。

(2) Ⅱ M&A専門業者

M&A専門業者は、マッチング支援等を専門に行う民間業者であり、主に仲介者・FAに分類される。ここでは、中小M&Aの手の各工程における具体的な行動指針を提示するほか、仲介者における利益相反のリスク等、実務上問題となり得る各種の留意点等について説明している。

(3) Ⅲ 金融機関

金融機関は、顧客にとって経営相談等も行う身近な支援機関で

あり、特に地方においては非常に重要なネットワークを有する存在である。ここでは、中小M&A実行前後にわたる主な支援内容のほか、対外的・体內的な情報管理の徹底に関する留意点等について説明している。

(4) Ⅳ 商工団体

商工会議所、商工会、中小企業団体中央会、商店街振興組合連合会等といった商工団体は、地域に根差し、地域における商工業の振興に向けた取組を行う組織である。ここでは、気付きの機会の提供、適切な支援機関への橋渡しといった主な支援内容のほか、情報の取扱いに関する留意点等について説明している。

(5) Ⅴ 土業等専門家

ここでは、財務・会計の専門家である公認会計士、税務の専門家である税理士（主に中小企業の顧問税理士を想定）、中小企業の経営課題に対応するための診断・助言を行う専門家である中小企業診断士、法務の専門家である弁護士の主な支援内容のほか、他の支援機関との連携の必要性等について説明している。

また、行政上の許認可関係の手続等を担当する行政書士、登記関係の手続等を担当する司法書士、労働及び社会保険関係の手続等を担当する社会保険労務士といった土業等専門家においても、依頼者ないし顧問先等から中小M&Aの相談等を受けた場合には、他の支援機関と連携の上、中小M&Aを円滑に実現するために業務、職責に応じて適正な支援が望まれる旨を説明している。

(6) Ⅵ M&Aプラットフォーム

M&Aプラットフォームは、M&Aプラットフォームを運営する支援機関である。ここでは、マッチングの機会の提供、中小M&Aに関する意識醸成といった主な支援内容のほか、サービス内容の明確化に関する留意点等について説明している。

5. 小括

中小企業の廃業の増加が日本経済に与える影響は、ますます現実的なものとなってきている。本ガイドラインの活用により、中小M&Aが促進され、地域経済ひいては日本経済の持続可能な発展に資することが期待される。

■終わりに

当課は、前編(4月号)及び本稿で取り上げた事業承継支援策のほか、「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)に基づく金融支援、中小企業投資育成制度、「中小企業等経営強化法」に基づく登録免許税・不動産取得税や許認可承継の特例、事業承継トライアル実証事業等の事業承継支援策についても担当しているが、詳細は割愛する。

社会保険労務士の先生方をはじめとする支援機関各位におかれましては、各種の事業承継支援策の活用や他の支援機関との連携等も意識された上、中小企業の円滑な事業承継の実現に向けた支援を引き続き行われたい。

(完)

HRテクノロジーと法的留意点

東京八丁堀法律事務所 弁護士
白石 紘一 氏

2012年弁護士登録。企業法務、労働法務等に従事した後、2016年9月より経済産業省・産業人材政策室に任期付公務員として着任し、「働き方改革」等に関する政策立案に従事。2018年10月より東京八丁堀法律事務所に復帰。労働法務・ベンチャー支援等を行っている。



1 はじめに

「HRテクノロジー」(Human Resource テクノロジー)という言葉が、人事界隈を賑わせるようになってきました。HRテクノロジーとは、ごく簡単にいうと、人事・労務業務にテクノロジーを活用していくことを指しますが、その利用の際に、法律上の問題は生じないのかについて、気になることもあるのではないのでしょうか。

本稿では、HRテクノロジーを利用する際に留意すべき、あるいは関連する法規制について、実際の事例も交えつつ、労働法及び個人情報保護法の観点から解説します。

2 HRテクノロジーとは

法的留意点を解説する前提として、そもそもHRテクノロジーとはどのようなものかについて整理しておきます。この点、HRテクノロジーについて、特に確たる定義は存在しておらず、また、どういったものまでをHRテクノロジーに含むのかも、色々な考え方があるのですが、イメージをつかんでいただくために、現にサービスとして展開されているものを挙げると、例えば以下のようなものがあります。

- ▶ クラウド型の勤怠管理・労務管理・給与管理システム
- ▶ AIによるエントリーシート選別
- ▶ 過去データ及びAIの活用による採用選考
- ▶ データ・統計を用いた、従業員異動後の活躍予測
- ▶ 配置換えシミュレーションによるチームの業績予測
- ▶ AIによるキャリア開発支援、トレーニングの推奨
- ▶ 人事・勤怠管理データ等から精神状態への悪影響状況を検出
- ▶ 出勤時間の微妙な変化や遅刻、残業、早退、打刻忘れからの退職可能性予測

特に、クラウド型の勤怠管理・労務管理・給与管理システム(例えば、タクシー広告等でもよく出てくるような、労務管理をペーパーレスで実現させるようなもの)については、中小企業でも導入しているところが増えてきているように思います。

3 法的留意点～労働法の観点から

HRテクノロジーを利用する際に留意すべき、あるいは関連する法規制について、まずは労働法の観点から解説します。

(1)労働法の観点から重要なこと

HRテクノロジーを利用する際に、労働法の適用が最も問題となるのは、「HRテクノロジーを利用した人事権の行使の有効性」が争われる場面といえるでしょう。例えば、HRテクノロジーを用いて対象者を決定した整理解雇の有効性に関する紛争が考えられます。

この点、先に全体像を述べておくと、HRテクノロジーを用いた人事権の行使であることをもって、労働法的に特別な規制や判断基準が問題になるというものではありません。その有効性については、結局のところ、「その人事権の行使が、合理性・相当性を有するものかどうか」という、労働法における一般的な判断基準をベースにして考えることに変わりはなく、その中で、“当該HRテクノロジーを用いている”ことに伴う個別具体的な事情を、一つの考慮要素として勘案していくことになります。

以下では、人事権の行使に係る場面のうち、採用、配置、解雇の3つに絞って、場面ごとに概観していきます。

(2)採用の場面

採用判断においては、原則として、企業にいわゆる「採用の自由」があります^(※1)。したがって、HRテクノロジーを利用した採用、例えば性格診断テストによって、自社において活躍が見込まれるかどうかを分析し、その結果を採用判断における判断材料にすることも、問題はありません。

ただし、企業に採用の自由があるといっても、「法律その他による特別の制限」^(※2)には服することになりますので、人種、社会的身分による差別(労基法3条)や男女差別(同法4条、男女雇用機会均等法)、ひいてはLGBTや社会的マイノリティーに関する差別(職業安定法、男女雇用機会均等法、雇用対策法、障害者雇用促進法等)になることのないよう、注意が必要です。この点、2018年には、米アマゾンドットコム社において、AIを活用した採用システムを構築する過程で、女性を差別するという機械学習面の欠陥が判明したために、その運用を取りやめる結果となったことが報道されました^(※3)。これは、過去の大量の履歴書をAIに分析させ、応募者にスコアを付けられるようになることを目指していたところ、特定の職種では過去の応募者のほとんどが男性だった結果、AIが「この職種においては男性を採用するのが好ましい」という誤った分析を行ってしまったために、女性に不当に低いスコアを付けるようになってしまった、というものでした。完全にHRテクノロジー任せにしてしまっていると、思いもよらぬところで差別的判断が生じている可能性を否定できませんので、最終的にはヒトがチェックし、ヒトによる判断を行うことが望ましいといえます^(※4)。

※1:最判昭和48年12月12日民集27巻11号1536頁・三菱樹脂事件参照。

※2:前掲注1・三菱樹脂事件。

※3:「焦点:アマゾンがAI採用打ち切り、「女性差別」の欠陥露呈で」
<https://jp.reuters.com/article/amazon-jobs-ai-analysis-idJPKCN1MLODN>

※4:この点、ソフトバンク社が行っている、AIを用いたエントリーシートの選別においても、AIが「落とす」判断をしたエントリーシートについては、全て再度ヒトが見直したうえで、落とすかどうかの判断を行っており、AIのみによって落とされる応募者がいないようにされていることが参考になります。

(3)配置の場面

一般に、企業には広汎な配転命令権が認められています。が、①業務上の必要性の有無、②不当な動機・目的の有無、③通常甘受すべき程度を著しく超える不利益の有無、という観点を踏まえて、例外的に権利濫用となる場合には、配転命令は無効となります^(※5)。HRテクノロジーに基づく配転命令の判断であっても同様に、これらの観点から検討されます。この際、単に「当社のシステムがそのような結論を出したから」というだけでは、有効性の立証として不十分ですので、どのようなデータが用いられ、それがどのように評価された結果なのかについては、人事として説明が可能であることが肝要でしょう(それは、「会社の人事判断として、なぜその結論を採用

したのか」という判断根拠を説明することでもあります。)。また、例えば対象者が抱える家族の事情など、通常であれば考慮すべき事情が、分析・評価の対象に含まれていなかったのであれば、最終的にはその点も含めた「ヒトによる判断」が必要です。

結局のところ、「当社として、こういう事情に基づいて、このように判断して、決めたのだ」と説明できることが必要ということです。それは、単に配転命令の有効性に留まらず、従業員の納得度を高めるためにも重要です。

※5:最判昭和61年7月14日労判477号6頁・東亜ペイント事件参照。

(4)解雇の場面

解雇の場面においても、解雇権濫用法理(労契法16条)に基づく有効性の判断の中で、HRテクノロジーに基づく決定の合理性が検証されることになります。具体的なHRテクノロジーの利用場面としては、例えば「当社とのフィット率」や、「配転後の活躍可能性」、「将来の活躍可能性」といった分析データを利用した、整理解雇対象者の選定や解雇の是非の判断といったものがあり得るでしょう。これらは、「協調性がない」といった極めて主観的な評価に比べれば、客観的データに基づく公正な決定といえる面もありますが、他方で、その分析過程の適切さや、分析の元となった情報、特に、具体的なエピソードの真実性といった点は、慎重に検討する必要があります。

やはり、どのようなデータに基づいて、どのような過程を経て(どのようなデータにどのような重みづけをして)判断されたのかを会社がしっかり把握した上で、最終的には、ヒトが総合的に判断することが必要といえるでしょう。

(5)まとめ

HRテクノロジーには様々なメリットがありますので、今後ますますその活用が進められるべきと考えます。

他方で、個別の人事権行使の場面においては、HRテクノロジーの判断を全面的・無批判に信用すべきではありません。この点、2019年6月に公表された、厚生労働省の労働政策審議会労働政策基本部会の報告書においても、「リソースとなるデータの偏りによって、労働者等が不当に不利益を受ける可能性が指摘されている」と言及されています。有効な人事権の行使とするためにも、また、単なる有効・無効の判断を超えて、従業員に真に納得してもらうためにも、ヒトが、HRテクノロジーによる分析過程を最低限理解し、かつ、最終的な判断を行うことが重要といえるでしょう。

(次号につづく)

業種特化社労士の視点から 第23回 『ホテル宿泊業編』

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。

社労士事務所 HPC 埼玉中央 Office 社会保険労務士 黒田 公重 氏

ホテルチェーンでのホテル支配人を経験、その後ホテル経営再生に携わるなどした後に、社労士として開業。複数のホテルの業務改革を行ってきた経験から、企業を「ヒトから業績改善」させることを得意としている。



(1)はじめに

ホテル宿泊業は接客業の中でも高度なサービスを要求される職種になります。最近ではホテルや接客に特化した大学や専門学校を卒業し就職してくる方も多いですが、私自身はホテルとかけ離れた世界にいました。ホテル宿泊業に関与するようになったきっかけは、営業職から事務職へ転職活動し、採用されたのがとある全国ホテルチェーンの会社だったことからです。入社し数ヶ月の研修後、支配人として一つのホテルの事業計画や人員配置・営業・企画まですべてを任せられました。宿泊施設は24時間365日のシフトを組むため労務管理が煩雑でありながらスタッフの健康管理を十分にしていくことと戦略的な企画営業との両輪をバランスよく整えていくことが要求されました。

いくつかのホテルを赤字から黒字経営に好転させた経験から、**その大きな軸は人事管理とモチベーション向上だと実感**し、退社後はコンサルティング会社を経て現在は社会保険労務士としてホテル宿泊業を応援しています。

(2)ホテル宿泊業の現状

新型コロナウイルス以前は、2020年の東京オリンピックに向け全国でホテルや旅館・民泊などの建設及び開業ラッシュが続いていました。加えてインバウンド政策により外国人観光客は6年間で3.7倍に増加し、2019年は3100万人を超え、政府が掲げた2020年に4000万人という目標にあと一歩という数字まで来ていました。特にホテルの軒数は都心部を中心に5年間で約600軒増加しています。ただ、異業種からの新規参入も多く、その点ホテル宿泊業のノウハウを持たない事業主も多い現実があります。

またホテル建設ラッシュにより宿泊客が増加する一方で、全体の従業員数は横ばいであるため、従来からの人手不足に拍車をかけました。そこで外国人労働者の特定技能実習生ビザがホテル宿泊業にも認められましたが、教育などの問題も山積みです。その原因は離職率の高さです。

(3)高度なサービスの裏の問題点 離職率ワースト1位

宿泊業の離職率は、全業種中ワー

スト1位で、約30%となっています。これは、高度なサービスや華々しい世界を夢見る新卒者や就職希望者にとって、地味で過酷な労働環境であることが離職率を高めていると言えます。

東京オリンピックを誘致する際に話題になった「おもてなし」。外国人から人気の日本のホテル・旅館等の「おもてなし」は、各スタッフ一人ひとりがお客様から求められているものを「目配り」「気配り」「心配り」で気づき対応する、形に出来ないサービスです。これは従事するスタッフの成熟度によりサービスの良し悪しが変わる事を意味し、その為些細な事でも大きなクレームに発展することが多いのです。特に深夜など管理監督者不在時でのトラブルやクレームは、カスタマーハラメントに進むケースもあり、いかにスタッフを守るかも課題です。それにはクレーム対応マニュアルの整備と教育訓練の充実を図り、過去の事例を教訓として柔軟に取り入れていく必要があります。

深夜勤務にはもう一つ、防犯教育も課題です。お客様の安全だけではなく盗難・窃盗・横領などを未然に防止す

る教育の徹底で、ようやく信頼し任せることが出来るようになります。

希望を膨らませ入社したにも関わらず、泥臭い仕事やクレーム対応、深夜を含む過重労働が入社前のイメージとのギャップで離職する人が後を絶ちません。

(4) 繁閑と混在する部署・職種 独特な労務管理

年中無休のホテル宿泊業は、労働基準法や安全衛生法にある特例や例外などを駆使し対応しています。例えば変形労働制です。ホテルの地域性や観光ホテル、ビジネスホテル等の属性の違いなどで使用する変形労働制は変わります。

ホテル宿泊業と一括りにしても、客層や地域のイベント、特徴によっても繁閑期が変わります。例えば季節の風景などで有名な地域、歴史ある祭がある地域、産業や工業地帯といったビジネス向けの出張利用など客層にも違いがあります。また景気によっても左右されます。不景気になると旅行が減り宿泊を伴う出張もなくなります。地元の工場撤退によってお客様が激減することもありました。しかし繁閑の差が激しいのはどのホテル・旅館でも同じです。

季節による閑散期・繁忙期があるなら1年単位の変形労働制が良いでしょうし、曜日により繁閑するなら1カ月単位の変形労働制が適しているかもしれません。そのホテルの地域や属性を考慮する必要があります。

そして常に担当者を悩ませるのはシフト作成です。宿泊予約状況を見ながら予想しシフト作成をしますが、予想と反することが起きた場合に備えることも大事です。パートスタッフ採用時には予め繁閑を考慮することなども伝えておくトラブルの防止にもなります。

また内勤事務職もいれば客室清掃担当、フロント事務や調理・設備担当など職種も多岐に亘り、それらの職務を理解した上での労務管理は厄介です。特に夜勤と日勤が混在するフロント事務は、夜勤により体調に影響を及ぼす方も少なくなく、一人ひとりの健康に配慮が必要です。

(5) 健康経営とホテル宿泊業

ホテル宿泊業の特徴は、人事戦略が経営計画の一端を担っていると言えることでしょう。

前述のとおり、閑散期と繁忙期の人員配置及びスタッフのスキルが業績に直結しています。ホテルに転職した私が最初に赴任した新築オープン数か月のホテルは、当初業績が非常に悪い上にクレームは社内で一番多いところでした。そこから1年後には赤字から黒字に脱却、お客様満足度社内1位になり、「秘密は何か？」とよく聞かれました。それは、スタッフの心と体の健康に取り組むことで結果的に業績向上や組織の活性化に繋がっていく、現在の「健康経営」でした。コミュニケーションを図り風通しの良い雰囲気を作り、積極的に意見を採用することで、全体が自主的に仕事に取り組めるようになると、クレームも残業も減り業績が上がっていきます。それまでの負のスパイラルから正のスパイラルに変化したのです。

私が赴任し真っ先に感じたのは、スタッフが接客時以外で「笑顔」がないことでした。接客すら「作業」になっていたのです。それからスタッフの笑顔作りに専念しました。お客様のために笑顔のスタッフが存在し、その笑顔を支えるのが事業主、という構図を徹底して貫きました。その結果、モチベーションが低下し集中力も欠け、失敗やミスが多く、サービスが低下しイメージも悪かったホテルが、たった1年後

には労働生産性が向上すると共に、評判も顧客満足度も上昇していました。

(6) 社労士として関わるホテル宿泊業

ホテル宿泊業は「人」が全てです。設備の良さだけでは業績は上がりません。それを多くの経営者の方に伝えたいと考えています。

現在は新型コロナウイルス感染症により、稼働率は4月現在通常の1割まで冷え込んでいます。すでに倒産するホテルも出てきました。存続の危機とも言える現状をどう乗り越えるのかを業界経験者の社労士として事業主と共に考えています。

ホテル宿泊施設は民間の事業所でありながらパブリックスペースも担っています。以前、狂牛病が猛威を振るった時期も感染拡大を防ぐクッション的な役目を担った経験があり、今後は公衆衛生の第2の機関としての施設利用も増えることと感じています。新型コロナウイルス感染症では軽症感染者の宿泊施設利用により、感染予防の利用マニュアル整備が整い、それらのスキームが完成すると考えられます。

今回の自粛で旧態依然のホテルは淘汰されることでしょう。そして、コロナが終息した後は現在の知見・情報を整理しメソッドを作り上げること、例えば宿泊のみならずテレワーク等日中の客室利用、レストランや宴会場等の新発想の企画やプランが、もう一つの売上の柱として定着するとホテル宿泊業の安定経営に繋がっていきます。そういった新サービスに対応する人員配置や教育訓練、マニュアル作りをしていく必要があると考えます。

現在は仕事を作ることからまずは考え、コロナ禍を生き延び、終息した時には定着する新しい生活様式や働き方にもホテルとして対応できる準備を社労士としてサポートしたいと考えております。

迷想日誌～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説

労働新聞は、創刊65年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。

～雇調金不正受給の「連帯責任」とは——厚労省が要請文書～ 2020年5月21日刊行「労働新聞」メールマガジン No.390 より

数次の緩和措置が続く雇用調整助成金が注目されていますが、確かに手続きが煩雑で、中小事業主にとっては、申請にまで漕ぎ着けないケースが多いの実態です。しかも、申請手続きの代理人である社会保険労務士が、手続き上何らかの不備があった場合の「連帯責任」を問われる可能性を懸念して、代理を回避しようとする動きもあるようです。

実は、雇用保険法施行規則に次のような条文があります。偽りその他不正の行為により雇調金支給を受けた事業主に対し、都道府県労働局長は、その者に返還を命ずることができ、また、偽りその他不正の行為により支給を受けた場合は、返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額の納付を命ずることができる。

その際、代理人(社労士など)が偽りの届出、報告、証明等を提出した場合は、その代理人に対し、その支給を受けた者と連帯して、返還または納付を命ぜられた金額の納付を命じることができる(公表制度もあり)。

さらに、過去5年以内に偽りその他不正の行為により支給を受け、もしくは受けようとした事業主には助成金を支給しないものとする……。 (以上要旨)

今回、新型コロナウイルスにより新しく雇調金を申請しようという事業主が激増しましたが、社労士としては、記載に不備が発覚した場合を心配し、躊躇している例が少なくないというのです。

これに対し厚生労働省は、「積極的な支

援」を求める文書を職業安定局長名で発出し、社労士会に説明したとしています。その文書では、不正受給が発覚した際の社労士に対する連帯責任の設定や5年間の申請不受理の措置については、「故意に不正の行為を行うことがなければ適用されない」と念を押すように明記しています。そして、雇調金の相談に来る事業主に対し、申請についての手続き支援を積極化していただきたいといっています。

本来受給できないはずの助成金を、社労士が不正行為を指示したり、黙認するなどして受給させた場合の連帯責任は以前からのもので、強化されてきました。「故意」がなければ、責任はないとしています。当然といえるでしょう。

～評価高まる雇調金手続きの大幅緩和～

2020年4月23日刊行「労働新聞」メールマガジン No.387 より

政府による緊急経済対策がなかなか進まない中、厚生労働省による雇用調整助成金や学校の休業対応助成金などが、素早く動き始めていることが注目されているようです。とくに雇調金では、支給実行までの期間短縮に向けて手続き要件などの大幅簡素化を行いました。これにより、支給まで1カ月をめざすとしています。

いま、何よりも重要なのは対策のスピード感です。中小・零細事業者は、1カ月間収入ゼロとなれば、破綻の可能性が高まります。緊急経済対策による現金給付や資金貸付が遅れば、それだけ産業は消滅していきます。

アメリカやイギリス、フランスをみてください。アメリカは、もう既に1人13万円を給付しているようです。フランスでは、中小事業者に運転資金として300万円を給付したという情報があります。日本は、「戦時体制」とはいいつつも、後から批判されないよう?通常の手続きベースで進めているのでしょうか。

ただ、冒頭に指摘したとおり、雇調金については特例措置の拡大を迅速に進め、とうとう手続きの大幅簡素化まで行いました。具体的には、必要な記載事項を約5割削減(73事項→38事項)したほか、記載事項の大幅な簡略化、添付書類は

一部削減や既存書類でも可能にし、休業計画届は事後提出でもOKとなりました。

しかし、雇調金にできることは、賃金に対する支援だけです。中小・零細事業者の経営は、もちろん労務費だけで完結するわけではありません。すぐにも、現金給付、資金貸付けなどを実行し、破綻を防がなくてはなりません。厚労省による雇調金の迅速対応は評価できますが、それ以外の主な経済対策は、世間の反響をうかがいながら小出しにしている感じで、どうしても納得がいきません。

～労働局も感染防止態勢へ移行～

2020年4月16日刊行「労働新聞」メールマガジン No.386 より

都道府県労働局も新型コロナウイルス感染防止に向けた態勢変更を始めています。先般の新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言以後、労働局、労基署・ハローワークの対応について方針が出ました。基本として窓口機能は維持しながら、職員間の感染拡大防止を図るため態勢縮小を進めています。同宣言対象区域の7労働局以外の労働局も、今後対象区域とされることを想定して準備していくようです。

職員の感染拡大防止対策として、できるだけ時差出勤、在宅勤務などを行うとともに、相談窓口については1つおきにするなどの方法を探っています。これによって、職員はもとより、利用者との対人距離を確保するとしています。

利用者に対しては、外出自粛と感染拡大の防止の観点から、電話による相談、電子申請・郵送による届出・申請などの積極的活用を呼びかけます。これについては、今後広報に努めるとのことです。

厚労省では、雇用関係の助成金を漸次要件緩和を図っていますので、今回は小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえなくなった保護者を支援する「小学校休業等対応助成金」と「小学校休業等対応支援金」の拡大と期間延長についてお知らせします。

保護者として子供の世話をを行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主、ま

たは業務委託契約による仕事ができなくなった個人・保護者へ助成金を支給する制度です。

期間延長ですが、第一弾では対象となる休暇取得の期限を3月31日までとじていましたが、今後4月1日から6月30日までの間に取得した休暇についても支援を行う予定としています。また、風俗営業等関係事業主とそこに雇用される労働者を支援の対象とする見直しを行っています。外国人住民で委託を受けて個人で仕事をする者も対象となりました。問合せ先は、緊急小口資金相談コールセンターです(電話0120-60-3999)。

※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 タクハシ**

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9
 ☎ 03(3956)7171 FAX03(3956)7173
 mail: takahashi@rodo.co.jp

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

顧問先を増やそう！

東京都 洞澤 研 氏
 社会保険労務士法人総合経営サービス肥後労務管理事務所



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

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

事務所概要

弊所は2012年に設立した社労士法人で、2014年に肥後労務管理事務所をM&Aして現在の事務所名になりました。税理士、社労士、行政書士、司法書士(業務提携)4士業、事業会社含め9法人で活動を展開しスタッフ数は総合経営サービスグループ全体で約130名、社労士法人は50数名、事業所は3拠点(吉祥寺、王子、松本)で活動しています。昨年11月に中野にある社労士法人をM&Aし、私は事業譲渡した方(中野)の社労士法人代表をしています。私は法人社員、支店長としてこれからの合流となりますが、社労士部門に先立ち4月にグループ会社を設立(人材紹介業を予定)し代表取締役に就任、グループのメンバーとして活動を開始いたしました。

私たちが大切にしていること

私たちは「経営者の夢の実現をお手伝いすること」をメイン業務と考え「困ったことはなんでも相談してください」と言えるように、各社員にCFP®資格(FPの上位資格)の取得を推奨し、ゆくゆくは日本一のCFP®事務所を目指しています。社労士の業務範囲にとらわれずに経営者の「人生そのもの」をサポートすることを何より大切に考えています。

弊所の特徴

幹事社労士の皆様にお伝えしたい弊所の特徴ですが、税理士、CFP、証券会社と連携し総合経営サービス企

業年金基金(401k、確定拠出年金)を併設し、基金に加入している企業様、従業員様の方々を対象に401kの導入支援はもちろん、運用や教育など401kのトータルサポートを行っていることです。現在は200社を超える企業様が基金に加入しており、グループ内からだけでなく、他の税理士や社労士の先生方からも多数ご紹介・ご加入いただいております。

幹事社労士高度化事業の活用方法

弊社がこのたび幹事社労士高度化事業の常任幹事社労士へ申し込みをした最大の理由は、内容が非常に充実している定期研修会・特別研修会で、各分野の著名な先生方の講義が無料で受講もしくはDVD教材をいただくことができる点でした。働き方改革や人事制度構築など人事コンサルに役立つようなテーマであったり、最近では新型コロナウイルス感染症特例の雇用調整助成金の申請実務講座など、「欲しい時に欲しい内容」の講座をWebやDVDなどの媒体で提供していただくことができます。私はもちろん、スタッフも研修講義を視聴することができ事務所全体の業務レベルの底上げに役立っています。また「労働新聞デジタル版閲覧サービス」も利用することもできます。労働や行政機関の動向などに関する最新情報を入手することができます。こちらも事務所の運営に役立っています。

今後の展開

弊所は今後更なる事業規模の拡大を進めてまいります。中企団の高度化事業のツールを活用し、様々な新サービスを提供し顧問先を増やします。人材紹介会社に関しましては、短期的には新型コロナウイルス感染症の影響で退職を余儀なくされた従業員の方々の再就職を支援し、中長期的には新卒、第二新卒に特化した人材紹介サービスに注力していく予定です。

幹事社労士の皆様とも連携していきたいらと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

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	どちらが無料!	

- 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

もっと便利に、もっと快適に。パナソニックの
先進スマートテクノロジーが豊かな暮らしをお届けします。

IoT賃貸住宅

スマート・グラン
Smart Gran 誕生

ライフスタイルの変化に伴い暮らしの悩みや、
入居者の求めるものが変化しています。「帰宅してからの
時間を有効に使いたい」「在宅時間が短いので利便性高めたい」
そんな入居者の声にお応えするため、パナソニックならではの
先進スマートテクノロジーを搭載した
IoT賃貸住宅「スマート・グラン」をご提案します。

※「IoT」とは「Internet of Things」の略でモノのインターネットを意味します。



便利で快適な暮らしを実現する3つの“スマート”

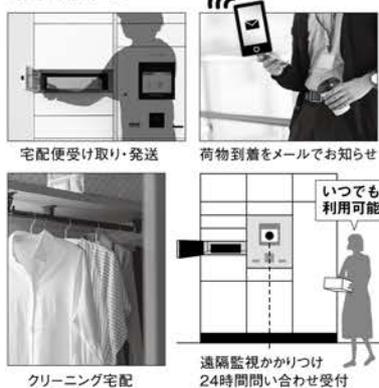
スマート設備コントロール

スマートフォンのアプリを通して、外出先から
エアコン、給湯器、照明器具などの操作が
可能。忙しい入居者に快適で心地よい毎日
をお届けします。



スマート宅配ボックス

不在時でも荷物の受け取りができる宅配ボ
ックスは、到着時にはメールでお知らせしてく
れて安心。オプションでクリーニングの宅配
等も可能です。



スマートキーシステム

スマートフォンとの連動で、オートロックや玄関
ドアの開閉がスムーズに。入退去の際には
鍵情報を変更するだけ等、オーナーさまにも
メリットの多いシステムです。



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

*請負契約金額5,000万円未満の場合

パナソニック ホームズは、「各種勉強会へ講師を無料で派遣」いたします。ご希望の方は下記までご連絡ください。

お申し込み・
お問い合わせ先

パナソニック ホームズ 株式会社 法人・LE営業部 法人営業課 担当/大和田
〒105-8301 東京都港区東新橋1-5-1 パナソニック 東京汐留ビル10階 E-mail: oowada.hiroaki@jp.panasonic.com
0120-874-548 ホームページ <https://homes.panasonic.com> [パナソニック ホームズ](#) [検索](#)

あなたの誇りを建てる。

Panasonic Homes

TOMA社会保険労務士法人
代表社員 麻生 武信 先生
社員 坂本 彩 先生

『社労夢』と一心同体で顧客サービス向上を。
満足度ナンバーワン事務所を目指す。

中企団職員：事務所の特徴をお伺いできますか。

麻生先生：TOMAグループでは、経営に関するお悩みごとを組織横断的にワンストップで解決することを強みとしています。その中で、われわれの社労士法人は、企業の「ヒト」にまつわることを担当する部門として、中小企業の人事部のような機能を果たすべく業務を行っています。現在では、役割に応じて二つの部門を作っております。「人事労務支援部」は企業の社会保険手続や給与計算、日常的な労務相談など人事労務周りのアウトソーシングを受ける部門です。『社労夢』を使っている部門でもあり、20名ほどが所属しています。

もう一つの「人事コンサル部」は、人事・評価制度や退職金制度を整備するなど、総合的な人事・労務ニーズに対応するコンサルティングを行う部門です。

この二つの部門がチームワークを取りながら、お客様をサポートしているというのが特徴です。

「ネットde顧問」活用で顧問先サービスを充実。顧問先向け契約をプラン化してわかりやすく案内。

中企団職員：『社労夢』はいつ導入なさったのでしょうか。

室井様：15年前です。それまで給与計算は別の給与ソフト、手続は手書きでした。以前勤めていた会社が『社労夢』を使っていて、当時一番使いやすいソフトだと思い導入を決めました。それからは、エムケイシステムさんの開発の進展にあわせて『社労夢ハウス』に移行しました。

坂本先生：顧問先とクラウドで連携し、電子申請が始まって、今は新『社労夢』への移行準備を進めている状態です。

私たちの業務と『社労夢』は一心同体で、『社労夢』の発展はすべて仕事の発展に関わっているので、本当にお世話になっています。これからもパートナーとしてこれからの時代を乗り切っていけるように、色々なご相談をしていきたいと思っております。

中企団職員：『ネットde顧問』のご利用状況はいかがでしょう。

坂本先生：『ネットde受付』と『ネットde台帳』は積極的にご案内しています。まず、現状『ネットde受付』は契約いただいている企業の半分位に使ってもらっています。特に新規契約先には標準として提案しています。事業場が複数ある企業には、それぞれの事業場に『ネットde受付』を導入するといった使い方もしています。

『ネットde明細』は6~7割位使ってもらっています。ほとんどの企業は明細を配る手間から解放され、コスト的にも安い、また過去の明細を見られる利便性もあって非常に好評です。

『ネットde就業』は働き方改革で勤怠管理が連携できるようなシステムというご要望をいただいたときには必ずご提案しています。

また、基本的な契約のプランは大きく分けて3コース用意しています。社会保険手続と給与計算をする「フルアウトソーシングコース」、給与計算は『ネットde賃金』をレンタルする「『ネットde賃金』コース」、社会保険手続のみの「顧問契約」といったものになり、企業の希望に合わせて提供しています。

「社労夢」で蓄積したデータを有効活用、RPAによる自動化を最優先課題で進める。

中企団職員：事務所内の業務処理の効率化はいかがでしょう。

室井様：手書きと比べ早くなるのは当然として、情報の閲覧や蓄積にも効果を発揮しています。電子申請で、届出からファイリングまでの作業が全て『社労夢』上で収まるので、とても楽になりました。

中企団職員：蓄積されたデータを活用なさったりはしていますか。

坂本先生：『ネットde就業』で勤怠の状況が分かるので、残業時間のコントロールや就業規則の変更、ハンドブックの作成などをお手伝いしています。お客様は勤怠関連の全てをお願いしている安心感もあって、次の仕事を依頼してくれるということもあるかと思っております。

これからは、勤怠時間数から退職の危険性を予測するなど、データを分析して人事の方へアラートをかけるようなことができたらいいですね。

それが『社労夢』で完結すれば良いですが、それも含めて社労士の仕事ですので、蓄積されたデータは企業のために有効に使っていきたいと考えています。

中企団職員：『社労夢』の使い方で工夫している点はありますか。

坂本先生：グループのITコンサル部と協力して、『社労夢』からエクスポートしたデータを、他社のクラウドデータベースアプリやグループウェアの情報と連携させたりしています。

また、RPAは最重要課題として同部門と共に進めています。毎日の電子申請状況の更新作業など、夜中にRPAを実行し朝からすぐ仕事ができるようになりました。また、定期的に担当者ごとの月変の予定者一覧表や、進捗管理の業務原簿を『社労夢』から出力することも自動化しています。

新『社労夢』は、画面が変わっても基本となる機能は一緒と聞いていますので、今使っている『社労夢』でRPAの土台を作っておけば、切り替え後にも生きてくるだろうと考えています。

年末調整CuBe(eNEN)導入で年末調整業務を刷新ペーパーレス化・顧客満足度UP!

中企団職員：『年末調整CuBeクラウド』(※)をご利用なさったと伺いましたが、使用感はどうか。

※4月1日より『年末調整CuBeクラウド』は『eNEN』にリニューアルしました。

室井様：とにかく紙がなくなって良かったです。総務の方とわれわれが大量の紙のやり取りやチェックなどで費やしていた時間が、双方なくなりましたので…。また、従業員が入力することで責任感が出るというメリットもあったと聞きました。お客様から回収したアンケートでも、導入して良かったという評価がほとんどです。

社労士側の入力の手間や間違いもなくなりました。大規模な移行で苦慮したところはありますが、事務所としての慣れとエムケイシステムさんには細かな改善要望に応じていただければ、来年はスムーズに進むかと思っています。

中企団職員：積極的にご案内を進めたのですか。

坂本先生：いえ、キャンペーンチラシを1枚配ったら、みるみる間に反響が来ました。また、お客様に「年末調整が楽になります」といったセミナーもやりましたが、実際に画面を見るとイメージがわくようで、そこからもお申し込みをいただきました。

室井様：それで、大体70社、従業員ベースで2600~2700名。前年が10社、100名を切っていたと思いますので、一気に導入が進みました。よほど年末調整がつかったんだと思います。『年末調整CuBeクラウド』の機能を見る前から「やります」というお客様もいらっしゃいましたから。

坂本先生：従業員本人が申請を上げて、それが社労士につながり、すぐに手が終わるといのは、大きなニーズがあると思っています。ですから『DirectHR』は早く実用に移したいと考えています。

中企団職員：これからエムケイシステムさんに求めたいことはありますか。

坂本先生：ユーザー同士『社労夢』を良くするアイデアを集約して、それが実現出来たら良いと思います。また、他の社労士さんが『社労夢』をどのように業務に活用しているかといった好事例を共有いただけたらありがたいです。

『社労夢』の機能と使い方の向上で、今以上にお客様に喜ばれるサービスを提供できるようにしていきたいですね。

中企団職員：最後に、今後どのような事務所を目指していきたいと思えますか。

麻生先生：総合的に人事のことを取り扱う事務所として、東京で一番になりたいという目標を持っています。これは、規模や人数、売り上げではなく、提供するサービスの満足度の高さという意味でのナンバーワンですね。そのためには、中小企業に求められる分かりやすい情報発信が重要だと思っています。現在、中小企業向けの働き方改革セミナーを年30~40本位行っています。また、ホームページやブログ、YouTubeのチャンネルも開設しました。中小企業にとって頼れる情報発信の基地になりたいと、それで知っていただいた方のお役に立てることが喜びであり、それを目指してやっていきたいと思っています。

取材:2020年3月

TOMA社会保険労務士法人 (東京都)

代表 特定社会保険労務士 麻生 武信

職員 31名

従業員数20~200名規模のいわゆる中小企業に特化し顧客サービスを展開する。大手企業のように「人事部」を設け、専任の社員による人事・労務管理を行うことが難しい中小企業に対して、外部の「人事部長」や「人事部社員」としての役割を担うべく業務に当たっている。法人内では、豊富な経験と知識を有する社会保険労務士有資格者や人事コンサルタントなどが多数在籍するほか、TOMAコンサルタンツグループに所属する約200名の専門家の連携により、経営の課題に対してワンストップ&トータルサポートを可能にしている。

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/cu/>

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。

賃金請求権の消滅時効期間の延長

民法の改正により短期消滅時効(1年)が廃止されることに伴い(2020年4月1日施行)、特別法としての労働基準法に定められていた賃金請求権の消滅時効期間(2年)の見直しが検討されていました。今回は、この見直しを改正内容に含む労基法の改正について取り上げます。

改正に至る経緯

従来の賃金請求権の消滅時効期間が労基法に2年と定められた際の根拠となった、民法の「使用人の給料等に関する短期消滅時効(1年)」が廃止されました。これを受けて、労働政策審議会労働条件分科会などにおいて2年の消滅時効期間の見直しの検討が行われました。

民法の契約上の債権の消滅時効期間とのバランスを踏まえて5年とするべきとされましたが、一方で、ただちに長期間に改正することは労使の権利関係を不安定化するおそれなどが考慮された結果、経過措置として当分の間は3年とする方向性が示されました。

賃金請求権の消滅時効期間の延長

2020年の通常国会に上記改正内容を含む「労働基準法の一部を改正する法律案」が提出され、3月27日に可決成立しました。

労基法第115条に規定されている賃金等の請求権の消滅時効期間の改正について、改正がなかったものも含めて整理すると、下表のとおりとなります。

	改正前	改正後	
		附則による経過措置 (2020年4月1日～当分の間)	本則
賃金	2年	3年	5年
災害補償・年次有給休暇など	2年	2年	
退職手当	5年	5年	

賃金以外の請求権については、これまでの消滅時効期間が維持されることとなりました。災害補償については、早期の災害補償の請求による負傷の治癒が目指されていること、年次有給休暇については、労働者の健康確保や心身の疲労回復が趣旨であることを踏まえ発生した年の中で確実に取得することが本来の趣旨であることから、2年が維持されました。

なお改正法附則に、改正法施行から5年経過後に施行状況の検討を加えるという検討規定が置かれました。経過措置として「3年」とされるのは当分の間というあいまいな表現で具体的な期間の明記はありませんが、少なくとも5年間は「3年」が維持されると受け止められるでしょう。

記録の保存期間等の延長

賃金台帳などの各種記録は、3年間保存しなければならないとされてきました。

	改正前	改正後	
		附則による経過措置 (2020年4月1日～当分の間)	本則
・労働者名簿 ・賃金台帳 ・雇入れに関する書類 ・解雇に関する書類 ・災害補償に関する書類 ・賃金に関する書類 ・その他労働関係に関する重要な書類(出勤簿、タイムカードなど) ・労働基準法施行規則・労働時間等設定改善法施行規則で保存期間が定められている記録	3年	3年	5年

本則上は「5年」と書き換えられますが、当分の間は実質的に何も変わらないというめずらしい改正となりました。賃金請求権の消滅時効期間の延長に合わせて5年とされますが、一方で経過措置として当分の間、賃金請求権の消滅時効期間が3年とされたのは、記録の保存期間が3年だったということに合わせられたという側面もあるため、記録の保存期間はさしあたって変更がないということになります。

また、賃金の支払いに係る記録の保存期間についての起算日の明確化が行われ、賃金の支払日が記録の完結日より遅い場合には、支払日が起算日となるとされました。

例えば、賃金の締日が末日で翌月10日が支払日の場合、出退勤記録の完結日は末日ですが、賃金支払日である翌月10日が起算日となります。賃金請求権の消滅時効期間と記録の保存期間が同一となるため、賃金請求権の消滅時効期間が満了するまでは、必要な記録の保存がなされるようにするための改正です。

施行日と経過措置

施行日は、2020年4月1日です。改正法が前日の3月31日に公布され、翌日に施行されるという、労働基準法の改正にしてはめずらしく周知期間のない改正となりました。

新しい消滅時効期間は、2020年4月1日以降に支払期日が到来する賃金請求権の時効に適用されます。

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。

「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書 社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、5月15日に厚生労働省から公表された「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書について紹介します。

1. 本報告書が登場した経緯

労働施策総合推進法の改正により、2020年6月からパワーハラスメント防止対策が法制化されること等を踏まえ、厚生労働省は、精神障害の労災認定基準（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」）の見直しを行うべく、専門家による検討会を立ち上げました。検討会は、昨年の12月から計5回開催され、この度その検討結果を報告書の形で取りまとめ、公表しました。

2. 検討の視点

現行の認定基準では、「パワーハラスメント」という用語は用いられていませんが、パワーハラスメントに該当する事実については、別表1心理的負荷評価表の出来事の類型「対人関係」の中の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」具体的出来事として評価されてきました。したがって、今回の認定基準見直しは、パワーハラスメントに係る出来事を新しく評価対象として加えるものではなく、法制化に伴

い職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことを踏まえ、同出来事を心理的負荷評価表に明記するとともに、これに伴って整理を要すると考えられる心理的負荷評価表の項目につき必要な改定を行うものです。その狙いは、評価表を明確化、具体化することで、労災請求の容易化、審査の迅速化を図ることにあります。

3. 報告内容のポイント

<具体的出来事等への「パワーハラスメント」の追加>

心理的負荷評価表の「出来事の類型」として「パワーハラスメント」を追加し、「具体的出来事」として「上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を追加します。また、心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例として、たとえば、以下のようなものが紹介されています。

- ・ 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- ・ 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- ・ 上司等による人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合

<具体的出来事の名称の変更>

「対人関係」の中に位置付けられていた「具体的出来事」の一つである「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を「同僚等から暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正します。これは、パワーハラスメントに該当しない、優越性のない同僚間の暴行や嫌がらせ、いじめ等を評価する項目として機能します。また、心理的負荷の強度を「強」と判断する具体例として、たとえば、以下のようなものが紹介されています。

- ・ 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合
- ・ 同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合
- ・ 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

4. 今後の流れ

厚生労働省は、この報告書を受け、速やかに精神障害の認定基準を改正するとしています。パワハラ法制化の施行期日が6月1日ですから、早急に改正が実現するものと思われます。

(本稿は、2020年5月15日時点での情報となります)

第23回

『多様性を受け入れ作業効率・利益を向上させる 第4回:外国人編』

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3回: LGBT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4回は、「外国人」について、その現状と、就労における課題・対応策について、外国人の活躍事例も交えて解説する。

2. 外国人労働者の現状と課題・対応策

(1) 外国人労働者の増加

外国人労働者雇用事業所は24.3万カ所、外国人労働者は約166万人と、前年同期比で2.6万カ所(12.1%)、19.8万人(13.6%)増加し、2007年に届け出が義務化されて以降、過去最高となった。(厚生労働省、2019年10月末時点)また、国内の外国人(中長期在留者及び永住者等)約283万人(2019年6月末)の約58.6%が外国人労働者になる。【図1】

外国人労働者の働く事業所の約60%が30人未満の事業所であり、製造業や卸・小売業に約20%、宿泊業・飲食サービス業に約14%の労働者が従事している。

また、国別では中国が最も多く41.8万人(全体の25.2%)、次いでベトナムが40.1万人(同24.2%)等となっており、特にベトナムの割合が近年増加傾向

にある。

(2) 在留資格の区分

外国人は、「出入国管理及び難民認定法」(「入管法」)で定める在留資格の範囲内において就労活動が認められる。在留資格28種類を就労可否に着目すると、次の4種類に分けられる。(出所: 法務省「在留資格一覧表」、厚生労働省「我が国で就労する外国人のカテゴリー」)

A. 在留資格に定められた範囲で就労が認められる資格(18種類)

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、技能実習

B. 原則として就労が認められない資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

C. 就労の可否は指定される活動によるもの

特定活動(外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー等)

D. 就労活動制限がない資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

2019年4月から「特定技能1号・2号」の制度が施行された。「特定産業分野」14業種の業務に従事する外国人向けに在留資格であるが、送出側・受入側の対応の遅れ等から2020年2月末時点の受け入れ人数は約3千人と初年度想定(4.7万人)に程遠い状態である。

この対処として、「特定技能」に関する申請をインターネット経由で3/24から可能とした他、4/1からは期間に関わらず在留資格を有する人であれば受験が可能となり、受験目的に短期滞在をする人でも受験を可能とした。

(3) 外国人就労における課題と対応策

① 外国人材の採用と配置

まず、自社が採用する人材像の明確

【図1】外国人労働者数の推移



出所: 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ(2019年10月末)を参考に作成

化が必要である。日本語能力や資格、知識・技術はどの程度か、どこの国の外国人を採用するか等である。

採用方法としては、自社ホームページにおける多国語による広報や、会社説明会の他、ハローワーク、外国人雇用サービスセンター(厚労省)、独立行政法人日本学生支援機構、合同就職説明会(<https://job-haku.com/clients>)等の利用も考えられる。

採用と選考においては、日本語能力・技能レベル、意欲、出身国を含めた勤務希望地等を確認し、自社のビジョンと経営方針、処遇について説明することが必要である。

採用後の配置にあたっては、自社の方針や戦略、業務内容の全体における位置づけ、今後のキャリアプラン等について十分に説明する他、外国勤務の場合は、勤務期間や日本に戻るか否か、その間の処遇等について説明して理解を得ることが必要である。

なお、外国人雇用時は、「外国人雇用はルールを守って適正に」(厚生労働省、都道府県労働局、ハローワーク)に記載された規定に沿って対応する必要がある。例えば、「在留カード」を実際に手に取って確認すること等である。

現在、表面のホログラム加工を模した精巧なカードも発見されており、出入国在留管理庁はスマートフォンでカード内蔵ICチップのデータを読み取って確認する専用アプリを2020年中に導入予定としている。

② 日常の業務遂行における課題の対応

A. 双方向コミュニケーションによる理解の促進

会議等への出席で一体感を持たせると共に、理解度・不明点を把握、理解度向上の為にどうすべきかの個別の指導が必要である。

文化や習慣・宗教の違いをお互い理解する事に努めることも必要である。また、日本語以外でも婉曲的・主語を使わない表現があるので「日本語は特殊」と考えず、外国人には直接的・婉曲的表現を説明する事も考えるべきである。

休暇取得方法や勤務時間関連規則(遅延証明の取得等)を説明すると共に、評価制度は日本人と同様に適用されることを説明し、昇給昇進基準やそれをクリアする仕組みについても説明、理解を得る必要がある。

これらを効率的に進めるためにも、新卒社員と同様、外国人社員に対しても

育成担当社員を付けて一定期間指導を行い、定期面談等で達成度・問題の確認と指導を行うことが必要である。

B. 各種支援

日本語学校への通学支援や、顧客交渉と一緒にさせてその後の議事録の添削等を行うことも有効である。生活・職場習慣やマナーの研修を社内で受けさせたりすることも必要であるが、併せて日本人社員に対する他国の習慣を把握させる研修も必要であろう。

また、外国人の40%は外国人であるが故に、或は日本人の保証人がいない故に入居を断られた経験や、25%が就職拒否をされた経験がある(法務省、2016年11・12月)。企業として社宅や法人契約の賃貸住宅を確保することも視野に入れる必要がある。

③ 中核人材として育成するための課題の対応

育成にあたって検討すべき項目としては、将来のキャリアパス、その為に行うべき事、昇給昇進の仕組み、研修内容(自社のビジョン・ミッション、企業経営理論・財務会計等含む)が考えられる。

実際の業務においては、一定の権限と責任を与えて一段上のレベルの業務を任せ、周りが期待感を持っている事を認識させることも必要で、これによりモチベーションも向上し、徐々に中核人材としての意識が醸成されるであろう。

3. 外国人活躍事例

2014年度の「ダイバーシティ経営企業100選」掲載企業の中から、(株)栄鋳造所について紹介する。八王子市にある1953年設立の資本金1千万円の製造業の会社で、年間売上3億円、従業員数29名(内、外国人4名)である。

(1) 抱えていた課題と悩み

消費税増税後、売上が月6千万円から3百万円に減少、従業員が50名から3名に減少し、倒産。その後、海外展開に目を向け外国人採用を実施。

日本語が不得手で仕事ルールも知らない外国人を採用。社員は教える事をせず、工場長は反発して会社を去る。しかし、徐々に社長の本気度が伝わり社員意識が変わる。作業マニュアルを作成、日本人社員の英会話学習、外国人の質問に答えるなど、作業工程の見直しを行い生産性が向上した。

(2) 具体的な取り組み

- ・ 難民支援協会に協力し、働く上で理解すべき事を事前に集中教育、修了生に企業見学や実際の就労体験をさせた上で相性を確かめ採用する「就労前訓練プログラム」を開発。
- ・ 作業マニュアルを作成、写真や英語で注意書きを貼り、作業手順の伝達方法を改善。オンライン英会話レッスンシステムを立上げ、就業時間中に社員自ら英会話を学ぶ。

(3) 成果

- ・ 海外受注売上が2011年の0円から2013年には売上の70%を占めるまでに増加。欧米や東南アジア等から月1件以上の問合せがあり、大手米国企業から試作提案を受けるようになった。
- ・ 海外取引増加、社員意識変革、業務効率改善により生産性が向上、残業時間はほぼ0になり、経常利益率は2012年の0.25%から、2013年には5.23%と大幅に改善。

4. 最後に

日本は単一民族であると考えてる人は少なくないが、千数百年前から幾度にも渡り外国人を受け入れてここまで発展して来たのも事実である。互いの文化や思いを尊重し共に発展して行こうという思いを持てば、過去と同様に今後も国や地域が発展できるものと考えている。

外国人の雇用・定着で苦勞されてい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(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Ⅲ、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

【経歴】

ほんだせいろう(1866~1952)。埼玉県生まれ。東京農科大学(現東京大学農学部。本稿では「東京大学農学部」)卒。1900年、東京大学農学部教授就任。日本全国の公園の設計に携わる。

本多静六(林学博士)が残した言葉から何を学ぶ…

【参考文献】

(*)「私の生活流儀」(本多静六、実業之日本社、2005年7月)

(**)「人生計画の立て方」

(本多静六(著)、本多健一(監修)、実業之日本社、2005年7月)

「真夏には冬の仕度を、厳寒に夏の準備を」
出所:「私の生活流儀」(実業之日本社)(*)

冒頭の言葉は、

「何事においても、先へ先へと

物事に備えることが重要である」

ということを表しています。

本多氏は裕福な名主の家に生まれましたが、幼いころに父親が急逝したため経済的に苦しい生活を余儀なくされることとなりました。しかし、向学心に燃える本多氏は、農繁期には家の農作業を手伝い、農閑期には上京して書生として住み込み奉公をしながら、寸暇を惜しんで勉学に励みました。

このような苦学を体験した本多氏は、日々の生活において「自分の仕事は自分で、しかも、できるだけ先へ先へと早めに片付けていく」という信条を持つに至りました。山林関係の仕事は、天候に大きく左右されます。このため、本多氏は天候が良い日には努めて多くの仕事を片付けるよう心掛け、そして天候が悪い日には屋内でもできる事務仕事に取り組みました。また、後に視察・講演などのため、全国各地を飛び回る多忙な生活を送ることとなりますが、その移動の際、乗り物の中でも常に読書や原稿書きをするなど、時間を可能な限り有効活用することに努めました。本多氏は、次のように述べています。

「仕事の大きな手落ちは、あわてて片付けようとする際にのみ起きるようだ」(**)

今日の仕事を明日へ繰り越すと、明日の仕事は明後日へ繰り越されることとなります。すると、次第に後回しにされた仕事がたまっていきます。このようなときに不意の事故が起こると、身動きがとれなくなってしまう。

「今日の仕事を今日片付けるのは当然のことながら、もしできるのなら、明日の仕事を今日、明後日の仕事を明日にと、手回しよく片付けることが望ましい」と本多氏は言います。余裕をもって先へ先へと片付けた仕事には、いかなる場合にも手落ち(失敗)というものがほとんど

でないためです。

現代のビジネスパーソンは多忙であり、仕事を先送りしがちです。しかし、このままではいけません。時間の使い方を見直し、効率的に仕事を進めることで仕事の早回しに取り組みましょう。仕事を先へ先へと手早く片付け、ゆとりをもって新しい仕事に取り組む姿勢こそ、変化のスピードが速い現代を生き抜く経営者にとって必要な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。

幹事社労士の皆さまへ

テレワーク導入 進んでいますか？

多くの企業がテレワークの導入を進めています。
OAランドではテレワーク支援として
様々な機器をご用意しています。
もし、まだ取り組んでいなければ
これを機に導入してみませんか？

テレワーク環境を構築するためのよくある課題と解決例



社内ではか
アクセスできない
データがある。



VPN ルーターを使って
セキュアな通信環境を
構築しましょう！



情報漏洩だけは
絶対に避けたい。



サーバーや UTM を
活用してデータ保護に
取り組みましょう！



顧問先が訪問を
嫌がっている。



低コストなTV会議
システムと高性能マイク &
カメラを使って
対面と変わらない環境を
構築しましょう！

テレワーク機材の導入は
OAランドにお任せください！



ノートPC



VPNルーター



UTM



サーバー



BIGPAD

※現在テレワーク機材は品薄となっておりますのでお早めにお問い合わせください。

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



CHUKIDAN おすすめ本

RECOMMENDED BOOK

小さな会社にピッタリの 使える労務管理術

著:西村聡
価格:1,500円(消費税別) 出版:現代書林

求人広告や採用基準、雇用契約など、採用に関する秘訣、雇用中の労務管理を表す固定残業代、有給休暇、人事考課の秘訣、そして最後に、問題社員の退職勧奨など、退職にまつわる労務管理の秘訣を解説。

- ◇社長にストレスのない性格の人を採用する
- ◇ヘッドハンティングではこうして採用する
- ◇タイムカードは白紙の小切手だと認識する
- ◇固定残業代で社長と社員のギャップを埋める
- ◇社長にとって悩ましい有給休暇はこう考える
- ◇社員への“社長の一言”が問題を未然に防ぐ
- ◇退職勧奨では社長が最後に両手で握手する、等…
具体的に使える書式や、働き方改革の対応策も掲載!



労働実務 事例研究 2020年版

編:労働新聞社
価格:3,000円(消費税別) 出版:労働新聞社

「労働新聞」[安全スタッフ](2019年1~12月掲載分)の実務相談室コーナーに寄せられた相談251問を、労働基準、労災保険、雇用保険、徴収、健康保険、厚生年金、安全衛生、派遣など内容別に分類し、読みやすくまとめました。人事・労務・総務・社会保険関係など実務に役立つQ&Aが満載です。日常的に起こるトラブルや疑問解決にご活用ください。

(2020年6月1日発売)



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)

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て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。

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.サウワウシヨウシ]



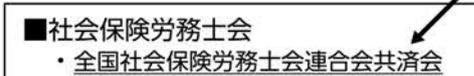
<お申込み手順>

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



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.12

健康への取り組みは
コストではなく「投資」です!



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。

健康優良企業「銀の認定」を取得しました!

中企団では、「職員が健康であってこそ、幹事社労士の先生方に良いサービスをご提供できる」との趣旨のもと、協会けんぽ東京支部に健康企業宣言を行い、健康経営に取り組んできました。

その取り組みが認められ、この3月に「銀の認定」を取得することができました。

※2020年3月31日時点で、都内881社が健康企業宣言を行い、225社が銀の認定を受けています。

(金の認定は、65社のうち10社が認定)

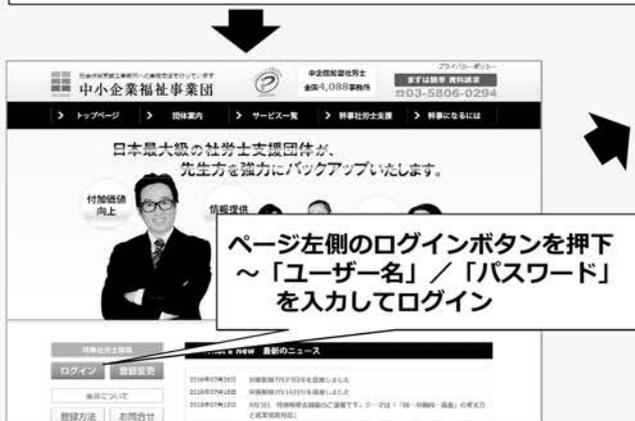
今後とも、より良い商品・サービスの提供に努めて参りますので、引き続きご愛顧のほどよろしくお願いたします。



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



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、ハンナ、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

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

大同生命保険(株)と雇用調整助成金に関する取り組みを開始しました。

中小企業福祉事業団では、4月23日に業務提携先の大同生命保険(株)と「雇用調整助成金」電話相談・社労士紹介サービスを開始いたしました。

この取り組みは、新型コロナウイルス感染症の影響で事業縮小を迫られる企業からの雇用調整助成金についての相談に電話で対応するもので、更に、希望する企業には幹事社労士の皆様をご紹介するという内容です。

取り組み開始早々から、非常に多くの企業様からご相談と紹介のご依頼をいただいておりますが、紹介にご対応いただいた先生方にはこの誌面をお借りしてお礼申し上げます。

REPORT 2

損保ジャパン日本興亜の「社会保険労務士賠償責任保険」は年度替わりをきっかけに、中途加入のお申し込みが増えております！

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。

「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を随時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 3

松崎也寸志氏が中企団相談役に就任しました。

弊団ではこの度、元国税庁徴収部長である松崎也寸志(まつざきやすし)氏を相談役に迎えることとなりました。相談役の力添えのもと、更なる提携企業との連携等、幹事社労士および中小企業の発展に資する事業を進めてまいりますので、今後ともご協力賜りますよう、何卒宜しくお願いいたします。



《略歴》

昭和53年 4月 国税庁 入庁
昭和60年 7月 稚内税務署長
平成10年 7月 福岡国税局 調査査察部長
平成11年 7月 大蔵省 印刷局 経営企画管理官
平成13年 7月 広島国税局課税第一部長、名古屋国税局 課税第一部長
平成22年 7月 国税庁 徴収部長
平成24年 8月 一般社団法人東京法人会連合会 専務理事
平成24年 8月 公益財団法人東法連特定退職金共済会 専務理事
平成29年 6月 公益財団法人全国法人会総連合 専務理事

REPORT 4

藤井保憲氏が中企団相談役を退任しました。

松崎氏の相談役就任と入れ替わりに藤井相談役が退任しました。ここに在任中のご厚誼に深く感謝するとともに、お知らせいたします。

Shalom

社労士業務支援システムのスタンダード
 「Shalom」はテレワークの推進を応援します！



社会保険・労働保険の
申請手続き



e-Gov API連携
電子申請



勤怠管理 & 給与計算



手続進捗管理



マイナンバー対応



顧問先向けアプリの提供

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
- ✓ 顧問新規開拓ツールを探している
- ✓ 大規模顧問先に対応したい

プロに選ばれる年末調整申告システム

2020年度

年末調整システムが
変わります。

eNEN

(いーねん)

旧名称: 年末調整 CuBe クラウド

なら

新しい年末調整にも
楽々対応!!

控除証明書等
発行主体

保険



控除証明書等の
データ

eNEN

双方共に書面の保管は
不要、ペーパーレス!

各種控除申告書の
チェック入力事務が
不要。従業員への
確認・訂正依頼が
削減する。

給与システム



ソフトウェアの入力支援機能に従い入力控除対象
保険料額等が自動入力されることから集計、記載
(入力)が不要。

▲ 生命保険の証明書の提出保管が不要になります。

※国税庁のホームページより抜粋: <https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/mynumberinfo/mynapo.htm>

どこでも、かんたん、かくじつに

1

国税庁推進の年末調整手続の
簡便化に対応。※上図

※一部ご利用いただけないパターンもございます →

- 2 スマホでの証明書撮影による入力確認
生命保険の証明書、前職の源泉徴収票を撮影
し、アップロード。
- 3 英語版申告書
- 4 誰でも簡単ウィザード型入力方式
- 5 新社労夢との完全 API 連携

それだけでは
ありません



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