

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

131
2020-Aug

CONTENTS

- 特別寄稿
デジタル・トランスフォーメーションの現在
- 特別寄稿
HRテクノロジーと法的留意点
- 特別企画
コロナ災禍のもと拡充された雇用調整助成金とその関わり方について
- 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
- テレワークにおけるメンタル不調対策
- 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

— 行政が変わる！ 社会が変わる！ — デジタル・トランスフォーメーションの現在

経済産業省 商務情報政策局 総務課情報プロジェクト室
室長補佐 布山 剛 氏

東京大学卒。2015年、警察庁入庁。同庁情報通信局情報通信企画課、長官官房総務課企画参事官室（現長官官房企画課）を経て2019年から経済産業省に出向。行政のデジタル・トランスフォーメーションを担当し、GビズIDを中心に各システムの構築・運用、省内外との調整、普及啓発イベントの企画運営等に従事。



経済産業省のデジタル・トランスフォーメーション

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、社会の様々な場面で行動様式の変化が進んでいます。不要な対面を避けるため、デジタルで様々な業務を行うための環境整備の重要性が改めて認識されました。今までやっていた会議をウェブ会議に置き換えるということにとどまらず、書面やハンコの不要化、データの利活用までを見据えたデジタル・トランスフォーメーション(DX)が急務となっています。

新型コロナウイルス感染症の収束が見えない中、この動きは鈍化することなく進んでいくものと思われます。行政分野にあっても、ある意味これを好機と捉え、デジタル化を進めていくことが重要です。

これまで、行政のオンライン手続は使いづらいという認識をされることが少なくありませんでした。これは、例えば紙で提出してもらっていたものを単純にPDFで提出できるようにするなど、書面手続をベースにデジタル化を考えてしまっていたことが大きな原因の一つです。経済産業省では、DXを推進していくに当たり、ユーザー中心主義・全体最適主義・オープン主義という原則を達成することを目標に取り組んでいます。

オンライン手続を提供する際は、ユーザーにとってそれが利用しやすいのかという視点が重要です。サービスデザイン思考を取り入れ、ユーザー中心に利便性を考えることで、ユーザーから使いたいと思われるようなサービスを作っていくことを目指します。

また、作ったサービスが特定の部署の個別最適になってはいけません。経済産業省全体として、政府全体として、社会全体としてどのようなプロセスを構築することが効率的なのかという全体最適の観点を持ちながら進める必要があります。

さらに、ユーザー中心主義、全体最適主義を達成するためにも、オープンなエコシステムを最大限活用する必要があります。オープンデータ化、オープンソース化を進め、誰でも行政のデータやソースコードにアクセスできる環境を作るとともに、CivicTech団体(市民がITスキル等を活かして社会課題解決を推進する団体)、自治体、スタートアップと共創することで、行政だけでは達成できない高いレベルのイノベーションを目指しています。

Gビズスタック

経済産業省では、事業者向けサービスを効率的に提供するため、サービスの階層ごとに機能を整理し、それぞれの機能を提供するサービスを並行して構築しています(この構想全体のことをGビズスタックと呼称しています【図1】)。Gビズスタックを構成するいくつかのサービスをご紹介します。

【図1】

gBizSTACK		
オープンデータ・オープンソース層	gBizINFO Open corporate information	IMI Infrastructure for High-quality Information Management Data cleansing tools
データ分析層	gBizANALYSIS BI platform for policy making	RESAS BI for local economy analysis
データ交換層	gBizCONNECT Data exchange between systems	
手続サービス層	jGrants Uniform grants application system	ミラサポplus Total SME support portal
デジタルID層	gBizID Corporate authentication for government services	

GビズIDは、様々な行政手続で共通に利用可能なデジタルIDを発行しています。既に12万件以上のIDを発行(2020年7月現在)しており、利用できる手続数も拡大しています。また、本原稿執筆現在は国のシステムとの接続に限っていますが、今後、自治体や独立行政法人のシステム等でもGビズIDを活用可能とすることを予定しています。【図2】

Jグランツは、補助金をオンラインで申請する際のプラットフォームであり、国のほか13自治体でも活用されており、50近い補助金で利用可能です(2020年6月現在)。今後、すべての補助金に対応可能なシステムを目標に、拡張性があり、さらに利便性の高いシステムを構築していきます。

Gビズコネクトは、手続で得られたデータをシステム間で安全に連携するための基盤であり、一度申請で送信したデータを別の手続で入力しなくてよくなるワンズオンリーの実現等を目指しています。今はまだ実証段階で、2020年度中に複数のシステム間でデータ連携を実験的に行い、本格運用に向けた改善を行います。

【図2】GビジネスIDで利用できる行政サービス一覧

サイト名(担当省庁)	サービス内容
jGrants(経済産業省)	公募から事後手続まで全プロセスをデジタル化した補助金申請システムです。
社会保険手続きの電子申請(厚生労働省)	社会保険の手続きを電子申請で行うための「届書作成プログラム」を提供しています。
保安ネット(経済産業省)	産業保安・製品安全分野の一部手続きをインターネットで提出するサービスです。
農林水産省共通申請サービス(農林水産省)	農林水産省の申請手続きをオンラインで共通的にできるサービスです。
ミラサポplus(中小企業庁)	中小企業向け補助金、支援サイトです。 以下のサービスを利用いただけます。 ・支援制度検索、事例検索 ・各電子申請サイトへのポータル機能 ・電子申請入力補助機能(e-Taxを始めとする外部からの情報取得など) ・経営状況の可視化ツール
省エネ法定定期報告書情報提供システム(資源エネルギー庁)	特定事業者等向けに省エネ取組に有用となる情報を提供するシステムです。
鉱業原簿登録更新サイト(資源エネルギー庁)	鉱業権設定に係る登録免許税納付後から鉱業原簿への登録手続きが行えます。
令和元年度補正事業承継補助金(中小企業庁)	事業承継(事業再編、事業統合を含む)を契機として経営革新等を行う中小企業・小規模事業者等に対して、その取組に要する経費の一部を補助する補助金です。
経営力向上計画申請プラットフォーム(経済産業省ほか)	経営力向上計画を認定された事業者は税制や金融の支援等が受けられます。
IT導入補助金2020(経済産業省・中小企業庁・独立行政法人中小機構基盤整備機構)	IT導入補助金は、中小企業・小規模事業者等のみならず自社の課題やニーズに合ったITツールを導入する経費の一部を補助する制度です。
情報処理支援機関【スマートSMEサポーター】認定制度(中小企業庁)	中小企業の生産性向上に資するITツールを提供するITベンダー等のIT導入支援者を「情報処理支援機関」として認定する制度です。
認定経営革新等支援機関電子申請システム(中小企業庁)	経営革新等支援機関としての認定を受けるための申請手続をオンラインで行えるサービスです。認定経営革新等支援機関の概要に関しては、中小企業庁HPをご確認ください。
食品衛生申請等システム(厚生労働省)	食品リコール情報の公開、営業許可申請・届出が行えます。

※2020年7月13日時点の内容となります。

共創する意識を作る

行政のDXを推進するためには、経済産業省の能力だけでは限界があるため、国・自治体を始め、事業者、市民が共創するエコシステム(いわゆるGovtechエコシステム)を構築することが重要となります。エコシステムとはつまり、多様な主体がお互いに関係を築くということです。

これまで、行政手続のデジタル化と言えば、一つの部署において所管する手続をオンラインで行うシステムを開発し、完成したものを提供してユーザーに使ってもらう、というのが主流でした。このやり方には多様な主体とのやり取りはなく、あったとしても関係するユーザーからのヒアリングや意見公募程度です。

本当の意味でユーザーにとって利便性の高いサービスを提供するためには、設計段階からユーザーの意見を豊富に取り入れ、リリースの前後を問わず改善を繰り返すとともに、組織の壁を越えてサービスを横展開していかなくてはなりません。

経済産業省では、多様な主体がお互いに情報共有や連携可能なコミュニティを作りたいと考え、イベントの主催(Govtech Conference Japan)や、自治体向けの優良アプリケーションを横展開するためのサービスであるDigital Service Squareの構築等を行っています。

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、今年度のイベントをどのような形で行うかは検討中ですが、全国規模でDXの推進に注目が集まる中、その動きを加速させるようなものにしたいと考えています。

ユーザーである事業者も自分事として考える

行政のDXがユーザーでの意見を取り入れて開発を進めていかななくてはならないものである以上、ユーザーである事業者にあっても、サービスを改善していく主体としての意識を持っていただきたいと考えています。とは言ってもサービスの構築に直接携わるという意味ではありません。

DXの推進には少なからず「今までとは違うこと」が求められます。これまで書面・押印でやっていたものをシステムにログインしてウェブフォームに情報を入力する形にするというのは分かりやすい例かと思います。こういった新しい手法を取り入れることに壁を設けず、積極的に利用していただきたいです。もちろん最初はやり方が分からなかったり、サービス自体が成熟しておらず不便な点があったりするかと思いますが、そういったときに感じたことをきっちり声として届けることでサービスは改善されていきます。

行政のDXは、国や自治体といった行政側だけで進められるものではありません。ユーザーとしての事業者、市民、これら主体がそれぞれに自分事としてDXを考え、受け入れていくことこそDX推進の基盤として重要です。皆様にとって利用しやすいデジタルサービスを社会全体で築いていける仕組みを、経済産業省としても模索していきたいです。

(完)

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

広くHRテクノロジーと呼ばれるものの中には、従業員に関するデータを利活用するものがあります。例えば、前編で一例として示した「従業員異動後の活躍予測」は、各従業員の考課内容や性格特性等のデータを用いるものですし、同じく一例として示した「退職可能性予測」においては、従業員の勤怠データ等が用いられます。

こういった、従業員に関するデータを利活用して人材マネジメントを行う手法を「ピープルアナリティクス」と呼ぶこともありますが、この手法において用いられるデータは、後述のとおりほぼ個人情報保護法上の「個人情報」に該当するといえることができ、同法の規律を受けることとなります。同法の規律を意識する場面はあまり多くないかもしれませんが、同法の違反等は、行政による指導・助言、勧告等の対象になるほか、懲役や罰金が科される可能性もあります（実際にこれらが行われたことは、ほとんどないのですが…）。また、労働分野において個人情報を適切に管理すべきことについては、元々職業安定法その他の労働法規にも定められていたほか、次回（後編）詳述するいわゆるリクナビ事件によって、行政や社会一般の関心も高まっているところです。誤解されているところも多いので、その規律内容を理解しておくことは、HRテクノロジーの利用場面にかかわらず重要でしょう。

本稿（中編）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、個人情報保護法の観点から解説します（以下、必要に応じて個人情報保護法を「法」といいます。）。

2 従業員に関する情報の「個人情報」該当性について

個人情報保護法上の「個人情報」の定義は、以下のとおりです。

第2条 この法律において「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- 一 当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等…（略）…により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）
- 二 個人識別符号が含まれるもの

ポイントは、「氏名や住所だけが『個人情報』に該当するのではないこと」です。まず、誰の情報であるかが特定できるのであれば、全体として「個人情報」に該当しますので、例えば従業員の氏名に加え、各人の人事考課や異動に関する希望等が記載されていれば、それらは全て「個人情報」に該当します（なお、その人の生来的なものにかかわらず、上司等の他人が付加した定性的な評価内容であっても、「生存する個人に関する情報」として「個人情報」に該当します。）。

また、「他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができる」のであれば、これも「個人情報」に該当します。例えば、各従業員にIDが振られている会社において、IDごとの人事考課が記載されたエクセル表があるとします。このエクセル表だけを見ても、具体的に誰の人事考課であるのかは特定できないのですが、その会社では、IDごとの従業員氏名は別途整理されているはずですので、その情報と「照合」すれば、エクセル表に記載されている人事考課が、それぞれ誰のものであるかが具体的にわかることとなります。このときには、氏名等が無いエクセル表であっても、記載されている内容はすべて「個人情報」に該当することとなります。

以上を踏まえると、会社が取得又は保有する従業員に関する情報は、ほぼすべて「個人情報」に該当するといえるでしょう。

なお、従業員に関する情報をパソコン等で管理している会社であれば、ほぼすべて「個人情報取扱事業者」(法2条5項)に該当します。以前は、5000人以下の個人情報しか有さない事業者は個人情報取扱事業者に該当せず、同事業者としての義務を負っていなかったのですが、平成29年の法改正により、当該要件が撤廃されたため、中小企業であっても広く同事業者に該当することになっています。

3 個人情報を取得する際の規律

まず、個人情報を「取得」するにあたっては、原則として本人の同意は不要です。取得に際して本人の同意を必要としているのは、人種・信条・病歴・犯罪歴等、取扱いに特に配慮が必要な「要配慮個人情報」のみです(法17条2項)。ただし、「偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。」(同条1項)という規律があります。

他方で、事業者は、個人情報を取り扱うに当たって、当該個人情報の「利用目的」をできる限り特定しなければならず、また取得の際には、「利用目的」を本人へ通知すること、又は公表しておくことが必要です(法18条1項)。大企業やWEB上のサービス等では、HPでプライバシーポリシーを定めていることが一般的ですが、これを定めることの一つは、個人情報の利用目的を特定し、またこれを公表するという上記義務を履行することにあるのです。

なお、ほとんどの中小企業では、プライバシーポリシーを定めておらず、利用目的の通知又は公表を行っていないと思われるのですが、これが直ちに法違反となるわけではありません。「取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合」には、利用目的の通知又は公表は不要とされており(法18条4項4号)、一般的な人事管理のための従業員情報の取得(履歴書の取得等)であれば、当該場合に該当すると考えてよいでしょう。ただし、HRテクノロジーでの利用という利用目的については、通常、当該場合に該当するとはいいがたいでしょうから、その利用目的を通知又は公表しておく必要があるでしょう。

4 個人情報を外部に提供する際の規律

「個人情報」とは微妙に異なるものとして、「個人データ」(法2条6項)があります。これは、「個人情報データベース等を構成する個人情報」と定義されますが、ひとまず、データ化された個人情報をいうものとご理解ください。

この個人データは、保有している事業者が第三者(本人及び当該事業者以外の者)に提供する際には、原則として本人の同意を得なければならないものとされています(法23条1項)。本人のあずかり知らないところで、個人データが転々流通してしまうことを防ぐ趣旨です。

なお、個人データのうち、氏名等を削除して外部に提供することも、個人データの第三者提供に該当するため、本人の同意が必要になります。「氏名等、本人の特定につながる部分を削除すれば、自由に利用できる」というように誤解されていることも多いのですが、提供“元”事業者において個人データであった以上、そのうちの一部だけを取り出して第三者に提供することも、個人データの第三者提供に該当するということです。

ただし、「事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託することに伴って当該個人データが提供される場合」、端的にいうと、委託に伴って個人データを提供する場合には、本人の同意は不要です(法23条5項1号)。具体的には、データの打ち込みを業者に依頼するために多数の個人データが含まれる記録媒体を業者に送る場合や、百貨店が商品発送のために顧客の氏名・住所等を宅配業者に提供する場合があります。これらは、いずれも形式的には個人データを第三者に提供していることになるのですが、当該第三者を手足として使っているに過ぎないため、わざわざ改めて本人の同意を取る必要はないものとされているのです。

5 個人情報の安全管理等

個人情報取扱事業者は、個人情報の安全管理等のために、個人データの安全管理のための措置を取るべき義務(法20条)、従業員を監督すべき義務(法21条)、個人データの取扱いの委託先を監督すべき義務(法22条)等を負っています。

6 その他の規律

本稿では割愛しますが、雇用労働分野においては、個人情報保護法以外にも、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」や、職業紹介事業の業務運営要領、労働者派遣事業関係業務取扱要領等において、個人情報の取扱いを定めるものがあります。必要に応じて、これらの規律も確認する必要があります。

次回(後編)は、昨年大問題になったいわゆる「リクナビ事件」を取り上げ、法律上の問題点や、これを超えた倫理上・ビジネスモデル上の問題点等について解説します。

(次号につづく)

本年、中小企業福祉事業団の助成金をテーマとした研修会でご登壇いただきました深石先生より、今般の雇用調整助成金のみならず助成金業務全般について、うまく携わっていくコツをアドバイスいただきました。

労務管理事務所 新労社 代表 社会保険労務士 深石 圭介 氏

平成16年に社労士事務所を開業する。得意とする分野は雇用関連助成金の申請、それに引き続く中小企業のための実践的な労務管理の提案。社会保険労務士として顧問先を持ち、助成金申請にかかわる制度構築をはじめとして、幅広く様々な労務関係の相談・申請に携わる。また、主に業界組合等において、セミナー実績多数。著書「すぐにもらえる!雇用関係助成金申請・手続マニュアル」(日本法令)は、令和2年9月に9訂版の刊行を予定している。



令和2年度の助成金は比較的無風で行くかと思われた矢先、コロナ・ショックによって雇用調整助成金をはじめとして、コロナ対策としての助成金の新設や改正が次から次へと出てきました。助成金とあまりお付き合いのなかった先生方さえも助成金に取り組みざるを得なくなっています。

何年かぶりの助成金ラッシュです。テレビでも紹介され話題になったこともあり、問い合わせが多いのです。日に次ぐ改正で、お客様への説明に困り果てる先生、徹夜で書類を作る職員の方、また、当局で啓発に努め相談に当たる方…実にお疲れさまです。

社労士の仕事が増えるのは良いことです。しかし、当局も書類の簡略化など努めていますが、何しろストレスフルな仕事です。助成金業務が原因で、過去には過労死に自殺者まで出ました。今回のラッシュも、コロナウイルスの直接の影響以上に、ただ事ではないのです。そこで少しでも助成金業務をラクする方法を考えてみました。

仕事をRPA(※)化、その他能率化する

申請書で時間がかかるのは、助成金に必要な要件や数値でなく、会社のパーソナルデータの流し込みです。所在地や事業所番号を何か所もコピペする必要がある、また当局の提供するエクセルは手違いでロックされるなど、疲れることが多いのです。そこでそれを自動で入れることができるソフトを使うという考え方です。これにより、1つの場所に情報を入れれば、あちこちに飛んで自動で同じ情報が記入されます。

※RPA:ロボティック・プロセス・オートメーションの略。ソフトウェア型のロボットにより定型の業務を自動化するものです。

雇用調整助成金では、だいぶ自動計算化と、データのリンク化が進みましたが、他の助成金ではまだまだです。今後自動化は進むでしょうが、それ以上にコンサル作業を事務化できるソフトがあれば省力化できるでしょう。

ただ、ストレスをなくす最善手は、書類の意味を深く知ることではないかと思えます。紙がなくても「行動したことの証拠と、その連鎖の書類や数字で物事が動く」助成金の要件確認のしくみは変わらないからです。例えば「休業したことについては、その予定表があった方が良い」「それが現れるのは出勤簿と賃金台帳だ」ということが分かれば、仕事を作業化し、楽にする方法を自分なりに考えることができます。

単純な手順として理解する

物事のとっかかりが分からず、また終わりが見えないから疲れるのです。始まりと終わりが分かれば、つまりスタートとゴールさえ分

かれば後は走るだけです。疲れを軽減できます。雇用調整助成金の場合は生産指標要件(売上が減ったか)と、休業者の予定を知ることがスタートです。助成金のほとんどは「計画⇒実行⇒申請」の手順で行われます。中身が分かれば頭を働かせる必要はなく、手を動かすだけです。マニュアルを作れば一番いいでしょう。

細かいことに一喜一憂しない

制度がコロコロ変わるのには助成金を嫌う社労士が増える原因ですが、法律はいつでも変わるものです。変化するからこそその専門家の出番だと前向きに考えましょう。何でもかんでも変わりましたと顧問先にご注進しなくてもいいのです。現在はあふれる情報を取捨選択して伝える時代です。多くの情報を鳥瞰し、重要なこととそうでない情報をより分けることが、ストレスの軽減につながります。大騒ぎしたことが、顧みると受け流せることも多いのです。

おカネが出るのか出ないのかで悩まない

助成金で一番重要なのは政策目的としての趣旨です。雇用調整助成金ならば「雇用を守る」、この趣旨さえ達成できれば、おカネは1つの手段に過ぎません。別の選択肢として融資や人事労務手段なども考えたいものです。社労士ならば、助成金申請も資金調達ではなく、人事労務目的のための制度を整えるプロジェクトと考えましょう。

担当者・制度・政府攻撃をしない

メディアでは、制度が「面倒くさい」と批判の対象となっていて、政府批判にまで及んでいます。窓口や審査の担当者から理不尽な対応をされることもあるでしょう。ただ法律の改正から、助成金の細かいルールに至るまで「言い返す」ことは多大のエネルギーを要します。言われたことについては受給の可否などに関係なければ、多少の手間くらいなら受け入れましょう。そして勝ち負けの意地、大上段の社会正義は捨てましょう。「受け入れること」が年をとっても成長し、また長生きする秘訣でもあります。

助成金はおカネが絡むだけに一種の「狂気」をはらむことがあります。これは、助成金が悪いのではなく、行っただけが「おカネのためなら手段を択ばず」という心理になることがあるからです。そのようなにならないためには、慎重に淡々と進め、クソまじめに手間をかけるという姿勢が重要かと思えます。本当に会社のためになることをしているのであれば、「社労士は面倒でカッターライことばかり言う!」でもいいじゃないですか。気持ちよく納得いく仕事をすることが、ストレスを減らす一番の極意です。

中小企業福祉事業団と大同生命保険株式会社との提携のもと展開された雇用調整助成金相談窓口において、企業規模・業種・地域の別なく広範にご協力いただいた山田先生より、どのような想いで本件にご協力して下さったのかお声をいただきました。

RESUS社会保険労務士事務所 代表 社会保険労務士 山田 雅人 氏

1979年大阪府生まれ。2016年株式会社RESUS創業、翌年RESUS社会保険労務士事務所を開業し、不動産業界を中心とした中小企業に対して労働環境改善、採用支援、助成金申請など労務支援を行っている。社労士業界では若手で創業間もない事務所でありながら、従業員9名を抱え初年度から顧問先を順調に獲得している理由は「従業員を大切にすること」を事業目的としている点が大きい。研修講師や事業所訪問など、顧問先で働く従業員と接する機会をあえて設けることで現場の声を経営支援に活かしている。



雇用調整助成金が利用できないのは自己責任か

雇用調整助成金は景気の大きな変動によって雇用維持に大きな役割を果たす一方で、多くから批判されている通り、制度が広く十分に知れ渡っているとは言い難い状態です。しかし、様々な理由で活用しなかった(できなかった)事業主の影響を受けるのは、間違いなくその職場で働く従業員です。今回の新型コロナウイルス感染症においては、その状態を刷新し広くあまねく事業主や労働者を救済するために多くの拡充が講じられました。ベテランの先生方からすれば、まさに何でもありの助成金という感じであろうかと思えます。

目的は雇用の維持。目下の失業者を減らすためだけに多くの公金が投じられましたが、それでも当事務所に相談をいただいていた零細事業所や、理・美容院、飲食店などにおいては、アフターコロナに事業を維持できるか長く迷い、結果的に事業の維持を断念した会社もあります。

今回の手厚い融資制度や持続化給付金・雇用調整助成金などをいくら活用しようとも、結局は営業収益が回復しない限りはいずれ沈むタイミングが訪れ、その日は近い将来に存在していると失望すれば、事業を続ける気がなくなるのもよく理解できます。助言をすることは出来ても無理に借金を強いることはできません。

顧問先を多く抱える社労士事務所は手一杯

多くの社労士事務所では日ごろ給与計算などを行っている顧問先の支援で精いっぱい、なかには顧問先の相談も断ったり、新規の相談は完全に締め切っていた印象があります。労働局の相談窓口も長くパンク状態が続く、「顧問社労士がいない小規模企業」では、ほとんどがパニック状態になったのではないのでしょうか。

今や原型をとどめなくなった雇用調整助成金ですが、もともとは膨大な書類や厳格な審査によって支給されるものであり、社労士でも扱いに躊躇する助成金であったことは間違いありません。それが、本来は支給対象外であったはずの法令違反事業所や雇用保険被保険者でないアルバイトなども(緊急雇用安定助成金により)対象とされ、書類も元の1/4ほどになりました。

もはや難易度の高い助成金とは言えませんが、それでもまだ利用が進まないのは、「小規模事業者ではほとんど整備されていない貸金台帳や労働条件通知書などの帳簿類をどの程度まで整備すれば申請が可能なのか」「事業所によってそれぞれ異なるシフト制などの就労形態からどのように申請金額(休業手当相当額)を算出するのか」それが分からないまま、結局面倒になって諦めてしまうということも多くあるのではないのでしょうか。また、幾度もダウンするオ

ンライン申請システムなど、不安で孤独な事業主を断念させるに十分な条件がそろっていたようにも思えます。

本業の激減で雇調金申請を扱うことに

当事務所でも助成金不正受給の連帯責任回避や業務多忙ということもあり、当初新規相談は対応していませんでした。しかし、事業主からの悲惨な状態を聞くだけでなく、労働者からも解雇や雇止め、無給休業で放置されていると多くの相談があり、この異常な状況下で身内の保身のためだけに外部を遮断することは資格職業者として間違っているのではないかと葛藤がありました。

実は当社は社労士としての1号・2号業務は一切扱っておらず、採用支援関係や福利厚生制度等のコンサルティングで立てる一部の収益と、転勤に付随する業者の手配や事務代行を本業として行っています。ところが今回のコロナウイルス禍によって官公庁をはじめ多くの大企業で転勤が停止・中止され、当社の提携する不動産業者や引越越し業者でも、来客が半減する状態が続きました。コロナ前に予定していたプロジェクトや本業がなくなりすっぽりと時間ができたこともあり、資格職業者としての本懐を果たすべく幅広く新規相談の対応を行うことを決意しました。

今回の相談対応が果たして利益につながるのかは、今後のことなのでまだ分かりませんが、事業主だけでなく多くの労働者に喜ばれながら報酬を得ることは職業人として大変やりがいのある仕事です。中には不正受給を仄めかす相談や、怪しい下請け仕事の相談も確かに多くありましたが、「不正支給決定にならない」、「不正受給を疑わせない」、この二点を徹底的に重視して支援を行ったことが、受給だけを目的とするコンサル会社などとは大きく違い、社労士として事業主の役に立てた点ではあると思っています。

社労士の役割は無限にある希望

メディアでこれほどまでに「社会保険労務士」の名前が挙げられたことが、かつてあったでしょうか。雇用調整助成金だけでなく、雇用を守るために多くの社労士が粉骨砕身活躍し、事業主から信頼や必要性が高まったのではないのでしょうか。「働き方改革」が進展するなかで、今後の経営においてますます重要とされる労務管理について、社労士の果たす役割はまだまだ無限にあるのだと喜びを感じながら、毎日忙しく相談対応を行っています。

業種特化社労士の視点から 第24回 『運送業』

～特別編：「標準的な運賃」とは～

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。



東京ウイング社労士事務所
特定社会保険労務士 山田 信孝 氏

東京ウイング社労士事務所代表、株式会社WINGジャパン代表取締役、特定社会保険労務士、行政書士。国土交通省の行政経験を活かし、運送業コンサルティングのほか、運行管理者試験の対策講座(貨物・旅客)を運営・実施している。

著書：運行管理者<貨物>速習テキスト&問題集、運行管理者<旅客>テキスト&問題集

【筆者近著】



トラック運送事業の標準的な運賃が、運輸審議会の答申を受けて、4月24日付けで国土交通大臣告示として発出されました。

30年前に実施された規制緩和により、トラック運送事業は免許制から許可制に、運賃は認可制から届出制となったことにより、事業者数はその当時から約1.5倍に増加しました。その結果、事業者間の競争が激化し、適正な運賃・料金を収受できなくなる状況が生じたことから、トラック運転者の賃金は全産業平均と比較して低い状況となっています。さらに、長時間労働も重なりトラック運転者は、人手不足が恒常化しています。加えて、近年EC通販ビジネスの影響で貨物が増加していることもあり、経済活動の基盤を支える物流の担い手であるトラック運転者の確保が喫緊の課題となっています。

上述の背景により、貨物自動車運送事業法が改正され、2018年12月14日公布の「貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」の附則として、この度の「標準的な運賃」が制定されました。

標準的な運賃は、改正貨物自動車運送事業法において、2024年3月31日までの間に限り、「事業用自動車の運転者の労働条件を改善するとともに、一般貨物自動車運送事業の健全な運営を確保し、及びその担う貨物流通の機能の維持向上を図るため、一般貨物自動車運送事業の能率的な経営の下における適正な原価及び適正な利潤を基準として」定められたものです。

本法改正は、トラック業界、国土交通省の働きかけにより、議員立法によって実現できたもので、荷主との運賃交渉の席上において、対等な立場で向き合うことができない多くのトラック運送事業者にとっては、この上ない“助け舟”であります。

この、標準的な運賃は、国土交通省が定めた一定の要件を満たした事業者のうち、回答のあった639事業者の実運送の原価の調査結果を基にしています。代表的な運送契約として、車両を貸し切って貨物を運送する場合の契約を前提に、「距離制」「時間制」の2種類の運賃表が地方運輸局単位(10ブロック)で上限・下限を設け

ず、統一運賃として定められました。対象の車種はバン型の車両とし、車種は表1のとおりとなっています。

<表1>

小型車 (2トンクラス)	最大積載量2トン未満の車両
中型車 (4トンクラス)	最大積載量2トン以上かつ車両総重量11トン未満の車両
大型車 (10トンクラス)	中型車(4tクラス)を超える車両(トレーラー(20tクラス)を除く)
トレーラー (20トンクラス)	牽引車と被牽引車とを連結した車両であって最大積載量が20トン前後のもの

年間1車両当たりの原価計算を行い、固定費単価は、車両償却費/人件費/自動車関係税/自動車関係保険料/荷役関連費用/借入金利息/間接費(固定費相当額)とし、変動費単価は、燃料費/オイル費/タイヤ費/尿素水費/車検・修理費/間接費(変動費相当額)となっています。

このうち、車両償却費は、車両の修繕費の上昇を抑え、安全・環境性能の

高い車両への買替えの促進する観点から5年とすること、および人件費は、トラック運転者の賃金水準が全産業平均より約1～2割低く、労働時間が全産業平均より約2割長い現状を鑑み、全産業の平均値を基準として設定するとともに、年間労働時間を、週40時間労働の約2,086時間としていることが、特長となっています。

基準外人件費(所定労働時間外の人件費)は、基準内人件費に1.25を乗じて算出し、適正利潤は、自己資本に対する適正な利潤額を基に、運送原価に対する利益率を算出しています。なお、利益率の設定は2.72%となっています。

1運行当たりの距離制運賃額の算出方法については、表2のとおりです。

<表2>

距離制運賃額: (①+②+③)×(1+利益率)
①1km当たり変動費×走行距離
②1時間当たり固定費×所定内労働時間
③1時間当たり基準外人件費×所定外労働時間

走行距離は、実車キロ程(運賃表のキロ程)に2を乗じて算出した距離とし、所定内労働時間は、走行時間のほか、1運行において通常発生することが想定される待機時間1時間(発地・着地各30分)および点呼・法定点検等の運行準備に要する時間(30分)が含まれています。

なお、長距離帯における時間外労働時間は、2018年に成立した働き方改革関連法によりトラック運転者は猶予期間が設けられたものの、2024年4月1日から罰則付きの時間外労働の上限(年960時間)が適用されることを踏まえ、運行1日当たり約3.7時間を限度としています。

時間制運賃額の算出方法については、表3のとおりです。

<表3>

時間制運賃額: (①+②)×(1+利益率)
①1km当たり変動費×基礎走行距離
②1時間当たり固定費×8時間(または4時間)

基礎走行距離は、8時間制は「小型車:100km」「小型車以外:130km」とし、4時間制は「小型車:50km」「小型車以外:60km」となっています。

その他、待機時間料は、発地、着地において待機時間が30分を超える場合において30分ごとの料金として30分当たりの基準外人件費に利益率を加味した設定となっています。

燃油サーチャージは、標準的な運賃の設定における原価計算において、燃料費を全国一律100円として算出していることから、燃料サーチャージの基準価格についても100円としています。

また、運賃の割増率については、冷蔵・冷凍車2割、休日2割、深夜・早朝2割とされています。

なお、料金については、待機時間料、積込料、取卸料、附帯業務料のほか、有料道路利用料、フェリー使用料などの実費、燃料サーチャージの収受が定められています。

1999年の運賃表が運賃の上限を表示したものであることから、標準的な運賃の運賃表と、単純比較ができないため、基準運賃の運賃表である1990年と関東運輸局の4トン車の

<表4>

関東運輸局	今回	上限運賃	基準運賃	上限運賃との比較	基準運賃との比較
4トン	(2020年)	(1999年)	(1990年)		
10km	18,060	11,050	9,210	163.4%	196.1%
50km	26,480	22,180	18,480	119.4%	143.3%
100km	37,000	34,320	28,600	107.8%	129.4%

距離制について、比較したのが、表4となります。【表4】

この30年間における距離制についての伸び率は、近距離ほど高くなっています。小型車、中型車の10kmの伸び率は約2倍と極めて高い傾向にあります。これは全産業平均の賃金と比較し2割程度低い実態にある運転者の賃金の引き上げのほかに、労働時間を一定程度短縮した賃金分が上乗せされていると思われます。

他方、時間制については、8時間制、4時間制ともに小型車、中型車の伸び率は6割を超えて高くなっているの比べ、大型車は5割弱、トレーラーは3割前後と低い伸び率になっています。

現時点においても、未だに1999年の基準運賃すら満足に収受できていない零細の実運送事業者が多く存在しているのがトラック事業の実態です。標準的な運賃は、荷主との交渉の際の目安であり、強制力のあるものではありませんが、トラック運転者の労働条件の改善に繋がるものと期待しています。

新型コロナウイルスの影響により、今年1～3月の実質GDPが年率3.4%減、2期連続マイナスと経済の急速な落ち込みの中、どこまでトラック運転者の待遇改善に繋がる運賃改定ができるか、今後ともその動向を注視する必要があるでしょう。

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。

～最低限のテレワークルール～

2020年7月2日刊行「労働新聞」メールマガジン No.396 より

新型コロナによりテレワークが急拡大しました。従来まであまり考えなかった中小零細企業にまで導入が広がっているようです。しかし、テレワークだからといって、労務管理が不要となるわけではないことに留意しましょう。

使用者は、まずテレワークの場所を明示する必要があります。働く場所が柔軟なモバイル勤務であっても、就業の場所についての基準を示し、「使用者が許可する場所」などといった形で分かりやすく明示するよう求めています。

問題は、労働時間管理です。使用者は、テレワークの場合についても労働者の労働時間について適正に把握する責務を有しています。労働時間を記録する原則的な方法としては、パソコンの使用時間記録ですが、やむを得ない場合は自己申告制による管理も認められています。

時間外・休日・深夜労働に関しては、業務の効率化やワーク・ライフ・バランスの観点から原則禁止とすることも有効です。このため、原則禁止や使用者による許可制として就業規則に明記することをお勧めします。

さらに、中抜け問題も小さくありません。自宅などで業務中にそこから一旦離れることが十分あり得ます。その場合、離職開始と終了の時間を報告させて、休憩時間として扱います。労働者の要望によっては、その分始業時刻を繰り上げたり、終業時刻を繰り下げることが可能です。また、離職時間を休憩時間ではなく時間単位の年次有給休暇として取り扱うという離れ業もできます。

勤務時間の一部をテレワークとする場合も少なくないでしょう。午前中だけ自宅やサテライトオフィスで勤務をしたのち、午後からオフィスに出勤するなどです。争点となるのが、移動

時間が労働時間に該当するか否かについてです。この判断は、移動時間が使用者の指揮命令下に置かれているか否かにより、個別具体的に判断されます。使用者が急きょ出社を求めたり、移動を命じた場合は労働時間ですが、労働者が自らの都合で移動した場合で、自由利用が保障されていれば休憩時間とすることも可能です。

テレワーク中にその労働者がサボるのではないかと心配する使用者もいます。その場合、ウェブカメラなどで常時接続して作業の状態を見えるようにすることもできます。しかし、在宅勤務実施後の調査では、多くの場合、普段以上に仕事に集中しアウトプットを出しているといわれています。あまり監視を強化すると逆効果となる恐れがあり、要注意です。

～軒並みダウン「令和元年度毎勤統計」～

2020年6月25日刊行「労働新聞」メールマガジン No.395 より

さきごろ発表された令和元年度の毎月勤労統計調査結果が大変なことになっています。現金給与総額が名目で前年度と同額(32万2837円)となり、実質で0.6%マイナスとなっていました。また、総実労働時間は1.9%マイナスで、そのうち時間外労働は2.5%のマイナスです。

名目賃金は、平成30年度が0.9%プラス、29年度が0.7%プラス、28年度が0.5%プラスなどと、アベノミクスの中で僅かながらも上昇していましたが、ここで急ブレーキとなっていました。

ひどいのは実質賃金です。25年からの数値では、前年比プラスとなったのは28年度の0.5%だけで、それ以外はほぼ毎年前年割れです。今回の0.6%マイナスは、ここ数年来で最も大きな落ち込みでした。実質賃金の長期下落傾向には、とうとう歯止めが掛からずに終

わってしまったようです。

所定外労働時間の減り方も近來にないひどさです。30年度で1.7%マイナス、27年度で1.6%マイナスでしたが、今回この下落幅を大きく上回りました。

しかし、上記数値は、令和2年3月までのもので、新型コロナウイルス感染症のダメージがほとんど考慮されていません。やはり、昨秋10月に強行された消費税増税が計り知れない悪影響を与えたようです。

それをよく表しているのが、労働時間です。昨年10～12月の総実労働時間は2.2%マイナス、同期間の時間外労働時間は2.4%マイナスでした。製造業だけの所定外労働時間は、なんと13.3%も下落し、記録的です。

さらに、令和2年1～3月の所定外労働時間

は、4.1%マイナス(所定外給与は2.4%マイナス)で、新型コロナウイルス感染症の影響の一端がみえています。

本紙では、長期間続いたアベノミクス下で、僅かずつでも改善?されてきた賃金指数に注目してきましたが、人為的な消費税増税がすべてを打ち消してしまったようです。これに、新型コロナウイルス感染症の影響が加わり、日本のダメージは世界的にも強烈と予想できます。

この悲惨さに気付いた安倍政権では、世界的にも巨額な補正予算を成立させ、挽回を図ろうとしています。財政支出としてはまだ足りませんので、秋の臨時国会に第3次補正予算を成立させるよう強く求めます。賃金の本格的下落はスタートしましたが、失業率の上昇だけは、なんとか食い止めなくてはなりません。

～年金強化法成立で「企業負担」が増加…～
2020年6月18日刊行「労働新聞」メールマガジン No.394 より

厚生労働省が通常国会に提出していた年金強化法案が成立しました。企業経営に大きな影響がありますので、重要部分をやや詳しくご紹介したいと思います。

まず、被用者保険(厚生年金、健康保険)の適用範囲の拡大ですが、最終的に令和6年10月に企業規模要件を50人超にまで段階的に引き下げますので、かなり広範囲の短時間労働者が加入となります。試算では、新たに65万人が適用となり、企業の負担額は全体で約1600億円増加となります。

なお、弁護士、税理士、社労士などの資格を有する者で法律・会計に係る業務を行う5人以上の個人事業所を適用対象として追加していますので、要注意です(令和4年10月1日施行)。

賃金要件(月額8.8万円以上)、労働時間要件(週労働時間20時間以上)、学生除外要件については現行のままですが、勤務期間要件(1年以上見込み)は撤廃され、フルタイムと同様「2カ月超」の要件が適用されます。

60歳台前半の在職老齢年金制度(低在老)は、年金が支給停止となる基準を現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金制度(高在老)と同じ47万円に引き上げます(令和4年4月施行)。

確定拠出年金(DC)制度は、企業型と個人型ともに加入可能年齢を引き上げます。企業型では、65歳未満から70歳未満へ、個人型は60歳未満から65歳未満となります(令和4年5月施行)。

中小企業向け制度(簡易DC・iDeCoプラス)の対象範囲も従業員規模100人以下から300人以下に拡大します。さらに、企業型DCに加入している方がiDeCoに加入するには、現在、各企業の労使合意が必要ですが、令和4年10月から不要となり、加入しやすくなります。

年金受給開始の時期選択は、現行では60歳から70歳まで可能となっていますが、その上限を75歳とします。繰下げ増額率は1月当たり、プラス0.7%(最大プラス84%)となります(令和4年4月施行)。ただし、現行65歳からとなっている年金支給開始年齢の上げは行いません。

※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！

千葉県 鈴木 万里子 氏
 社会保険労務士法人鈴木労務研究会



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。

事務所の成り立ちと大切にしている言葉

当事務所は、父が昭和44年に千葉県野田市で開業しました。子供は女の子しかおらず、私は長女として、父と母が人脈もマニュアルも何もない中で、一軒一軒お客様を増やしていく様子を間近でみながら育ちました。食卓の話題に「扶養家族」や「傷病」などの言葉がポンポン出てくるなど、他の家庭とは少し様子が異なっていたことでしょうか。両親が子供たちに強く言っていたのは、「世の中には大変なことがいっぱいある。ケガ、病气、失業、倒産…。感謝しなさい、頭をたれなさい」と。そして、「この仕事は困っている人の為になれる仕事だ」と。また、もう一つ、「口が堅くなければならない。信用を積むのは長い長い時間がかかる、信用を落とすのは一瞬だ」とも言っていました。父は、苦勞は語らず愉快な人でしたが、去る6月に他界しました。母は、いまでも時間ができれば事務所に出て、算定や労災を手伝ってくれています。

私は、大学を卒業後、石油元売会社に就職し、秘書室に配属され、役員秘書をしていました。社会に出て初めての上司に仕事に対する姿勢を教わりました。そこでも口の堅さと、そして新鮮な情報の大切さを学びました。

社労士事務所を継ぐ予定ではなかったのですが、紆余曲折を経て、平成2年秋に会社を退職し事務所に入職、翌年の社労士試験を受けて社労士になりました。以来、30年経ちます。

事務所の現況

弊社は女性スタッフが8名、主人と母と私で運営しています。私が入職して以来、営業はせず(出来ず)、税理士さんとお客様からのご紹介のみで毎年少しずつ規模拡大してきました。父が開業してから50年間、お客様が会社をおしまいになさること以外の契約解除は数えるほどです。50年前にご契約いただいたお客様も元気な会社様ばかりです。お客様が喜んでくださることがとても嬉しいです。人には言えない家族の悩みだったり、「あのことなんだけど」で始まる会話にすっとついていくと「あれ」で話ができるから楽だと楽し気に笑っていただいたり、社労士業務ではないことでも、高ぶってお電話してきた方のお話を聴いて整理して問題点を確認して安心していただいたり。本当に良い職業だと思います。

企業支援で心がけること

しかし、お客様が求めてらっしゃるのは「信用」だけではありません。混沌とした時代に経営の舵取りをどのようにとっていったらよいか、経営者は孤独に悩んでいます。そのような中で、私たち社労士は、「常に新しい情報を仕入れて」「必要とするお客様に」「新鮮なうちにお届けする」、これが必須となります。

私事ですが、つい2年前まで家庭内に受験生もいて、なかなかセミナーに行く時間も確保できなかった時、本当にお世話になったのが中企団さんのDVDです。仕事の移動中、食事

の支度中、時間ができると再生して勉強しました。今も継続しています。研修会の題材や中身も大切ですが、講師の方のちょっとした本音や工夫が聞けると得をした気持ちになります。同様に、お客様も+αの話を求めているのであり、顧問弁護士、顧問税理士、顧問社労士に期待することのひとつになっていると思います。どなたも、同業他社の様子はとても気になります。「今、他はどう?」と聞かれたとき、「世の中は今」「地域は今」「業界は今」、これを答えられるよう日々研鑽を積んでいきたいと思えます。

研修会完全無料化サービス (出席/DVD)

毎月開催されている2種類の研修会の出席とDVDを対象としたサービスです。

	出席	DVD
定期研修会	無料!	無料!
特別研修会	どちらが無料!	

- 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

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・労務の根幹
- 給与計算・社会保障業務の基本
- 労務管理
- 採用
- 採用の効果を高める方法
- 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。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腕の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14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

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!

社会保険労務法人
ALLROUND東京池袋
代表 佐々木 久雄 先生

助成金を活用して顧問先企業向けアプリ『ネットde顧問』の導入を促進!! 『社労夢』の全ての機能を駆使して顧客支援にあたる!

中企団職員：事務所の特徴をお聞かせ願えますか。

佐々木先生：開業は20年以上前ですが、いわゆる1・2号業務を本格的に始めたのは、ここ3～4年になります。それまでは、大口企業の教育関連の助成金を主体としながら、その時々トレンドの助成金を手掛け事務所を回していました。ただ最近、法人化したこともありまして、総合的な事務所として下地を固めています。また、東京を中心としながらも、沖縄でも営業活動をしています。

中企団職員：『社労夢』の導入はいつ頃ですか？

佐々木先生：『社労夢』は大体5年前に契約し、3年前から本格的に取り組んでいます。使い始めると、使わざるを得ないものになりました。多くの社労士の先生方が使っており、社労士が使いやすいものになっているのですね。
取っ掛かりは電子申請でしたが、今は更に便利に使えるようRPAでの自動化を進めています。ここのところ集中的に『社労夢』を研究しているという感じです。

クラウドでサービスを全国に提供可能に。 助成金と併せた提案で導入を促進。

中企団職員：沖縄へはどういうきっかけで展開を始めたのですか。

佐々木先生：沖縄に進出する企業に、何か助成金はないかと聞かれたのがきっかけです。当時教育関係でいい助成金があったのと、沖縄独特の雇い入れの助成金がありまして、現地に行ったところ、その助成金を手掛ける社労士の先生があまりいなかったため、助成金をご案内するようになりました。今では助成金を手掛ける方も増えましたが、助成金で当事務所の名前が通るようになったので、近年では手続きも受託するようになりました。
いまは比較的大きい100名位の企業を主体に、毎月1社位受注しています。企業規模があると総務の担当者がいて、基本的なパソコンの操作ができる方がいますので、『ネットde顧問』の提案に自然に流れていきます。『ネットde顧問』や電子申請を活用すれば、事務所の場所は問いませんから、沖縄でも問題なく業務を進めることができます。

中企団職員：何の助成金を提案しているのですか。

佐々木先生：勤務間インターバルの助成金です。例えば『ネットde就業』を導入し、設定費用や導入の経費を助成金で賄うという提案です。100名位の企業でも、まとめて何十万という導入費用は提案しづらく、助成金と併せた提案は導入のハードルを下げられます。そこで助成金をサポートしながら労務管理もセットで受託しています。

打刻のシステムは、まだまだ提案の余地があります。そして、有名どころの打刻システムは色々ありますが、『ネットde就業』は他社と比べて確実に値段を抑えられます。

話はちょっと逸れますが、打刻のシステム然り給与計算ソフト然り、社労士のような専門家が法的な知識を持って販売・普及すべきものですね。規定、運用面を見ながら打刻システムを導入し、法的な適正性を保持しておくことは「働き方改革」の要請であり、まさに社労士の仕事だと思えます。

中企団職員：入り口から出口まで一気通貫に処理できるのも『社労夢』の強みですね。その他に『ネットde顧問』はどのように活用していますか。

佐々木先生：『ネットde受付』を導入し双方でデータを確認できる利便性は、かなり浸透してきました。

グループウェアを導入していない企業には『ネットdeスケジュール』を試しにご案内しています。進んでいる企業には『ネットdeスケジュール』で給与明細を『ネットde明細』にアップしましたとお知らせをしています。

話は変わりますが、沖縄では給与明細を紙で配っている企業が多いようで、『ネットde明細』はとても喜んでいただいていますね。ご高齢の方が多い企業では難しいところもありますが…。

また、『ネットde規則』も、規定や36協定入れておきますと気軽にセキュアなデータのやり取りができ、ありがたく思っています。

従業員が申請できる『DirectHR』の早期導入を進め、事務所効率化につながる『社労夢』連携の下地をつくる。

中企団職員：使いこなしていますね。

佐々木先生：機能は大体使っています。『ネットde賃金』は、これから提案を進めていこうと思うのですが、『ネットde明細』を使うため併せて進めていきたいと思います。

あとは、『DirectHR』も使っています。現状は、マイナンバーの取り扱いにアレルギーがある方や、契約社員の契約書の更新が手間と感じている方などが、とても良いとおっしゃっており、まずはそこに絞って使ってもらっています。

ゆくゆくは担当者が書類を集めてメールや『ネットde受付』に添付したりなどの作業が簡略化できるので、『社労夢』との連携は大いに期待しています。現状の利用はそこに至るまでの先行投資ですね。それがいずれ実る時期が来ると思っています。

中企団職員：時代も変わっています。今回のコロナ禍でテレワークが進み、抵抗感はあったけど、やってみたら意外に色々できることが分かった。新しいことが受け入れられる素地ができたのではないかと思います。

佐々木先生：それはまさに感じますね。Web会議のシステム上でデータもやり取りして、ある程度の話は済んでしまうことを多くの方が知ったのは、一つ大きな進歩だと思います。

社労士もIT化が遅れている業界と言われがちですが、今回のことで沢山のヒントをもらえたとは自分は捉えています。荀子の「禍福終始を知って惑わず」という言葉があって、「災いや福がどう始まってどう終わるのかということを見極めるために学問がある」といったことですが、まさに今回のコロナの災いに関連し、ここ2カ月くらい自宅と事務所を往復している時によく考えましたね。

中企団職員：今回のことで何か事務所体制に変化はありましたか。

佐々木先生：出社しなくても、10時～17時に時短してもあまり変わらないことが分かりました。

また、私自身もノートパソコンを持ち歩き、働く場所を問わず『社労夢』で仕事をしています。法人で労働基準法が関係ない身として、以前は土日ほぼ毎週出社していましたが、最近では出社しなくても事足りるようになりました。

中企団職員：そういった事務所が増えていくのでしょうか。では、今後『社労夢』に求めたいことはありますか。

佐々木先生：現状、受付台帳など2画面見られない作業があったりと、操作性が今一つのところがありますが、新『社労夢』で改善されるとのことで期待しています。

(*新『社労夢』では同一PC上で『社労夢』を2画面に表示し操作することができます。現行の『社労夢』では申請システムと給与計算画面の2画面表示のパターンのみ可能です。)

あとは、社労士事務所は当然仕事のツールとして『社労夢』の操作を覚えますが、お客様はそういうわけでもないの、お客様向けのマニュアルやサポートがあると嬉しいですね。

中企団職員：それでは最後に、今後事務所をどのようにしていきたいですか。

佐々木先生：私は、いま60歳ですが、あと5年は拡大路線で進めたいと思っています。65歳になったら平行か下降線でも構わないので、自分のしたいことをしたいというのがビジョンです。

事務所としては、ペーパーレスとか効率化を突き詰めていって、少数で最大のサービスを提供できる事務所を目指したいですね。そこで『社労夢』を使いこなすということが、今後とても大事なポイントになると考えています。

社会保険労務士法人ALLROUND東京池袋 (東京都)

取材:2020年6月

代表 社会保険労務士 佐々木 久雄

職員 6名



音大卒業後、オペラ歌手として芸能界で活躍。その後一念発起し社労士となる。

1997年に事務所設立、2017年社労士法人に改組。社員の教育・訓練と助成金に特化した事務所を運営している。長い事務所運営の中で、紙中心の業務から『社労夢』に切り替えることで電子化・ペーパーレスへと転換。『社労夢』のシステムを貸与しながら、自社および顧問先の電子化の推進をしている。

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。

パワーハラスメント防止対策の義務化

パワーハラスメント防止対策の措置を義務化する改正法が2020年6月1日に施行されました。改正内容は広範にわたるため、パワハラ の定義や内容などについては割愛し、他のハラスメント防止対策との比較に重点を置いて取り上げます。

既存のハラスメント防止対策

これまで、3つのハラスメントが法律に明記され、それぞれの指針において、事業主が講ずべき措置が具体的に定められ、運用されてきました。

	一般的な名称	根拠法
1	セクシュアルハラスメント	男女雇用機会均等法
2	妊娠・出産に関するハラスメント	//
3	育児休業・介護休業等に関するハラスメント	育児・介護休業法
4(新)	パワーハラスメント	労働施策総合推進法

パワハラについて雇用管理上講ずべき措置

パワハラ指針(※)に定められた講ずべき措置は、大項目4、小項目10に分類され、構成は従来からある他のハラスメント対策が踏襲されています。

	大項目	小項目
1	事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	①パワハラの内容、方針等の明確化と周知・啓発 ②行為者への厳正な対処方針、内容の就業規則等への規定化と周知・啓発
2	相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③相談窓口の設置と周知 ④相談窓口担当者による相談に対する適切な対応
3	職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	⑤事実関係の迅速かつ正確な確認 ⑥被害者に対する適正な配慮の措置の実施 ⑦行為者に対する適正な措置の実施 ⑧再発防止策の実施
4	1から3までの措置と併せて講ずべき措置	⑨当事者のプライバシー保護のための措置の実施と周知 ⑩相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

不利益取扱いの禁止

⑩については、事業主に相談、協力をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が法律上も明記されました。

他のハラスメントについては、これまで指針においてのみ定められ

ていましたが、この度、同様に法律においても不利益取扱いの禁止が明記されることとなりました。

望ましい取り組み

必ず講じなければならない措置の他に、取組を行うことが望ましいものが下表のとおり定められました。

1	他のハラスメントと一元的に相談できる体制の整備
2	職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組
3	労働者や労働組合等の参画

また、社内だけでなく社外の関係者とのパワハラを防止するための望ましい取組も示されています。

	分類	取組の内容
1	雇用する労働者以外の者(就活生等)に対するパワハラに関し行う取組(=自社の労働者が加害者の場合)	これらの者へのパワハラも対象となることも含めて方針を明確化する、など。
2	他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行う取組(=自社の労働者が被害者の場合)	これらの者からのパワハラや迷惑行為も相談体制の対象に含めて周知し、適切に対応できるようにする、など。

セクハラに関する改正

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応が法律上明記されました。他社から、自社の労働者の他社の労働者に対するセクハラの実事確認や再発防止などの措置について協力を求められた際に、これに応じるよう努めることとされました。努力義務ではありますが、パワハラについては指針における「望ましい取組」となっていて法律上の明記はない点が異なります。

施行日と経過措置、罰則

施行日は2020年6月1日ですが、パワハラ防止対策措置については、中小企業は2022年3月31日までは努力義務とされ、2022年4月1日に義務化されます。

他のハラスメント防止対策の措置義務と同様、パワハラ防止対策の措置義務について罰則はありません。

※事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年1月15日 厚生労働省告示第5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。

副業・兼業の場合の労働時間管理 社会保険労務士 滝 則茂 氏

「働き方改革」の施策の一つとして政府が打ち出している「副業・兼業の促進」については、論点が多岐にわたっていますが、この施策に関する最近の動きとして、「副業・兼業の場合の労働時間管理」これをどうするかを検討課題となっています。

このテーマは、労基法38条1項の解釈・運用に関するものですから、法改正というよりは、指針の策定や通達の発出で対応されることになると考えられます。働き方の多様化を認める必要性が高まっている今日、社労士としては、このテーマについて、理解を深めていく必要があるのではないのでしょうか。

1. 従来議論の展開

上記のテーマに関し、一昨年(2019年)の7月、厚生労働省は、学識経験者による「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」を組織しました。この検討会は、計9回開催され、昨年(2020年)の8月に、報告書が公表されています。そして、この検討会報告を踏まえ、昨年(2020年)の9月から労働政策審議会労働条件分科会において、公・労・使三者による審議が始まりました。労政審でのこのテーマに関する審議は、「賃金請求権の消滅時効」等、優先すべき課題が出てきたため、一時期中断されていましたが、本年(2021年)6月25日の会議から議題として復活しています。そして、この日に、これまでの審議経過を踏まえた「副業・兼業の場合の労働時間管理に関する論点及び整理事項(案)」が資

料として審議会に提出され、インターネットによる公表も行われています。

2. 労政審での今後の議論が求められている事項

上記の資料によれば、副業・兼業の場合の労働時間管理に関し、労政審に今回議論してもらいたい事項として、以下の項目が掲げられています。

- 1 労働時間通算が必要となる場合
- 2 副業・兼業の確認
- 3 労働時間の通算
- 4 時間外労働の割増賃金の取扱い
- 5 簡便な労働時間管理の方法

以下、本稿では上記のうち、「3 労働時間の通算」について、上記資料の記述のポイントを紹介することとします。

3. 労働時間の通算

(1) 基本的事項

- ・副業・兼業を行う労働者を使用するすべての使用者は、労基法38条1項により、労働時間を通算して、管理する。
- ・労働時間の通算は、自らの事業場の労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場の労働時間を通算することにより行う。
- ・労働時間の通算は、自らの事業場の労働時間制度を基に、他の使用者の事業場の労働時間とを通算することによって行う。
- ・通算した結果、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超

える部分が、時間外労働となる。

(2) 副業・兼業の開始前(所定労働時間の通算)

- ・副業・兼業の開始前に、自らの事業場と他の使用者の事業場の所定労働時間を通算し、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。
- ・上記の確認の結果、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該超える部分が時間外労働となる。

(3) 副業・兼業の開始後(所定外労働時間の通算)

- ・(2)の所定労働時間の通算に加え、副業・兼業の開始後に、自らの事業場の所定外労働時間と他の使用者の事業場の所定労働時間とを所定外労働が行われる順に通算し、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。
- ・上記の通算の結果、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、その部分が時間外労働となる。
- ・他の使用者の事業場の実労働時間は、法を順守するため把握する必要があるが、必ずしも日々把握する必要はなく、法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる。

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



～メンタル対策は人材投資である。働く変化に個人と組織が適応するポイント～

一般社団法人 健康経営推進産業医会 代表理事・産業医、株式会社Dr.健康経営 代表取締役
鈴木 健太 氏

2009年筑波大学医学部へ入学。在学中にKinesiology, Arizona State Universityへ留学し、医学・経済学・人文学等を学ぶ。卒業後は国立国際医療研究センター国府台病院で勤務医として働く。予防医療の重要性に気づき、帝京大学公衆衛生大学院で健康経営の研究へ進む。また、産業医として多くの企業を担当する。

2018年1月(一社)健康経営推進産業医会を創業。産業医のコミュニティや教育体制作り、メンタルヘルス・健康経営・働き方改革などをテーマに企業への発信活動を行う。2019年2月(株)Dr.健康経営を創業。「医療専門性にもとづき、働くを元気に」医師が経営し、企業に価値ある健康経営サービス(産業医サービスやストレスチェック等)を全国の企業に提供。働く人のメンタルヘルスを広くサポート。また、立ち上げ～健康経営の実践まで企業をサポートする。



With/afterコロナ、「働く」こと的前提が変わる

With/afterコロナにより、生活の前提に大きな変化が起こっています。

感染を防止するために、3密(密集・密閉・密接)を避けることが意識され、社会における様々なことが非対面・非物質へと変化する「オンライン化」が急速に進行しています。

オンライン化により、企業・個人・社会レベルでの変化が起こっています。企業では、雇用形態や業務のオンライン化により、働く場所・時間・人において変化が起きています。テレワークが急速に導入され、業務の管理・評価が時間ではなく成果に対して行われるようになりました。そして、副業・兼業の普及もあり社員の所属コミュニティが多様化しています。

また、個人レベルでは衣食住のオンライン化が起り、ネットショッピングがますます普及し、社会レベルでは教育におけるE-learningや医療におけるオンライン診療などが一般化しつつあります。

環境変化への不適応でメンタル不調に…

オンライン化により身の回りの様々なものが姿を変えていきますが、変化に対応できないことで人はストレスを感じるようになっていきます。仕事の場も同様で、業務形態がテレワークとなり、働く場所・時間・人に対する考え方・環境が大きく変化することによって、今後、社員のメンタル不調が顕在化していく可能性があります。メンタル不調を防ぐためには、個人として自己管理スキルの向上、組織として明文化した健康管理体制の構築が必要となります。まずは基本的なところとして、会社として社員のメンタルヘルスを守ることの重要性について、お伝えします。

メンタル不調に潜む、2つのリスク

メンタル不調対策を行わないと、次のリスクがあります。

1. 経済損失リスク

メンタル不調社員の休職や離職による経営損失のリスクが発生します。メンタル不調は、社員の休職や離職の原因として最も多い理由となっており、休職により1人440万円、離職により1人990万円の経営損失が出ると言われています。

また、メンタル不調への対策を行うことは、他の健康問題(生活習慣病・腰痛・肩こり・風邪やインフルエンザ)に対する対策の2～8倍程度効果があるというデータもあります。

2. 損害賠償リスク

また、損害賠償のリスクも大きく、賠償額は数百万円から数億円にも上ります。会社は賠償によるコストの問題だけでなく、信用やブランド力の低下、二次性に他の社員のメンタル不調の増加、離職率上昇や採用率低下などの問題が起きてしまいます。

実際に損害賠償の原因として、精神疾患による過労自殺やメンタル不調後の休職復職における問題が非常に増えており、メンタル不調が原因の労災請求件数はここ10年で右肩上がりに増加しています。

メンタル不調への対策による、3つのメリット

メンタル不調対策を行うことで、下記3つのメリットがあります。

1. 労働者の心の健康保持増進

全従業員がメンタルヘルスの基本知識を持つことで、自分自身や他の方のメンタル不調に気づきやすくなります。また、不調が起きたときの対応も適切になるため、従業員全体の心身の健康を保持しやすくなり、メンタル不調になりにくい組織を作ることができます。

2. 職場の活性化と生産性の向上

仕事のパフォーマンスは、人の心が前向きで意欲的な状態のときに上がります。メンタルヘルスクア対策を行うことで、従業員の心身が安定し、結果として生産性が上がり業績の向上に繋がります。

3. 社会的責任(CSR活動)

従業員の健康管理への配慮はCSRの重要な要素であり、従業員のエンゲージメントの向上や、採用力の向上、消費者や投資家などからの高い評価や企業価値の向上に繋がります。

メンタル対策=人材戦略(≠福利厚生)

メンタル不調対策を含めた会社の健康対策は、福利厚生の一部と勘違いされることがあります。しかしそうではなく、人材戦略、つまり人的リソースにおける経営判断の一環として行うべきです。それにより損失や賠償に対するリスクヘッジとなり、生産性の向上とコスト削減を同時に実現できます。

人材投資 ⇒ 健康投資

変化による問題



今回の重要Point

- ・With/afterコロナで働き方などが「オンライン化」へと変化する
- ・変化に適応できないとメンタル不調となる
- ・メンタル不調対策は人材戦略として経営判断の一環として行う

第2回の記事では、メンタル不調のメカニズムとテレワークとの関連性、具体的なメンタル不調対策について説明していきます。

第24回

『補助金申請における事業計画策定の意義とものづくり補助金の活用』

中小企業診断士
高野 孝重 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状況にあります。

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。

今回は、「補助金申請における事業計画策定の意義とものづくり補助金の活用」についてお伝えいたします。私はものづくり補助金の事務局での経験や、事業主へのサポートを通じて、多くの事業主の様々なケースを見てきました。その中で、このテーマを取り上げた理由は、補助金申請のために事業計画を策定することが、中小企業にとって事業計画策定の重要性を再認識できる絶好の機会であると考えからです。

1. 国の政策と補助金

中小企業を取り巻く環境は、人手不足等の構造変化、働き方改革、被用者保険の適用拡大、賃上げ等大きく変化してきています。

このような環境の変化に際して、経済産業省は、令和元年度補正予算において中小企業支援策として「中小企業の生産性向上」を目的とした「中小企業生産性革命推進事業」を創設し、3年間で総額3,600億円を計上しました(図1参照)。

この事業は、(独)中小企業基盤整備機構が主体となって、中小企業の制度変更への対応や生産性向上の取組状況に応じて、設備投資、IT導入、販路開拓等の支援を行うものであり、その取組内容によって、①「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業」(ものづくり補助金)、②「サービス等生産性向上IT導入支援事業」(IT導入補助金)、③「小規模事業者持続的発展支援事業」(持続化補助金)に分類されます。

補助金は、国の政策目標にあわせて、事業をサポートするために給付されるお金であるため、各補助金事業には各々の成果目標が掲げられ、成果目標が各補助金の事業計画の策定要件として盛り込まれています。そこで、補助金を活用するにあたっては、事業者が補助金策定の経緯、目的を十分理解する必要があります。【図1】

2. 「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」

具体的に「中小企業生産性革命推進事業」

の中の「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業」(以下、「ものづくり補助金」)について見ていきます。

「ものづくり補助金」の募集要項の冒頭には、「中小企業・小規模事業者等が今後複数年にわたり相次いで直面する制度変更(働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入等)に対応するため、中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援するものです」と謳われています。

「ものづくり補助金」では、先に述べた「中小企業生産性革命推進事業」の成果目標と「革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等」の内容について十分理解し、具体的な写真を描くことができるかがポイントとなります。

申請に際しては、①新商品(試作品)の開発、②新たな生産方式の導入、③新役務

(サービス)開発、④新たな提供方式の導入、の4つの「経営革新」の類型から1つ選択し、①②の場合は、「中小企業のものづくり基盤技術の高度化に関する法律」に基づいた「中小企業の特定ものづくり基盤技術の高度化に関する指針」の12の技術分野の中から該当する技術分野を選択し、③④の場合は、2014年6月に公表された「日本再興戦略改訂2014」に基づき経済産業省が策定した、主に非製造業を対象としたガイドラインである「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン」から該当する取組分野を選択します。なお、事業計画書では、「中小企業の特定ものづくり基盤技術の高度化に関する指針」または「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン」との関連性を説明する必要があり、その取り組み内容が技術面の審査ポイントになります。

「ものづくり補助金」は、「中小企業が生産性向上」を目的としたものであり、具体的な

【図1】

中小企業生産性革命推進事業

令和元年度補正予算額 3,600億円

事業の内容		事業イメージ
事業目的・概要 ● 中小企業は、人手不足等の構造変化に加え、働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入など複数年度にわたり相次ぐ制度変更に対応することが必要です。 ● このため、中小企業基盤整備機構が複数年にわたって中小企業への生産性向上を継続的に支援する「生産性革命推進事業(仮称)」を創設し、中小企業の制度変更への対応や生産性向上の取組状況に応じて、設備投資、IT導入、販路開拓等の支援を一体的かつ機動的に実施します。 ● 当該事業を通じて、賃上げにも取り組んでいただきます。なお、積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援します。 <small>※事業計画期間において、「給付支給総額が年率平均1.5%以上向上」、「事業場内最低賃金が地域別最低賃金+30%以上」を達成することを申請要件とします。(持続化補助金及びIT導入補助金の一部事業場は除きます) ※要件未達の事業場に対して、次回以降の事業場の情報がない場合は、理由がある場合や、付加価値額が向上しやすいため、別途支援を求め、補助金額の一部返還を求めます。</small>		【基幹業務①】補助事業の一体的かつ機動的運用 ①ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業(ものづくり補助金) (補助額:100万~1,000万円、補助率:中小1/2 小規模2/3) 中小企業等が行う、革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資等を支援します。 ②小規模事業者持続的発展支援事業(持続化補助金) (補助額:~50万円、補助率:2/3) 小規模事業者が経営計画を作成して取り組む販路開拓の取組等を支援します。 ③サービス等生産性向上IT導入支援事業(IT導入補助金) (補助額:30万~450万円、補助率1/2) 中小企業等が行う、バックオフィス業務の効率化や新たな顧客獲得等の付加価値向上に資するITツールの導入を支援します。
成果目標 ● ものづくり・商業・サービス生産性向上促進事業により、事業終了後3年で、以下の達成を目指します。 ・補助事業者全体の付加価値額が年率平均3%以上向上 ・補助事業者全体の給付支給総額が年率平均1.5%以上向上 ・付加価値額年率平均3%以上向上及び給付支給総額年率平均1.5%以上向上の目標を達成している事業者割合65%以上 ● 小規模事業者持続的発展支援事業により、販路開拓及び生産性向上を支援し、販路開拓につながる事業の割合を80%とするを目標とします。 ● サービス等生産性向上IT導入支援事業により、事業終了後3年で、補助事業者全体の労働生産性の年率平均3%以上向上を目指します。		【基幹業務②】先進事例や支援策の周知・広報 生産性向上に関する中小企業の先進事例を収集し、上記以外の支援策とともに、ホームページ等で幅広く情報発信します。
条件(対象者、対象行為、補助率等)		【基幹業務③】相談対応・ハンズオン支援 制度対応にかかる相談に応じ、事業計画の策定段階から、国内外の事業拡大等にかかる専門家支援やIT化促進支援を提供します。 <small>(※働く事上のポイント) 適年公開し、進取の補助金を受け、審査・採択を行って、予見可能性を高め、十分な準備の上、都合の良いタイミングで申請・事業実施することが可能になります。 補助金申請システム「ワンストップ」による電子申請受付を開始します。 過去3年以内に補助金を受給している事業者は、審査にて減点措置を講じることで、初めて補助金申請される方で採択されやすくなります。</small>
国 交付金	(独)中小企業 基盤整備機構 定額 補助	民間 団体等 補助 (1/2等)
		中小 企業等

出典:経済産業省「令和元年度補正予算の概要」(令和2年1月)

【図2】

「ものづくり補助金」とは？

中小企業が経営革新のための設備投資等に使える

1,000万円※1・補助率1/2～3/4※2の補助金です。

※1：特別枠は事業再開枠50万円（10/10補助）の上乗せが可能、※2：特別枠A類型・小規模事業者は2/3、特別枠B・C類型は3/4



出典：令和元年度ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助事業「公募要領の概要版」一般型/3次締切分

指標として「事業終了後3年で、①付加価値額が年率平均3%以上向上、②給与支給総額が年率平均1.5%以上向上、③事業場内最低賃金(事業場内で最も低い賃金)を地域別最低賃金+30円以上の水準にする」事業計画書を策定し、従業員に表明していることが必要となります。

「ものづくり補助金」の概要は図2の通りです。

3. 生産性革命推進事業による事業再開支援パッケージ

経済産業省は、新型コロナウイルス感染症対策として、「生産性革命推進事業による事業再開支援パッケージ」を発表し、「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」というパンフレットを作成して支援内容を随時更新しています。これを受けて、「ものづくり補助金」の3次締切では、「新型コロナウイルスの影響を乗り越えるために前向きな投資を行う事業者」への支援策として、①通常枠とは別に補助率を引き上げ、営業経費を補助対象とした「特別枠」を設定、②業種別のガイドラインに基づいた感染拡大予防の取組を行う場合、定額補助・上限50万円を別枠(事業再開枠)で上乗せ、③審査において「特別枠の申請者」に災害等加算、の3つの支援策を創設しました。

新型コロナウイルス対応の「特別枠」のメリットと申請要件の概要は図3の通りです。

4. 事業計画策定の意義

私が、中小企業をサポートをさせていただくと、事業主の方々はたびたび次のようなお話をされます。「いつも取引先等から様々な要請を受け、既存のサービス、機械設備等の範囲内で、可能な限りその要請に応じてきた。しかしながら、熾烈な他社との競争に勝つためには、既存のサービス、設備等では対応しきれないことが多々ある。それに対応できる革新的なアイデアはあるが、新たな

サービス、設備投資等にはそれ相当の資金が必要であり、資金力が乏しい私たち中小企業にとっては厳しい」

事業主の方々は、絶えずこのようなジレンマを抱えており、取引先からの要請に応える解決方法はないかといつも考えています。革新的なアイデアで取引先の要請に 대응することができれば、売上増加と今後の事業展開に希望が持てるようになり、中小企業にとっても国にとっても大きな利益となります。私は、このような事業主の方から相談を受けたら、必ず、革新的なアイデアを事業計画として策定することをお勧めします。

ここで注意したいのは、新たな設備投資をしたいから補助金が欲しいという事業主の場合は、補助金ありきではなく、現状の課題は何か?その課題の解決策はあるのか?をしっかりと確認します。課題解決のための事業

計画を策定し、革新的なアイデアを実現するために補助金を活用するというストーリーが重要です。

なお、補助金申請のために事業計画を策定する場合は、審査項目に留意する必要があります。技術面では革新性、事業化面では実現可能性、政策面では地域経済への波及効果等補助金が有効活用された結果、国にどれだけ貢献できるかといったことが盛り込まれていることが審査のポイントであり、最終的には国の政策の目標の達成が期待されています。

4. 最後に

ものづくり補助金は、平成24年度からスタートして令和元年度で8年目になりました。その間申請する事業主の方々の傍らで見えてきましたが、皆さん真剣に事業の将来を考えていらっしゃいました。そして、補助金申請を通じて事業計画策定の重要性を再認識することができて良かったと心から感謝されています。

補助金を活用するにあたっては、事業者が補助金策定の経緯、目的を十分理解し、革新的なアイデア実現のためのストーリーを見える化して、申請要件、審査項目を考慮した事業計画を策定することが重要ではないかと考えます。

タカ プランニング オフィス 代表
中小企業診断士

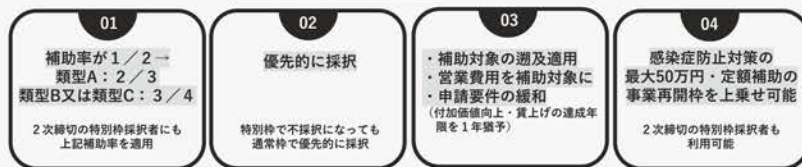
高野 孝重

大学卒業後、大手証券会社のIPOコンサルティング業務を経て、2013年に独立。中小企業診断士として東京都中小企業団体中央会にて延べ100社の補助金業務支援を経験し、経営コンサルタントとして延べ50社の経営支援、また、ベンチャーキャピタリストとしてベンチャー企業支援、商店街支援等を行う。

【図3】

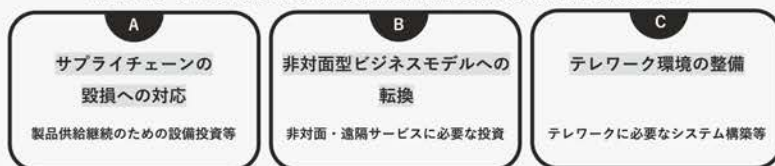
新型コロナウイルス対応の「特別枠」を創設！

「特別枠」のメリット



「特別枠」の申請要件

新型コロナウイルスの影響を乗り越えるため、経費の1/6以上を以下に投資すること



出典：令和元年度ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助事業「公募要領の概要版」一般型/3次締切分

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】

しづさわえいいち(1840~1931)。武蔵国(現埼玉県)生まれ。1869年、明治政府仕官。1878年、東京商法会議所(現東京商工会議所)設立。

渋沢栄一(実業家)が残した言葉から何を学ぶ…

【参考文献】

(*)「渋沢百訓 論語・人生・経営」(渋沢栄一、角川学芸出版、2010年10月)
「論語と算盤」(渋沢栄一(述)、梶山彬(編)、国書刊行会、1985年10月)
「公益財団法人渋沢栄一記念財団ウェブサイト」(公益財団法人渋沢栄一記念財団)

「順逆は人自ら造る境遇なり」(*)
出所:「渋沢百訓 論語・人生・経営」(角川学芸出版)

冒頭の言葉は、

『順境』『逆境』という境遇は、
自身の心掛けと努力によって作られる
ということを表しています。

1867年、渋沢氏はパリ万国博覧会使節団の随員として欧州を視察し、西洋文化に触れて大きな感銘を受けました。帰国後は明治新政府に入り、大蔵省(現財務省)勤務を経て実業界へ転じ、数々の企業の創設を手がけ、生涯を通じて実に約500社もの企業の育成に関わったといわれています。

こうした足跡から、渋沢氏は運に恵まれ、常に順境にあったと思われがちです。しかし、渋沢氏自身は、「順境や逆境というものは与えられるものではない。順境や逆境は、基本的には人間が自ら作り出すものである」ととらえていました。すなわち、順境にあるように見える人は、常に前向きな志を持ち、絶えず真面目な努力を重ね、その結果として自分自身で順境をつかみとっているのです。逆に、もし日ごろから不平不満が多く、真面目な努力を怠っているならば、その人は自ら逆境に陥ってしまうことでしょう。このように、渋沢氏は「順境と逆境は、その人の

心掛けと努力の結果によって作られる」と考えていたのです。

ただし、現実には「人の力が及ばない逆境」も存在します。渋沢氏はこの逆境を、先に述べた人為的な逆境に対して「自然的逆境」と名付けました。そして、ほかならぬ渋沢氏自身も、この自然的な逆境を経験した一人なのです。

農家に生まれた渋沢氏は、幕末に攘夷(外国人や外国文化を排斥すること)思想の影響を受けて江戸で一橋家に仕え、ついには幕臣にまで立身しました。しかし、その後、明治維新によって江戸幕府は消滅し、旧幕府側の多くの人が不遇な生活を余儀なくされることとなりました。

このように、環境があまりに目まぐるしく変化する中では、いくら個人が努力しても、その変化に抗うことはできません。このため、渋沢氏は「こうした状況の中で焦っても仕方がない」と覚悟を決め、悲観的になることなく黙々と努力を続けました。そして、やがて大きな時代の変動が静まると、このときの努力が実を結び、渋沢氏はようやく逆境から脱して順境に転じることができたのです。

渋沢氏は、逆境への対処について次のように述べています。

「己より生じて、遂に逆境に立たねばならぬ運命を、余儀なくされたという場合なら、
まず自分についてその悪い点を直す、また天命と自覚したら、
その事を処して完全の道理を尽くすというよりほか、逆境に対する道はあるまいと思う」(*)

逆境にあると感じたときは、まずその理由を考える必要があります。そして、それが人為的逆境であれば、自らが発奮して努力することで逆境を順境に変えなくてはなりません。また、それが自然的逆境であっても、焦ること

なくたゆまぬ努力を続けることで、いつの日か逆境から抜け出すことができます。いずれにしても、自身の努力こそが順境を作り、そして逆境を順境に変えるのです。

【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。

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.サウワウソウカ]



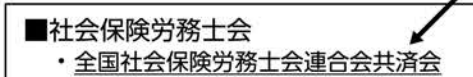
<お申込み手順>

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**

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



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2

著:社会保険労務士 堀下和紀・社会保険労務士 望月建吾
弁護士 渡邊直貴・弁護士 浅野英之
価格:1,430円(消費税別) 出版:労働新聞社

好評だったストーリー形式そのままに、より新しい働き方をよりわかりやすく書きおろしています。ストーリーの多くは筆者が経験した事例を元にしており、臨場感あふれるままに展開していきます。

労働トラブルの多くの問題は、小さな火種が大きくなったものです。大きくなった火種を消し去る作業を弁護士が担い、次に火種が発生しないような制度を社労士が構築しています。痴漢・のぞき盗撮、パワハラ、同一労働同一賃金、年次有給休暇、長時間労働による労災・うつ病・未払い残業、偽装請負などについてサラッと書いていますが、内容的には味わい深い濃い内容です。



不機嫌な職場を上機嫌に変える! 「楽習チームビルディング」

著:藤咲徳朗
価格:1,600円(消費税別) 出版:セルバ出版

愛とまごころと感謝の世の中を実現したい。思いやりと笑顔あふれる日本にしたいと企業研修を続けてきた著者の集大成の1冊と言ってよい本です。

この本で学ぶと、企業研修講師が笑顔で楽しみながらセミナーができるヒントが得られます。そして、講師も受講者も笑顔で楽しく学び合うことができます。会社、学校、その他の組織、家庭を明るく元気にする楽習実習が、愛情たっぷりに55個書かれています。今、コロナの影響で、職場が不機嫌で殺伐としているという声が上がって来ています。そんなときこそ、この本に書いてあることを実践したらチームビルディングができるでしょう。思いやりと笑顔あふれる日本を作り出すヒントが満載の本です。



その不調、「隠れうつ」かも?

著:千葉幸恵 監修:種市摂子
価格:1,400円(消費税別) 出版:マキノ出版

本書は原因不明の不調を訴えているが医療機関にかかっていない方を「隠れうつ」と定義しています。

おりしも、コロナウイルスの流行により労働環境に激変がおきました。その結果心身の不調を訴える人が急増しております。

中小企業には産業医やカウンセラーがいません。社労士は働く環境を整備していくうえで経営者や従業員からメンタルヘルスの相談を受ける機会が増えていくと予想されます。この中に隠れうつの方が多く含まれるようになっていくのではないかと懸念しております。

本書では生活習慣に着目しセルフケアできるポイントを解説しました。

中小企業の経営者、従業員はもちろん、日々奔走する社会保険労務士の健康管理に参考となる1冊です。



外国人労働者の雇い方 完全マニュアル

共著:山田真由子
価格:2,430円(消費税別) 出版:シーアンドアール研究所

最近、コンビニや飲食店をはじめ色々な場所で外国人労働者が働いている場面を目にします。政府の働き方改革に伴い、高度人材をより積極的に受け入れることとなり、入管法の改正では在留資格の「特定技能」が創設され、外国人労働者の受け入れが着実に進み始めています。

本書は、外国人雇用を考えている経営者の方や人事・総務の担当者が外国人労働者を雇う時の参考になるように、在留資格の種類や採用方法、契約手続きなどの労務管理の他に雇用後の注意点なども詳しく解説しています。



ご紹介する書籍を募集しています

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

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.13

工業連携で
更なる中小企業支援を!



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。

中小企業診断士会員制度運営中!

中企団では、中小企業の支援体制を強化するために「工業連携」を主眼とした中小企業診断士の会員制度を運営しております。現在では、診断士会員数は200名を超えるまでとなりました。

2018年1月の設立以降、補助金申請サポートの展開や、診断士の持つノウハウをお伝えする研修会を開催するなど、幹事社労士に向けた案内も発信しています。

今後とも、中小企業を支援する二つの国家資格者の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。

会員制度の取り組みの一環である検索サイト

「中小企業診断士サーチ.com」はこちら

⇒ <https://smeca-search.com/>

※幹事社労士本人および職員に中小企業診断士資格をお持ちの方がいらっしゃいましたら、ぜひ会員登録をしていただけますようお願いいたします。



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います。“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

中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1

大同生命との雇用調整助成金に関する取り組みを延長しています。

中小企業福祉事業団では、4月23日から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しておりますが、雇用調整助成金の特例措置が延長されたことに伴い、本サービスを9月30日まで延長しております。

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大同生命顧客企業等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、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。

日本経済新聞で取り上げられた影響もあり、サービス開始来、非常に多くの企業様からご相談と紹介のご要望をいただいております。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改め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」が2020年12月から新しくなります!

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」
という先生方から、4月以降の中途加入のお申し込みが増えています!

また、次の保険年度である**2020年12月からは新たなオプションの追加、補償範囲の拡大など**、更に「安心できる保険」として新しく生まれ変わります。

8月上旬にお送りしておりますご案内資料をご参照の上、是非ともご検討ください。

■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

REPORT 3

中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーンのご案内。

夏の特別キャンペーンとして下記の研修会DVDを期間限定で**30%OFFの特別価格にてご提供**しております。

①「社労士が知っておきたい!『労災実務のポイント』」 講師: 高橋 健 氏
(2019年3月20日開催、収録時間: 3時間00分)

8,800円 → **6,160円**

②「ビルメンテナンス業界における人事労務管理のポイント」
講師: 高山 英哲 氏
(2019年4月15日開催、収録時間: 2時間48分)

8,800円 → **6,160円**

※いずれも消費税込みの金額です。

ご自身の学びにはもちろん、従業員教育にも有効な研修会DVD。ぜひこの機会をご活用ください!

※「中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーン」の詳細は同封のチラシをご覧ください。



金子順一氏が中企団顧問に就任しました。

弊団ではこの度、元厚生労働事務次官である金子順一(かねこじゅんいち)氏を顧問に迎えることとなりました。顧問の力添えのもと、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、今後ともお引き立ての程、何卒宜しくお願いいたします。



《略歴》

昭和 51年 一橋大学商学部卒業、労働省入省
 平成 15年 厚生労働省大臣官房審議官(健康・老健担当)
 平成 16年 職業安定局高齢障害者雇用対策部長
 平成 17年 大臣官房総括審議官(国会担当)
 平成 18年 政策統括官(労働担当)
 平成 19年 大臣官房長
 平成 20年 労働基準局長
 平成 24年 厚生労働事務次官

現在 大正大学地域構想研究所 客員教授

▽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 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。

- ・EM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、パンナ、さんぎょうい等)

幹事社労士専用メニュー

☰ 幹事社労士メニュー

▶ 研修会レジュメダウンロード

無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。

▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード

ご利用の手順や費用の説明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】

毎月更新される経業レポート、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

企業向け業内テラシヤアンケート及び診断結果レポートの作成が簡単にできます。(平成27年10月31日改定)

▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料

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

▶ 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！





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



顧客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
- ✓ 顧客先アプリを利用してみたい

ハウプラン

HOUSE PLAN

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

管理部門の業務が **スムーズ** に完結できるシステム。
 申告者一人ひとりが **自己完結** できるシステム。
 それが「eNEN」(いーねん) です。

業種・企業規模 問わず、ご利用いただけます。

※製品名が「年末調整 CuBe クラウド」から新しくなりました。



プロに選ばれる
WEB年末調整申告システム

eNEN

管理者の主な機能



進捗管理が簡単



作業の平準化



管理部門に
特化した効率化

管理部門は短期間集中型業務であるため、シンプルな
使い勝手で、段取りよく作業できることが大切です。

進捗管理をリアルタイム管理

申告者の主な機能



サポート型入力で
間違い激減



面倒な計算は不要



どこからでも
申告が可能

申告者は間接業務であるため、「迷わず」、「間違えなく」、
「問い合わせをすることなく」申告できることが大切です。

申告をもっとかんたんに

どこでも、かんたん、かくじつに



タブレットやスマートフォンでもご利用可能！
最短2週間で導入できます。

eNEN(いーねん)WEBはこちら!



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



MKS 株式会社 エムケイシステム

■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号

●大阪オフィス 06-7222-3389 ●名古屋オフィス (06-7222-3389)
 ●東京オフィス 03-6691-4000 ●福岡オフィス 092-716-9062

* 東京オフィスは移転のため8/17よりこちらの電話番号に変更いたします。