

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

133

2020-Dec

CONTENTS

～特別寄稿～

同一労働同一賃金最前線 弁護士 村本浩氏

業種特化社労士の視点から

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

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

～働き方の変化をもたらす技術～ AI・RPA 入門

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 BOOKS INFORMATION

ダン・チューキチが語る！

中企団事業報告



幹事社労士5,000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

同一労働同一賃金最前線

～直近の最高裁判決の判断基準から、中小企業が求められる対応を読み解く～

岩谷・村本・山口法律事務所
弁護士 村本 浩 氏

大阪府出身。京都大学法学部卒業後、京都大学法科大学院に進学、その年に司法試験に合格。2007年に弁護士登録(大阪弁護士会)して弁護士としての道を歩み、今に至る。

労働法を得意としており、適正な労務管理・紛争予防に向けてのアドバイスを行うとともに、労使紛争発生時の示談対応、労基署対応、団体交渉の立会い、労働審判手続・仮処分手続・訴訟手続の代理、労働委員会・労働局におけるあっせん手続の代理などを手掛ける。また、各地方の社労士会の研修講師として、多数の講演を行っている。



1. はじめに

令和2年4月1日から大企業について短時間・有期雇用労働法が施行され、令和3年4月1日に中小企業についても施行が予定されています。そのような中、令和2年10月13日には「大阪医科薬科大学事件」と「メトロコマース事件」、15日には「日本郵便事件」と同一労働同一賃金に関する5つの事件について、最高裁判決が下されました。この最高裁判決は労働契約法第20条の解釈に基づくものですが、短時間・有期雇用労働法第8条においても、条文に大きな差異がないことから、令和3年4月1日の中小企業への施行に先立ち、賞与、退職金や扶養手当その他の福利厚生に関して重要な判断指針を示しています。

そこで、今号と次号の2回にわたって、今回の5つの事件の最高裁判決を解説した上で、中小企業としてどのような対応が必要となるかを解説いたします。

2. 大阪医科薬科大学事件

大阪医科薬科大学事件・最高裁判決(令和2年10月13日)は、大学の生理学教室などの各教室事務員として従事していた正職員に比べて、時給制のアルバイト職員であった一審原告は、各種待遇が低く、最高裁ではそのうち(ア)通年で4.6か月分の賞与が支給されないこと、及び(イ)私傷病により欠勤する場合の6か月間の給与補償及び休職期間中における標準給与の2割の休職給が支給されないことの2点について労働契約法第20条に基づき判断を下しました。

労働契約法第20条は、期間の定めのない雇用契約者(主に正社員)と有期雇用契約者との間で賃金等の労働条件に相違がある場合、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」といいます)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲(以下「変更の範囲」といいます)、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと定めています。

大阪医科薬科大学事件においても、従前のハマキョウレックス事

件の最高裁判決の判断手法に基づき、基本給や賞与、各手当の賃金項目を原則としてバラバラにした上で、それぞれの賃金項目ごとに正社員と契約社員を比較する枠組みにより判断しています。そして、それぞれの賃金項目の比較において、当該項目の賃金の性質・支給することとされた目的を把握し、当該性質・目的に照らして「①職務の内容」、「②変更の範囲」、「③その他の事情」のどの判断要素を重視すべきかを決定し、不合理か否かを判断するという判断手法を引き継いでいます。

(1)賞与についての判断

最高裁は、賞与について、まず、「第1審被告の正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めるときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。」として、給与規程の規定ぶりから、大学に支給の有無や支給基準の裁量があることを確認しています。そして、「上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。」として、高裁判決が「算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償」に限定していた趣旨に加えて、「将来の労働意欲の向上等」の趣旨を含むことを認定しました。高裁判決のように、ほぼ通年4.6か月分の支給と決まってい、業績の連動もないことから、「算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償」に趣旨を限定しますと、職務の内容にかかわらず、算定期間に労務を提供したことに対して一律に払うものとしか見られませんので、「③その他の事情」の要素のみの判断で、時給制のアルバイト職員にも一定程度(高裁は60%と認定)の支給がなければ不合理との判断になります。最高裁は、大学の裁量から

「将来の労働意欲の向上等」の趣旨を加えることで、高裁とは異なる判断をする土台を作りました。

その上で、ここからがメトロコマース事件にも共通する注目すべきポイントになりますが、「将来の労働意欲の向上等」の中で、さらに具体的な支給目的を特定する際に、賞与の支給基準として「基本給」の4.6か月分となっていることに着目します。そして、「正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。」として、正職員の基本給が「職能給の性格」を有しており、実際にも職務の内容や人材の育成活用の面で勤続年数に伴って実際に職務遂行能力が向上しうる環境にあり、職能給の実質は備えていることも認定した上で、賞与の支給基準である基本給が実質を伴った職能給である以上、賞与の支給目的として「このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。」と結論付けています。

以上の流れで、「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」まで導かれれば、「業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動」が「職務遂行の能力の向上」に結び付いているので、3つの要素のうち、「①職務の内容」と「②変更の範囲」が重視されることとなります。大阪医科薬科大学事件では、教室事務員としての正職員は、アルバイトと違い、査読付きの学内の英文学術誌の編集事務と広報作業や劇物・毒物等の試薬の管理業務など、明らかに難度や責任の程度が高い職務を行っており、「①職務の内容」に相当程度の差がありました。また、正職員は、アルバイトと違い、他の部署に配置転換される労働条件だったため、「②変更の範囲」も相当程度の差がありました。そこで、賞与を正職員にだけ支給していることについては、不合理ではないと判断を下しています。

なお、「③その他の事情」として、正社員登用制度があることも言及されていますが、位置づけとしては補足的なレベルになろうかと考えます。

(2) 中小企業における賞与対応の注意点

従前、賞与については、一般的に様々な趣旨・目的が含まれるとして、「有為な人材の確保と定着の目的」、すなわち「正社員として能力のある人材を確保するためには、ある程度賞与を支給しなければ、なかなか採用できないし、定着もしてもらえない。これに対して有期契約者はそこまでしなくても人材は確保・定着は可能で

ある」という理屈で、「③その他の事情」を重視し、有期契約者に賞与を支給しなくても不合理ではないと主張することが多くの使用者側弁護士等から提唱されてきました。

しかし、大阪医科薬科大学事件・最高裁判決では、簡単には上記のような目的は認定せず、あくまで具体的な賞与の支給基準や基本給の性質、それを裏付ける正職員に求められる職務遂行能力及び責任の程度の実質を踏まえて、やっと「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」を認定しています。

そこで、裁判所において、賞与の不支給が不合理ではないと判断されるためには、少なくとも「①職務の内容」に相当程度の差があり、基本給は職能給(勤続により毎年昇給する)のであれば、できるだけ一律の金額での支給ではなく、基本給を基準とした金額にした方が良いでしょう。「①職務の内容」に差がない場合には、正社員に評価制度を入れることで、「①職務の内容」の責任の程度に差をつけ、また、評価制度により賞与を増減することで功労報償の要素が強くなり、「③その他の事情」により評価制度がない有期雇用・パートと差をつけても不合理ではないと判断されやすいようにすべきです。さらに保守的に検討するのであれば、有期契約・パートに寸志でも支給すれば、金額の差において不合理とまでは判断しづらくなります(不支給は不合理ということは裁判所としても判断しやすいです)。

なお、正社員に賞与10万円を支給するような一律の金額とする場合には、会社の業績に応じて毎年見直しを行い、少なくとも大阪医科薬科大学事件・最高裁判決の射程外にすべきです。ただ、会社の業績に連動させた場合に、正職員と有期雇用・パートでどこまで職務の内容の差が求められるのか、他の裁判例を踏まえても不安定ですので、やはり正社員は評価制度を入れて、それにより金額が増減するようにし、さらに有期契約・パートには1万円でも寸志を支給することも検討すべきです。

もっとも、対行政であれば、上記の「有為な人材の確保と定着の目的」の理屈のみでも、明らかに不合理とは判断できず、是正指導までは行うことができないと思われます(施行通達において明らかに不合理でなければ助言、指導及び勧告は行わないと明記されています)。

3. メトロコマース事件

メトロコマース事件・最高裁判決(令和2年10月13日)は、売店業務に従事していた正職員に比べて、契約社員であった一番原告は、各種待遇が低く、最高裁ではそのうち退職金が支給されないことについて労働契約法第20条に基づき判断を下しました。判断手法は、上記の大阪医科薬科大学事件と同様です。

(追補:雇用形態は「正社員」「契約社員A」「契約社員B」の区分が設け

られており、一番原告は「契約社員B」として採用された方になります)

(1)退職金についての判断

最高裁は、退職金についても、まず、「第1審被告は、退職する正社員に対し、一時金として退職金を支給する制度を設けており、退職金規程により、その支給対象者の範囲や支給基準、方法等を定めていたものである。」として、退職金規程の規定ぶりを確認し、「上記退職金は、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされている」として、大阪医科薬科大学事件の場合と同様に、その支給基準が本給(基本給)に基づく場合には、その点に着目します。そして、「第1審被告の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあることと、「退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていた」ことを認定し、「上記退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、第1審被告は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。」とその趣旨と目的を認定しています。

「退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成る」ことから、大阪医科薬科大学事件と同様に「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」につながっていますが、メトロコマース事件では本給(基本給)の全部ではなく、一部が職能給の性質を有する場合でも、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」につながることが分かります。さらに、大阪医科薬科大学事件では職能給の実質があることを裏付けるため、「人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていた」ことだけでなく、「業務の内容の難度や責任の程度が高い」ことも挙げていましたが、メトロコマースでは後述の通り職務の内容は一定程度の差しかないことから、「第1審被告の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあることしか挙げていません。このことから、最高裁の考え方によれば、本給(基本給)を基準に支給されている場合、本給(基本給)の一部でも職能給の性質があり、かつ、業務内容の難しさ・責任の重さ(「①職務の内容」)又は、広範囲の部署への配置転換の可能性(「②変更の範囲」)があれば、「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」につながるとは思いません。

その上で、メトロコマース事件では、売店業務に従事する正社員と契約社員との間で「①職務の内容」について、「両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは、売店業務に専従していた」として、「一定の相違があったことは否定できない」というレベルにとどまっています。

実際に、代務業務やエリアマネージャー業務も長期で反復更新されている契約社員であれば担当し得るものであったのではないかと疑問が残ります(反対意見においてもこの点の指摘がされています)。また、「②変更の範囲」においても、「売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり」と認定していますが、現実には配置転換がされておらず、「一定の相違があったことが否定できない」という認定にとどまっています。

そこで、大阪医科薬科大学事件と違い、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、第1審被告の組織再編等に起因する事情が存在したことや、第1審被告は、契約社員A及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたことを「③その他の事情」として認定し、不合理ではないことの補強をせざるを得なかったと思われます。

(2)中小企業における退職金対応の注意点

賞与についての注意点と重なる部分がありますが、簡単に「有為な人材の確保と定着の目的」で退職金を不支給とすることは不合理ではないと判断するべきではありません。

基本給が職能給(勤続により毎年昇給する)の性質を一部でも有しているのであれば、できるだけ一律の金額での支給ではなく、基本給を基準とした金額で退職金を支給した方が良いでしょう。裁判所において、退職金の不支給が不合理ではないと判断されるためには、「①職務の内容」や「②変更の範囲」に差がない場合には、賞与と同様に、正社員に評価制度を入れて、「①職務の内容」の責任の程度に差をつけ、かつ長年の評価制度の評点によって退職金の功労部分を上乘せすることで功労報償の要素が強くなり、「③その他の事情」により評価制度がない有期雇用・パートと差をつけても不合理ではないと判断されやすいようにすべきです。

(つづく)

業種特化社労士の視点から 第26回 『スポーツクラブ編』

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。

社会保険労務士森川事務所

特定社会保険労務士 森川 友恵 氏

大学卒業後、大手スポーツクラブに入社。在職24年間で7施設の責任者を経験。退職後は、社会保険労務士を本業としながら、スポーツクラブ時代に培った人材育成や会員管理、損益管理等のノウハウを活かして、企業の新規採用スタッフから管理職まで幅広い職層の教育や研修講師も務めている。



この記事をお読みの先生方の中で、『スポーツクラブを利用している』もしくは『スポーツクラブを利用していた』とおっしゃる方はいらっしゃるでしょうか？そして、業界に対してどのようなイメージをお持ちでしょうか？

私は、大学卒業後24年間、いわゆる大手スポーツクラブに在籍し、現場でエアロビクスやプレコリオ（音楽に振付が決まっている）プログラム、アクアビクスのインストラクターとしてレッスンを担当し、各種インストラクター養成コースの講師を務めると同時に、南は長崎、北は東京まで転勤を繰り返し、従業員30名弱の小型店舗から100名を超える大型店舗の施設の支店長、支配人と呼ばれる役職で仕事をしてまいりました。長年、業界に携わってきたからこそ出来た経験や気付きをお伝えしながら、少しでも先生方に興味をお持ちいただければと思います。

スポーツクラブ業界の過去、現状、未来について

・スポーツクラブは『サブスク』のはしり

スポーツクラブは各社会員制を取っており、基本的には、気が向いた時その日だけ利用するといったことは出来ず、会員登録をした上で継続的に会費を払わなければ利用できません。今で

は当たり前となった『サブスク』（サブスクリプション）のモデルで当時から事業を展開していたのです。トレーニングの効果を実感する、スイミングなどの技術を得るには、基本的に一定期間継続しなくては難しく、ゆえに“会員制”というスタイルが業界の定番になったのです。発祥から現在まで、社会の流れを受け、業界内で様々な流行があり、その都度、役割を果たそうと切磋琢磨してきたからこそ、約50年にもわたり業界が存在しているのだと私自身は考えています。

・スポーツクラブの参加率

スポーツクラブの参加人数を見ると、日本のスポーツクラブ参加率はこの20～30年間ほぼ横ばいで、たったの3～4%です。米国が20%、英国が15%程度とされていますので、いかに日本がこの業界における後進国かをお分かりいただけたと思います。IHRSA（米国にある世界最大のクラブ業界協会の名前）のレポートによると、日本はここ5年、わずかながら参加

人数が増加傾向にあります。クラブの軒数がそれ以上に増えています。
【表1】

スポーツクラブは売上高の95%～98%が、いわゆる会費売上で構成されているため、下表の1クラブあたりの在籍人数が120名減の状態であれば、年間で1,440名の在籍マイナスです。会員1名あたり8,000円単価のクラブであれば1,000万円以上の売上が消えてなくなる非常に厳しい状況が続いています。

さらに、新型コロナウイルス感染症でクラスターが発生したクラブが出たこともあり、本来であればオリンピックを前にして書き入れどきであった春も休業せざるを得ず、会員在籍を落とすクラブが続出しました。国による休業要請がとけて約半年が経過しますが、いまだに在籍が戻らず非常に苦戦しているクラブが多数あるのが実情です。

【表1】

	2013年	2018年	差
参加人数	416万人	514万人	+98万人
クラブ軒数	4,163軒	5,818軒	+1,655軒
1クラブあたり人数	約1,000名	約880名	-120名

※出典 IHRSA「GLOBAL REPORT」

・入会を獲得するか、退会を抑えるか？

売上のほとんどが会費売上のため、当然ながら在籍人数を増やす(入会する人を増やす)ことと安定させる(退会する人を減らす)ことに躍起になる訳ですが、実はこれが最も難しいのです。入会を獲得するには莫大な費用がかかります。例えば、大きな店舗、設備が整っている充実している店舗ほど運営にかかる費用も当然ながら大きくなるため、一定在籍(いわゆる損益分岐点在籍)も相当かかえる必要があり、毎月100名、200名を超える入会を獲得し続けなければ運営が厳しくなるのです。となると、トレーニング経験の有無に関わらず、あらゆる年齢層の方にご利用いただく必要があり、おのずと広告宣伝費も膨れ上がります。加えて、トレーニング未経験者の方には、クラブ内で“居場所”を見つけていただくまでのフォローを手厚くしなければ定着が見込めません。

そこで店舗では、費用もかかり手間もかかる入会よりも、獲得した会員を手放さない、つまりは退会させないことに力を注ぎますし、絶対的に取り組むべき必要事項なのです。

・なぜ、人はスポーツクラブを辞めるのか？

これには、様々な理由がありますが、私自身がポイントとしてきた事は2つです。それは“ロイヤルティ”と“居場所”です。クラブが入会を獲得しようと販促活動を行うとき、『スポーツクラブに私は入会すべきだ』とだけ思っただけのようにアプローチします。例えば、夏が近づいてきたからダイエット、健康診断のためにシェイプアップ、元気に歩き続けたいからトレーニング等…。ここまで、入会される方に目的がありますからまだ良いとして、入会を多く取りたいがばかりに、ここ数年こぞって実施されているのが、期間限定で入会金、月会費ゼロ円キャンペーンです。これは、入会すること(購入すること)自体が目的になっているので、継続、定着頂くためにはクラブ側は大変な苦勞をします。このような事から、クラブ側はどうしても、お客さまに目的を達成頂けるための利用促進に力を

いれるのですが(月会費ゼロ円キャンペーン入会の方には目的を探すことから始めます)、これだけでは、退会を抑えられません。

退会を抑えるために最も大切な事、それは“心理的ロイヤルティ”(クラブを好きと感じて頂ける。トレーニングに来ることが楽しいと感じて頂けること)を高めることであり、これに大きく関わるのがクラブ内にお客さまそれぞれの“居場所”があるかどうかという点なのです。

なぜなら、お客さまが『あのクラブには、私の“居場所”がない』と感じてしまえば施設には来なくなる、必然的に利用頻度は落ち、頻度が落ちれば、更に足は遠のき、結果、未利用者となる。利用しないのに会費を払い続けるのは無駄だと退会につながる訳です。

・居場所を作るにはどのような力が必要か？

クラブそのものが持つ力(立地の良さ、価格、商品ラインナップの豊富さ、サービス品質の良さ、施設規模等)もある程度発揮しますし、当然ながら、お客さま自身の目的達成への意欲といったものも関係するでしょう。ですが、何よりも大きな力を発揮するのは、クラブで働く従業員やスタッフ、インストラクターの力です。私自身も長年インストラクターを続けてきたからこそ分かりますが、彼、彼女たちの力がお客さまの“居場所”を作る、施設に通おうと思っていただく原動力なのです。だから、従業員やインストラクターが定着しないクラブの退会率は決まって安定しません。会員定着には従業員の定着が欠かせないのです。CSよりESだと言われるようになって久しいですが、クラブの運営を安定させるためには、まさしく、従業員が不安や不満をかかえる事なく元気に仕事ができる環境であるかどうか最大のポイントなのです。

業界特有の労務環境とそれに対する関わり方

業界で働く人の雇用管理区分は実に様々で、いわゆる正社員と呼ばれる人もいますが、学生アルバイト、兼業・

副業、パートタイマー、各クラブでレッスンのみを担当するフリーインストラクター、契約社員といった方が大半を占めます。当然ながら、年齢も違いますし、業界での経験も全く異なりますから、仕事に対する価値観や求めるものに大きな幅があります。そのため、現場のマネージャー層は、これらをまとめ、一定方向に導くといったリーダーシップ力の他、マネジメント能力も相当高くなければ、務めることが難しいのですが、本人もいわゆるプレイングマネージャーであることがほとんどで、現場での指導や接客に追われ、本来業務が疎かになるパターンが多く見受けられます。その結果、労務管理に何らの課題を抱えているクラブや、どこに何を相談すれば良いかも分からないクラブも多く、実際に、今回の新型コロナウイルス感染症予防に関する休業要請がはじまる際にも、フリーインストラクターの休業手当やアルバイト・パートを対象にした休業中の教育研修についての相談が数多く寄せられました。私が実際に関わりを持つ場合、このような現状に対し、労務管理の基礎からコツコツとひとつずつ積み重ねる事を基本とし、やさしく、丁寧に、“正す”ことを心がけています。特に、長くなりがちな労働時間については、変形労働時間制の導入やその運用、労働時間の把握や記録が正しく行われているのかという点や、従業員の適正配置による効率のよい運営等について重点的に指導しています。

まとめ

スポーツクラブ業界は、まだまだ、労務管理について未熟な部分も多く、また、人の教育や育成について体系的な制度を持っていないところも多く存在します。そこで、人事労務の専門家である社会保険労務士として活躍出来る場は沢山あるのではないかと思います。これを機に多くの先生方に興味をお持ち頂ければ、そして、関わりを持って頂ければと思います。

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

LINE、Twitter、Facebookなどのソーシャルメディアの利用が世代を問わず広まる中で、ソーシャルメディアをマーケティングツールやリクルーティングツールとして活用する企業も増えています。しかし、一方で、社員やアルバイト、派遣社員等（以下「社員等」といいます。）によるソーシャルメディアの不適切利用により、企業の信用や評判が毀損されるケースも多発しています。そこで、本シリーズでは、ソーシャルメディア時代における社員等のソーシャルメディア利用を巡る労務管理上の留意点について解説します。

フランテック社会保険労務士事務所 代表 特定社会保険労務士 毎熊 典子 氏

慶應義塾大学法学部法律学科卒。上級リスクコンサルタント、プライバシーコンサルタント、健康経営エキスパートアドバイザー、働き方改革宣言支援事業巡回コンサルタント。主な著書に『これからはじめる在宅勤務制度』がある。



第二回「ソーシャルメディアリテラシーを向上させる研修のポイント」

社員等のソーシャルメディアの私的利用に伴うリスクを低減するためには、社員等一人ひとりのソーシャルメディアリテラシーを向上させる必要があります。ソーシャルメディアリテラシーの向上を目的とした研修では、主に次の事項について理解させることが大事です。

(1) 社会人としての自覚と責任

社会人としての自覚を促し、企業の一員として負うべき責任について認識させることが必要です。

(2) 企業が被る損害

炎上などの社員等が引き起こすネットトラブルは、企業の評判や信用を棄損し、取引先からの取引停止、新規受注の減少、求人募集への応募者の減少などの損害を与えるほか、他の社員等のモチベーションの低下、マスコミによるスキャンダル報道、ときには消費者による不買運動にまで発展することがあります。

(3) 本人が被る損害

たとえ匿名の書き込みであっても、炎上を起こせばすぐに本人特定がなされて個人情報やネット上に晒され、本人だけでなく親兄弟や友達までが誹謗中傷の的とされることが少なくありません。そして、「デジタルタトゥー」といわれるように、ネット上の情報は半永久的に残り続け、本人の将来にマイナスの影響を及ぼします。

また、名誉毀損罪や業務妨害罪などの犯罪行為についての刑事責任や、企業や第三者に対する不法行為として、差止請求や損害賠償請求などの民事上の責任を問われる可能性もあります。

(4) ソーシャルメディア利用についての企業方針

企業が社員等に対して、どのような利用を望んでいるのか、どのような利用を禁止するのか、ソーシャルメディアの業務利用および私的利用の両方について、企業方針（ソーシャルメディアポリシー）を明確に示すことが大事です。

(5) 就業規則による規制

社員等は、雇用契約に基づく誠実義務や守秘義務を負っており、企業は、トラブル発生を防止する目的の範囲内で、社員等のソーシャルメディアの利用について、業務利用・私的利用を問わず、就業規則により規制することができます。就業規則を周知することで、懲戒規定に基づく処分が可能となり、不適切な利用に対する抑止力が働きます。

(6) モニタリング

社員等のソーシャルメディアの利用状況をモニタリングする場合は、プライバシーに配慮し、モニタリングにかかる事項を就業規則に明記したうえで、社員等に周知しておく必要があります。

(7) 具体的な注意事項

下記の表のソーシャルメディア利用時の具体的な注意事項について説明します。

ソーシャルメディアを利用する際の注意事項	具体的な内容
基本的ルール	<ul style="list-style-type: none">・個人情報の保護に配慮する・秘密情報を漏えいしない・著作権等の知的財産権を侵害しない・法令および企業の内部規程を遵守する・関係者（ステークホルダー）を尊重する
認識しておくべきソーシャルメディアの特性	<ul style="list-style-type: none">・発信した情報は不特定多数の者が見ることができること・いったん発信した情報は完全には削除できないこと・匿名で利用しても、簡単に本人特定されること・やらせ・なりすましもありうること
炎上を起こさないための心得	<ul style="list-style-type: none">・悪ふざけ、反社会的行為自慢、他者への誹謗・中傷、世論がわかれているような問題等に関する書き込みは、炎上を起こし易い・発信する情報は、本人が目の前にいても発言できるものであること・反対意見や批判的な書き込みは貴重な意見として受け止め、むやみに反論したり攻撃的な反論をしない・情報の正確性に心がけ、誤りがあつたらすぐに訂正する・情報が混乱しているときは、静観する姿勢を持つ・コメント欄を正当な理由なく閉鎖しない・やらせをしない
問題発生時の対応	<ul style="list-style-type: none">・炎上したとき、または炎上する可能性があると感じたときは、直ちに担当部署に報告をして指示を仰ぐ・他の社員等のソーシャルメディア利用に関して、炎上または炎上の可能性があることに気付いたら、直ちに担当部署に報告する

ソーシャルメディア利用に関する研修は、正社員だけでなく、有期雇用社員や派遣社員も対象に含め、入社後できるだけ早期に実施することがソーシャルメディアリスク対策として有効です。また、実施にあたっては、ソーシャルメディアの利用に伴うリスクについて、「他人事」ではなく「自分事」として理解できるように、過去に発生した事例を紹介したり、本人や企業等が被る損害の大きさを可視化するなど、具体的にイメージできるように工夫することが大事です。

(つづく)

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。

～就業者数は90年代後半の水準を維持——厚労白書～

2020年11月5日刊行「労働新聞」メールマガジン No.412 より

令和2年版の厚生労働白書が作成されましたので、注目点をご紹介します。

まず、「人生100年時代」がすぐそこまで来ていることを指摘しています。このまま推移すると、2040年に高齢者となった男性の約4割が90歳まで、女性の2割が100歳まで生存するとみえています。

しかし、そう悲観すべきことではありません。人々の意思も大きく転換しているためです。「高齢者とは何歳以上か」という質問に対して「65歳以上」とする人は1割に満たないのが実情です。「70歳以上」と「75歳以上」がそれぞれ約3割、「80歳以上」が約2割という状況で、元気な高齢者が膨れ上がっています。身体機能が若返り、健康寿命が延伸しているのです。高齢でも実質的に労働力として生活を送ることができれば、高齢社会の

概念も転換していくはずですよ。

もう一つ良いデータがありました。ご承知の通り、日本の人口は2008(平成20)年をピークに減少に転じています。しかし、何と労働力人口や就業者数は、1990年代後半の水準を維持しているというのです。

この背景には、女性の活躍推進や高齢者の就労促進等に関する各種施策の推進があります。長期間にわたって、厚労省を中心に法律や制度改正を根気強く進めてきた結果が、功を奏しているといえます。厚労省の先見性を称賛したいと思えます。

1989(平成元)年と2019(令和元)を比較した労働力調査では、25～39歳男性が大きく減少しているのは致し方ない

として、同年齢層の女性は約1割増加、65歳以上の男女についても大きく増加しているのが分かります。この間、15～64歳の人口は8500万人から7500万人と1000万人減ですが、就業者数は6100万人から6700万人へと拡大しています。

「人生100年時代」に近いとする2040年代といえ、技術革新が極度に進む「技術的特異点」(シンギュラリティ)が到来するといわれる年代です。AIなどが人間の頭脳を凌駕するとみられ、その時どのような社会が形成されるか、今からは想像ができません。高齢者概念も大きく進展し、現在の常識が常識ではなくなっているはずですよ。

～厚生・労働の統合を評価——樽見新事務次官～

2020年10月29日刊行「労働新聞」メールマガジン No.411 より

このほど、厚生労働省の樽見英樹新事務次官が会見に応じてくれましたので、概略をご紹介します。

最近、政界などで議論になりつつある厚労省分割論について話していました。樽見次官は、直前まで内閣官房で6カ月間にわたりコロナ対策を続けてきた後に厚労省に戻ってきたため、その分野の広さに改めて戸惑っている様子です。旧厚生省入省の樽見次官が、ややこしい労働分野の詳細まで理解できるとすれば神業です。

そこで、厚労省分割論が出てきます。本来、厚生・労働の統一はずべきではなかったと考えられ、できれば再分割が好ましいといえます。なにしろ、分野が広いこと、巨大な予算となっていることが挙げられます。

そして、実際にもこれまで法令作成の誤りなど単純ミスがめだち、野党から散々追及されていました。

労働分野は独立した労働省として、政策を専門的に企画・立案していくのが、理想的です。厚労省の新卒採用は、平成11年から統一的に実施されていますが、これにより従来のような労働分野の「専門家」が育成されにくくなっています。もっとも、首相官邸や学者の指示通り政策を進めるのであれば、「素人」でも可能でしょうが、それで良いとは思えません。

しかし、樽見次官は、分割を視野に入れていないようです。合併したことによって、国民にとってはより良い政策を作れる可能性が広がったと話しました。つまり、縦割りを排除し、厚生・労働の双方の

良いところを糾合することができるようにみているようです。

たとえば、障害者対策にしても、厚生では福祉的対応しか考えられないですが、労働政策を視野に入れば仕事に就いてもらうことを重点にできます。仕事を与えられれば、人間としての尊厳を支えることができるという見方です。

そして、「厚生・労働が一緒になって良かった。合併したことで得たものは、非常に大きい」と漏らしました。ただ、大臣の国会答弁などでは、分野が広く大変であることに間違いはないとしています。この負担をどのように軽減させていくかは重要ですが、それがすぐに再分割につながらないとしています。今後、分割派との間で議論が続くことになるでしょう。

～失業の増加に対処——新・田中職安局長が会見…～

2020年10月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.407 より

コロナ禍で少々遅れ気味ですが、厚生労働省の8月7日の幹部人事異動で新任となった局長の政策方針に関する取材を行いましたので、主な内容をご紹介します。

今回実施したのは、田中誠二職業安定局長です。やはり、最大の関心事はコロナに伴う雇用情勢悪化についてです。田中局長は、労働者の失業防止のため、引き続き雇用調整助成金の円滑な支給をまずは第一の課題としながらも、今後失業が増えた場合の方針に言及しました。

離職者対策とくに早期再就職と職場定着の促進に力を入れるとし、具体的にはキャリアコンサルティングや求人開拓を強化し、コロナショック後に新たに生じるであろう職種や求人とのマッチングを総合的にバランスよく進めるとしました。

現実にも製造業、宿泊・飲食、運輸などで求人が落ち込んでいます。キャリアコンサルティングにより能力の棚卸を行ったり、職場見学を強化して職業転換を促進させ、新しい求人ニーズに対応したいと話しました。

つまり、田中局長は、コロナショックにより雇用構造の変動が加速しているとみています。雇用構造の変動を念頭に置いた人材の円滑な移動と能力発揮を支える労働市場の基盤整備が重要になるとしているわけです。人材開発行政とも連携しながらわが国にふさわしい労働市場を再整備していくとしています。直近のコロナ対策というより、中長期を見据えた方針を示したもので、重要な視点といえます。

今般改正された高年齢者雇用安定法では、70歳までの就業機会確保に向けた

企業の努力義務を明記しました。すでに65歳までの雇用義務は99.8%の事業所で達成され、次の段階にきているとみています。ただし、70歳までの就業機会確保については雇用以外の選択肢を設けています。分かりにくい点も多々あるため、今後、運用規則などが固まり次第、改正内容の周知に努めていきたいとしました。就業機会の確保を行う企業については何らかの支援策を検討中としています。

他方、7月に「中間整理」をまとめた派遣制度改正に関しては、注目の日雇派遣について触れました。日雇派遣の原則禁止はそのまま続けるものの、例外措置のあり方については、今後改めて検討するとしました。その際、職業紹介の「日々紹介」も念頭に置くとしています。

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

労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブロイド版 16ページ

- 年間購読料 本体42,000円+税
- 半年購読料 本体21,000円+税



試読が
できます

- 1か月間毎週試読として本紙をお送りします。
- 労働新聞電子版も1か月お試しできます。

こんなサービスが受けられます！
労働新聞をご購読いただくと、



実務相談室の
ご利用

ベテラン相談員が労働に関する疑問を電話・メール・FAXで即座にお答えします。



労働新聞
電子版

バックナンバーはもちろん動画配信サービス、申請手続の様式ダウンロードや規定例など紙面に載らない情報も満載。



読者対象
無料セミナー

第一線で活躍する弁護士等の専門家を講師とする無料セミナーを各地で開催します。



編集長
メールマガジン

労働新聞の発行サイクルに合わせて、掲載しきれなかった記事や労働行政の動きなどタイムリーな情報を編集長が詳しく解説。

この「迷想日誌」は労働新聞読者様へ
毎週メールマガジンにて配信しています

ご購読のお申込みや無料試読は… 労働新聞社 東京支社 担当 高橋 たくハシ

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

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

顧問先を増やそう！

東京都 竹内 勇一 氏
竹内社会保険労務士事務所



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

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

ゆっくり脱サラ、ゆっくり開業

大学卒業後はサラリーマン、最後の10年くらいは人事総務部在籍でバブル崩壊を経験し、色々な経験を積ませていただきました。仕事柄ですが、入社20年辺りで退職金の自己都合と会社都合の乗率が非常に近づくのを見つけ、辞めるならこのタイミングと狙いを定めつつ、社会保険労務士試験に何回か挑んだ末の資格獲得でした。

従業員100人に満たない会社で後任もいないため「辞めます」「はい、そうですか」と円満退社が出来る訳がありませんでした。そこで、「週一回だけ勤務の契約社員にしてください、後任には1年間かけてすべてを教え込みます」と提案しましたが、人材不足の会社は私の言いなりとなり、了承してもらいました。給与は下がったものの全くのゼロではなく、余った時間での社労士開業となりました。

ネットワークづくりと自分売り込み

脱サラをもくろんでいた退職前の数年間、会社のパソコンは情報収集の道具として使わせていただきました。今でこそSNSでのネットワークづくりなんて当たり前ですが、20年も前にはそんな便利なものはなく、「メーリングリストで仲間づくり」ということが流行りだした時代でした。そのような中で土業や自営業者の集まるサイトがあり、社労士勉強中！という事で仲間に入れてもらい、他土業や自営業者とのネットワークを構築してみました。これも数年でなくなりましたが、この時に知り合った税理士さん、司法書士さん、そして自営業者の何人かは、今でも仕事のお

付き合いがあります。

営業なんてやったこともない私にとって、彼らからの紹介は非常に助かりました。また、マッチングサイトも今ほど流行っていませんでしたが、そんなところでも「人事総務経験者」という事で「あなたの会社の人事総務部として使ってください」と言う売り込みをかけて色々ご縁を作ってまいりました。

1号、2号業務であれば、少し勉強して分からないことは行政に聞いたりすれば社会保険労務士として誰がやっても結果は同じものが出てきます。これでは、売り込みは厳しいと思いました。自分の経験を社労士業務に入れ込むことで個性が出て、仕事の幅が広がったように記憶しています。

あの当時、先輩社労士から言われたことが今も忘れられません。「売り上げを伸ばすには、既存の顧客の顧問料を増やす、そのためには付加価値のある提案をする。それが出来なければ顧客の取引先を紹介してもらう、飛び込み営業よりも効率はすごく良いよ」というもので、今も参考にさせて頂いています。

高度化事業について

中企団さんとは特別加入の事業所とご縁が出来たことでお付き合いが始まりました。そして、インターネットが普及し始めた時期に、少し売り上げが出来てきたこともあって、広告の一つとして高度化事業に申し込みをしました。

プロ撮影の写真やインタビューを掲載した社労士サーチ.comの紹介ページは、結構色々な方に見られていたことを後になって知りました。また、研修会

DVDがいただけるので、時間の空いた時には新たな知識の入れ込みが出来たのも良かったです。

それに加えて、何年か前には自分の事務所のホームページも作り直し、ここからの問い合わせからご縁の出来る方も増えてきました。以前はホームページからの問い合わせは売り込みばかりでしたが、最近は売り込みもありながら、真摯な問合せも多くなってきたように思います。

コロナ禍のこれから

思うに1年前、日本が、いや全世界が、こんな状況になっているなどと誰が想像できたでしょうか。今までの常識の通じない世界で、今後どうやって新たなご縁の構築が出来るのか？全く分からない状態です。メールによる営業やネット環境下での会議、在宅ワーク、こういうものが当たり前になっていくのか？現在、試行錯誤を繰り返していますが、正直私には全く予想がついていません。

世間風に言うと「ニューノーマル」でしょうか？とは言え、私のスタンスと言えば、とにかくご縁のある事業所に寄り添い、安全に、安心に、不安なことがあれば先行して解消する方法を提案してあげることを心掛けながら今後を過ごしていこうと思っています。

これからは「ニューノーマル」や「ウィズコロナ」、「アフターコロナ」がどうなっても、受け入れていく柔軟な発想と対応できるフットワークをもって業務に邁進していきたいと思っています。

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.サウワウシヨウカイ]



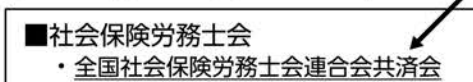
<お申込み手順>

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



今、伝えたい法改正情報

～現場の多様な視点を合わせて～

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



社会保険労務士法人 法改正研究所 代表 社会保険労務士 加藤 正紀 氏

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

副業・兼業の場合の労働時間管理

モデル就業規則を改正するなど副業・兼業を推進する取組が行われる中、雇用保険、労災保険については、すでに見直しの方向が示され法改正が行われました。そして労働時間管理についても、2020年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(以下「ガイドライン」という)の改定が行われました。

改正に至る経緯

副業・兼業に関わる制度的課題の中から、労働時間の通算のあり方については、社会の状況の変更等に応じて見直されるべきであるという観点から、「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」および「労働政策審議会労働条件分科会」等で、検討が行われてきました。その結果、2018年1月に策定されたガイドラインを改定する形で、基本的な考え方や労働時間管理のあり方等が明確化されることとなりました。

変わっていない点

事業主を異にする場合でも労働時間は通算するという従来の行政解釈は維持され、また、割増賃金の支払について労働時間を通算するという点も変わりはありません。

労働時間管理と健康管理

ガイドラインで整理された論点・対象となる制度は、下表のとおりとなります。

	対象となる制度	根拠法
労働時間管理	労働時間 ・法定労働時間 ・時間外労働の上限規制 割増賃金	労働基準法
健康管理	健康確保措置 ・健康診断 ・長時間労働者に対する面接指導 ・ストレスチェック ・これらの結果に基づく事後措置	労働安全衛生法

労働時間管理

労働時間の通算の方法と割増賃金の支払については、これまでガイドラインに付随する「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A」にて示されていましたが、内容については基本的に変更されることなく、ガイドライン本文に盛り込まれました。

労働時間の通算の方法は、下記のとおりです。

- (1) 所定労働時間：自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。
- (2) 所定外労働時間：所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間とを、所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働となる。

割増賃金については、(1)及び(2)の時間外労働のうち、自社で労働させた時間について、割増賃金を支払う必要があるということです。

事業主を異にする場合でも労働時間は通算するという行政解釈が維持されたため、通算の方法や割増賃金の考え方も変わりはないのですが、実際にこの考え方にしたがって管理するのは、労使双方にとって大きな負担です。

そこで、この負担を軽減するための具体的な方法が示されました。旧ガイドラインと大きく異なるところは、この簡便な労働時間の管理方法、すなわち「管理モデル」が示された点です。

「管理モデル」の枠組み

管理モデルとは下記のようなものです。

- (1) 先に労働契約を締結していた使用者Aにおける法定外労働時間と、後から労働契約を締結した使用者Bにおける労働時間とを合計した時間数を、単月100時間未満、複数月平均80時間の範囲内においてそれぞれ設定し、それぞれの範囲内で労働させる。
- (2) (1)で設定する時間数は、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、それぞれ割増賃金を支払うこととする。

上記ルールに則って労働させる限り、他社の実労働時間の把握をすることなく労働基準法を遵守できるというものです。

健康管理

健康確保措置の実施対象者の選定にあたって労働時間の通算は不要であること、また、使用者の指示により副業・兼業を開始した場合については、通算した労働時間に基づき健康確保措置を実施することが適当であることについては、改定前の旧ガイドラインから変更はありません。

一方で、使用者が副業・兼業を認めている場合は、法律を超える健康確保措置を実施することなどが適当である旨も示されました。

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。

男性の育児休業取得促進 社会保険労務士 滝 則茂 氏

今回は、男性の育児休業取得促進をめざす制度改正の動向について紹介します。

1. 問題が発生してきた経緯

我が国における女性の育児休業取得率は8割を超えていますが、男性の育児休業取得率は厚生労働省の最新の調査(令和元年度雇用均等基本調査)でも7.48%にとどまっています。このような事態を打開すべく、政府の「少子化社会対策大綱」(令和2年5月29日閣議決定)では、以下のような方針が打ち出されています。

育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

厚生労働省では、このような基本方針を踏まえ、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、男性の育児休業取得促進の方策について審議を行っています。この分科会での検討状況については、11月12日の分科会に提出された資料(厚生労働省のホームページで公表されています)によってポイント

を掴むことができます。以下、この検討状況に関する資料の骨子を紹介します。

2. 雇用環境・均等分科会での検討状況

① 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

男性の休業の取得をより進めるため、子の出生直後の時期につき、現行制度よりも柔軟で取得しやすい仕組みを作ろうということで、たとえば、以下のようなものが提案されています。

- ・対象期間は、子の出生後8週とする。
- ・取得可能日数を限定する場合、4週間程度とする。
- ・申出期限を2週間程度とする(現行の育児休業は1ヵ月前が原則)
- ・分割取得を可能とする。
- ・あらかじめ予定した休業中の就労も可能とする。

② 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備

- ・休業を取得しやすい職場環境の整備を事業主に義務付ける(研修、相談窓口設置など)。
- ・個別労働者への周知の措置を事業主に義務付ける(取得の働きかけ・意向確認、書面等による制度の情報提供など)。

③ 育児休業の分割取得

- ・分割を認める場合、2回程度取得可能とする。
- ・1歳以降の延長が認められる場合、延長した場合の休業開始日が各期間(1歳～1歳半、1歳半～2歳)の初日に限定されていることを見直す。

④ 育児休業取得率の公表の促進等

- ・各企業が育児休業取得率等の実績を公表していることをくるみんの認定基準とする。
- ・プラチナくるみんの育児休業率の基準等について、政府目標(30%)を踏まえて引き上げる(現在は、男性の育児休業取得率13%以上)。

3. 今後の見通し

近い将来、議論が煮詰まったところで、労働政策審議会の建議、それを踏まえての厚生労働省による改正法案の作成という流れをとるものと思われます。育児休業制度の見直しは、育児介護休業法のみならず、雇用保険法の育児休業給付の改正にもつながりますので、現在、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会においては、育児休業給付の見直しが審議されています。育児介護休業法と雇用保険法が、ワンセットで、改正されることになるのではないのでしょうか。



あおば社会保険労務士法人
代表社員 藤原 英理 先生

テレワーク・BCPで『社労夢』を有効活用！ 『社労夢』と併走しお客様の困りごとを解決する！

クラウドの『社労夢』を活用することが コロナ禍の困難な状況を切り抜ける一助に

中企団職員：先生の事務所についてお聞かせください。

藤原先生：社労士含め、47名。創業地の静岡が本社で人を多く配置しています。あとは東京が11人、大阪が3人、横浜は14人です。それぞれ地元に残り添う形で拠点を配置し、今は4拠点となりました。

会社ごとの担当制で、手続きや給与計算、相談業務等を行っています。おそらく他の社労士事務所より、相談業務の割合は多く、内容に応じて上司や私がサポートするようになっています。あとは、就業規則や3号業務としての人事制度のコンサルなどの引き合いも多いかもしれません。

中企団職員：クラウドの『社労夢』なら複数拠点でも場所に関係なくデータが見られますね。

藤原先生：『社労夢』を活用して、拠点同士で助け合うことはよくやっています。どこかの拠点で電源が落ちた際には、別の拠点で給与計算をして明細を出すなど…。今回の新型コロナウイルス感染症への対応として、東京・横浜は在宅勤務で、ほぼ全員テレワークにしたのですが、主幹業務で社労士が見なければならぬ仕事は、通常業務だった静岡で回しました。いつどのような状況でも、困ったことがあったら、別拠点で補完できるというのは便利です。BCPとして相当機能していますね。これも全部クラウドだからできる話ですね。

中企団職員：『社労夢』はいつ導入なさったのですか。

藤原先生：法人がいま17期ですが、16年前にパッケージ版を導入し、それからクラウドに移行しました。法人立ち上げのときに業務ソフトを探していて、一番親しくしていただいた先生がお使いにな

られていたのが大きかったです。そのあと、『社労夢』を使っていた近所の先生が亡くなり、事業承継したのですが、同じ『社労夢』ということで、データ移行はスムーズに進みました。

当時は、3~5人位でやっていて、一心不乱に仕事に取り組んでいましたが、基幹システムとして『社労夢』には助けられました。

どの会社でも柔軟に対応できるのは 『社労夢』の給与計算だからこそ

中企団職員：小倉様は『社労夢』を使っているいかがですか？

小倉様：前職で給与計算をやっていたのですが、入社して『社労夢』の給与に触れて、支給項目を多数設定できることと、独自計算で計算式が設定できることが、他社さんと違って、柔軟性があると思いました。

藤原先生：給与計算は、他社を検討した時期もありましたが、500社位の顧問先を持っていると、どの会社でも柔軟に対応できるのは、やっぱり『社労夢』なんですよ。データにExcel計算をかけたうえで読み込ませる等は不要で、設定次第ですごい楽に給与計算が進み、しかも間違いが少ないので。だから、設定で全て済むのは、他社では得難いメリットですね。



中企団職員：『ネットde顧問』の活用状況はいかがですか？

小倉様：お客様との連絡ツールとして『ネットde受付』を使っています。入退社や産育休など、様々な連絡をもらっている会社さんもありますね。添付書類を付けることができたり、備考にいろいろメモを入れることができたり、手続きとして完結するのは便利です。あとは、やっぱり『ネットde明細』は多くのお客様に使っていただいています。

藤原先生：『ネットde明細』の導入は多いですね。拠点が多いところはもちろんのこと、東京のお客様はほとんどでしょうか、幅広く使っていただいています。

中企団職員：ほかに、事務所の取り組みを教えてください。

藤原先生：RPAが出たてのころから定型作業で人力が掛かるようなところに利用しています。『社労夢』とは離れますが、何百人分の評価整理などは、RPAがないとできないですね。RPAがあるからこそ仕事を受けられるという状況です。

小倉様：『社労夢』では、電子公文書が上がってきた会社のリスト作成と、給与取り込みをやっています。リスト作成は各人でやっていますが、それぞれ皆が多少なりとも楽にはなっているのかなと思います。あと給与の取り込みは、今までは手打ちで対応していましたが、データで加工から取り込みまで自動化されたので結構楽になったと思います。

中企団職員：これからの『社労夢』に求めることはなんですか？

藤原先生：今、企業の管理部門のデータ周りで多くのシステム会社が参入していますよね。お客様もいろいろなシステムを使っていて、社内でデータをつなげないから、我々のところに依頼がきます。その中で社労士事務所としてできることを増やしてもらいたい。『社労夢』が他のシステムと共存したり連携したり、あるいは他のシステムを超える提案ができるといった情報をいただければ嬉しいです。

我々としては、給与は信頼性が高い『社労夢』でやりたいと考えています。ただ、お客様がそれを良しとするのかといったことから、『社労夢』の給与だけをかませるのは、厳しいということもあります。企業は会計ソフトと給与を連結したいのだと思います。それをシームレスにつなぎたいと考えていらっしゃる。そこに『社労夢』をかませることができればありがたいですね。

中企団職員：今後事務所をどのようにしていきたいとお考えですか。

藤原先生：もう1人の代表と2人で組織をつくってききましたが、そろそろ若手に引き継いでいこうと考えています。筆頭を張れるぐらいの職員もいますし、職員や事業所がばらばらになっても、つながっていきますから。そういったこともあって、いま標準化と、やれることの可視化をしています。

たぶん今後、手続きや給与に関しては、社労士事務所のライバルは、社労士というよりコンサル会社さん、ある意味IT系の会社さんになっていくのではと思っています。しかし、企業がある限り、人がいる限り、相談業務は、給与にしる、手続きにしる、3号業務にしる、絶対残ります。だから「どの部分を手伝ったら、問題が解決するのか？」という視点でお客様の困りごとに寄り添うことが必要だと思っています。そこを職員には一生懸命伝えているつもりです。お客様に向き合っていく力を伸ばし、システム等いろいろなツールを活用しながら、問題を解決していくことが事務所として進化していくことなのだと思います。

その時に『社労夢』は、確実な仕事、工数の削減、クラウド連携といった困りごとを解決していくパートナーと思っています。そこでしっかりと仕事を一緒にしてもらえれば、ありがたいと思います。



取材:2020年10月

あおば社会保険労務士法人 (静岡県・東京都・大阪府・神奈川県)

代表社員 特定社会保険労務士 藤原 英理

職員 47名(社労士含む)

ホームページ <https://aoba-sr.com/>

2004年創業。創業当初より「すべてはお客様の笑顔と成長のために」この方針のもとに、中小企業の経営者様と一緒に、常に前向きに、経営上の問題を共有しながら解決サポートをする、よきパートナーのような役割をしたい。との思いで業務にあたる。『社労夢』は創業翌年に導入。お客様の期待とニーズに応えるため、私たちも成長と試行錯誤を続け、それを楽しみながら、システムの活用でお客様の困りごとに寄り添い解決をサポートしている。

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/shalom/>



中小企業診断士 米倉 早織 氏

第2回 『AIの種類と業務の代替』

AI（人工知能）とRPA（定型業務を自動化する技術）については、近年社労士業界でも話題になっておりますが、本稿ではAIについて多数の講演実績を持ち、またRPAについて実際にシナリオ（プログラムに相当）を作り、90%以上の時間削減を実現するなど、AIとRPAに造詣の深い筆者より、分かりやすく解説していただきます。第1～2回でAIの時代変遷や種類、AIによる業務の代替を、また、第3～4回でRPAの種類と導入について、順を追ってご紹介する予定です。

1. はじめに

第1回で、AIと名前が付くものが世の中にたくさん出回っているという話をしました。以前からあった制御システム・解析システムをAIと言い換えているのではないかとされるものもあります。20年以上前の「マルチメディアブーム」の時代に、それまであった情報システムの多くを、「マルチメディアシステム」と呼んでいた状況に似ているように思われます。

今回は、世の中でAIと呼ばれるものを4階層に分けてその特徴を解説すると共に、AIによって影響を受ける職業及び、AIの適用事例について解説します。

2. AIの種類

AIの定義は専門家の間でも様々ですが、広く世の中では以下のように定義されているようです。

入力(人間の五感に相当するセンサーにより観測した周囲の環境・状況)に応じて、出力(人間の運動器官に相当するアクチュエーターによる動作)が変わる事。

ここで、「アクチュエーター」というのは、電気・電気信号・空気圧・油圧等を、機械的動作に変換、機器を正確に動かす駆動装置のことで、電気モータや、油圧シリンダーなどが相当します。

以下、レベル1からレベル4までの4階層について、それぞれの特徴を解説します。

(1)レベル1

「第3次AIブーム」の波に乗り、商品の販売拡大の為にAIと名前を付けている製品がこの中に入ります。「AIボタン」等が付いたエアコンや炊飯器、掃除機や洗濯機など、身の周りにも幾つか見つけることが出来ます。単純な制御プログラムを搭載したICが組み込まれているだけのもので、これらの技術は長い歴史を持つ制御工学・システム工学に属するものです。今の時代にAIと呼ぶのは、無理があると思います。

(2)レベル2

名人を破ったチェスや将棋のプログラムや、床を回遊して綺麗にしてくれる「お掃除ロボット」、専門的な質問にも難なく答えて会話をしてくれる(ように見える)ロボット(システム)、診断プログラムなどがこの中に入ります。

レベル2は入力と出力を関係づける方法が洗練されてお

り、入力と出力の組み合わせが非常に多いもので、その為AIの行動が極めて多様になっています。より人間に近いと思われるものと言って良いでしょう。これが可能になったのは、「第1次AIブーム」にあった推論と探索が行われていたり、「第2次AIブーム」にあった知識の詰め込みが行われていたりすることに依ります。

(3)レベル3

様々な業種・業務における大量のデータの中から、必要な物を見つけ出す検索システムで使われていたり、大量のデータをベースにして人間に判断を仰がずに判断したりするものです。多くのデータを基に、規則や知識を人間に教えられることなく(人間が入力することなく)学ぶことが出来る「機械学習」が使われます。

機械学習は、かなり以前からあった文字認識や画像認識などの認識技術を基に1990年代から進展し、その後インターネットの拡大により大量のデータを簡単に入手できるようになり、さらなる発展を示しています。「第3次AIブーム」におけるAIはこのレベル3のものを指すようです。

第1回で、「学習」とは様々な場面の判断の精度を上げる事であるという説明をしました。この学習というのは別の言い方をすれば、正確な分類をすることになります。以下に幾つかの分類方法を紹介します。

分類方法	特徴	例
最近傍法	新データが、一番近いデータのエリア・グループに属する場合、それと同じである確率が高いという仮説に基づく方法	現代国語得点、物理得点の2次元グラフで、前者得点が高く後者得点が低いエリアに文学部志望者が多い場合、新データがその近辺にあれば、その学生は文学部志望と推定
ナイーブベイズ法	データが発生した際、全推定の確率を計算し最も高確率のものを推定結果とする方法	・道路混雑予測、災害予測などリアルタイムでの状況予測 ・ニュースを感染症、経済、スポーツ等のグループへ自動分類
決定木	ある変数がある値になっているか否かで分かれる分岐を幾つも重ねた、木の形をしたグラフ	天気・温度・湿度・前日の感染者数等による、来客数・出勤者数の予測
ニューラルネットワーク	人間の脳にある神経細胞(ニューロン)とその繋がり(神経回路網)を人工ニューロンという数式モデルで表現したもの	これを何層にも重ね合わせて、ディープラーニングが成り立つ

(4)レベル4

「機械学習」では、問題解決の要となる判断ポイント(特徴量)を人間が教え込まなければいけません。「ディープラーニング」では、AI自らが特徴量を見出して自動的に判断を下します。例えば、幾つかの赤と黒のボールペンを見て、学習データから特徴を抽出して分類するといった事が挙げられます。このディープラーニングがレベル4の特徴です。

仕組みとしては、ニューラルネットワークの「入力層」と「出力層」の間にある「隠れ層」とを結ぶ部分(「重みづけ」と言います)の値を変えて、「出力層」に正しい答えが出るようにする営みが必要で、これが「機械学習」であり、これが何層にも深く(ディープに)重なりディープラーニングが成り立ちます。

ディープラーニングは、データを基に何を特徴表現するかという問題を解くものですが、これに近い考えは、1980～90年代の日本で研究され、2006年にアメリカのある大学が研究論文で実証しています。

3. AIにより影響を受ける職業

AIにより代替されると考えられる資格について以下の表に示します。繰り返し何度も行われる定型的な業務ほど、代替がされ易いと考えられます。

資格	代替可能性 (%)	試験合格率 (%)	主な業務
行政書士	93.1	9.9	官公署に提出する書類作成
税理士	92.5	15.8	税務書類作成、税務相談
弁理士	92.1	7.0	特許などの出願・登録手続き
公認会計士	85.9	10.8	財務書類の監査・証明
社会保険労務士	79.7	4.4	労務・社会保険に関する書類作成
司法書士	78.0	3.9	登記・供託に関する手続き
弁護士	1.4	25.9	訴訟代理などの法律事務
中小企業診断士	0.2	3.4	中小企業の経営コンサルティング

(注)資格試験の合格率は弁護士が2017年、他は2016年
 出所：日本経済新聞2017年9月25日。この中で、「AIによる代替可能性」は、2015/12公表の野村総研と英国オックスフォード大学との共同研究による「10～20年後に、AIによって自動化できるであろう技術的な可能性」による。

また、少し古いデータですが、AIの発達によりあと10～20年で残る／無くなると言われる職業(2013年時点)について以下の表に記します。

残る職業上位20	順位	無くなる職業上位20
レクリエーション療法士	1	電話販売員(テレマーケティング)
整備・設備・修理の第一線監督者	2	不動産登記の審査・調査
危機管理責任者	3	手縫いの仕立屋
メンタルヘルス・薬物関連ソーシャルワーカー	4	コンピュータを使ったデータ収集・加工・分析
聴覚訓練士	5	保険業者
作業療法士	6	時計修理工
歯科矯正士・義歯技工士	7	貨物取扱人
医療ソーシャルワーカー	8	税務申告代行者
口腔外科医	9	フィルム写真現像技術者
消防・防災の第一線監督者	10	銀行の新規口座開設担当者

栄養士、宿泊施設支配人、振付師、セールスエンジニア、内科医・外科医	11 ~15	図書館司書の補助員、データ入力作業員、時計組立・調整工、保険金請求・保険契約代行者、証券会社一般事務員
教育コーディネータ、心理学者、警察・刑事第一線監督者、歯科医、小学校教師	16 ~20	受注係、(ローン等の)融資担当者、自動車保険鑑定人、スポーツ審判員、銀行窓口係

出所：松尾豊「人工知能は人間を超えるか」(出版：KADOKAWA)を基に作成。この元は、Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne. "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?" Sept 17:2013.

4. AIの各業務への適用

ここ数ヶ月の適用事例の一部を紹介します。従来、情報システムと呼ばれていた物も、含まれるかもしれません。

業務	適用事例
医療	コンピュータ断層撮影画像による新型コロナ肺炎の見分け。大腸内視鏡検査画像分析による早期癌などの疑いで切除すべきポリープであるか否かの判断。生活習慣病になるリスクを低減するための改善策の提案
飲料製造・販売	独創的なパッケージデザインの開発
化粧品製造・販売	化粧品の需要予測精度を高めて生産計画に反映、在庫水準を抑制
機械部品製造	3Dプリンター動作時、異常を検知して加工条件などを自動修正
建設	ドローンの撮影画像を基に、橋梁の建設工事で鉄筋が正しく配置されているか検査
倉庫	出荷頻度・倉庫内地図情報から、商品配置・最短経路などを分析
農業	ビニールハウスなどに設置したセンサーで温度・二酸化炭素濃度などを測定し農産物の病害予測
文化財保全	デジタルカメラ・ドローン撮影画像を基に劣化の程度を判定、効率的な維持管理を実施
音楽検索	ハミング・口笛・歌の一部を歌うことで、歌手や曲名を検索・表示

<参考文献>松尾豊「人工知能は人間を超えるか」(出版：KADOKAWA)

(つづく)

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インストラクター、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

幹事社労士限定

COPY
コピー革命
0円レンタル

定価100万円のコピー機がなんと
本体料金0円になります！



コピー機にかかる経費を削減できます！

(例)『シャープ製 A3業務用カラー複合機の場合』

業務用コピー機本体料金

5年リース月10,000円(税別)



なんと！
0円

さらに！
リースとは違い
審査不要！

※1年以降はいつでも
解約可能！

普通を買うより
100%お得！
だから、選ばれ
ています！

顧客
満足度
92%

ご利用いただいたお客様からの声をご紹介します!!

新規で導入された方

他社と比べてもダントツの最安値！



初めてのコピー機で「本当に安いのかな？」と半信半疑で、何社か声をかけていた中で比較をしました。OAランドさんだけ複数の提案資料があり、こちらの見落とししていた部分など、色々な視点で提案してくれたので分かりやすく参考になりました。それでいてトータルコストは最安値だったので、もう即決で決めました。

入れ替えて導入された方

入れ替えても30万円削減！



普通に入れ替えたら本体代金もかかるのに、それでもトータルで30万円も安くなると聞いて驚きました。今使っているコピー機も当時は色々比較した上で買ったので、かなり安いと思って買いましたが、これから先もそれがベストとは限らないという良い経験ができました。

詳しい内容は本誌同封チラシをご覧ください。

COPY
コピー革命

【お問合せ先】

中小企業福祉事業団

TEL: 03-5806-0294

東京都台東区松が谷1丁目3-5 JPR 上野イーストビル 2F

～テレワークにおいて、メンタル不調にさせない・早く気づく組織を作る方法～

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」を理念に、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。



テレワークだからこそ、基本的なメンタル対策の徹底が必要

「テレワークによるメンタル不調対策として何をすればいいのでしょうか?」という質問をよくいただきますが、基本的には特別な対策は必要ありません。基本的なメンタル不調対策を徹底して行うことが必要で、そのために下図の1次予防・2次予防を実践していくことになります。



1次予防でメンタル不調を未然に防止!

1次予防を行うことで、メンタルヘルス不調を未然に防止します。個人としてはセルフケア(自己管理向上)を行い、企業としては情報提供や場の提供を行います。

(個人における1次予防のポイント)

自分にあったケア方法(自己管理方法)を見つけることです。リラクゼーション、親しい人との交流、仕事以外の趣味、適度な運動、規則正しく快適な食事や睡眠をとることも方法の1つとなります。テレワークだからこそ、自分の健康やパフォーマンスを自分で管理してしていくことが求められます。周囲に相談しにくい場合は、TV電話等も活用しつつ、1人で抱え込まずに産業医や保健師などの専門家に早めに相談しましょう。

(企業における1次予防のポイント)

社員に向けて「教育研修・情報提供」をしていくことです。テレワークにおいて、社員1人1人に自己管理を高めてもらうためにも、ストレスやメンタルヘルスに対して正しい情報を知ってもらうことが大切です。また、ストレスへの対処方法を伝えることで、本人のセルフケアを促すことができます。同時に、ストレスチェックの活用も行い、自分のストレス状態を正しく意識・評価できるよう促していきます。

※教育研修・情報提供の例として、厚生労働省「こころの耳」サイトをお勧めします。

⇒ <http://kokoro.mhlw.go.jp/e-learning/selfcare/>

2次予防でメンタル不調を早期発見!

2次予防を行うことで、メンタル不調を早期発見できるようにします。社員のストレス反応である「いつもと違う」様子にいち早く気づけるよう、どういったサインに注意すべきか知っておくとよいでしょう。下図は、「いつもと違う」サインの例になります。

2次予防＝病気に早く気づく

- ◎「いつもと違う」様子(基本10項目)
- ・遅刻、早退、欠勤が増える
 - ・休みの連絡がない(無断欠勤がある)
 - ・残業、休日出勤が不都合に増える
 - ・仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
 - ・業務の結果がなかなかでこない
 - ・報告や相談、職場での会話がなくなる(あるいはその逆)
 - ・表情に活気がなく、動作にも元気がない(あるいはその逆)
 - ・不自然な言動が目立つ
 - ・ミスや事故が目立つ
 - ・服装が乱れたり、衣服が不潔であったりする

ます。

しかしテレワークにおける課題は、対面で見えないため「いつもと違うこと」に気づきにくいことです。普段顔を合わせなくても「いつもと違うこと」をいち早くチェックするためには、次の2点が重要となります。

①定期的かつ言語化したコミュニケーション

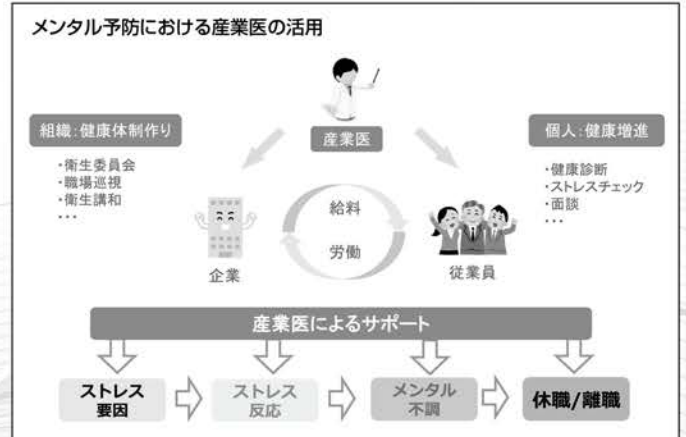
定期的なコミュニケーションの機会を設定し、定期的に社員に「いつもと違うこと」が起きていないか確認しましょう。オンラインは対面の75%程の情報量になると言われており、今まで以上に互いの考え等を言語化して相手に伝えていくコミュニケーション方法が大事です。また、コミュニティ要素として気軽に相互発言できる場の提供も大事です。

②複数の相談体制の確立

テレワークでは1人で仕事を管理・進めることが増え、個人で自己管理を求められるようになります。何か困った時に相談できる窓口を「複数」用意しておくことが大事です。同僚や上司だけでなく、健康の相談窓口としては、例えば産業医や保健師に相談できる体制を整えておくこと非常に安心です。

テレワーク時代こそ、メンタルヘルスに強い産業医と共に健康な組織作りを!

産業医は、働く上でのメンタル不調を始めとして、休職や離職の「予防」をサポートする企業の顧問医師です。悩みがあったり不調が見られた社員へ個別対応をしていくことや、会社組織へ予防のための健康体制づくりを支援しています。そして、幅広く働く人と会社の健康問題に対応することで、企業における人材の「定着」をサポートしています。環境変化が激しい今こそ、企業はメンタルヘルスに強い産業医を顧問につけることで、企業の経済的損失を防ぎ、健康経営を実現しましょう。



今回の重要Point

- ・テレワークだからこそ、基本的なメンタル対策の徹底が必要
- ・未然防止(1次予防)は、個人の自己管理向上と、企業から情報や場の提供を
- ・早期発見(2次予防)は、「いつもと違う」に気づく組織作りにもついで、定期的かつ言語化したコミュニケーション、複数の相談窓口を
- ・メンタルヘルスに強い産業医を顧問にすることで、健康経営の実現を

(完)

中小企業福祉事業団 幹事社労士の皆さまへ

新築特典

パナソニック ホームズは、中小企業福祉事業団 幹事社労士の皆さま限定のさまざまな特典をご用意し、家づくりをサポートします。

特典 1 建物本体価格割引

建物本体価格の
5%割引で
ご建築します。

※キャンペーン商品は割引対象外とさせていただきます。



特典 2 家電プレゼント

パナソニック家電 **50万円相当**を
プレゼント!



特典 3 敷地測量・プランニング・資金相談

住まいのプランニングから建築見積、資金計画、土地有効活用の収支シミュレーションなど、パナソニック ホームズの各専門スタッフが**全面サポート**します。



特典 4 あんしん倶楽部 無料 (ご自宅の場合)

パナソニック ホームズの有料の会員制度「あんしん倶楽部」が**入会金・年会費無料で入会**できます。

「あんしん倶楽部」会員はご優待特典
介護リフォーム工事を特別サービス、各種サービスなどが特別価格でご利用可能

お見舞い金・お祝金

住宅災害・設備機器修理・出産お祝い・太陽光システム日照保証



特典 5 借上げ料率アップ (賃貸住宅の場合)

パナソニック ホームズグループが一括して借り上げる「一括借上げシステム」の借上げ料率を**2%アップ**します。



●対象建物：賃貸住宅および一部賃貸を併用した戸建住宅(賃貸の管理戸数は最低4戸以上とさせていただきます。)●適用期間：建物お引き渡し日より10年間有効●建物の立地、賃貸の閑取りによって一括借上げできない場合は、特典の適用は受けられません。●パナソニック ホームズ不動産エリア内

特典 6 一般管理手数料ダウン (賃貸住宅の場合)

通常は5%となる賃貸住宅の一般管理手数料が**3.5%になります。**



■対象物件：法令を遵守し、新耐震基準を満たしていること
■管理戸数制限なし ■パナソニック ホームズ不動産エリア内

特典 7 金利優遇

住宅ローン、アパートローンはパナソニック ホームズ**提携金利を適用**します。

(例) S銀行の場合

店頭金利 **2.775%**

**2.37%も
お得!**

パナソニックホームズ提携金利 **0.405%を適用**

※住宅ローン、変動金利タイプ(金融機関、商品により異なります。(2020年9月現在))

※各特典の適用条件やその他詳細につきましては、下記までお問い合わせください。

ご紹介ください。 新築・建て替え 賃貸住宅経営 土地活用 をお考えの方

身近に家づくりをご計画の方がいらっしゃいましたら、ぜひご紹介ください。

■ご紹介先さまがご契約に至った場合ご成約特典として、請負契約金額の**3%をご紹介料**として謹呈いたします。
※請負契約金額5,000万円未満の場合 ※ご自身の建築にはご紹介料はお支払いできません。
■ご紹介先さまへも会員さまと同等の**新築特典**をご用意しています。

ご紹介先さまの**新築特典チラシ**をご希望の方は下記までお申し込みください。



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/田中
〒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:tanaka.hiroshi005@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

あなたの誇りを建てる。

Panasonic Homes

「学びの機会」「つながる機会」で、 ビジネスに広がりをも!

丹保社会保険労務士事務所 丹保 敏隆 先生



丹保 敏隆 (たんぼ としたか) 先生
プロフィール

中小企業を中心に、就業規則・賃金制度など人事労務管理の相談・指導から官庁手続・助成金申請・給与計算など業務代行まで、労務管理と社会保険の全般にわたり幅広い企業支援を行う。また小規模企業の法務・財務・労務を連携して支援するために研究会を設立し、創業・再生や教育訓練などの支援も行っている。

自主研究会の概要

まだ新型コロナウイルス感染の心配がなかった令和元年12月、中企団にお願いしてパナソニック ホームズから講師を派遣していただき、「高齢者・障がい者住宅と保険制度について」をテーマに講演を企画しました。年に数回程度の頻度で開催している研究会の一環です。

私どもの事務所は、石川県では福井県寄り金沢市から車で40分ほど南に走った位置にあります。社労士事務所として開業十余年の後発組で、先代を継いだり他士業を併せたりしている訳でなく、狭い事務所で小じんまりと運営しています。ゴルフや接待など派手な営業活動もせず、仕事以外に何も世間と接点がないのを寂しく思い、研究会を続けています。研究会のメンバーは特に制限せず雑多で、社労士や税理士・行政書士など士業コンサルタントの方たちや、事業主・管理者の方たちが中心です。メンバーで面白いのは、町内会長など地域の世話役が多く、そのせいか、開業間もない若い士業の方も混じっています。

かつて研究会を企画した当初は、外部で講師を担当した方に二番煎じの披露をお願いしたり、講演会の予行を兼ねて先に話をリークして貰ったり、内輪の話として「聴くのも無料、話すのも無料」というスタイルでのスタートでした。今もこの考えに基づいて、これまでテーマを特に制限することなく「労災保険手続」「公的年金制度」など社労士アイテムのほか、「松下幸之助」「パチャリアリティ」「UIターン」「医師のホンネ」「加賀の千代尼」「パンデミック」など幅広く、紹介があれば外部の方にも講師をお願いし、成り行きによっては研究会メンバーとしてその後の登録と参加をご案内しています。

「高齢者・障がい者住宅」の企画の発端

今回の研究会を企画するにあたり、障がい者グループホームについて考えてみたいという気持ちがありました。3年ほど前に、障がい者就労支援施設を運営するNPO法人の設立に関わり、グループホームを作りたいという理事長の願望を何とか実現する方法がないかと思っていました。

ノーマライゼーションの流れで障がい者の能力に応じた雇用が進んだ結果、働く能力により生活が切り分けられてしまい、長く親族と離れ仲間と力を合わせて暮らす障がい者同士の連携が途絶えがちになってきたそうです。家族に支えられる人達ばかりではなく、能力が落ちて仕事先が変わっても家族のような仲間と安心して暮らせる場を必要とする障がい者がいるということです。

両親が亡くなった後も、入居者が第三者の支援を受けて安心して暮らせる施設をNPO法人が運営できるのか、動き出す前に準備することが幾つもあります。

税理士さんからはNPO法人が経費を節約して施設取得資金を積み立てても課税される可能性が高く資金が目減りすること、建築士さんからは少額の資金で中古アパートを借り上げて障がい者向けに改装する手法があること、また、長期の不動産投資として30年後を見越すとグループホームは高齢者向けから障がい者向けにシフトする要因があること、などのアドバイスが集まりました。

資金面でも人材面でもNPO法人が直ちに物件取得に動く時期ではないという結論にいたりしましたが、障がい者施設については士業・コンサルの話題として関心を持ってもおかしくないことなので、研究会のテーマとして取り上げると面白いだろうと考えました。しかし、障がい者住宅に詳しくスピーカーに相応しい人が周りに見つからず、頼ろうと思いついたのが中企団でした。ネットワークインフォメーションと併せて送付されるパナソニック ホームズのチラシを見て講師の紹介をお願いした次第です。地元での開催かつピンポイントな日程での依頼でしたが、中企団に電話をしてから1週間のうちには、パナソニック ホームズから快諾のご連絡をいただきました。

講義やつながりから得たもの

パナソニック ホームズから派遣していただいた講師は、特建事業推進センターS氏、事前の打ち合わせなどは北陸支店開発営業所T支店長が引き受けて下さいました。当日の講演は1時間ほどしか時間がとれないなか、高齢者住宅と障がい者住宅の実例を示して頂いて、高齢者向けの介護保険サービスと対比しながら障がい者を対象とする支援費制度の説明を受け、関連する法律や補助金などに及ぶ幅広く盛り沢山の内容になりました。その話の中で「成る程そうか」と納得したのが施設職員の確信の話で、施設運営には入居者・利用者の親族の力を借りるという点、重苦しい不安がひとつ解消した気がします。

例年、年末に開催の研究会の終了後は懇親会として地域特産の「加賀まるイモお好み焼きパーティー」を開催しており、S氏とT氏にもご出席いただき、暫くの時間を過ごすことができました。

すぐに結果を出す話ではありませんが、各地の施設の立ち上げから運用まで豊富な経験を重ねた方々と繋がりが出来る事は、既存の病院や施設に留まらず、この先、異業種から福祉業界への参入を検討する顧問先や資産の活用を考えている事業主へのアドバイスなどにも大きな力になることと考えています。

第26回

『変革を迫られる中小企業を支える存在を目指して』

中小企業診断士
米澤 裕一 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。

1. 中小企業診断士は国から認定された経営コンサルタント

中小企業は、我が国の企業総数の99.7%を占め、従業者数では国の雇用の約7割を占めています。また、GDPの約2割を占める製造業において、中小企業が創出した付加価値額が約半分を占めており、中小企業は我が国経済を支える重要な存在であると言えます。

資格名に「中小企業」を冠している「中小企業診断士」ですが、一般の方に業務内容を尋ねても、説明できる方はほとんどいません。しかし、2016年の日経新聞の記事によると、「ビジネスマンが取得したい資格ランキング」で1位になるなど、自己啓発に意欲的なビジネスマンの間では、知名度が徐々に高まっています。

中小企業診断士を理解するためには、試験科目を見れば想像がつくでしょう。1次試験が「企業経営」「財務」「マーケティング」「法務」「流通・生産」「IT」「中小企業政策」の7科目、論述の2次試験が「組織・人事」「マーケティング・流通」「生産・技術」「財務・会計」の4科目です。ひと言でいうと、中小企業診断士は中小企業を診断・助言し、経営力向上の支援を行う、国から認定された経営コンサルタントです。

よって、中小企業診断士に求められる能力は、中小企業経営者の良き相談相手となり、経営課題解決に向け

た助言と提案を行うことです。中小企業の経営課題である売上アップ、コスト削減、新製品開発などを支援するためには、全社的な視点が必要となります。また、IT化・事業承継・海外展開・特許取得などのために、他の士業と連携する場面も増えており、経営に関する幅広い知識と、自らの専門分野に関する深い知識の、両面が求められます。

2. 中小企業診断士の業務内容

他の士業にはその資格がなければできない独占業務がありますが、中小企業診断士にはありませんので、独立しづらい資格と言えます。資格保有者の内、独立している人の割合は約4割で、約6割は資格取得後も企業に勤務したり、コンサルティング会社に所属してコンサルタントをしています。独立している中小企業診断士の業務は、大きく分けると「公的業務」「民間業務」「研修講師」に分かれます。

まず、公的業務は、行政機関や自治体、商工会議所などから委託されて行う業務です。内容は、中小企業経営者の相談に乗る「窓口相談」や、企業を訪問して診断・助言を行う「専門家派遣」などです。ほとんどの中小企業診断士は、何らかの形で公的業務に携わっており、100%公的業務に従事している中小企業診断士も珍しくありません。

次に、民間業務は、一般の中小企業

に対して課題解決のコンサルティングを行う業務です。スポット契約で特定の課題に対してコンサルティングを行うケースと、顧問契約を交わして中長期的に経営指導するケースがあります。課題解決のテーマは様々で、「売上拡大」「販路開拓」「人材育成」「事業計画策定」「資金調達」「IT活用」「業務改善」「事業再生」「事業承継」など多岐に渡ります。

また、研修講師をメインに活動している中小企業診断士も多いです。テーマは、営業系、IT系、人事系、戦略系、業務改善、論理思考など、ビジネススキル全般に渡ります。ほとんどの人は、企業から直接受託するための営業活動が困難なため、研修会社やエージェントに登録し、そこから仕事を受託します。企業研修は、中小企業向けよりも大企業向けが多く、また、中小企業診断士の受験校や養成課程の講師の仕事もあります。

中小企業診断士は、独占業務がないからこそ、自らの能力・経験・センスを活かし、市場や企業のニーズに応じた多様な価値を提供できる点が、やりがいを感じる点でもあります。

3. 私の活動内容

一般的な中小企業診断士の話はこれくらいにして、私の仕事内容についてご紹介します。私は、大学卒業後、キヤノン販売（現キヤノンMJ）に入社

し、30年間、営業職に従事し、様々な事務機・IT機器を販売してきました。入社後しばらくして、担当していた会社の倒産の兆候を見抜けなかったことをきっかけに、「儲かる会社」と「儲からない会社」の違いについて研究を始めました。以来25年間で、2,000社以上の中小企業経営者と面会して、景気に左右されない利益体質の会社の特徴を把握し、その過程で中小企業診断士の資格も取得しました。

その後、2015年に経営コンサルタントとして独立し、200社以上の利益改善に貢献してきました。今年の7月には、今までの儲かる会社に関する研究と、自らの支援経験をもとに「小さな会社の儲けの仕組みの教科書」(クローバー出版)を上梓しました。現在、1社でも多くの中小企業を黒字にするべく、日々活動中です。

私の活動のウエイトは、公的業務2割、民間業務8割ぐらいです。公的業務は、地元の商工会議所などの経営相談委員として専門家相談を担当しています。

民間業務は、スポットのコンサルティングと顧問契約です。スポットのコンサルティングは、補助金を活用した資金調達や、営業強化のコンサルティングが主体です。補助金は「ものづくり補助金」に特化して成功報酬で行っています。営業コンサルティングは「絞り込み・一点集中・ニッチ分野NO1」のランチェスター戦略をベースとして、企業に合った差別化営業戦略を立案し、実行する支援を行っています。顧問契約については、1社当たり月2回程度訪問の契約を交わし、営業会議に参加して助言したり、経営者の相談事に対応しています。

民間業務を行う上で難しい点は、何と言っても「集客」です。公的業務を主体に行っている人の多くは、集客が苦

手(自ら営業開拓ができない)なためというケースが少なくありません。私の集客方法はほとんどが紹介です。ホームページからの問い合わせもありますが、数はそれほど多くありません。営業系のコンサルティングは、ほとんどが既存顧客からの紹介です。また、ものづくり補助金が始まって8年になりますが、平均採択率約40%に対して、私は通算採択率で85%を維持しているため、この実績を評価頂き、設備メーカーや地元の社労士から、ご紹介を頂くケースが多いです。設備メーカーは、補助金が通れば自社の設備を販売できるため、単独では補助金申請できない企業をご紹介いただきます。また、地元の数名の社労士と連携し、社労士の方から私に補助金の顧客を、私は社労士の方に助成金の顧客を紹介しています。お互い地元同士で、共通の顧客もあり、いい関係を構築しています。ご紹介案件については、特に品質に留意しています。低品質のサービスを提供すると、顧客に迷惑を掛けるばかりでなく、紹介元の信用を損なってしまうためです。

4. 今後の中小企業支援のあり方

菅政権が発足し、中小企業のあり方が変わろうとしています。欧米に比べて、日本の中小企業は数が多く、国全体の生産性を阻害しているという意見が以前からあります。中小企業基本法では、中小企業の定義を業種別に定めており、例えば製造業は、資本金3億円以下または従業員300人以下です。企業の中には、税制優遇などを受けたいため、この定義から外れないように、積極的な規模拡大を行わない企業もあります。よって、この定義を見直すことが、中小企業の再編を進ませ、国の生産性向上にも寄与するという考え方です。

中小企業のあり方がどのように変わるにせよ、中小企業診断士の役割は変わりません。再編する側の企業に対しては、その戦略立案を支援することもあるでしょうし、再編される側の企業に対しては、経営者の相談相手となり、円滑な事業承継の支援をすることもあるでしょう。

中小企業は大手と違って、社内で経営者を支援する人材が不足しています。そのような中小企業を外部から支援するため、我々、中小企業診断士は、これからも常に知識を更新し、研鑽を重ねて、経営者のよき相談相手となって中小企業を支えて参ります。

.....

合同会社バリューアップ代表
中小企業診断士 米澤 裕一
専門分野は、ランチェスター戦略にもとづく営業コンサルティングと、補助金を活用した資金調達。
著作に「小さな会社の儲けの仕組みの教科書」。「儲かる企業と儲からない企業の違い」の研究をライフワークとする。会計面、営業面、組織面、経営者の側面から、分析し、1社でも多くの中小企業を儲かる会社にすべく活動中。



近著:「小さな会社の儲けの仕組みの教科書」販売中

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

北里柴三郎（細菌学者）が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

きたさと しばさぶろう(1853~1931)。肥後国(現熊本県)生まれ。東京医学校(現東京大学)卒。1883年、内務省衛生局入省。1889年、破傷風菌の純粋培養に成功。1894年、ペスト病原菌発見。

【参考文献】

(*)「20世紀名言集 科学者／開発者篇」

(ビジネス創造力研究所(編)、造事務所(編著)、情報センター出版局、2000年11月)

(**)「北里大学ウェブサイト」(学校法人北里研究所)

「研究だけをやっていたのではダメだ。それをどうやって世の中に役立てるかを考えよ」(*)
出所:「20世紀名言集 科学者／開発者篇」(情報センター出版局)

冒頭の言葉は、

学んだことは、実践して初めて価値を持つ

ということを表しています。

北里氏は、ドイツに留学して世界的な細菌学者ロベルト・コッホの研究室で細菌学の研究に取り組んでいた際、ある論文に出合いました。それは、「破傷風菌は、他の菌と共生するため、純粋培養(その菌だけを培養すること)は不可能である」というものでした。

破傷風菌は、土壌中に常在する菌で、ケガなどで体内に侵入した後に毒素を産生して破傷風を引き起こします。多くの細菌学者が破傷風菌の純粋培養に取り組みましたが、当時、成功した人はまだ誰もいませんでした。

北里氏も、破傷風菌の純粋培養が可能であることを証明するべく何度も実験を重ねましたが、結果は失敗の連続でした。しかし、北里氏は諦めず研究を続けました。そしてあるとき、北里氏は、他の菌は培地の表面に生えるのに対し、破傷風菌だけが培地の内部に生えることに気付きました。このことから、「破傷風菌は空気を嫌うのではないか」という仮説を立て、破傷風菌を培地の深い部分に入れて加熱しました。すると、熱に強い破傷風菌のみが生き残ることが確認されました。

そして、破傷風菌を植えた培地を、空気の代わりに水を充滿させたビンの中で培養することで、1889年、北里氏は破傷風菌の純粋培養に成功しました。

破傷風菌の純粋培養に成功したことで世界中に名声が広がった後も、北里氏はさらに研究を続けました。破傷風の治療方法を見つける必要があると考えたのです。その結果、破傷風菌を少量ずつ実験動物に注射することで、破傷風菌に対する免疫が生まれることを発見しました。そして、さらに研究を重ね、ついには「破傷風に対する免疫ができている実験動物の血清(血液の上澄みの液体)から取り出した抗体(細菌や毒素を融解したり、中和したりする性質を持つタンパク質)を、他の実験動物に注射すれば破傷風にはかからない」ということを発見したのです。

こうして、北里氏によって確立された血清療法は、コレラ・チフス・赤痢などの治療にも活用され、後の医学の発展に大きく貢献しました。

その後、帰国した北里氏は、伝染病の撲滅を目指して北里研究所を設立しました。現在、北里研究所は、北里大学をはじめとする大学や病院、研究機関となっています。

この北里大学の建学の精神の一つに、

「叡智と実践」(**)

という一語が掲げられています。学んで得た知識と技術を実践の場に活かし社会に貢献するという意味です。

医学は非常に高度かつ重要な学問です。しかし、たとえ医学を修めたとしても、それを実践できなければ、人命を救うことはできません。

ビジネスにおいても同じことがいえます。ビジネスパー

ソンは、日々の業務を通じて、また自発的な学習によって多くの知識を得ます。しかし、それを得ただけで知識としてとどめておくなら、学ばなかったことと同じです。知識は、実践をともなってこそ、貴重な価値となり得るのです。

【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。

助成金活用のポイントを詳解! 雇用関係助成金申請・手続マニュアル 9訂版

編:雇用関係助成金明晰会(石田隆利、岩本浩一、大塚訓、岡佳伸、小林明、関山浩司、深石圭介、藤本陵太、寺田慎也)
価格:4,900円(消費税別) 出版:日本法令

コロナ禍での特例を含めた、雇用関係に特化した助成金の総合参考書です。厚労省で出しているマニュアルの情報の整理に加えて、コンサルの要点の手法(アンケート)、記載例が持ち味です。助成金は毎年変わりますが、書籍ですので、未永く使っただけよう、法改正サイトの他、要件のポイントに迫っています。

苦心したのは雇用調整助成金です。短い間に古い体質から半年もたため間にオンライン化したのです。全体に少なくともここ1年は、またそれ以降も参考書になるよう、書籍の役割としての、情報の集積のみならず、それを生かした実務のヒントを得られる構成を心掛けております。



FPのための失敗しない独立開業プラン 資格をビジネスに変える実践テクニック

著:特定非営利活動法人 JCFPP
(ジャパン・カウンスル・オブ・パーソナル・ファイナンシャル・プランナーズ)
価格:1,600円(消費税別) 出版:言視舎

FP技能士はおよそ215万人。人生100年時代を迎え、ますます重要になるファイナンシャル・プランニング=資金計画。FP技能士に対するニーズは急速に高まっています。

金融機関に属さず制約なく活動できる独立系FP(副業を含む)を目指す人のために、プロのFPが顧客に対して実際に行なった相談や作成した提案書などの実例に基づき、ビジネスの現場ですぐに役立つ手法やノウハウについて、具体的にわかりやすくまとめたのがこの本です。



個人事業主・フリーランスの 年金不安をなくす本

著:奥野文夫
価格:1,500円(消費税別) 出版:自由国民社

個人事業主・フリーランスの方が年金・社会保険制度に関する知識不足から損をすることがないように、知っておきたい基本事項についてわかりやすく解説されています。

その上で、付加年金や国民年金基金による上乘せ、小規模企業共済による積立て、iDeCO(個人型確定拠出年金)やつみたてNISAといった節税効果の高い制度の利用や、ミニマム法人設立による厚生年金加入まで、働きながら老後に備える術が紹介されています。

そのほか、経済的な事情で保険料が払えなくなったときの対処法、よくある質問Q&Aなど、個人事業主・フリーランスの方の年金不安を解消するための情報が満載です。



個人事業+ミニマム法人で フリーランスの年金・医療保険が充実! 可処分所得の増加も実現できる

著:奥野文夫
価格:2,700円(消費税別) 出版:中央経済社

法人成りについては、節税や年金・医療保険給付の充実につながるものが広く知られています。

しかし、年金・医療保険に関する知識のないまま法人成りを進めると、高額な社会保険料負担や在職中の年金支給停止など思わぬ負担増・給付減が生じかねません。

本書では、「個人事業+ミニマム法人」化、すなわち、個人事業を残したまま別事業を法人で小規模に始める方法により、年金・医療保険の充実、可処分所得の増加を実現できることを詳細に分析しています。個人事業主・フリーランスや小規模法人代表者・役員の方の年金・医療保険に関する基礎知識から今後予定されている法改正まで、わかりやすく解説されています。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN BOOKS INFORMATION」コーナーでは、出版された著書を幹事社労士の皆さまにご紹介しています。

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、ご連絡ください。順次掲載いたします。

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 (MAIL: seisaku@chukidan-jp.com TEL: 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.15

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。

Pマーク更新中です!

中企団では、幹事社労士、労働保険事務組合委託事業主の個人情報、大手生損保会社等提携先企業と連携する個人情報などをお預かりしていることを重く受け止めて、高い水準を保ちながら情報を適切に管理すべくPマークを取得しています。

このたび、2017年に改訂されたJIS Q 15001に対応した審査基準で、通算2回目の更新審査を受けているところです。これからも随時、管理体制を見直しながら、個人情報を適切に管理してまいります!

情報管理を
しっかり行っています!



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!



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)

※限定価格掲載中

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!

無料説明会申込: 03-5806-0298

または info@chukidan-jp.com

※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

クラウド型 電子契約書システム「GreatSign(グレートサイン)」の 説明会動画を公開しています。

中企団では、電子契約書システム「GreatSign」(開発 ㈱TREASURY(トレジャリー))を導入していますが、従来の紙の契約書に比べて次の3点で大幅に生産性が向上しております。

- ・時間の短縮
- ・手間の削減
- ・コストの削減(郵送料、収入印紙代、人件費など)

この度、ご利用を検討中の幹事社労士の先生方のために「GreatSign」の説明会の動画を公開しております。電子契約書システムの仕組みや、紙の契約書との違い、GreatSignの優位性など、これを見れば一目瞭然です。以下URLよりご覧になれますので、是非ともご視聴ください!

<https://vimeopro.com/user87255811/evkh>
(右のQRコードからもアクセスできます)

説明会動画視聴はこちら



■お問い合わせ、資料請求は中企団 事業部までお願いいたします。

中企団 事業部 TEL 03-5806-0298
MAIL info@chukidan-jp.com

REPORT

2

中企団研修会DVD 冬の特別キャンペーンのご案内。

この度、冬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【医療業界の労務管理の実務ポイント】 講師:濱 利明 氏
(2019年2月27日開催、収録時間:2時間45分)

8,800円 → 6,160円

- ②【「働き方改革」の全体像とその先にある「企業を成長に導く考え方」】
講師:白石 紘一 氏
(2019年1月24日開催、収録時間:2時間56分)

8,800円 → 6,160円

賞与の計算処理や年末調整が終了すると、業務も一段落という先生も多いことと思われま。落ち着いたタイミングを「自己研鑽」や、「情報の「仕入れ」」に費やしてみたいかがでしょうか。

※「中企団研修会DVD 冬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。



REPORT

3

新しくなった、損保ジャパンの「社会保険労務士賠償責任保険」は、 中途加入でもご利用になれます!

本保険制度は、従来の社労士賠償責任保険の補償内容をカバーしつつ、損保ジャパン日本興亜のサポート力と中企団会員のスケールメリットを活かして、**大変お得な保険料**でご加入いただけます。

- ・補償範囲が明確なので安心!
- ・社労士賠償責任保険に加えて、事務組合担保特約も従来の20%OFFとなっているため、ご自身で事務組合をお持ちの先生は更にお得!
- ・クレーム対応費用補償保険のオプションも新たに追加!

同封のチラシをご参照の上、是非ともご検討ください。

年末年始の休業日は12月26日(土)~1月3日(日)となります。来年も変わらず、ご愛顧いただけます様、お願い申し上げます。

Shalom

社労士業務支援システムのスタンダード
 「Shalom」は中企団あっせん商品です



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

社労夢はマイナポータルへの電子申請を可能にし、11月からの健康保険組合の電子申請に対応します。

健康保険手続きに係る電子申請についてマイナポータルを窓口とした申請が2020年11月から運用開始されました。

アップデートは無償対応ですので、社労夢をご利用のすべてのお客様は
 お使いいただけます。

Shalom V3.4



※実際の仕様や画面は変更になる場合があります。

Shalom V5.0



※V5.0の利用開始日程は改めてご案内いたします

実施
時期

社労夢 V3.4
 2020年11月20日リリース!

※社労夢V5.0の利用開始日程は改めてご案内いたします

- 健康保険被保険者標準報酬月額変更届
- 健康保険被保険者賞与支払届

<順次リリース予定>

- 健康保険被保険者資格取得届
- 健康保険被保険者資格喪失届
- 健康保険被扶養者(異動)届
- 健康保険被保険者標準報酬月額算定基礎届
- 健康保険厚生年金保険産前産後休業取得者申出書・変更(終了)届
- 健康保険 厚生年金保険 産前産後休業終了時報酬月額変更届
- 健康保険 厚生年金保険 育児休業等取得者申出書(新規延長)・終了届
- 健康保険 厚生年金保険 育児休業等終了時報酬月額変更届



健康保険組合の電子申請対応についてはこちら



<https://www.mks.jp/shalom/news/20201020a/>



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。