NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

134
2021-Feb

CONTENTS

- 新春ご挨拶
- ～特別寄稿～
  同一労働同一賃金最前線　弁護士 村本 浩 氏
- 特別取材記事
  「安全衛生優良企業」認定取得の取り組み
- 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！
- 法令改正最前線
- 今、伝えたい法改正情報
- ～働き方の変化をもたらす技術～ AI・RPA 入門
- 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

中企団公式キャラクター
ダン・チューキチ

幹事社労士5,000名のネットワーク
中小企業福祉事業団

中小企業福祉事業団 新春ご挨拶

～ 急変する時代の始まりの年 ～
社労士の力でwithコロナを乗り越えよう

理事長　川口　義彦

2021年の新春を寿ぎ、謹んで年頭のご挨拶を申し上げます。

いつの世も時代の趨勢の中で変化や変革が付き物ですが、今年は正に大変化の新年となりました。昨年来の新型コロナウイルス感染拡大という事態下で迎えた初めての正月です。幹事社労士の皆様も顧問先の皆様もご苦労なされたことと思いますが、新年を迎え、明るい未来を思い描きたいものです。

昨年はコロナ禍のもと社会･経済的に大きな動きがありました。その流れのなか、業界として注視すべき二つのことがあったと捉えています。

一つには「雇用調整助成金」。2兆5千億円を超える支給額を投じ、国を挙げて企業と労働者を守ろうとした施策の専門家が社労士であったことです。

もう一つは「雇用環境の激変」。テレワークやジョブ型雇用、労働移動など、国が国際的競争力を高めようと目指していた施策が、官民一体となり一気に進みました。このパラダイムシフトの中心も社労士の専門分野だったということです。

この二つのことにより、今や社労士は日本の企業を支え、変化に寄り添う専門家として位置づけられました。withコロナのなか日本を良くしていくのは、我々社労士の活躍次第と考えています。

当事業団としても、幹事社労士と共に社会の要請に応じた対応を進め、中小企業診断士会員の力も借りながら、更なる企業支援を進めていきたいと思いますので、引き続きご助力いただきますよう宜しくお願い申し上げます。

結びに、幹事社労士の皆様の並々ならぬご活躍、ご健勝とご多幸を心より祈念申し上げ、年頭にあたってのご挨拶とさせていただきます。

新年ご挨拶

顧問　金子　順一

新年あけましておめでとうございます。幹事社労士皆様のご健勝、ご活躍をお祈り申し上げます。

昨年は新型コロナウイルス感染症による社会不安が広がり、仕事、暮らしに深刻な影響をもたらした一年でした。感染拡大による医療従事者の負荷は大きく、医療体制の危機を招いています。コロナの一刻も早い収束を願わずにはいられません。

この間、自宅での“巣ごもり生活”を余儀なくされた人が少なくありません。私も大学の講義はすべてオンライン、他の仕事も原則リモートワーク、打ち合わせはメール、ウェブ会議といった具合です。

そうした中、私的なことで恐縮ですが、在宅での映画鑑賞が密かな楽しみになりました。「歩いても歩いても」（2008年）という作品があります。海外でも著名な是枝裕和監督の手によるもので、阿部寛さん･夏川結衣さん演じる夫婦が、夏休みの2日間、夫の実家に里帰りするという設定です。それぞれ過去を引きずりながら生きる家族の様子が、ごくありふれた日常を舞台に描かれています。名匠小津安二郎監督に通じるこの作品が特に印象に残っています。

実家の父親役は原田芳雄さん。開業医ですが、年老いて医院は事実上廃業状態。近所の老婆が倒れても何の手当もできない。医師としての矜持だけが老境の身に残っているのです。若い頃は野性的で無骨な印象だった原田さん。その印象からは程遠い、“老いと向き合う”医師を見事に演じていました。

「70歳就業促進法」が4月から施行されます。企業に対し70歳までの就業機会を求める内容です。私はかねがね高齢期の就業の要諦は、“老いと向き合いながら楽しく働く”ことだと考えています。法律にそれを求めるのは無理としても、これからの時代、高齢者の気持ち、体力にあった就業機会がとても大切になります。80歳を過ぎても自分のペースで働ける。そうしたささやかな働き方が当たり前の世の中であってほしいと願っています。

本年もどうぞよろしくお願い致します。

新年ご挨拶

相談役　松﨑　也寸志

新年あけましておめでとうございます。私は昨年より当事業団の相談役を仰せつかった松﨑と申します。現在、全国約80万社の会員を擁する法人会の全国組織である全国法人会総連合の専務理事も務めております。よろしくお願いいたします。

さて、昨年はコロナ禍に明け暮れた一年であり、幹事社会保険労務士の皆様も企業の雇用調整助成金の手続きをはじめ、働き方改革やテレワークの普及への対応など多くの企業からのご相談等に極めてご多忙であったことと思います。新たな日常への対応と経済活動の回復が本年の最大の課題であり、そのためには雇用の7割を占める中小企業の動向が鍵となります。どうか引き続ききめ細かなご対応で各企業の円滑な活動へのご支援をお願い申し上げます。

現在、政府は成長戦略会議を開催し、労働生産性の向上に向けた取組について議論を進め、昨年12月1日には実行計画が出されています。その中で、ポストコロナに向けた企業の改革や足腰の強い中小企業の構築のための支援等が盛り込まれています。デジタル投資の促進や雇用維持、新しい分野への労働移動の円滑化、そして中堅企業へ成長途上の企業への支援などを今後進めていく計画となっています。幹事社労士の皆様の力がより一層必要な場面が生じていくものと思います。

私が専務理事をしている法人会は中小企業を主な会員としており、良き経営者を目指す者の団体としての活動を続けていますが、これは国や地域にとってだけではなく、従業員にとっても良き経営者である必要があります。生産性の向上には従業員一人一人が労働効率を高めていく必要があり、そのために良き経営者として何をすべきかということになります。社労士の皆様のバックアップが良き経営者を産み出すものと確信しています。今後とも経営者の良き相談相手としてご活躍をお願いします。

Withコロナ、Afterコロナの企業戦略について

参与　小黒　光司

謹んで新年のご挨拶を申し上げます。幹事社会保険労務士の皆様におかれましては健やかに新年をお迎えの事と存じます。

昨年はコロナに始まりコロナに暮れた1年となりました。その間、総理大臣の交代やオリンピックの延期など社会生活に大きな影響を与えました。特に、コロナ禍により飲食業を始め観光業、ホテル、イベント関係等のサービス業、小売業等、日常生活に密着した業界が大きな痛手を受けました。国を始め地方自治体による各種補助金、協力金、コロナ対策特別融資により幾らかの補填がありましたが、一向にコロナが収まらず年を超えて昨年同様の状況が当分続くものと思われます。幹事社労士の皆様におかれましては、雇用調整助成金の申請支援が当分続きそうです。

さて、今年の国の経済対策ですが、昨年12月8日に次のような閣議決定が行われました。大きく分けて「守りの視点」と「攻めの視点」となっております。

守りの視点は、Ⅰ.新型コロナウィルス感染症の拡大防止策、Ⅲ.防災、減災、国土強靭化など安全・安心の確保となります。攻めの視点としては、Ⅱ.ポストコロナに向けた経済構造の転換・好循環の実現となります。この中に、①デジタル改革・グリーン社会の実現、②経済構造の転換・イノベーション等による生産性向上、③地域・社会・雇用における民需主導の好循環の実現、の項目が示されています。

昨年も多くの中小企業の経営診断を行いましたが、売り上げが30%減少したにもかかわらず雇用の確保、黒字を計上している企業が多く見受けられました。その多くがコロナ禍において事業内容の見直しを行い、徹底した支援策の活用により新しい経営戦略を構築しておりました。今年の国の中小企業対策は「攻めの視点」による中小企業の事業再構築に対する大型の支援策が予定されております。Withコロナ、Afterコロナ社会に対応できる事業再構築戦略を立案し、国の支援策を最大限活用してすべての中小企業が黒字化、雇用の確保ができるよう期待いたします。

旧年中は格別のご高配を賜り、誠にありがとうございました。
本年も変わらぬお引き立てのほど、どうぞ宜しくお願い申し上げます。
中小企業福祉事業団　職員一同

特別寄稿

後編

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

前月号では、令和2年10月13日に出された大阪医科薬科大学事件及びメトロコマース事件の最高裁判決を解説しました。今月号では、同月15日に出された3つの日本郵便事件の最高裁判決をまとめて解説し、主に福利厚生について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. 日本郵便事件

日本郵便事件・最高裁判決（令和2年10月15日）は、福岡高裁、大阪高裁、東京高裁のそれぞれの判断について上告が受理され、3つの最高裁判決がなされていますが、以下では区別せずに、問題となった待遇ごとに解説を加えます。

日本郵便事件は、郵便局において郵便の業務を担当する正社員に比べて、時給制契約社員という有期雇用者は、各種待遇が低く、最高裁ではそのうち、(ア)年末年始勤務手当、(イ)夏季冬季休暇、(ウ)祝日給、(エ)扶養手当、(オ)病気休暇について労働契約法第20条に基づき判断を下しました。

再掲となりますが、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。

日本郵便事件では、主に福利厚生が問題となっていますが、基本給や賞与、各種手当の賃金の判断と同様に、差がある労働条件について、それぞれの労働条件ごとに正社員と契約社員を比較する枠組みにより判断するとしています。それぞれの労働条件の比較において、労働条件の趣旨を把握し、当該趣旨に照らして「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ことになります。

(1) 年末年始勤務手当についての判断

年末年始勤務手当については、まず「12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有するものであるといえる。」と認定しています。そして、「年末年始勤務手当は、正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を支給要件とするものであり、その支給金額も、実際に勤務した時期と時間に応じて一律である。」という点に着目し、同様に郵便の業務を担当する時給制契約社員にも支給すべきと結論付けています。

このように業務内容やその難度等に関わらず、正社員に一律に支給している手当については、「同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質を有する」、つまり、業務に従事したことの対価であったとしても、「①職務の内容」の要素に結び付けてもらえません。日本郵便事件では、正社員と時給制契約社員の間には、実際にある程度「①職務の内容」に差がありましたが、業務内容やその難度等に関わらず一律に支給される手当であることから、「①職務の内容」の差に全く言及されることなく、時給制契約社員にも同様に支給するように結論付けました。

また、日本郵便事件の東京地裁判決では、正社員に対する長期雇用への動機づけの性格も有するとして、同額ではなく、差額の8割を損害として認定していました。しかし、最高裁は「長期雇用への動機づけの性格も有する」ことについては全く考慮していないことから、今後も明確な根拠なしには長期雇用への動機づ

けの性格として認めないのではないかと考えられます。

⑵ 夏期冬期休暇についての判断

夏期冬期休暇については、「郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的によるものであると解され、夏期冬期休暇の取得の可否や取得し得る日数は上記正社員の勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。そして、郵便の業務を担当する時給制契約社員は、契約期間が6か月以内とされるなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれているのであって、夏期冬期休暇を与える趣旨は、上記時給制契約社員にも妥当するというべきである。」と判断しました。

前述の通り、賃金と同様に、夏期冬期休暇自体の趣旨を個別に判断することになり、「労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図るという目的」以上の目的は認定されず、こちらも正社員に一律に与えており、「正社員の勤続期間の長さに応じて」取得の可否や日数が変わるものではないので、時給制契約社員にも同様に認めるべきという判断となりました。福利厚生については、正社員に一律に認めている場合には、同じような状況にある有期雇用やパートにも同様に一律認めるべきとなりやすくなりますので、福利厚生の見直しは急務になろうかと思います。

仮に、時給制契約社員が繁忙期に限った契約期間であり、かつ、夏期冬期休暇が繁忙期の直後に取得するものであれば、夏期冬期休暇は繁忙期での疲れを回復する目的とされ、もともと繁忙期に限った雇用でその後の就労を前提としない時給制契約社員には与えなくても良いという判断になりえます。

⑶ 年始期間の勤務に対する祝日給についての判断

年始期間の勤務に対する祝日給については、「本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者も存するなど、繁忙期に限定された短期間の勤務ではなく、業務の繁閑に関わらない勤務が見込まれている。そうすると、最繁忙期における労働力の確保の観点から、本件契約社員に対して上記特別休暇を付与しないこと自体には理由があるということはできるものの、年始期間における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は、本件契約社員にも妥当するというべきである。」と判断しました。

こちらも夏期冬期休暇と同様に、時給制契約社員は年末年始の繁忙期だけでなく、正社員と同様にその後の勤務も見込まれていることから、一律に認められている年末年始期間における勤務の代償としての祝日給は、時給制契約社員にも同様に支給すべきという判断がされています。

⑷ 扶養手当についての判断

地裁判決と高裁判決で、扶養手当の判断は分かれていたのですが、最高裁では、扶養手当の不支給は不合理と判断しました。扶養手当の趣旨は、「扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」を認定し、前述のようになかなか簡単には認められない「長期雇用への動機づけの性格」を認めています。これは扶養手当が長期の時系列の中でライフイベントが発生した場合の支給になることから、制度上、継続的な雇用の確保の目的は認めざるを得ないところだったと考えられます。

しかし、その目的を超えて、大阪高裁が判断していたような、終身雇用を前提とした正社員として「有為な人材の獲得、定着」を目的とすることまでは認めませんでした。確かに、5年、10年の期間でも結婚や子供ができるライフイベントは発生し得るのであり終身雇用を前提としているということまでは言いづらい点があり、また、正社員として「有為な人材の獲得、定着」の目的の認定は、大阪医科薬科大学事件及びメトロコマース事件の最高裁判決の賞与や退職金のように、支給基準などから具体的に「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」が認められる場合に限られるのではないかと思われます。

そして、正社員として「有為な人材の獲得、定着」の目的までは認められず、「継続的な雇用を確保するという目的」にとどまる場合で、有期雇用が「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合には、同目的によれば、同様に扶養手当を支給すべきという判断になってしまいます。

日本郵便事件では、時給制契約社員で通算の勤続期間が10年を超えるような方がいたため、「本件契約社員は、契約期間が6か月以内又は1年以内とされており、第1審原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえる。」と認定されました。正社員として「有為な人材の獲得、定着」の目的まで認められると、「①職務の内容」や「②変更の範囲」に結び付き、一定程度これらに差がある場合には待遇に差があっても不合理ではないという判断になります。しかしながら、「継続的な雇用を確保するという目的」にとどまる場合で、実態として有期雇用者が長期間反復更新している場合には、「①職務の内容」や「②変更の範囲」に差があったとしても関係なく、待遇差は認められないという判断になることに注意が必要で

す。どれくらいの長期間反復更新している者について「相応に継続的な勤務が見込まれている」という扱いをされるのかは、最高裁では明確に基準を示していませんが、5年を超えている者がいればかなりリスクが高く、10年を超えている者がいれば確実に認められてしまうと考えてよいと思います。

⑸ 病気休暇についての判断

病気休暇については、「私傷病により勤務することができなくなった郵便の業務を担当する正社員に対して有給の病気休暇が与えられているのは、上記正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられる。」と判断したため、前述の扶養手当と同様に、有期雇用が「相応に継続的な勤務が見込まれる」ため、同目的によれば同様に病気休暇を認めるべきという判断になりました。

この判断は、病気休暇だけでなく、私傷病休職制度についても同様に該当する恐れがあります。私傷病休職は業務外での傷病により欠勤して療養せざるを得ない場合にすぐに解雇することなく、一定期間猶予する制度とされていますので、まさに「私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的」と判断され、有期雇用が「相応に継続的な勤務が見込まれる」場合には同様の期間の休職制度を適用することを求められる恐れがあります。この点、ガイドラインにおいては、有期雇用者については、残雇用期間のみ休職を認めればよいとされており、対行政についてはガイドラインに基づく対応で良いと思われますが、裁判所でもリスクがないように保守的に対応するのであれば、有期雇用者にも同様の休職制度を適用するかどうかの検討は必要となります。

3. 最後に

以上、2回にわたって令和2年10月13日及び15日に出された5つの最高裁判決の解説をしてまいりました。今年4月1日からは中小企業においても短時間・有期雇用労働法が適用されますが、これらの最高裁判決は賞与・退職金・各種福利厚生について大きく影響を及ぼす内容となっており、至急に対応しなければなりません。最高裁判決を受けたガイドラインの変更や今後の下級審判決などの動向も注視していく必要がありますが、まずは本稿が皆様のお役に立てば幸いです。

多用なテーマで展開！ 知識の仕入れ・従業員教育に 中企団研修会DVDをご活用ください!!

- 時代を乗り切る『不利益変更』のリスク回避手法 【同一労働同一賃金・ジョブ型人事制度・完全歩合給制度】
- 技能実習・特定技能の問題点と解決策
- ～最高裁判例を読み解いた～ 同一労働同一賃金対策のポイント
- 副業・兼業の促進に関するガイドラインを読み解く
- 外国人雇用の留意点 入社から退社まで
- ＡＢＡ（応用行動分析学）マネジメント
- 整理解雇・雇止め・退職勧奨の法的留意点
- 【令和２年】年末調整解説講座
- パワハラ対策の要点と実施のポイント
- テレワーク規程のポイントと運用の留意点
- 社会保険の適用拡大と年金法改正の留意点
- 同一労働同一賃金 人事・賃金制度改定実務講座
- 企業にダイバーシティを根付かせるための実践講座
- 『お金のことは俺に聞け』※資金調達編
- 実践的「楽習チームビルディング」
- 顧問先にも提案したいクラウドサービスの〈概要と導入のポイント〉
- 社労士なら押さえておきたい判例最前線
- 2020年度 年更・算定 手続マスター講座
- 2020年度の助成金の改正点と活用手法の要点詳解
- 2020年度 法改正のポイント解説
- 新型コロナウイルス感染症特例を踏まえた雇用調整助成金の申請実務講座
- 働き方改革時代における労働時間制度の実務運用上のポイント
- パワハラ予防・紛争対応の実務
- 一流産業医が教える！メンタルヘルスと休職復職対策～
- 時間外労働規制強化に伴う臨検対応のポイント
- 【ＢＣＰ基礎セミナー】～ＢＣＰ策定は強靭な経営実現の第一歩～
- 第一線の実務家が読み解く!!『同一労働同一賃金の実務対応』
- 人材不足時代における女性やシニア層の積極的活用のすすめ方
- －顧客と特別な関係を築いて、自分らしく稼ぐ！－ 売上向上！！『社労士事務所の経営ノウハウ』
- 社会福祉法人の人事評価・賃金制度
- 変形労働時間・フレックス・裁量労働制のリスク分析と就業規則対応
- 迫る2020年！厚生労働省の『ハラスメント』法改正がもたらす業務とは
- 社労士として知っておきたい『労災上乗せ保険』
- クライアントが喜ぶ！補助金活用のポイント
- 士業に絶対必要なマーケティング思考と実践手法
- 社労士が注目すべき判例情報とそこから学ぶ労務管理上の留意点2019
- －社労士事務所の働き方改革－「社内マニュアルのつくり方」
- 堀之内式 中小企業の実態に即した人事・賃金制度改革[概論]
- 社労士と産業医との連携による産業保健の増進
- 社労士のための確定拠出年金「超」入門
- 「特定技能」による新しい外国人の労務サービス
- 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
- 社労士が知っておきたい！『労災実務のポイント』
- 社労士事務所のパソコン・ネットワークセキュリティ対策
- 医療業界の労務管理の実務ポイント
- 性的指向・性自認等に関する相談対応の実務

上記の研修会DVDはすべて販売中です！ 中企団研修会DVDのご購入については、同梱のチラシをご覧いただくか、中企団ホームページ「サービス一覧」⇒『定期研修会・特別研修会DVD』をご覧ください。

新商品！

＜日本システム収納＞

NSS報酬口座振替システム「社労夢連動タイプ」

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

※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.ｻﾄｳﾀﾛｳｼｬﾛｳｼ]

＜お申込み手順＞

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

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。

■社会保険労務士会
・全国社会保険労務士会連合会共済会

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…】

フリーダイヤル 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

プライバシーマーク 20002482

特別取材記事

～社会保険労務士として健康な企業が増えることを目指して～

「安全衛生優良企業」認定取得の取り組み

現在、働き方改革の進展によって、いかに労働者の心身の健康を保全していくかという点に注目が集まっています。
また、その水準を対外的に伝えていくために、公的な認証を活用していくという機運もあります。
本稿は、そのような時流を受けて「安全衛生優良企業」の認定を取得した常任幹事社労士の岸本先生にお話を伺ってきました。

「安全衛生優良企業」認定とは？

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持･改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。
この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。
基準を満たした企業は、3年間の認定を受けることができ、さまざまなメリットが得られます。

認定マーク

■中企団：
なぜ「安全衛生優良企業」の認定（以下、「ホワイトマーク認定」といいます）取得を目指したのでしょう。

■岸本先生：
「ホワイトマーク認定」は、厚生労働省のホームページ見て知りました。今後話題になるであろう安全衛生についての国の認定にも関わらず、認知度が低いのが残念だと思いまして、社会保険労務士も厚生労働省の管轄なので、まず自社が「ホワイトマーク認定」を取得して、その上でお客様企業が良くなっていくためにお勧めしていきたいと考えたのが認定取得を目指したきっかけです。同じような思いで、「健康経営優良法人」や「ユースエール」なども取得しています。社労士として仕事をしているうえでのCSRとしても捉えていますし、その取り組みをお伝えすることで顧客企業の企業価値を高めるお手伝いもできるのではと考えております。

■中企団：
どのように取り組みを進めていったのですか?

■岸本先生：
労働局の健康課にご教示いただきながら進めました。労働局まで歩いて5分のところに事務所を構えているので、訪問して綿密に話ができたのはありがたいことでした。担当の方も協力的で、不足している書類などのアドバイスをもらったり、柔軟な対応をしていただきました。

■中企団：
それでは、「ホワイトマーク認定」の特徴について伺えますか。

■岸本先生：
とにかく申請するための資料が膨大で大変でしたね。他の厚生労働省の認定と比べても別格なぐらい提出資料が多いです。過去3年間に実施してきたPDCAを見ますので。単純に何々をやったということではなくて、まずは衛生委員会等で計画を立てて、実行し、瑕疵があったら補正して更に良いものにしていくと…。これを大きい年度のサイクルから、小さな日々のサイクルまで構築していることを資料で示す必要があります。
資料ですが、弊社のような10名位の小さな会社は、通常有給取得や残業申請など口頭ですませてしまうので、逐一記録は残しませんよね。それが、提出時には書面として求められるということで、文書化には苦労しました。また、活動の中で講師を招聘して安全衛生や健康に関する研修を行ったりしましたが、それも全部写真を撮って記録を残しました。
「メンタルヘルス」「健康管理」「過重労働」など様々な評価項目があり、認定基準を満たしていることの確認として、安全衛生管理体制の組織図、実施体制、安全衛生委員会の招集の通知書や議事録とそれに基づく取り組みなど、ことごとくを資料として提出することになるので、しっかりと記録に残していくことが重要になります。

■中企団：
規模の面もあるのでしょうが、社労士事務所で安全衛生委員会の話はあまり聞きません。

■岸本先生：
PDCAを回すことが大切で、安全衛生委員会でPLANをしっかりと決めることによって実態が回りだすというところもありますよね。衛生管理者、メンタルヘルス担当者と組織だって担当を決めます。そこで私も加わって年間のスケジュールを決める、これが大きなPDCAです。そして月に1回、安全衛生委員会を開き、議事に挙がったことを従業員にも落とし込んでいく、これが1カ月の小さなPDCAです。この大きなPDCAと小さなPDCAをしっかりと回していくことが「ホワイトマーク認定」の肝となります。

■中企団：
委員会ではどのような話をなさっているのですか。

■岸本先生：
直近では、認定を受けた後ですが新型コロナウイルス感染症の話です。消毒液やソーシャルディスタンスなどの話し合いをしま

した。また、オフィスワークの際には疲労軽減のため私服で構わないとしたり、仕事ができるものはフレックスにしたりもしています。フレックスは残業を減らすために従業員からの申し入れで導入しました。弊社はIPOを目指してる企業の給与計算の受託が結構多いんです。支給日は20日や25日ですが、上場基準で経理を早く締めるという案件が相当数あり、月初が忙しく月後半が緩くなるという感じなのです。それで、その業務に従事している従業員が「月前半の忙しい時期はそれに合わせて働いて、月後半の余裕があるときには自分の好きなように勤務時間を減らしたり、休んだりして調整します」ということを自発的に言ってくれたので、この従業員にはフレックス制を導入しました。

■中企団:
柔軟に従業員の意見を組み入れるのは素晴らしいですね。

■岸本先生:
弊社は組織が良くなるための議論はなんでもありというスタンスです。私は経営者として当然ながら経営理念を決めたり、営業で案件を受託してきたりといったことは行いますが、それも組織の中の機関の一つでしかなくて、別に代表だから偉いというような考え方は取っていません。従業員にも意見を出してもらって大いに議論していく、それが安全衛生委員会でも活きてるのではないでしょうか。
元より実態として働きやすく健康的で病気にならにないような職場環境にしようとしてきましたが、「ホワイトマーク認定」を目指すことで、安全衛生委員会を中心としたPDCAの仕組みが入ってきて、その仕組みに基づいて更に実態を深めていくといった良い相互作用を感じています。

■中企団:
実際にオフィスワークの安全衛生としては何を行っていますか。

■岸本先生:
いわゆる整理、整頓、清潔等5Sに関して取り組んでいます。弊社の場合は、もともと厚生労働省の「あんぜんプロジェクト」のプロジェクトメンバーとして以前から登録していますが、その際、5Sと、定期健康診断の精密検査の経費補助と、過重労働防止のための残業ゼロの三つを掲げ、実施してきました。
あとは、安全衛生教育といっても、安全衛生という意味合いだけでなく、効率的に業務を行うということも含めての教育ですよね。社労士業務は膨大な量の情報を取り扱うので、身の回りをきれいにしておかないと頭の中も整理されない。そのような話を都度しており、それが衛生教育にもつながるものと考えています。
効率的に業務を行うという面では、勤務間インターバル導入の助成金を活用してRPAを導入しました。皆さんも感じていると思いますが、電子公文書のダウンロードからお客様に納品するまでがどうしても単純作業になります。パートさんにやってもらっていましたが、パートさんも貴重な戦力ですので、そこをロボットにやってもらって時間短縮につなげました。これも「ホワイトマーク認定」取得の加点ポイントになりました。

■中企団:
「ホワイトマーク認定」取得のポイントをお聞かせ願えますか。

■岸本先生:
弊社の場合は、基本的に残業はゼロで、有休も当然取得させてます。健康診断は受診しており、労災は起こっていません。基本的なところは、もともと合格水準でした。弊社と同じような状況の企業も多いと思います。それを申請にもっていくには、いかにPDCAとしてしっかり回しているかという話になるわけですが、それも無意識の中で行っている企業は多いと思います。具合の悪い方には「無理して仕事しないで会社負担で休んでいいよ」とか、「就業時間認定するから病院いってきてくださいね」と普通にやるわけです。何か考えて、その考えに基づいて何か行って、おかしなところは直してということを無意識にやっていますよね。それをPDCAとして回した記録を資料として求められるということが「ホワイトマーク認定」を取得するためには必要になるというだけです。大変なところもありますが、それも1回回してしまえば慣れていくと思います。
弊社は人数が少なくても提出書類の量が膨大となりました。当然、規模が大きくなればなるほど大変な仕事になります。とは言え、コンサルタントを入れるとお金もかかりますし、やはり自社の安全衛生の望まれる形は、自社が主導で進めていくべきなのではと思います。だから、人数が少ないうちに労働局と連携を取りながら進めていくのが良いと考えます。

■中企団:
最後に会報誌をご覧いただいている先生方にお伝えしたいことはありますか。

■岸本先生:
私も昔、長時間労働で身をすり減らした時期もあったので、自分の事務所を立ち上げる時には、労働条件をしっかりと整えて健康に気を配る組織を作りたいと考えていました。そして現在、社労士事務所としてホワイトだからこそ、そのお客様がホワイトになるべくお手伝いができるのだと思います。だからまずは、社労士事務所が積極的に「ホワイトマーク認定」を取得して、それを多くのお客様に広めていただきたいと切に願っています。「私の事務所では健康的ではつらつと仕事してます。だからハイパフォーマンスな業務が提供できます。お客様もぜひ元気にやってください!」と社労士事務所から発信できることが、鬱々とした世の中を明るくし、今後の人材難の時代においてお客様を救うためにできる大切なことではないでしょうか。

BSP社会保険労務士法人　代表社員　岸本　貴久　氏

住所:東京都千代田区九段南2-2-1-2階　　ホームページ:https://bsp-sr.or.jp/

2017年創業。「助成金を最大限活用してコストを徹底的に抑えながら、労務管理の優れた事業所になってもらいたい」という経営理念のもと、業務システム導入から労務管理の適正化に至るまで、様々な助成金を駆使してサポートしている。
また、自社で雇用関係のロールモデルを目指し、様々な施策を実施しながら、顧客への啓蒙を進めている。

業種特化社労士の視点から　第 27 回　『動物病院編』

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。

ユナイテッド・アドバイザーズ社会保険労務士法人
社会保険労務士　片岡　賢知　氏

麻布大学獣医学部動物応用化学科卒業。卒業後は動物の飼料を扱う専門商社で約10年勤務後、人材総合会社にて営業職に従事。社会保険労務士試験合格後に東京都内の総合士業グループの社会保険労務士法人に転職。独立後は東京都多摩エリアにて中小企業向けの就業規則コンサルティングと助成金申請の支援を行う。2019年4月にユナイテッド･アドバイザーズ社会保険労務士法人の役員に就任し、現在に至る。独立後より、人脈と過去の経験を活かし、動物病院に特化したコンサルティングを得意としている。

動物病院に特化した理由と思い

はじめに私の事を少しお話しさせていただくと、大学は獣医学部を卒業し、その後は約10年間動物の飼料を扱う商社で営業職に従事しておりました。社会保険労務士を目指したきっかけは、動物病院に勤務していた友人達からの相談でした。相談内容は「残業代の支払いがない」、「出産するが社会保険に未加入だったので手当金等が受け取れなかった」、「有給休暇を取得されてくれない」などです。ちなみに私の勤めていた商社も1日1,000円の営業手当というものがあるだけで残業代の支払いは無く、当時の私はそのようなものだと思い込んでおりました（苦笑）。そのような自身の状況と友人の相談から、頑張っている人が報われないで辞めてしまったりする会社や社会はおかしいのではないかと感じ、労務に関する法律を独学で勉強し社会保険労務士という資格を知ったのがきっかけとなりました。

零細企業だったため社内での人事部門への転換は不可能で、その後、より多くの業態を知りたいとの想いから人材紹介会社に転職し、独学で社会保険労務士の資格を取得しました。そして現在の会社に転職しましたが、自身の力を試すため、また社会保険労務士を目指すきっかけとなった動物病院の支援のために独立しました。その際にサービスのブラッシュアップを行い、社会保険労務士は数多くいれども唯一無二の存在である「獣医学部卒業の社会保険労務士」として、動物病院へ特化したサービスを展開。現在では更に絞り込んで就業規則と助成金に特化したサービスを展開しています。頑張っている人が報われ「会社も従業員も顧客も幸せになれる会社」を一つでも多く作る手助けをしたいとの想いで活動をしております。

動物病院の現状と展望

既述の通り、動物病院は残業代の未払い、社会保険や労働保険の未加入、徒弟制度のような旧態依然とした状況と過重労働など、労務管理が正常に行われていない、いわゆるブラック企業が多く存在する業界でした。私の友人は一定時間以上の残業代の支給はなく、時給換算をすると500円程の給与しかもらえていない状況もありました。また、職人気質の院長などで明らかにパワハラと認定されるような振る舞いをする人も珍しくありません（1年持たずに従業員が次々とうつ病などの体調不良を発症し辞めていく病院も見てきました）。以前はこのような状況はある種当たり前とされてきましたし、今もそのような病院は多く存在します。しかし、現在はブラック企業という呼称が市民権を得てきており、動物病院志望の学生や中途採用者でも福利厚生や職場環境を重視する傾向になり、労務管理の改善に取り組む病院も増えてきております。そもそも現在は動物病院等の臨床現場より公務

員や企業の研究室などへの就職や転職希望者が増加傾向にあります。公務員や一般企業とは福利厚生等の差が顕著なことが要因で人材不足の深刻化が進んでおり、対策も急務となっています。他にも業界全体のトレンドとしてはイオン等の大企業の子会社、法人化に伴う大規模な運営にシフトする企業もあり、やはり労務管理の徹底や福利厚生に力を入れる傾向も強まっています。また、資本力から高度医療と専門特化への展開や、電子カルテやリモート診療などのICT化などのデジタルトランスフォーメーションの流れも強くなっております。このような環境変化を受け、動物病院間の格差が如実になり、小規模な動物病院でも人材確保や定着のため業務改善や働き方改革に取り組む風潮が出てきており、従来の税理士や会計士に加えコンサルタントや社会保険労務士に依頼も増えていると感じております。実際は36協定の提出がされていなかったり等の基本的なところから、有給休暇の取得の義務化や残業時間の上限規制など直近の働き方改革関連法について、そもそもどこから取り組んでよいのかも分からない病院も多く、問い合わせは非常に増えております。その対応に加え、予防接種の時期など年間で繁忙期が分かれていることから、1年単位の変形労働時間とは相性がよく、就業規則の作成と合わせての導入は非常にご好評いただいています。

どの業界にも通ずることですが、時流や変化に対応していく取り組みを行う病院と、旧態依然のままの病院での格差が広がり、後者は淘汰されていく傾向にあります。

ペットの飼育数もバブル以降、大型犬は減少し小型犬や猫は増加など、トレンドはありますが総じて増加傾向にあるとされております。直近のコロナによる“おうち時間”の増加はペット数増加の後押しになるとも言われております。

動物病院の開業数は年間150～200院と増加傾向であるのに対して、廃業数も100～150院と言われ、多くの病院が開業している反面、同等相当の廃業もあります。動物病院は人の病院と比較すると開業資金はそこまで多く掛からず、家族間での継承もそこまで多くないのが要因とされています。新陳代謝の比較的激しい業界であり、そこで開業のための手続きやM&Aでの事業承継のサポートなどコンサルタントや社会保険労務士が活躍出来るケースも多くなっております。特に資金調達や補助金や助成金の支援の希望も高まっており、その分野を敬遠している税理士や社会保険労務士も多いのでビジネスチャンスは多いと感じております。

業種に特化するメリットと重要性

第一に高いサービスと安心の提供があります。業界に特化する分、知識や経験を蓄積する機会が増え、クライアントにより充実したサービスとそれに伴う安心感を与えることが出来ます。

第二にマーケティングの優位性を築く事が出来ます。「社会保険労務士・就業規則」で検索すると約430万件出てきますが、「社会保険労務士・就業規則・動物病院」で検索すると約30万件になり、当社のLP（ランディングページ）はトップ画面に表示されます。SEO対策等は特にしていない中でも十分な効果があり、合わせて“獣医学部を卒業した経験豊富な社会保険労務士”は就業規則の作成を検討されている動物病院にとっては選ばれる理由となり、他社への優位性が築けております。業界を特化する事で商機を逃してしまうという不安を持つ方もおられますが、可能な限り特化しその後に広げていく方が結果は多くの商機を得られると感じております。

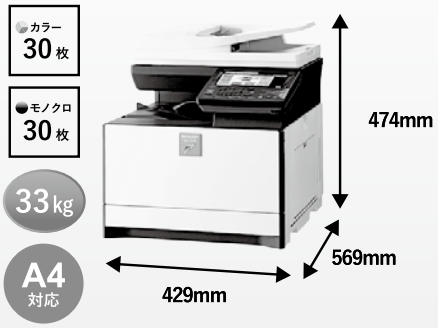
最後に業界に特化するにあたって一番大切なことは「想い」であると感じております。業界に特化した方が有利だから、ニッチな産業で儲かりそうだから、という理由で選ばれると多くは失敗すると思います。大切なのは業界の力になり良くしていきたいとの想いをもって貢献していく事だと思います。私は、ペットは無くてはならない存在で、獣医（看護師）という仕事は素晴らしいのに、環境のために報われず辞めてしまうことは間違っており、少しでも従業員が幸せになれる動物病院の運営に寄与したいとの想いを持っております。これを話すことによって共感した院長と良好な関係を築き、多くの依頼をいただいております。お金等を目的とした場合はすぐに見透かされてしまいます。これから業界に特化したサービスの展開を検討されている方も、きっかけはどのようなものであれ、その業界への熱い想いを持って臨んでいただくことが成功には大切だと思います。

A4卓上複合機 0円レンタル

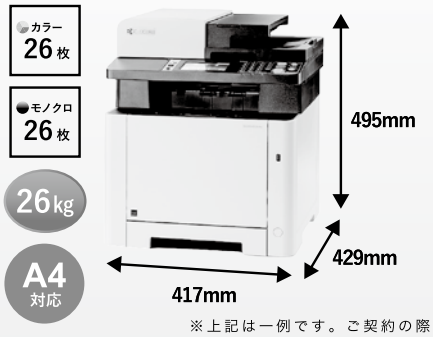
テレワークでの印刷課題を一挙解決！

自宅での仕事を
もっと便利に

❶ SHARP MX-C302W



❷ ECOSYS M5526cdw



- カラーコピー
- FAX
- カラープリント
- 両面印刷
- カラースキャナ

※上記は一例です。ご契約の際には、ご要望や環境に応じたモデルを選定致します。

コピーキ革命 3つの強み

POINT 01 本体料金が無料！

POINT 02 設置日から1年以降は解約金・撤去費無しでいつでも解約できる！

POINT 03 納品機械は最新モデルの中古品！

テレワーク推進キャンペーン開催中!!

幹事社労士 限定特典

通常 4,000円の保守料金が

今だけなんと 1,800円!

詳しくは同梱のチラシをご覧ください！

注意 ※FAX線・LANケーブル・用紙はお客様ご準備となります。※70kg以上の商品の為、フローリングに設置した際キャスター跡が残る場合があります。事前にタイルカーペットや厚みのある板をご用意ください。（ダンボールや養生マットでは耐久性が足らず後残りする可能性がございます。）※返却時には引取り希望日の2週間前までにお電話にてご連絡ください。※1年未満の早期解約時は違約金（4,000円（税別）× 残期間 ）が発生いたします。

COPY コピーキ革命

お申し込みは下記をご記入の上 こちらまで！

FAX 04-2903-6356

【お問合せ先】中小企業福祉事業団
東京都台東区松が谷1丁目3－5 JPR上野イーストビル2F
TEL：03-5806-0294

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、働き方改革宣言企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。

第三回「職場のソーシャルハラスメント」

1「ソーシャルハラスメント」とは

「ソーシャルハラスメント」（ソーハラ）は、職場の人間関係を背景に、ソーシャルメディアの利用を通じて行われる嫌がらせ（ハラスメント）の総称です。ソーシャルメディアの利用が年代を問わず普及・拡大し続ける中で、ソーハラが新たな労務リスクとなっています。

ソーハラの例として、Facebookのような承認制のソーシャルメディアの利用に関して、上司が部下に対して友達申請をすることが挙げられます。友達申請を承認すれば、投稿内容を見られたり、交友関係を知られたりして窮屈だと感じる一方で、承認を断ると職場の人間関係が悪くなるのではないかと、思い悩む社員は少なくありません。

このほか、ソーハラになりうる行為には、次のものがあります。

① 友達申請の承認等を強要する
② 「いいね!」やコメントを強要する
③ 全ての投稿に「いいね!」をつける
④ プライベートな投稿に仕事に絡むコメントをする
⑤ プライベートな投稿を職場で話題にしてからかう
⑥ 投稿写真をダウンロードして待ち受け画面に使う
⑦ 部下の友達に友達申請をする
⑧ メッセージ機能をつかって食事に誘う
⑨ 職場の人に見える状態でミスをした部下を非難する投稿をする

2 ソーシャルメディアの業務利用に伴う問題

最近は、FacebookやLINEを業務用連絡ツールとして利用するケースが増えています。しかし、プライベートで使用しているツールを業務にも利用することで、オンとオフの切り分けが曖昧になるだけでなく、「上司がソーシャルメディアを使って夜中や休日にも仕事の連絡をしてくるので、一日中気が休まらない」という声も聞かれます。特に、コロナ禍においてテレワークを導入する企業が増える中で、このような問題が起きやすくなっています。

ILO（国際労働機関）が2017年に公表した報告書では、「デジタル機器の使用は、ワークライフバランスの増進や通勤時間の短縮、生産性の向上などが見込める半面、長時間労働や過重労働、家庭生活への干渉をもたらす可能性がある」としています。この点に関して、フランスやイタリアでは、労働者に対して、勤務時間外の電話や電子メール等による業務連絡を完全に遮断する権利が法律により保障されており、世界的に関心を集めています。

3 企業のリスク

ソーハラは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに該当する可能性があります。ソーハラに悩む社員がいることを認識していながら、企業としてこれを放置すれば、法律に基づくハラスメント防止措置義務や、雇用契約に基づく職場環境調整義務、快適な職場環境形成措置義務などに反するとして、コンプライアンス違反を問われることにもなりかねません。

そして、ソーハラは、職場の人間関係を悪化させるだけでなく、社員に精神的ストレスを与え、メンタルヘルス不全を誘発し、やがて職場全体の業務効率や生産性の低下へとつながっていきます。さらに、ソーハラが社内で起きていることが外部に知れ渡れば、企業に対する社会的評価や信用に悪影響が生じることになります。

4 ソーハラ対策のポイント

企業がソーハラ防止に積極的に取り組むことは、労務リスクマネジメントの観点からも大事なことです。

企業によるソーハラ防止対策には、次のものがあります。

① ソーシャルメディアポリシーを作成して、ソーシャルメディアの利用方針を明確にする。
② 業務用の連絡ツールを導入する。
③ 就業規則やハラスメント防止規程にソーハラを禁止する旨を明記し、違反行為に対して厳正に対処する。
④ 相談窓口を設置する。
⑤ 研修を実施して、社員のソーシャルメディアリテラシーの向上を図る。
⑥ ソーハラを発生させないための心得を周知する。

【ソーハラを発生させないための心得】

加害者にならないための心得	被害者にならないための心得
① 友達申請をする際は、事前に相手の意向を確認し、強要しない ② 相手の利用方針を尊重する ③ 職場の上下関係を持ち込まない ④ むやみに相手のプライバシーに立ち入らない ⑤ 仕事とプライベートを分ける	① 自身のソーシャルメディアの利用についてのスタンスを明確にする ② 友達申請を断るときは「仕事外の人としか友達にならないと決めています」などとさりげなく伝える ③ 職場の人に見られたくない投稿は公開範囲を変える ④ プライバシー機能を上手に利用する

（つづく）

第27回

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本をご紹介いたします。

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。

～労働関係は小休止の3年通常国会～

2021年1月21日刊行「労働新聞」メールマガジン　No.422　より

令和3年の通常国会がスタートしました。しかし大変残念ですが労働法制度改正案は例年になく少なく寂しい限りです。もっとも、前安倍政権から始まった働き方改革で制度改正が強力に進められてきました。今年の通常国会は一旦その勢いを緩めて小休止といったところでしょうか。

厚生労働省を取り巻く環境は新型コロナウイルス感染症によって厳しい状況にあり労働法にまで手をつけることができなかったという感じです。労働関係の審議会にかけられた多くの案件といえば、押印廃止を内容とする省令改正などで事務手続き上のものです。

解雇者や解雇見込みが累計8万人を超えました。感染防止に向け法改正よりテレワーク拡大対策や雇用調整助成金対応などを重視しているものと思われます。

その中で、労働法制度改正として指摘されているのは育児・介護休業法です。「週刊労働新聞」でもすでに概略をご紹介致しましたが、改めて主な改正点をあげれば、男性の育児休業取得促進策の創設です。

実際に男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな休業の仕組みを設けるとしています。取得対象期間は子の出生後8週間とし、取得可能日数は、年次有給休暇が年間最長20労働日であることなどを参考に4週間とするようです。

労働者本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、育児休業制度を個別に周知し、取得の働きかけを事業主に義務付けることを新たに盛り込みます。スムーズに成立するでしょう。

今回は、労働法制度改正としてはこれぐらいで精一杯です。

また、そろそろ厚労省の組織改編を行うべき時期に近付いているような気がします。他の省庁に比べても膨大な仕事量をこなさざるを得ない状況となっていますので、結果的にパンデミック対策がうまくいってません。まず再分割して負担の軽減と専門化の追求をすべきです。1人の大臣で医療も年金も労働もは、どう考えてもダメです。政権の決断に期待したいと思います。

～試用期間延長による自殺労災は厳しい判決?～

2020年12月3日刊行「労働新聞」メールマガジン　No.416　より

札幌地裁の札幌東労基署長事件判決（労働新聞12月7日号3面に詳細）は、使用者にとってはなかなか厳しいものでした。病院に従事していた看護師の自殺と試用期間延長や患者からの苦情などの心理的負荷との間に相当因果関係を認めて、不支給処分を取り消しました。

この看護師は、もともと「きつ音」を有し、病院側でも特別な研修を行うなど、相当な苦労を伴って、成長させようとしていた経緯があります。その対応は、決して差別的、威圧的なものではなく、本来業務をうまく遂行できるようになることを目的としたものでした。その姿勢は、決して不当ではないと思います。

最大の問題は、試用期間の延長が心理的負荷「中」とされ、さらに患者から苦情を受けていたことについて、同じく心理的負荷「中」とされ、全体として、この看護師に精神障害を発病させる程度の強度と認定されてしまいました。業務に内在する危険が具現化したと判断されたのです。

しかし、使用者の立場に立つと、納得がいかないでしょう。病院では、3カ月の試用期間中の人事評価で、3段階の最低評価「1」を一つでも取ると本採用にできない仕組みとなっていました。この看護師は仕事の速さについて「1」と評価されました。

このため病院内で相談した結果、試用期間を1カ月延長することになりました。併せて、看護師に対する成長への支援は引き続き行なっていくことを決めたのです。企業経営を長く行っていれば、試用期間後本採用すべきかどうか迷う労働者が少なくないと思います。その際、すぐに本採用拒否、つまり解雇するか、あるいは試用期間を延長して成長を見守るか、どちらかになると思います。

今回の事案では、「長い目で見ていこう」と、看護師側に立った対応をしたと考えられます。しかしこれが裏目に出て、心理的負荷を与えてしまったと認定されてしまいました。

どんな人事評価結果が出ても試用期間後に本採用しなければならないことになれば、採用自体を慎重にして、事実上採用を絞るしかなくなります。全体として、それで良いとは思えません。

～デリバリーサービスの労災に注目を…～

2020年11月26日刊行「労働新聞」メールマガジン　No.415　より

バイクなどを利用したデリバリーサービスの交通事故が、厚生労働省内で問題視され始めました。2019年に飲食店において発生した休業4日以上の労働災害のうち、デリバリーサービス中の交通事故と思われる114件の事故を分析した結果、原動機付自転車によるものが多数を占めていました。当然にして、若者の被災が多く、10歳代が2割、20歳代が4割、30歳代が1割です。ただし、40歳代も2割となっています。

一般報道によりますと、配達代行サービスA社の運営会社と宅配契約を交わしている店舗は、今年2月中旬の1万7000店舗から、新型コロナウイルス感染症拡大が始まったその後1カ月で3000店舗増え、3月末に2万店舗に増えたとしています。

A社労働組合には配達員が事故に遭ったという報告が、1～3月にかけて全国でおよそ30件あり、死亡事故も起きていたということです。東京都内交差点で、配達員の21歳の大学生が自転車で走っていたところ、左から来た軽乗用車と衝突し死亡しました。

厚労省が注意を呼び掛けているのは、スマホ見ながら運転の禁止です。注文客への経路を確認しながら運転している配達員の姿をよく目の当たりにしますが、いつ事故に遭っても不思議ではない状況といえるでしょう。

とくに、上記統計のように被災者は10～20歳代で約6割という若者が中心となっているため、深刻といえます。事故防止のための注意点としては、スマホ見ながら運転禁止のほか、信号遵守と交差点での一時停止・安全確認、左側通行厳守、ヘルメットをかぶりあごひもを締める、運行前および定期的な点検・整備の実施を呼び掛けています。

そもそも、ここのところ自転車関連事故割合が増加傾向にあります。警察庁の統計では、令和元年中の自転車関連事故の件数は、8万473件で前年より5168件減少しましたが、全交通事故に占める構成比は約20%で少しずつ上昇しています。

新型コロナウイルス感染症の拡大に沿って、また新たな課題が浮上してきたようです。このままデリバリーサービス配達員の労災が増加していくと、若者を守るという視点からも、もっと厳しい対策が必要となっていくのではないでしょうか。

※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。

労働新聞をご購読いただくと、こんなサービスが受けられます！

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（タカハシ）
〒173-0022　東京都板橋区仲町29-9
☎ 03(3956)7171　FAX03(3956)7173
mail: takahashi@rodo.co.jp
※弊社サイト（https://www.rodo.co.jp/privacy）に記載の個人情報の取扱方法についてご同意のうえお申込下さい。

MKSYSTEM
Professional Internet Solution System

社労夢ユーザーへの現場取材
「社労夢」（社労夢シリーズ製品・サービス）をもっと深く知りたい

社会保険労務士法人エール
代表社員　鎌倉　珠美　先生

『社労夢』のデータを最大限活用！より良い組織にするための提案ができる事務所に。

中企団職員：先生の事務所についてお聞かせください。

鎌倉先生：事務所の人数は代表2名含めて24人、お客様の規模は40～100名位までの企業を中心に、数名規模から千名の企業まで幅広く対応しています。業務は、労務相談、手続、給与計算、制度設計、就業規則作成などを中心とするほか、弁護士と連携し労働審判などにも対応しています。また、採用支援、労務監査、ホワイトマーク取得やアンガーマネジメント、チームビルディングなど、お客様に求められるサービスであれば、提供していこうというスタンスですので、業務の幅は広がっていますね。顧問先の商品やサービスを応援したり、ご紹介したり、お客様同士をつなぐこともしています。

中企団職員：幅広く企業支援しているのですね。Facebookでもお客様のサービスのご紹介をいくつも拝見しました。

鎌倉先生：お客様のサービスをご紹介するだけでなく、弊社で導入しているものもありますよ。例えば事務所に置いているこのロボットはお客様が輸入しているロボットなんです。在宅勤務時でもスマートフォンで事務所のロボットを遠隔操作して、事務所の中を歩き回り、メンバーに自由に話しかけることができます。在宅勤務だと事務所内の様子がわからないという声があり、主体的にコミュニケーションがとれるように導入したものです。私たちが困っていることは顧問先も同じように困っていることだと思いますので、私たちがまず色々と試してみることで、提案できることの幅を広げています。
（事務所のロボットの動画はこちらから→）

中企団職員：社労士の分野に限らず、色々と試して顧問先にもご提案しているのは素晴らしいですね。

鎌倉先生：社内にとどまらず、新しいことに触れて、少しでも取り入れられるものがあればと考えています。事務所のメンバーでHRTechの展示会を見てきたり、先進的な事務所に視察に行ったりと、社員には直接、新しいことに楽しく触れてもらう機会をもってもらいます。学ぶときは社外の一流の講師から直接教わることを大切にしています。先日、RPAで『社労夢』を動かしている事務所にお伺いし、ロボットが数人分の業務をこなすのを見てきたメンバーは、帰社後すぐに社内でRPA導入に動いてくれました。メンバーが新しい風に触れたり、感じ取れたりする場があれば、変化への対応力も上がります。

『社労夢』のクラウド機能を活用、お客様も自社も災害に負けない取り組みを進める。

中企団職員：『社労夢』自体はいつ導入なさったのですか。

鎌倉先生：『社労夢』は法人化した15年前にパッケージ版を導入し、その後『社労夢ハウス』に移行しました。『ネットde就業』や『ネットde賃金』『ネットde明細』も活用しています。
『ネットde明細』は新型コロナウイルス感染症の影響で、とても引き合いが多くなりました。在宅勤務や出勤できない事態が起きて、ご要望をいただき、顧問先企業からご好評いただいています。
『ネットde就業』から『ネットde明細』までワンストップでデータが流れていくのは、お客様にも社労士事務所にもメリットですね。あとは『ネットde就業』のスマホ対応については改善をお願いしたいところです。より喜ばれると思います。

お客様とのやり取りには以前から『社労夢』のクラウドの機能を使っていましたが、自社内ではそこまでクラウドのメリットを活かしきれていませんでした。しかし今回、感染症対応として在宅勤務で『社労夢』を活用することになり、本当に助けられました。妊娠しているメンバーは、感染拡大している状況下では長期間出勤できませんでしたが、支障なく、自宅でしっかり活躍してくれました。

中企団職員：『ネットde就業』を使っていてお客様の感触はいかがですか。

鎌倉先生：「働き方改革」で労働時間や有給休暇の管理が重要になりましたが、常にお客様と同じ情報を当社でも見られますので、安心感を持っていただいていると思います。タイムカードのコピーをもらう必要もなく、画面を見れば長時間労働の部署もわかります。給与計算の際に、労務管理面のアドバイスもできますので、顧問としての役割を果たしやすくなりました。

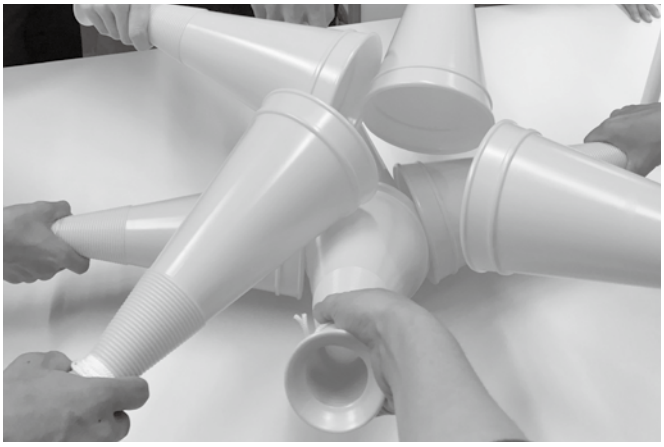
『社労夢』に蓄積されたデータを活用し、積極的な情報提供・提案に活用。

中企団職員：長時間労働と分かったら、何かアプローチをするのですか。

鎌倉先生：長時間労働に限らず、データを見てアプローチできるところを見つけ、お客様にこちらからご案内しています。『社労夢』には、入退社、勤続年数、年齢、家族構成、労働時間、給与まで様々なデータが蓄積されていますよね。この宝の山であるデータを『社労夢』に預けていただいているからこそ、提案できる多くのことがあります。例えば、顧問先の社長に「離職率は直近5年ではこのようになっています」「人件費はこう推移しています」「直近5年で平均年齢はこんなに上がっています」「今後5年間の定年退職者は○人です」と話ができると、説得力がありますよね。年収の高い順に社員を並べ替えて「社長の思う貢献度の順番とこの年収順は合っていますか?」といった話から、「賃金を見直したい」「同一労働同一賃金について考えたい」という話になったりもします。
こうして組織の改善をしたり、働き方改革につなげたり、経営の指標となる数字として活用いただくことで「わが社の課題を本当によく分かってくれていて、頼りになる」というお声をいただくことにつながります。
また、コロナ禍で様々なご相談がありますが、ヒアリングの上でも、事前にデータから想定できることは多くあります。仮説をたて、社長に適切な助言をすることができますし、未然に手を打てることもありますから、社労夢のデータは生命線です。
欲を言えば、様々な分析が、ボタン一つで簡単にアウトプットできる機能があると嬉しいですね。新社労夢の今後に期待したいと思います。

中企団職員：最後に、今後事務所をどのように展開していきたいとお考えでしょうか。

鎌倉先生：いま経営を考えたときに、人事労務分野に関するお客様の要望の幅は広がっていると感じています。人に関する様々な課題について、社労士に頼めばその広い範囲をワンストップで網羅できるという事務所を目指したい。自社のことを誰よりもわかってくれていて、経営の話もでき、人事労務周りのよろず相談、人に関する課題を、組織として解消できる事務所があれば価値だと思うんですよね。だから社労士業務を狭くとらえずに、組織をよくすること・人事労務周りの課題についてもっと幅広く対応できる事務所でありたいと思っています。それには、事務所のメンバーの個性やとんがりを活かして、メンバーがイキイキ働ける事務所にしたい。
「“働く”を“楽しく”して、人も、会社も、地域も元気に!」が私たちの掲げているビジョンです。お客様にエールをおくるには、まず自分たちの組織が元気であること。多様性を受け入れ、とんがりを持ったメンバーを増やし、社外の方とも連携しながら、ユニークさを忘れず、お客様の組織をより良くする支援ができる体制を強化していきたいですね。



取材:2020年12月

社会保険労務士法人エール　（神奈川県）

代表社員 **特定社会保険労務士　鎌倉　珠美**　　職　員 24名

ホームページ https://www.sr-yell.com/

1998年創業。2005年に法人化。能力を最大限発揮してもらえる雇用環境と人事のしくみを整えていくことを大切にし、「真に会社のためになる解決は何か？」という視点から、解決策を親身に考えるパートナーであるべく、広範な企業サポートを行う。

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/

第 82 回

顧問先を増やそう！

東京都　岸本　貴久　氏
BSP 社会保険労務士法人

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。

BSP社会保険労務士法人の代表、岸本と申します。開業して4期目が終わったところです。お陰様で、営業利益も右肩上がり、従業員数も10名を超えることとなりました。是非、多くの社会保険労務士のご参考にしていただきたく、若輩ながら当社の考えの一部を述べさせていただきます。

「三方よし」の哲学

私の、社会保険労務士としての強みは、雇用関係助成金です。とはいえ、ネット上でよく見る「助成金○千万円取得！！受給率○○%、助成金専門の社労士です！」といった、単なる「助成金屋」を目指しているわけではありません。助成金にこだわるのは、近江商人の「三方よし」が確保できるからです。

「助成金を最大活用し、企業の健全な労務管理と経営の発展に寄与する。」というのが、当社の経営理念の一つです。目的はあくまで労務改善であり、その手段としての助成金です。決して逆になってはいけません。当社は、顧客が抱える労務課題を解決し顧問料をいただく、顧客は、かかった費用を国から助成される、国は、その時々における政策課題を民間活力の活用により解決する、ここに「三方よし」が成り立ちます。

「助成金を最大活用し、雇用の促進と維持、若年世代の育成に努める。」というのも、当社経営理念の一つです。最近では、ギグワークと称して、経営者の雇用リスクからの逃避が潮流となりつつあります。「業務委託契約」という言葉を労働法の規制から逃れる魔法の言葉のように濫用する経営者もみられます。しかし、私たちは社会保険労務士という立場上、雇用リスクから逃れるわけにはいきません。全企業のフロントとして、雇用リスクに立ち向かい、よりよい雇用の在り方を目指し続けるべきです。

そこで、当社は雇用にも「三方よし」を持ち込んでいます。当社は、社労士を志望する若く有為な人材に徹底的な育成を行う、その育成費は国からの助成で賄う、国は長期的なGDP底上げ策としての人材育成への行政誘導を達成する、という3者で成り立ちます。

古今東西、一人勝ちが長く続くことはありません。お互いにいかにパイを分け合うか、パイを大きくしていくか、それが次の営業戦略に続きます。

認定マーク取得による様々な効果を利用して

当社の営業スタイルは、ネットを中心とした空中戦と、紹介をつなげる地上戦の両立ですが、最近はネットに重点を置いています。それも王道のコンテンツSEOです。リスティング広告は短期戦には向いていますが、今後の長い道のりを考えれば、地道にホームページコンテンツを充実させ、絶えず顧客からの問い合わせを確保することが、事務所存続のためには重要なことと思っています。

その中で一つご紹介したいのは、公的機関の認定マークの取得です。被リンクが、昨今のSEOにどれだけの影響を及ぼすか不明な点もありますが、各省庁、都道府県、独立行政法人等からの被リンクはやはり有効かと思っています。社会保険労務士法人としては初めて、厚生労働省の安全衛生優良企業認定マークを取得しました。また、経済産業省の健康経営優良企業法人、ほかスポーツ庁や東京都などから、多くの認定を取得しました。当然、国が推奨していることを自社で実施することで従業員の安全や健康を守ることにつなげるとともに、その取り組みを顧客にアドバイスしていくといった、サイクルも実施しています。

いまこれからの方向性について

「顧客満足」は当然のことです。当社は、P･F･ドラッカーの理念に基づき、「顧客の創造」、つまりは新しい価値の実現に向けて活動を行っています。従業員からも、その者の持つ強み＝価値をいかに引き出すかが求められています。すべての実践は、顧客へと還元しています。

新しい試みとしては、「特定技能外国人」の受け入れとサポートへの新規事業を計画しています。人口減少が避けられないことは、40～50年前から言われてきました。移民国家は現実課題です。奴隷のような存在として連れてくるのではなく、諸国民の人権を重視した移民支援の先駆となることを目指しています。

時代は猛スピードで変わっていきます。その中でいかに価値を創造し続けられるか、そして、不況時には、雇用調整助成金をはじめとした緊急時の支援策を、好況時には優秀な労働者の積極的な活用を、「近江商人の十訓」の最後、「商売には好況、不況はない、いずれにしても儲けねばならぬ。」この言葉をもって締めさせていただきます。

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)「ビジネスリポートダウンロードサービス」 広告宣伝「ナレッジストア」

3 確認・広告宣伝「社労士サーチ.com」 告知(コミュニケーション)「簡易版事務所案内」

2 出会い～きっかけ
「らくらく診断シリーズ」「助成金ガイドブック」「ハガキDMひな形提供」「業務PR用チラシ」

1 スキルアップ
「中企団特別研修会無料化」「中企団定期研修会 DVD」「労働新聞 デジタル版」

高度化事業コンテンツは、様々なステージごとにご利用いただけるよう計算されて作られております。"**知識を高度化**"させ、"**営業力を高度化**"させ、"**サービス力を高度化**"させる、それを実現させるのが高度化事業コンテンツなのです。

少ない負担で大きな効果を実現!!

幹事社労士高度化事業にご協賛いただけると、
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

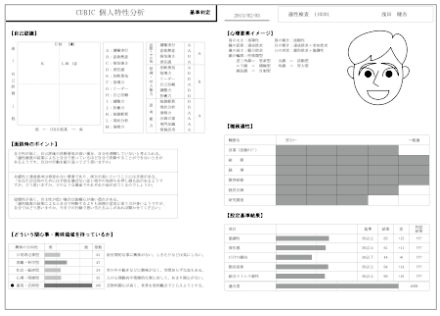
「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

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

企業の採用シーンに最適!!
人材・組織診断システム ＣＵＢＩＣを活用してみませんか!?



CUBICには、次の**３つの特徴**があります!!

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

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

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

顧客へのサービスアイテムの強化にぜひご活用ください!!

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

第53回

法令改正最前線

社会保険労務士法人LEC
社会保険労務士　滝　則茂　氏

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。

全世代型社会保障改革の方針

今回は、昨年の12月15日に政府から公表された「全世代型社会保障改革の方針」について、そのポイントを紹介します。

1. 打ち出された方針の項目

「少子化対策」、「医療」について、以下の項目に関する方針が打ち出されました。

<少子化対策>
・不妊治療への保険適用等
・待機児童の解消
・男性の育児休業の取得促進
<医療>
・医療供給体制の改革
・後期高齢者の自己負担割合の在り方
・大病院への患者集中を防ぎかかりつけ医機能の強化を図るための定額負担の拡大

本稿では、「不妊治療への保険適用等」、「男性の育児休業の取得促進」、「後期高齢者の自己負担割合の在り方」について、打ち出された方針の内容とその実現に向けてのプロセスを紹介します。

2. 不妊治療への保険適用等

現在、不妊治療に関しては、その原因が「疾病」に該当しない限り、医療保険の適用は認められません。そのため、多くの方は、不妊治療を受けるために高額の費用がかかっています。助成金が制度化されていますが、要件や金額について、必ずしも十分なものとはいえません。

このような現状を改善すべく、「不妊治療への保険適用を早急に実現する」との方針が明記され、具体的には、「令和3年度中に詳細を決定し、令和4年度当初から保険適用を実施する」としています。また、保険適用までの間のつなぎの措置としては、「現行の不妊治療の助成制度について、所得制限の撤廃や助成額の増額等、対象拡大を前提に大幅な拡充を行い、経済的負担の軽減を図る」としています。

このテーマについては、内閣の目玉政策の一つですから、今年中に法改正（健康保険法等の改正）が実現し、来年4月から施行される可能性が高いものと思われます。

3. 男性の育児休業の取得促進

実は、このテーマに関しては、前回も本稿で取り上げています。今回打ち出された政府の方針においては、今年度から男性国家公務員に1か月以上の育児休業等の取得を求めていることを踏まえ、「民間企業でも男性の育児休業の取得を促進する」としています。具体的には、「出産直後の休業の取得を促進する新たな枠組み」の導入、「本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置」の事業主への義務付け等につき検討するとしています。そして、今後の法改正に向けたプロセスとして、「労働政策審議会において結論を取りまとめ、令和3年の通常国会に必要な法案の提出を図る」との方針が示されています。

4. 後期高齢者の自己負担の在り方

現在、後期高齢者の医療費自己負担は、原則1割（現役並み所得者は3割）ですが、本方針では、「後期高齢者支援金の負担を軽減し、若い世代の保険料負担の上昇を少しでも減らしていく」ことが最も重要な課題であるが、「その場合にあっても、何よりも優先すべきは、有病率の高い高齢者に必要な医療が確保されること」であるとの認識の下、この自己負担割合を見直すとされています。すなわち、「後期高齢者（現役並み所得者を除く）であっても課税所得が28万円以上かつ年収200万円以上（単独世帯の場合。複数世帯の場合は、後期高齢者の年収合計が320万円以上）の方に限ってその医療費の窓口負担割合を2割」とするとの方針が示されています。そして、この改革の施行時期については、「令和4年度後半までの間で政令で定める」とし、「令和3年の通常国会に必要な法案の提出を図る」としています。

資格の学校『LEC 東京リーガルマインド』資格講座割引受講のご案内

幹事社労士およびその職員の方は、資格の学校『LEC東京リーガルマインド』が扱う通学・通信講座を一般価格より20%割引の特別価格にてお申込みいただけます!（一部の講座除く）ぜひご活用ください!
※お申込み方法は、中企団ホームページにログイン後「業務提携先サービスの利用方法、手数料」のページをご覧ください。

第 11 回

今、伝えたい法改正情報

社会保険労務士法人　法改正研究所
社会保険労務士　加藤　正紀　氏

世の中の変化が加速するにつれ、法改正の頻度も高くなります。法令順守の観点から、事前に対応することが求められますが、施行規則や通達など具体的な運用の詳細は施行日直前に公表されることも少なくなく、頻繁な法改正に対し事前に準備して完璧に対処していくことは困難なこともあるでしょう。
そこで本コーナーでは、施行日を迎えた法改正について、最新の情報を整理してお伝えいたします。法改正対応への確認・復習としてお役立てください。

介護休暇・子の看護休暇の時間単位取得

1日単位と半日単位による取得が認められていた介護休暇と子の看護休暇について、時間単位の取得が可能となる改正が行われました。

改正の背景

介護保険の手続や対象家族の通院への付き添いなど日常的な介護のニーズに対応するためのものという位置づけの介護休暇ですが、認知症介護の場合の突発的な対応やケアマネジャーとの打ち合わせの時間などは半日までをも必要としない場合も多く、さらなる小刻みの取得ができるよう検討が行われました。

時間単位での取得を可能とする改正が行われることとなったのは、働きながら介護をすることをより容易に、当たり前にすることにより介護離職を防ぐというメッセージと受け止めることができるでしょう。

子の看護休暇は介護休暇と法律上ほぼ同じ構造を持っており、同様の小刻みな取得のニーズに対応するため、同時に改正されることとなりました。

改正の概要

改正内容をまとめると、下表のとおりとなります。

	改正前	改正後
1日単位	労使協定を締結することにより除外できる者を除き取得可	（改正なし）
半日単位	1日所定労働時間が4時間以下の者及び労使協定を締結することにより除外できる者を除き取得可	※法律上の制度としてはなくなるが、任意の制度として残る場合あり
時間単位	－	新設 （労使協定を締結することにより除外できる者を除き取得可）

介護休暇と子の看護休暇には、「1日単位の取得」と「1日未満の単位の取得」があります。今回の改正では、「1日単位の取得」について改正はなく、「1日未満単位の取得」の具体的な内容が、半日単位がなくなって時間単位になるというものです。半日単位という制度は、法律上はなくなるものの任意の制度として残さざるを得ないケースも考えられますが、この点については後述します。

取得の申出があっても拒むことができる者

介護休暇と子の看護休暇には、取得の申出があった場合に、法律上当然に拒むことができる者と、あらかじめ労使協定を締結することにより拒むことができるようになる者とがあります。

法律上当然に拒むことができる者

日雇い従業員は介護休暇と子の看護休暇を取得することができません。

半日単位については1日の所定労働時間が4時間以下の者を除外することができましたが、時間単位については、このような規定がありません。例えば1日の所定労働時間が4時間の従業員が2時間の取得を申し出た場合、これを認めなければならないということです。

労使協定により適用除外できる者

労使協定を締結することにより適用除外できる者については、個々の従業員の雇用形態によるものと、従事する業務によるものがあります。

		1日単位	半日単位	時間単位
雇用形態によるもの	雇用期間	入社6か月未満の従業員		
	1週間の所定労働日数	2日以下の従業員		
従事する業務によるもの	業務の実施体制に照らして取得が困難な業務		半日単位での取得が困難と認められる業務	時間単位での取得が困難と認められる業務

業務の実施体制に照らして取得が困難な業務

指針（※）に例示されている業務は、①国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等、②長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、③流れ作業方式や交替制勤務による業務ですが、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務にただちに該当するものではない、とされている点は半日単位と時間単位とで変更がありません。

しかし、半日単位での取得は可能だったが、時間単位での取得については困難という業務もあるかもしれません。この場合、労使協定を締結することにより時間単位の取得を適用除外すると、1日単位での取得しかできないこととなり、不利益な労働条件の変更となりますので、半日単位での取得を任意の制度として残すといった考慮が必要になる可能性もあるでしょう。

一方で、労使協定を締結することにより半日単位で取得することができない業務を定めていた場合に、時間単位の取得についても適用除外とする際には、時間単位での取得が困難と認められるか否かを改めて検討のうえ、労使協定を締結し直す必要があります。

施行日

2021年1月1日の施行です。

※子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

～働き方の変化をもたらす技術～ AI・RPA 入門

第３回 『RPAの種類と特徴』

中小企業診断士　米倉　早織　氏

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･2回では、AIの歴史と種類、及び業務の代替について解説しました。今回は、業務の代替という意味で近年注目されているRPAについて、その種類と特徴について解説します。前回の最後に説明した通り、AIと呼ばれるものは非常に多くの分野で使われ始めています。RPAも非常に多くの分野で導入され、多くの成果を上げており、それをAI導入と呼ぶ場合もあるようです。

2. RPAの特徴

⑴RPAの導入効果

RPA導入による3大効果を以下に示します。

①処理時間が非常に速い。疲れを知らず、24時間働ける。

②ミスがない。指示された通りに正確に業務をこなせる。

③作業者のストレスを軽減。定型的で定期的に行われる大量の作業から、人間を解放する。

①については、後述しますが、筆者の経験からすると90%前後の時間が削減できます。また、RPAに夜中に作業をさせて朝になったら全て完了している、という使い方もされています。

②については、通常のソフトウェアにおけるプログラムに相当する、業務をそのまま置き換えたシナリオというフロー図を作成して、それに沿って実行するので、フロー通りの正確な業務遂行をしてくれます。

③については、実際にシナリオを提供して使って頂いた方にヒアリングした結果、使う前はそれほど期待していなかったが、使ってみると単純な大量の作業をしなくてよいのでイライラ感もなくなり、ストレスが低減したという声を聞いています。他作業に思考を回したり、在宅勤務で突然の家庭内の業務が発生した時も、精神的に対処がし易くなったりしたとのことでした。

⑵RPAの導入で効果が上がり易い業務

RPAは、以下のような業務において効果が上がり易いと言えます。

①情報が電子化されている業務（Excel、Word、社内システム等）

②定型的な業務

③定期的に発生する業務

④人間の判断で都度変わるものでなく、ルールが明確な業務

特に、上記のような業務が大量にある場合は、その導入効果は

【表1】

RPA（開発会社）	主な導入企業	製品種類（価格は年間利用料）	特徴
WinActor（NTTアドバンステクノロジ）	ヤフー、パソナ、楽天カード、みずほフィナンシャルグループ、三井物産、三重県伊賀市、オカムラ、J.フロントリテイリング等、4,800社(2020/3)	フル機能版（製作と実行）90.8万円から デスクトップの実行環境版24.8万円（保守料込）等	･完全日本語対応。英語版もある。 ･MS Office、ERP、OCR、個別システム、共同利用システム等、Windows端末で利用する殆どのソフトウェアに対応 ･多数のWinActorを管理する「WinDirector」を用意
UiPath（UiPath(米国)(ルーマニア創業)）	三井住友銀行、伊藤忠商事、YKK、茨城県庁等、1,400社以上（2020/12）	**有償ライセンス** UiPath Studio（製作）約30～60万円 UiPath Robot（実行）約15～75万円 UiPath Orchestrator約250万円 **エンタープライズ用評価版**：無償、60日間限定 **UiPathCommunityEdition**：個人ユーザ、学生、教育機関、非営利団体、小規模事業者（*）（5台まで）は無償	･ユーザが業務自動化に取り組むサイクルを「計画」「開発」「管理」「実行」「協働」「測定」の各段階に分類し、それら全ての段階をサポートできる製品ラインアップを完備。（他には無い最大の特徴） ･高度機能を備えた「UiPath Studio」の他、専門知識不要で簡便に操作できる「UiPath StudioX」を用意 ･「UiPath Orchestrator」は多数のロボット管理ツール
BizRobo!（RPAテクノロジーズ）	大和ハウス、日本生命、アルヒ、三菱重工業、西友、経済産業省等、1,560社、10万ロボット超	BizRobo! Basic(ロボット実行数無制限)720万円 BizRobo! Lite(同時稼働ロボット1台)120万円 BizRobo! Lite+(同2台)180万円 BizRobo! mini(デスクトップ特化型)90万円 ユーザアカウント単位課金	･日本語トレーニングコンテンツ充実 ･インフラの運用管理不要（BizRobo! DX Cloud） ･初期費用を抑えたデスクトップ型だが大規模運用に適したサーバー型ツールへの移行も容易（BizRobo! mini）
Blue Prism（英国Blue Prism）	荏原製作所、双日、ニコン、日本航空等 （日本企業での導入数は非公開（2020/11））	･ロボット並列実行数1当たり138万円(サポート込) ･テストや開発環境など本番環境以外は課金されず、開発･運用端末も課金対象外。管理用のオプション課金無し	･統合RPA管理：エンタープライズ水準の運用管理･監査･セキュリティ機能標準装備。開発･運用･監査全履歴を暗号化して保存、詳細アクセス権制御 ･高い投資対効果：開発･テスト環境への課金なし、フローチャートによる可視化で開発容易、個別作業と一連の手順を分けて開発する⇒再利用性高い ･デジタル変革促進：ドラッグ&ドロップでAI連携可。連携部品(AI-OCRなど)は専用APストアからDL

出所：各社ホームページの記述（2020年12月現在）を基に作成

(*)UiPath欄における「小規模事業者」は、①端末数（物理又は仮想マシン）又はユーザ数が250台未満、②年間売り上げが100万ドル未満の事業者を指す

非常に大きなものになります。今後は、非定型的な業務においてAIにその処理を行わせ、RPAと組み合わせてより効率的な業務実施が可能となると期待されています。

⑶難しくないRPAの導入

RPAの作成、つまりシナリオの作成においては、プログラミングの知識は不要で、マウスやキーボード操作を自動記録してフロー図が出来たり、そこに新たなフローの箱を追加したり、まさに手書きでフロー図を作る感覚で作成する事が出来ます。これまでソフトウェアを作成したことが無い人や、定型的な大量の業務処理で日々時間を費やされている人でも、作成に取り組みやすいという大きな特徴があります。

3. 主なRPAの特徴

⑴主なRPAの特徴、導入企業

ここでは代表的なRPAを4種類選定し、表に纏めました。【表1】

NTTの研究所で作成され、NTTグループで使われて来たWinActorは、国内RPAシェアの70%以上を占めると言われています。

UiPathは、国内大手企業におけるRPAブランド別浸透率が2019年の調査で第1位となっています。(出所:「RPA国内利用動向調査 2020」、MM総研、2020/1/27)

また、シナリオ作成画面を比較しましたが、WinActorの画面が(特に初心者には)分かり易いと思います。

4. WinActorの特徴と導入効果、導入事例

⑴特徴

①MS Office、ERP、OCR、個別システム、共同利用システム等、Windows端末で利用する殆どのソフトウェアに対応
②端末でソフトウェアを操作する人の、マウスやキー入力を監視・自動記録する機能があり、それを自動的にフローとして表示する
③上記で作成したフローに、追加の機能(ライブラリーという)を画面上でドラッグ&ドロップで追加してフローチャートを作成できる。ライブラリーはWord関連、Excel関連など、400種類以上ある
④フローチャートを作成したらすぐに実行ができ、実行時間も表示される。動作停止時は、停止した個所(ノードというフローを構成する箱)の色が変わり、また動作ログも表示される
⑤フローチャートの追加、修正が行いやすい
⑥フローチャートに、付箋紙的に説明書きが出来、これがそのまま保守マニュアルとして使える
⑦国産であるため、質問対応等が迅速で分かり易い
⑧WInActorシナリオが100個等、たくさんある場合にそれを管理するWinDirectorを備える。また、画面OCR機能がオプションとしてあり、他のRPAよりも優れている模様

⑵導入効果の例(稼働削減率)

以下に、実際に筆者が作成した社内業務のシナリオの例と導入効果(稼働削減率)を示します。

稼働削減率は、連携するシステムのレスポンス時間、ネットワークの混み具合、利用する端末やサーバーの性能により左右されますので、大凡の目安と思ってください。

	業務内容	稼働削減率
1	Windows AP以外のシステムから帳票を取得し、フォルダに格納	70%
2	回答者の記述したシート(Excel)40枚の集計表の作成	95%
3	会議室予約後、遠方部署における会議室予約依頼メールを作成。返信を受けて、両者の会議室が確定したことを確認、関係者全員に送る会議案内メールを作成	92%
4	表Aに記載されたコードを基に表Bを検索、当該コードに紐づくデータを抽出して、表Aに追記	83%
5	名刺の発注決裁文書を作成し、決裁依頼。決裁完了後、発注メールを作成	91%
6	異動に伴う備品管理簿のメンテナンス	98%

⑶導入事例

以下に、自治体・企業への導入事例の一部を紹介します。導入にあたっては、必要に応じて、既存の様式の工夫や業務の標準化を行うことで、導入効果が上がることが分かります。【表2】

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

【表2】

導入自治体・企業	導入業務	対応概要と導入効果
三重県伊賀市	特別定額給付金の、「申請受付～給付金システム登録」の一連の作業(手書き申請書のテキストデータ化、同データのシステム入力等)	・10年前の定額給付金事業(リーマン・ショック後の緊急経済対策)の方法では給付が遅れると考え、RPAとAI-OCRの導入を内部で提案 ・自動化シナリオの作成、帳票定義などの準備が短期間で完了できた ・AI-OCRを円滑に利用するために、申請書フォーマットに工夫を施した ・人的負荷を抑えつつ、スピーディな給付を実現 ・1週間で約2.7万件の申請が寄せられ、続く1週間で全処理が完了
株式会社オカムラ	・入金引当業務 ・受注登録作業 ・販売会議用資料作成 等	・「簡単」「既存システムとの相性」「サーバー型」を条件にツールを選定 ・ロボットの統合管理を前提に、当初からWinDirectorを導入 ・各拠点で行われていた類似業務を標準化、WinActorでの自動化に対応させた ・年間約3.5万時間の業務短縮。収益部門への人員シフトも検討
J.フロント リテイリング株式会社	・売り場担当者がセール期間や割引価格などをExcelに纏め、営業企画が基幹システムに転記する業務 ・基幹システム出力データを見易い経営レポートにする業務 等	・ピンポイント的業務である為、業務部門出身メンバーで内製することに ・2016年導入の海外ツールはプログラミング経験が必要。RPA推進室のエンジニアと1か月ほどWinActorを試用、素人でも使えそうと判断 ・3年間で約120業務の自動化、約2万時間の削減 ・WinActorのフローティングライセンスを導入、在宅勤務にも対応

出所:NTTデータWinActorホームページ　https://winactor.com/case/

Panasonic
Homes & Living

パナソニック ホームズの

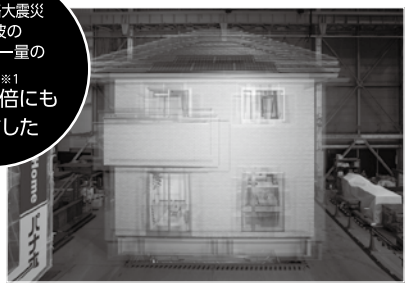
万一の地震による建て替え保証

※当社の責任において現状復帰をします。※保証条件がありますので、詳しくは担当営業にお問い合わせください。

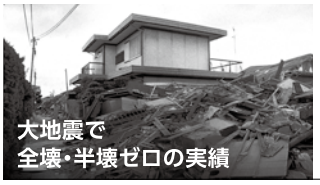
阪神・淡路以降の大地震での倒壊ゼロの実績と過酷な実大実験の実証結果から、

建て替えや補修を保証する「地震あんしん保証」を適用開始!

阪神・淡路大震災 神戸波のエネルギー量の **4.3**※1倍にも耐えました



パナソニック ホームズの家は、阪神・淡路大震災から東日本大震災など、近年日本各地で発生している大地震において倒壊ゼロの実績。また、様々な地震波を140回与えたり、実験装置の限界値の巨大波を与える過酷な実験も耐え抜いた強さに、新たな保証で安心をプラスしました。



甚大な被害を及ぼした阪神・淡路大震災を始め、熊本地震などにおいてもパナソニック ホームズの住まいは、全壊・半壊ゼロ。優れた耐震性を実証しました。

※1.実大住宅振動実験はHS構法での実験値になります。(2011年6月実施)。
※大地震は気象庁震度階級の震度5(強)以上、中地震は震度4および5(弱)程度の揺れを目安としています。

地震あんしん保証

保険のような掛金は一切不要

建て替え・補修により当社が **原状復帰**
保証限度額5,000万円まで
保証期間お引渡しから10年間

地震保険のみでは最大50%までしか補償されません。

さらに ＋

地震保険に加入の方は保険金を家財などに充当することも可能です。

4,000万円の建物に被害があった場合				
	家の被害割合	地震あんしん保証		地震保険
全　壊(全損)	50%以上	無償で建替え	＋	2,000万円 (4,000万円×50%)
大規模半壊(大半損)	50%未満40%以上	無償で補修	＋	1,200万円 (4,000万円×30%)
半　壊(小半損)	40%未満20%以上	無償で補修	＋	600万円 (4,000万円×15%)

保証内容●対象物件／アタックフレーム、パワテックパネルを搭載した鉄骨建物(F・HS構法の住宅<3階建、集合、併用含む>)、NSは対象外・耐震等級3(構造躯体の倒壊等防止)●保険期間／10年間●適用範囲:地震の揺れによる建物の損壊(地盤起因は対象外)●地震規模の制限／震度7(計測震度6.8以下)※HS実大振動実験の限界加震の計測震度は6.82●対象被害程度／全壊、大規模半壊、半壊(証明書類:罹災証明書とその調査票)●被害判定方法／住家の被害判定基準(市町村が判定)●保証限度額／1棟:5,000万円、年度補償限度額:21年度2億、以後 年2億積上げ、10億円●保証内容／建替・補修の役務提供

「地震あんしん保証」対象商品

戸建住宅

賃貸住宅

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

*請負契約金額5,000万円未満の場合

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

パナソニック ホームズが“幹事社労士の先生方”のお手伝いをさせていただきます。

パナソニック ホームズがご提案する「新・土地活用」

土地は活かしてこそ、資産になるもの。建てる前のリサーチやプランニングも、建物そのもののクオリティも、建てた後の継続的なサポートも、すべてがオーナーさまに寄り添ったものにならなくてはなりません。パナソニック ホームズでは、オーナーさまのご意向や地域特性など、あらゆる面からマーケティングを行い適切な事業計画をご提案。オーナーさまにご安心いただけるよう、専門スタッフがすべての段階でサポートいたします。

パナソニック ホームズ独自のシステムでサポートする賃貸住宅経営

建てる前からも、建てた後も。
その土地の資産価値を「守る」賃貸住宅経営をサポートします。

賃貸住宅

土地を活かして、地域に貢献できるドクター向け医院・クリニック

「地域に選ばれる」をモットーに、
働きやすさにも重点を置いた
医療施設・クリニックづくりを行います。

医療施設

介護施設

建物も、サービスも。安心の高齢者住宅・介護住宅

全国で1,700棟を超える実績を生かし、
事業提案・設計から開業支援までトータルに
事業をサポートします。

教育施設

子どもにも、働く人にも過ごしやすい。社会が求める保育施設

「子供の成長に合わせた」ノウハウが豊富にある、
パナソニックならではの保育施設づくりを
サポートします。

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 担当/田中 博士
〒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 検索

あなたの誇りを建てる。
Panasonic Homes

活躍する隣接士業～中小企業診断士～

第27回
『中小企業の「お金の赤ひげ」をめざして』

中小企業診断士
多賀　俊二　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. 独立5年、「お金の赤ひげ」として邁進中!

私こと多賀俊二は、草の根金融コンサルタント・中小企業診断士として2016年に独立し、5年目になります。この間、特に中小企業・NPOの皆様のお金にまつわる課題を解決するべく、研さんに励み、相談50件以上、補助金・助成金採択15件など、経験を積み重ねてきました。

これらを踏まえ、現在私は、中小企業・NPOの「お金の赤ひげ」（お金にまつわる課題について気軽に相談できて、お金の課題解決に向けて献身的にサポートする、町医者のような存在）として、日々業務に邁進しています。

今後は、こうした経験をもとに、情報発信やセミナー・研究会の開催も積極的に手掛けようと思いますが、今回は私が取り組んでいる「お金の赤ひげ」業務について、ご説明したいと思います。

2. 相談から支援完了までのプロセス

中小企業・NPOの方がお金にまつわる課題を私に相談していただく際、課題解決までには概ね以下の5段階のプロセスをたどります。

①相談対応、課題のヒアリング
②情報収集、課題の分析、治療法の検討
③治療法の提示
④治療の実行（場合により公的機関・他士業等への紹介）
⑤アフターフォロー

例えば腹痛で内科医院にかかることを想像すると、「問診」→「診察・検査」→「治療法の提示」(注射や投薬など)→「治療の実行」（場合により大学病院・専門医への紹介）→「経過観察・継続治療」といったプロセスをたどるので、「お金の赤ひげ」業務は、町医者の仕事とよく似ていることを理解していただけると思います。

町医者にかかる際に最初に伝える症状は、「熱が出た」「おなかが痛い」「水ぶくれができた」といったもので、「直腸がんステージⅢの後期ですが」などと細かく病状を伝える必要はありません。私のところに来る相談も、「フリーランスだが当面の生活費がない」「信用保証協会から承認を受けられない」「新しくお店を開きたいが資金がない」といったものです。私は、上記プロセスの③(治療法の提示)までは、無料（交通費等の実費を除く）で承っています。

3. お金の問題を解決するための治療法

私が中小企業・NPOのお金の問題で相談を受けたときには、概ね次の①～⑨のような治療法を使っています。「先に補助金ありき」ではなく、相談された方の状況に応じて、適切な治療法を提案するよう、日夜心がけています（法務・税務関係など、法令上他の士業の独占業務となっている分野や、投資家・資産家の紹介等を除く）。

報酬は、基本的に補助金・助成金の場合は獲得した金額の9%程度（小規模事業者持続化補助金は10～12万円、採択後支援も含めたフルサービス）に設定するなど、リーズナブルな価格を心掛けています。

①中小企業経営診断システム（McSS）による財務分析・将来シミュレーション
（お金の健康診断）
②経営計画の公的認定支援
（経営革新計画、経営力向上計画などがあり、認定を受けることにより、税制優遇や低利融資、補助金の優先採択などのメリットを受けられます）
③補助金・助成金申請支援
（「ものづくり補助金」「小規模事業者持続化補助金」などの国の中小企業向け補助金が主ですが、自治体による助成金、財団や企業によるNPO向け助成金等の申請支援も承ります。またご要望により、補助金・助成金採択後のアフターフォロー（実績報告書提出等）もお手伝いします。
④金融機関への融資申込支援
（融資申し込みに際しての事業計画書作成等を支援します）
⑤クラウドファンディング支援（下記参照）

⑥事業承継・スモールM&A支援（下記参照）
⑦事業再生支援（公的機関と連携）
⑧（主にNPOが対象）寄付募集・会員募集（マンスリーサポーター）等支援
⑨その他（私募債、各種ファンド、売掛債権等の現金化（ファクタリング）等）

4. 今後注力していく分野

⑴クラウドファンディング支援

すっかり定着したクラウドファンディングですが、単なる資金集めにとどまらず、
・支援者が仲間になってくれる
・信用力の補完になる（「クラウドファンディングで○○円を集めた団体」として、バックに多くの支援者がいることの証明になる）
・新商品・新サービスのテストマーケティング、予約販売ができる
など、メリットは大きいものです。

そこで私はクラウドファンディング支援をサービスメニューにして、以下のプロセスで、クラウドファンディングにチャレンジする方を支援しています。
①ヒアリング、意向の確認
②プログラムの骨格の作成（目的、いただいた資金で行う活動、目標金額、期間等）
③リターン（お礼状、物、クーポン、サービス等）の検討
④企画内容の確定とスケジューリング
⑤クラウドファンディングページ作成支援
⑥各種広報ツール（名簿、SNS、動画、チラシ等）作成支援、イベント開催支援等（要望に応じて別途対応、必要に応じて外部委託）
⑦期間中の拡散支援
⑧終了後のアフターケア

⑵事業承継・スモールM&A支援

中小企業の経営者の高齢化と後継者難もあり、事業承継に対する社会的ニーズは高まりつつあります。特に注目すべきは、中小企業を対象とした、企業や事業の売買（スモールM&A）が、この数年急速に普及し、利用しやすくなっていることです。NPOの世界でも、阪神淡路大震災が起こった1995年（「NPO元年」）から26年が経過し、世代交代が現実の課題となってきました。

こうした流れを踏まえ、私は事業承継を自分自身の重要な事業分野と考え、以下のようなサービスを展開し、可能な限りトータルに事業承継を支援したいと考えています。特にスモールM&Aでは、私は大手M&Aプラットフォーム「バトンズ」の登録アドバイザーですので、お役に立てる場面が大きいと考えています。
①事業承継に関する各種相談対応と課題の切り分け（無料）
②事業承継に関する計画書作成支援
③国の事業承継補助金をはじめとした、事業承継関係の各種補助金・助成金申請支援
④スモールM&Aに関する売り手・買い手いずれかのアドバイザー業務、法令の範囲でのマッチング業務
⑤スモールM&Aの個別業務（企業概要書作成、企業価値評価(デューデリジェンス)等）

5. 社会保険労務士の皆様との協業に向けて

社会保険労務士の皆様のお客様である中小企業等の中には、新型コロナウイルス感染症の影響で売上が激減し、資金繰りに悩まれている方、また飲食店のデリバリーへの展開など、事業再構築への悩みを抱えている先も多いと思います。

国もコロナ禍長期化を受けて、令和2年度第3次補正予算で、新たに「事業再構築補助金」を設け、1兆1,485億円という大きな予算枠を設定しています。また、ものづくり補助金・小規模事業者持続化補助金・IT導入補助金についても、合計2,300億円規模の特別枠（低感染リスク型ビジネス枠）を設けて、中小企業がコロナ禍を乗り切る支援をしています。

そうした中、私としては、皆様のお客様がお金に関する悩みを抱えていそうだと思ったら、「お金の悩みの相談に乗ってくれる多賀という者がいる」ことを思い起こしていただければ幸いです。

協業というと大げさなのですが、こうした小さなところからご縁を作ることで、私からも、厚生労働省の助成金申請代行や社内規則の作成支援等を求めるお客様を紹介するなど、ともにお客様の課題解決に貢献する流れができてくるのではないでしょうか。今回の記事掲載がきっかけとなって、社会保険労務士の皆様とのご縁が少しでも生まれることを期待しています。

草の根金融研究所「くさのーね」代表
中小企業診断士、准認定ファンドレイザー
多賀　俊二
1965年生まれ、広島は呉出身の55歳。
1991年に(社)全国労働金庫協会に就職し、25年間勤務後、2016年4月独立。
2017年6月、直腸がんが見つかり、11月手術。今は元気に復帰しているがんサバイバー。
補助金・助成金15件採択、相談50件以上の実績。支援先の気持ちに寄り添う伴走型支援と得意とし、中小企業等のお金の課題を解決する「お金の赤ひげ」として奮闘中!
ホームページ:http://tagashunji.net/

■ご相談はこちらにご連絡ください
携帯電話：080-1142-3783
E-mail：taga@e-mail.jp
■「お金の問題無料相談」詳細はこちら
http://tagashunji.net/freeadvice

第 34 回

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

福澤諭吉（慶應義塾創設者）が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】
ふくざわゆきち（1835～1901）。大坂（現大阪府）生まれ。1858年、江戸（現東京都）で蘭学塾（現慶應義塾大学）設立。1872年より「学問のすゝめ」刊行。

【参考文献】
(*)「学問のすすめ」（福沢諭吉、中央公論社、1984年7月）
「福翁自伝」（福沢諭吉（著）、富田正文（校訂）、岩波書店、1978年10月）
「福澤諭吉旧居·福澤記念館」（公益財団法人福澤旧邸保存会）

「見込みあればこれを試みざるべからず。いまだ試みずしてまずその成否を疑う者はこれを勇者と言うべからず」(*)
出所：「学問のすすめ」（中央公論社）

冒頭の言葉は、

たとえ実現が困難と思われるようなことであっても、少しでも成功する見込みがあれば、積極的に取り組まなくてはならない

ということを表しています。

幼い頃から漢学の分野で非凡な才能を発揮していた福澤氏ですが、中津藩（現大分県）の下士という低い身分の家に生まれたため、門閥制度が厳しい藩内では能力を発揮する場が与えられませんでした。

そのため、藩を出ることを決意し、長崎での留学を経て大坂（現大阪府）の蘭学者緒方洪庵（おがたこうあん）の適塾に入り、蘭学の習得に努めました。

1858年、福澤氏は中津藩の命を受けて江戸で蘭学塾を創設しました。その後、開港して間もない横浜を訪れ、世界ではもはやオランダ語ではなく英語が主流となっていることを知り、独学で英語の習得に取り組みました。

1860年、江戸幕府による米国使節団派遣に随行して渡米した福澤氏は、西洋文明に触れて大きな衝撃を受けました。その後、1862年には欧州への使節団として諸国を視察し、議会制度や医療制度、教育制度などさまざまな海外事情についての見聞を広め、帰国後に自らの渡米·渡欧体験を基に『西洋事情』を出版しました。

『西洋事情』は、西洋諸国の社会制度や文化、技術、歴史などについて体系的に解説した書籍です。厳しい封建制度の下、加えて依然として攘夷（外国人や外国文化を排斥すること）の機運が残っていた当時、西洋文明についての理解を得ることは困難であり、命さえ狙われかねない危険をともないました。

しかし、福澤氏は、近代国家としての日本の創造において西洋文明の導入が不可欠であることを確信し、西洋文明を広く人々に知らしめるべく啓蒙活動に情熱を傾けたのです。

こうして、その後全10冊にわたって出版された『西洋事情』は、当時しては空前のベストセラーとなり、幕末の日本人および新生日本の誕生に多大な影響を与えることとなりました。

福澤氏は、学問においてしばしば「実学」という言葉を使い、次のように述べています。

「学問の要は活用にあるのみ。活用なき学問は無学に等し」(*)

学ぶだけでは学問を修めたとはいえません。学んだことを実際の行動に生かすことで学んだことが生きてくるのです。この福澤氏の実学の精神は連綿と受け継がれ、現在の慶應義塾大学の教育理念として根付いています。

積極的な挑戦を続ける姿勢と、そこから得られたものを実践する行動力。この二つの精神によって、学んだことを最大に生かすことができるのです。

【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。

制作・提供：株式会社 日本情報マート

CHUKIDAN

～ 仕事に役立つ書籍・気づきを得られる書籍をご紹介 ～

BOOKS INFORMATION

ドゥーアン社長の逆境
社労士と税理士が教える会社のしくみ

著：社会保険労務士 堀下和紀、税理士 岩浅公三
価格：1,600円（消費税別）　出版：労働新聞社

～ヒドイ会社はどこがダメなのか?～
本書では、会社のしくみの基礎(会社法・会計・税務・労務)を税理士と社労士が小説を通して、やさしくレクチャーしています。
ワンマン経営・どんぶり勘定といった典型的な中小企業のダメな部分に焦点をあて、どこがダメなのか?どのような結末になるか?がわかります。また、脱税した結果、税務調査でどうなるか?粉飾決算の発覚で銀行からの融資引き上げ等の様子を解説します。
さらに、セクハラ・パワハラ・過重労働・未払残業・不当解雇といった典型的なブラック企業をとりあげ、どこがダメなのか?どのような結末になるか?がわかります。労働基準監督署の調査を無視し続けた結果、逮捕・書類送検・起訴になる様子がリアルに伝わってきます。
典型的なダメダメ会社の社長となったドゥーアンが、悲惨な末路をたどる様子を通じ、自社の税務・会計・労務の見直しにお役立てください。

企業経営を誤らない、
『同一労働同一賃金』の具体的な進め方

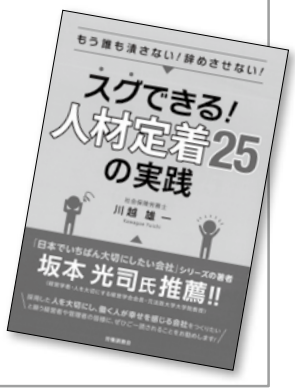
著：二宮孝
価格：2,000円（消費税別）　出版：労働調査会

前著、「わかりやすい『同一労働同一賃金』の導入手順」がご好評を頂いたこともあって、第二弾として本著執筆の機会を頂いたものです。
2021年4月の中小企業への法施行が近づくなか、2020年10月の最高裁判決も踏まえて上梓しました。
内容としては、ガイドライン解説、職務（役割）評価の進め方、3社のコンサルティング事例、Q&A30題、「最高裁判決とこれを受けて自社経営にどう活かしていくべきか」などの構成となっています。
これまでの30年にわたる実践的なコンサルティング体験を踏まえ、足元を見据えつつ仕事基準の人事賃金制度改革に向けて、実務面からまとめてみたものです。

もう誰も潰さない！辞めさせない！
スグできる! 人材定着25の実践

著：川越雄一
価格：1,600円（消費税別）　出版：労働調査会

コロナ後の予測が立てにくいなか、採用できた人材を定着させるための方策がこれまで以上に重要になっています。本書は、社労士として行う人材定着アドバイスのネタとしても最適な一冊です。小難しい理論ではなく、新人社員が会社を辞めたくなる周期といわれる「三日三月三年」を乗り越えるための定着実践策を提案しています。「もう誰も潰さない、もう誰も辞めさせたくない」と願う経営者や管理者向けに、3年定着策を分かりやすく25の項目にまとめたものです。入社後3年間を5つの想定期間に分け、それぞれの状況や人の欲求に合わせて必要な方策を書式や文例を織り交ぜながら解説しています。



中小企業の退職者撲滅法 !!
不機嫌な職場を上機嫌な職場に変える!
楽習チームビルディング（Kindle版）

著：藤咲徳朗
価格：1,440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。

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.16

本コーナーでは、ダン･チューキチが「中企団の取り組み」について、
ご紹介いたします。今回は**「広報活動」**のご案内です!!

労働新聞本誌に随時中企団の広告を掲載しています

中企団では、創刊70年、発行部数約25,000部を誇る労働新聞に中企団のイメージ広告を掲載しています。

目に留まりやすいデザインで、タイムリーなキーワードを散りばめながら社労士の業務を簡潔にご紹介する内容となっており、その上で「社労士サーチ.com」へと誘導し、先生方への業務のご紹介につなげること等を狙いとしております。

※労働新聞の読者層は企業経営者、労務担当役員、および人事、労務、教育担当責任者が中心です。

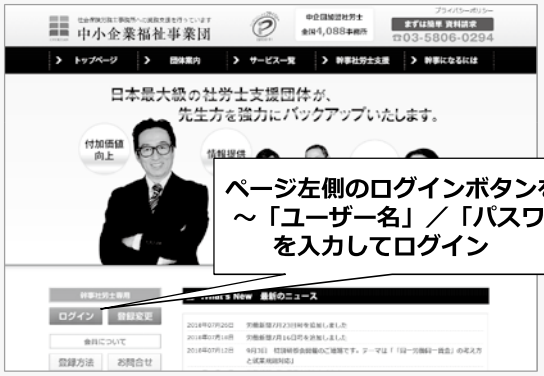
中企団では、このような広告掲載を始め、社労士サーチ.comのSEO対策(GoogleやYahooなどの検索エンジンで上位に表示されるための対策)を講じるなど、引き続き、先生方の後方支援活動にも力を入れてまいります。

▽幹事社労士専用ページへのログインについて▽

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

検索 中企団　社労士　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準備しています。

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

中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1 医療法人社団 平成医会と業務提携を締結しました。

弊団では新たに、全国の医療機関とのネットワークを持つ医療法人社団 平成医会と業務提携を締結しました。これにより、幹事社労士の先生方に、同会が運営する『メンタルアシストプログラム』をお取り扱いいただけることとなります。

『メンタルアシストプログラム』は、ストレスチェックから外部相談窓口の構築、復職支援まで、メンタルヘルス対策の体制構築にお役立ていただけます。

メンタルヘルス対策を検討している顧問先様がありましたら、ぜひ本サービスの活用をご検討ください。

ご案内資料はこちら

医療法人社団 平成医会　概要
理　事　長　　島田 潔（医師・産業医）
所　在　地　　東京都新宿区神楽坂2-14ノービィビル 1階（医療本部）
U　R　L　　https://heisei-ikai.or.jp/

REPORT 2 大同生命保険㈱との雇用調整助成金に関する取り組みが終了しました。

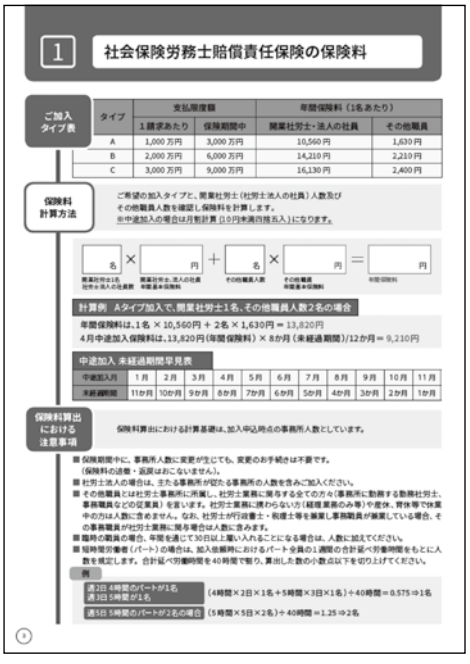
昨年4月より実施しておりました、大同生命保険㈱との取り組みである『「雇用調整助成金」電話相談・社労士紹介サービス』が12月をもって終了しました。

サービス開始以来、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き、「社労士の先生にサポートしていただいたお陰で無事に受給できた」「引き続き顧問として支援していただいている」とのありがたいお言葉も多数届いております。

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 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。


1 社会保険労務士賠償責任保険の保険料

ご加入タイプ表

タイプ	支払限度額 1請求あたり	支払限度額 保険期間中	年間保険料（1名あたり） 開業社労士・法人の社員	年間保険料（1名あたり） その他職員
A	1,000 万円	3,000 万円	10,560 円	1,630 円
B	2,000 万円	6,000 万円	14,210 円	2,210 円
C	3,000 万円	9,000 万円	16,130 円	2,400 円

保険料計算方法

ご希望の加入タイプと、開業社労士（社労士法人の社員）人数及びその他職員人数を確認し保険料を計算します。
※中途加入の場合は月割計算（10円未満四捨五入）になります。

名 × 円 ＋ 名 × 円 ＝ 円
開業社労士1名、社労士法人の社員数 / 開業社労士、法人の社員の年間基本保険料 / その他職員人数 / その他職員の年間基本保険料 / 年間保険料

計算例 Aタイプ加入で、開業社労士1名、その他職員人数2名の場合

年間保険料は、1名 × 10,560円 ＋ 2名 × 1,630円 ＝ 13,820円
4月中途加入保険料は、13,820円（年間保険料）× 8か月（未経過期間）/12か月 ＝ 9,210円

中途加入 未経過期間早見表

中途加入月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
未経過期間	11か月	10か月	9か月	8か月	7か月	6か月	5か月	4か月	3か月	2か月	1か月

保険料算出における注意事項

保険料算出における計算基礎は、加入申込時点の事務所人数としています。

■ 保険期間中に、事務所人数に変更が生じても、変更のお手続は不要です。（保険料の追徴・返戻はおこないません。）
■ 社労士法人の場合は、主たる事務所が属する事務所の人数を含みご加入ください。
■ その他職員とは社労士事務所に所属し、社労士業務に関与する全てのかた（事務所に勤務する勤務社労士、事務職員などの従業員）を言います。社労士業務に携わらない（経理業務のみ等）や産休、育休等で休業中のかたは人数に含めません。なお、社労士が行政書士・税理士等を兼業し事務職員が兼業している場合、その事務職員が社労士業務に関与等合は人数に含みます。
■ 臨時の職員の場合、年間を通じて30日以上雇い入れることになる場合は、人数に加えてください。
■ 短時間労働者（パート）の場合は、加入依頼時におけるパート全員の1週間の合計延べ労働時間をもとに人数を算定します。合計延べ労働時間を40時間で割り、算出した数の小数点以下を切り上げてください。

例
週2日 4時間のパートが1名、週3日 5時間が1名 （4時間×2日×1名＋5時間×3日×1名）÷40時間＝0.575⇒1名
週5日 5時間のパートが2名の場合 （5時間×5日×2名）÷40時間＝1.25⇒2名

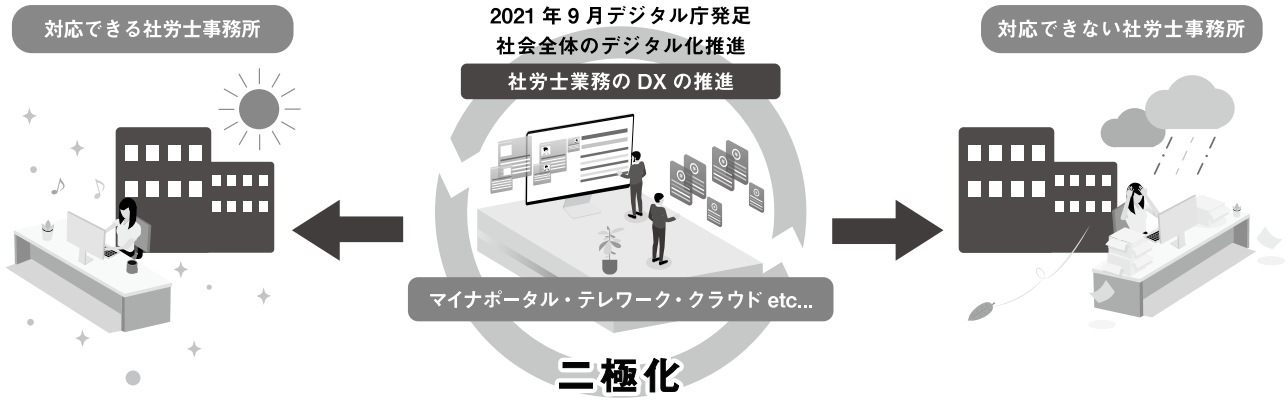
同封のチラシをご参照の上、是非ともご検討ください。

Shalom

社労士業務支援システムのスタンダード

あなたのオフィスへ、革新的な効率をご提供

社労士業務のDX推進を応援します



ユーザー様へ：社労士業務のDX化を実現する新社労夢（V5）への移行をお願い致します。詳しくはお問い合わせください。

社労夢ならデジタル化社会への対応が間に合います。

01

申請手続きを
クラウドでらくらく

Cloud-based Procedures

電子申請を含む社労士事務所に必要なシステムが、オールインワンで利用可能。最短3クリックの簡単電子申請を実現しました。

02

社労士事務所と
顧問先企業を結ぶ

The Bridge Between agencies and clients

社労士事業所から企業へご提案する、勤怠管理や給与計算・WEB給与明細。企業と社労士事務所でリアルタイムに共有でき、生産性の大幅向上につながります。

03

マイナンバー など
全てのデータを
高セキュリティーで

Keeps Your Data Secure

マイナンバー対応や手続進捗管理機能も搭載。全てのデータをISMS取得の国内インターネットデータセンターで管理するので安心です。

こんな事務所様におすすめ

ライトプラン
LITE PLAN

- 電子申請ソフトを検討中
- 一人で業務を行うことが多い
- 初めて業務ソフトを利用する

ベーシックプラン
BASIC PLAN

- これから従業員が増える
- 複数人で業務を行うことが多い
- 事務組合を設立または設立予定
- 顧問先アプリを利用してみたい

ハウスプラン
HOUSE PLAN

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

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

初期費用無料キャンペーン中
2021年3月12日まで

1LCご利用限定廉価版　月額 **10,500円**　初期費用 **50,000円**（各税別）

※中企団幹事社労士様向けあっせん価格やキャンペーン詳細についてはお問い合わせください。

メールマガジンのご登録はこちら！

https://www.mks.jp/shalom/mailmagazine/

お問合せはこちら（東京オフィス）

TEL:03-6691-4000

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

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN vol.134

ネットワークインフォメーション中企団

2021年2月発行（通巻134号 隔月発行）

発行人：川口 士郎

発行所：中小企業福祉事業団

所在地：東京都台東区松が谷1-3-5 JPR上野イーストビル2階

TEL:03-5806-0294（代）

https://www.chukidan.com