NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2021.06 vol.136

CONTENTS

- グローバル視点で考える働き方改革とSDGs
- 「休業」から「出向」へ 雇用安定政策転換期の助成金
- 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事情解説
- 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
- ワーク・エンゲイジメントを高める意義と実践手法
- 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5,100名のネットワーク

CHUKIDAN

第２回　グローバル視点で考える働き方改革とSDGs

特定社会保険労務士　永井　知子　氏

外国人技能実習制度とSDGs ～確実な「人材育成」の実践～

経済活動のグローバル化と産業構造の変化により、サプライチェーン（原料生産・調達から製品・サービスが消費者の手に届き使用・廃棄されるまでの一連のプロセス）は広範囲化しています。その中で企業が自社の利益を優先した結果、国外サプライチェーンにおける児童労働や強制労働などの問題も発生しています。

一方で日本国内でも外国人の雇用が大変注目されていますが、外国人の能力を評価しての雇用ではなく、安価な人件費や人手不足の解消を目的としているケースがあるのも事実です。それが国籍差別や低賃金労働などの問題を引き起こすこともあります。その点については、社会保険労務士の本懐として労働の中の人権問題にも目を配る必要があるでしょう。

企業が社会や環境に与える影響が大きいことから、利益優先の活動をせず「誰も置き去りにしない」社会を目指すことがSDGsの理念です。今回はその理念を達成するための一例として、外国人技能実習制度を通したSDGsの実践についてお伝えします。

外国人技能実習制度について

外国人技能実習制度は、外国人が日本で習得した技能・技術を海外へ移転し、その国の経済発展に貢献して頂くことを目的として1993年に創設されました。以降、技能実習生に対する人権侵害、海外の送出し機関による高額な保証金の徴収等が度々問題になってきました。

SDGsとは

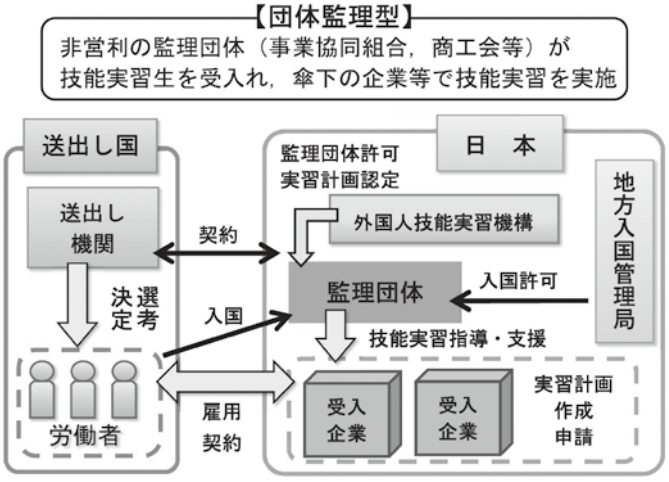
2015年に国連で採択された2016年から2030年までの「持続可能な開発目標」です。世界の貧困をなくし、持続可能な社会の実現を目指した世界共通の17の目標（ゴール）と、それらを達成するために必要な169のターゲット（達成基準）から構成されています。

【SDGsの目標】

①貧困をなくす
②飢餓をゼロに
③すべての人に健康と福祉を
④質の高い教育をみんなに
⑤ジェンダー平等を実現しよう
⑥安全な水とトイレを世界中に
⑦エネルギーをみんなに そしてクリーンに
⑧働きがいも経済成長も
⑨産業と技術革新の基盤をつくろう
⑩人や国の不平等をなくそう
⑪住み続けられるまちづくりを
⑫つくる責任つかう責任
⑬気候変動に具体的な対策を
⑭海の豊かさを守ろう
⑮陸の豊かさも守ろう
⑯平和と公正をすべての人に
⑰パートナーシップで目標を達成しよう

このため政府は2017年に外国人技能実習機構を設立し、監理団体や受入企業に対して定期的な実地検査の実施、関係職員の講習参加の義務化、監理団体・受入企業の優良認定制度等により制度の適正化を進めています。実地検査により不正が認められた監理団体や受入企業は、行政処分により許可・認定の取消しになり、技能実習事業が行えなくなります。新制度になってから3年以上経過した今では、優良な監理団体や受入企業の割合が増えてきており、少しずつですが改善の成果は出ているといえるでしょう。

現在も新聞やテレビ等で外国人技能実習制度の法令違反や人権侵害について報道されることがあるために、技能実習制度自体に対して良くないイメージを持たれることも多いです。ただし、誤解を避けるためにお伝えすると、劣悪なケースは全体の一部であり、実際には実習生達と良好な関係を築いている企業は数多くあります。



外国人技能実習制度とSDGs

外国人技能実習制度はSDGsの理念に通じるところも多く、日本と外国それぞれが持つ課題の解決に導くことができます。技能実習生が技能・技術を習得し母国に移転することは、技能実習生や母国の「⑧働きがいも経済成長も」や「⑨産業と技術革新の基盤をつくろう」の目標を達成できます。技能実習生の母国が豊かになることで「③すべての人に健康と福祉を」「⑪住み続けられるまちづくりを」にもつながります。また、技能実習生の労働条件を整備することで「⑩人や国の不平等をなくそう」「⑯平和と公正をす

べての人に」の目標が達成できます。

そして、技能実習生の受け入れ体制の整備は、日本の企業の労働環境の向上や業績向上に繋がります。そして日本と技能実習生の母国の連携は「⑰パートナーシップで目標を達成しよう」の目標達成となります。

外国人技能実習制度が目指す国際間の交流は、SDGsの目指すところであり、社会保険労務士がサポートできる余地は無限にあります。

外国人技能実習制度の課題

外国人技能実習制度の課題として、技能実習の本来の目的である「技能・技術の国外への移転」の確実な実施があげられます。

外国人技能実習機構が公表している「令和元年度 帰国後技能実習生フォローアップ調査」に回答した元実習生のうち、帰国後に「実習と同じ仕事、実習と同種の仕事」をしている割合は7割以上となっています。ただし、この調査の回答率は28.6%と低いため、全体で見ると実習を生かした仕事に就けている割合はもっと低いと思われます。

実際のところ、技能・技術の習得よりお金を稼ぐことを目的する技能実習生が多いこと、また、人材育成よりも人手を必要としている企業が多いことは課題といえるでしょう。

人材育成は外国人技能実習制度の根幹となります。そのため、募集・採用・実習・生活支援・帰国後のフォロー等ひと通りの流れは、人材育成を主軸に置く必要があります。具体的には、次のようなアクションが考えられます。

①制度趣旨の説明

送出し機関や監理団体が、受入企業に対しては技能実習生を人手不足の解消や安い労働力と捉えないこと、技能実習生に対してはお金を稼ぐことだけが目的ではないことを説明することは必須です。

②技能実習生の採用

例えば農業の場合、気候等の理由で育てることが困難な作物もありますし、製造業等では、母国に設備がなく技術移転が困難な職種もあるため、技能実習生の募集の際には相手国の状況も把握しておく必要があります。そして技術を習得したいという高い目的意識を持った人を採用する必要があります。

③技能実習のカリキュラム

部分的な作業のみを任せるのではなく、一通りの作業を経験できるようなカリキュラムにします。また日本語習得のサポートも必要です。

④研修・評価制度の構築

OJTやOff-JTを利用した効果的な研修制度の導入、成長・成果や課題点を定期的に本人へフィードバックをする評価制度の導入なども必要です。

社会保険労務士ができること

技能実習生の受入企業の大半は人事部のない小規模な組織であり、研修制度や評価制度の取り組みがあまり進んでいません。よって、企業の自助努力だけに任せるのではなく政府の積極的な支援に加えて、人事労務の専門家である社会保険労務士の積極的な関与が必要です。各企業の実情にフィットした採用、研修、評価制度の提案や導入・運用のサポートなどは、まさに社会保険労務士の知識や経験が生かせる部分であり、望まれる部分ではないでしょうか。

人材育成に欠かせない人と人との繋がり

人材育成を実現するためには、外側からのサポートだけでなく、当事者である技能実習生と企業との信頼関係が最も重要です。

この点については前述のように良心的な企業も多く、技能実習生の帰国後も継続的にコンタクトをとっており、実習生の母国での結婚式に受入企業の社長が呼ばれるケース等も意外に多くあります。また、母国でパン屋を開業する技能実習生に対して日々パン作りの指導をしたり、実家の農家の事業拡大を考えている技能実習生に対し農作業だけでなくビジネスプラン作りの勉強会を行ったりしているケースもあります。

技能実習制度は報道イメージから誤解されがちですが、好事例も多いことは、是非多くの方に知って頂きたいと思います。そして社会保険労務士が、企業と技能実習生との暖かな繋がりの媒介役となれば喜ばしい限りです。

コスモポリタン インターナショナル HRソリューションズ　代表
特定社会保険労務士　永井　知子　氏

青山学院大学大学院法学研究科修士課程修了（ビジネスロー）。東京都社会保険労務士会新宿支部 広報委員会副委員長。青学社労士会 広報担当。海外赴任者や外国人の労務管理について専門誌で多数執筆、全国でセミナー開催経験あり。一般企業や外国人技能実習制度適正化事業での労務監査も行っている。また、中企団研修会でも講師として登壇。直近「技能実習・特定技能の問題点と解決策」のDVDは2021年1月より販売中。

「休業」から「出向」へ 雇用安定政策転換期の助成金
～ 産業雇用安定助成金について ～

労務管理事務所 新労社　代表
社会保険労務士　深石　圭介　氏

平成16年に社労士事務所を開業する。得意とする分野は雇用関連助成金の申請、それに引き続く中小企業のための実践的な労務管理の提案。社会保険労務士として顧問先を持ち、助成金申請にかかわる制度構築をはじめとして、幅広く様々な労務関係の相談・申請に携わる。また、主に業界組合等において、セミナー実績多数。
近書：「すぐにもらえる!雇用関係助成金申請・手続マニュアル」- 9訂版（日本法令）令和2年10月刊行

産業雇用安定助成金は、コロナ禍を受けて、令和3年2月に新設されました。一言で言えば「休業」を「出向」に変えていく助成金です。

これまで工業社会の不況時の雇用調整は、労働力を「休業」させて、景気が良くなれば再び働くというものでした。雇用調整助成金（雇調金）の「休業」「教育訓練」「出向」で、ほとんどは「休業」「教育訓練」が使われました。

ただ今日のようにサービス業中心の社会では、不況時でも人手不足の業界があり、単なる「休業」に雇調金を払っても、休業労働者のスキルアップにならず、「教育訓練」は不正の温床になりました。

そこで、休んでいるより、他の仕事のある会社に移って、景気が良くなったら戻る「出向」に力を入れることになったのです。コロナ禍による雇調金の支出で国の財政が悪化していることも原因です。

以前の雇調金の「出向」は、大企業で行うグループ会社内の出向の場合は対象外で、中小企業では縁もゆかりもない会社への出向は少ないので使われなかったのです。そこで改めて「出向」の要件を緩和し、額も大きくし、より使いやすい助成金を作ったのです。4月までで、1,700件ほど活用されたようです。

助成金の概要

■趣旨

「新型コロナウイルス感染症の影響により」事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元・先の双方の事業主に対して、助成します。

■助成内容

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成します。

<助成額>

出向元が労働者の解雇などを行っていない場合：中小企業9/10
大企業3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合：中小企業4/5
大企業2/3
上限額 12,000円／日

○出向初期経費：以下の項目の経費の一部を助成します。

整備費用：就業規則等作成費用。
教育訓練：出向元が出向に際してあらかじめ行うもの。
設備投資：出向先が出向者受入れのための機器等の出向に要する初期経費。

<助成額>

出向元、出向先それぞれ
助成額：1人当たり10万円　加算額：1人当たり5万円
※加算…出向元事業主が雇用過剰の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合や、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合。

■受給の要件と流れ

【要件】

①出向は、コロナ禍によるものが対象。社長の人脈等でなければ、産業雇用安定センター（出向のハローワーク。マッチングを行う）を使うこともできます。
②出向期間終了後は元の事業所に戻ること。
③出向元・先の事業主が、独立性をクリアすること。
・資本金の持ち分50%以下であること。
・取締役会の構成員が、代表者が同一人物でないか、あるいは両者の取締役を兼務している者が、いずれかの会社について過半数を占めていないこと。
④生産量要件：出向元が、過去に比べて売上等が5%以上減ったこと。
⑤雇用量要件：出向先が、雇用が減っていないこと。
⑥玉突き雇用・出向を行っていないこと。等

これらの要件をクリアし、出向元・先事業主の間で、期間、処遇、賃金額、出向元・先の負担割合などを取り決め、出向契約書にまとめます。賃金額は原則出向前の85%から115%です。

【流れ】

計画：出向元・先事業主がそれぞれ出向計画届を作成し、出向開始日の2週間前までに出向元事業主が、労働局またはハローワークへ提出します。

↓

出向を行います。

↓

支給申請：1か月以上6か月以下の期間ごとに出向元・先事業主が共同事業主として支給申請書を作成し、出向元事業主が、労働局またはハローワークへ提出します。

↓

対象労働者は最長2年で出向元に復帰します。

申請してみてどうだったか

私の場合は、社長の人脈で同業同士と、全くの異業種の出向をお手伝いしました。両方とも「のれん分け」の関係でしたが、対象の顧客の景気で左右されるため、親方の会社で休業人員が出て、弟子の会社は景気が良かったのです。また、独立性要件はクリアしました。

申請自体は書類こそ多いものの、あまり難しくはありません。一番難しいのは出向するに当たって、給料を誰がどのくらい出すかです。仕事は出向先ですが、出向元とも雇用契約があるので、出向元も手当を出すことがあるからです。同業の場合は原則出向先が払い、いくばくか出向元が機器費用など出しました。全くの異業種では、単純労働に行く場合、賃金が減ることも予想されましたが、親密な経営者同士の話し合いで決定し、要件はクリアできました。給料のことが決まれば、あとはその証拠を書類にして、助成金が出ることになります。

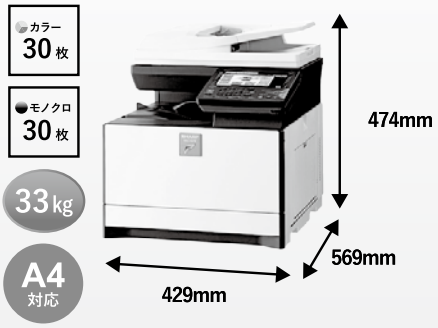
国の政策としては、休業よりも出向→労働移動なのですがコロナ禍で変わりつつある社会でどれだけ受け入れられるか見守りたいと思います。

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
（税込 4,400 円）
今だけなんと 1,800円!
（税込 1,980 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。※70 kg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（4,400 円（税込）× 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：03-5806-0298

業種特化社労士の視点から　第29回　『学習塾編』

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。

アキ社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士　長崎（ながさき）　明子（あきこ）　氏

キャリアコンサルタント、ファイナンシャル・プランナー（AFP）。
大手学習塾運営会社における教師職と人事本部勤務を経て2016年に開業。学習塾を含む各種企業と私立学校等の労務顧問のほか、企業研修や学校への出前授業では、労働と社会保険・年金教育、キャリア・ライフデザインの教育にも力を入れている。主な著書に「塾講師の労務管理ハンドブック」（刊：日本法令）がある。

学習塾業界の動向

学習塾は、さまざまな分野の教育がビジネスとして展開されている教育産業の一つです。ニーズは家庭によって多岐にわたり、教科指導に留まらず、いわゆる学習塾と習い事との中間に位置するような教育サービスも人気を博しています。子どもの数が減っていても、保護者は一人の子どもに惜しまず教育費をかけようと考え、学校とは別に費用をかけて我が子を学習塾へ通わせようとします。今はコロナ禍で苦戦を強いられる状況もありますが、急速に進む少子化の影響が危ぶまれる中であっても、減少しつつある顧客の争奪戦で激しい競争を繰り広げながら成長、健闘している業界です。

小規模事業所、非正規雇用者が多いことが特徴

令和元年9月公表の「平成30年 特定サービス産業実態調査報告書 学習塾編」（経済産業省）によれば、全国の学習塾は4万6,734事業所、従業者数は32万7,547人です。全事業所の4割強はフランチャイズ加盟塾、個人経営等の事業所数は全体の約65%です。なお、従業員規模別の事業所数は、全体の約8割を従業員数10名未満の事業所が占め、50名以上の事業所はわずか0.9%です。個人経営塾だけでなく、大手企業の直営塾やフランチャイズ加盟塾等を含めても、学習塾はとにかく小規模事業所が多いことが一つの特徴です。また、同調査による従業者の雇用形態別構成比をみると「正社員・正職員」の割合はわずか12.3%で、個人事業主及び無給の家族従業者等の15.8%を除き、残りの約7割（71.9%）は「パート・アルバイトなど」が占めています。なお、学習塾で働く非正規雇用者の多くは学生アルバイトであり、特に、近年顧客ニーズが高まっている個別指導型の学習塾では、学生アルバイト講師が多いことが特徴です。

学習塾の講師はブラックバイト?

平成27年6月に「個別指導塾ユニオン」が新たに結成され、当時、個別指導塾のアルバイト講師が体験した不当な労働条件下での労働実態が大きく報道されました。労基法違反だけでなく、大学の試験や就職活動があっても休めず、辞めたくても辞めさせてもらえない状況に、学生アルバイト講師に対する世間の同情や共感を呼びました。その後も、大手学習塾が是正勧告を受けたといった報道等が続き、学習塾の講師はブラックバイトであるという認識が次第に世の中へ広まりました。同じ頃、厚生労働省では、学生アルバイトをめぐる労働条件や学業への影響等の現状及び課題を把握し、適切な対策を講じることを目的として、大学生、大学院生、短大生、専門学校生を対象としてアルバイトに関する意識等調査を行いました。その調査結果を踏まえ、厚労省と文科省では、学生に対する労働法制の周知を図る取組みを行っています。厚生労働省が平成27年度から毎年4月から7月までの期間に行っている「『アルバイトの労働条件を確かめよう』キャンペーン」もその一つです。

学習塾業界への労務改善要請

平成27年3月27日付で厚生労働省労働基準局長から公益社団法人全国学習塾協会などの業界関係の7団体の長に向け「学習塾の講師に係る労働時間の適正な把握、賃金の適正な支払等について（要請）」（基発0327第27号）が出されました。内容は、講師が授業以外の時間に行った質問対応、報告書の作成等に要した時間が労働時間として適正に把握されておらず、これらの時間に対する賃金不払いがあることに対して、労働基準法及び最低賃金法に基づき適正に労務管理を実施するよう、業界団体へ会員事業主への周知を要請するものです。

さらに、前述の大学生等への意識等調査の結果を受け、厚労省と文科省は共同で、業界団体の長に向けて、平成27年12月24日付で「学生アルバイトの労働条件の確保について（要請）」（基発1224第4号27文科高第880）を出しています。内容は、労働契約締結の際に労働条件を適切に明示することや、適正な労働時間の把握・賃金支払い等に関して法令遵守することの要請です。加えて、採用時に合意した以上のシフトを入れられるなど学業との両立の面でシフト設定が課題となっていることに対しては、学生の本分は学業であるため、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えることも重要として、事業主側に「配慮」を求めています。

安心塾バイト認証制度とは?

厚労省と文科省から共同で出された前述の要請では、「学生アルバイトの労働条件に関する自主点検表」が別添され、周知と活用が求められました。これを受けて、全国の学習塾団体の中でも会員塾数が最多の公益社団法人全国学習塾協会では、学習塾のアルバイト講師の適正な労働環境の保護と、業界の健全な発展と信頼向上を図ることを目的に「安心塾バイト認証制度」を導入しました。これは、学習塾のアルバイト講師の労働環境に関する審査を行い、認定された学習塾には「安心塾バイト認証」を付与する制度です。このように、業界団体によって、業界独自で労務改善を促す取組みも着実に進められています。

「ブラックバイト」汚名返上への道半ばで異例の再要請

業界団体主導の一部の取組み等が進められていても、業界全体の改善となると容易なことではありません。はじめの要請通達の発出から2年後、学生アルバイトをめぐるトラブルが絶えず、各種報道

で大きく取り上げられており、中には労基法違反が疑われる事案が存在するなど、引き続き社会的に大きな課題となっているとして、平成29年3月31日付で「学生アルバイトの労働条件の確保について（再要請）」（基発0331第66号28文科高第1237）が業界団体へ突きつけられました。

学習塾への監督指導等の強化（新通達の発出）

前述の再要請の文書には、学習塾の講師等のみに焦点を絞って新たに発出された通達、都道府県労働局長宛「学習塾における講師等の労働条件の確保について」（基発0324第1号）が別添されていました。学習塾の中には、「授業の1コマ」等を単位として賃金額を決定し、講師に支払う賃金形態があることなどを原因として、賃金不払等の労基法違反が生じていることから、学習塾の講師等の労働条件を確保する上での重点事項等を取りまとめ、これにより学習塾における労働基準関係法令の遵守の徹底に万全を期すことが記されたものです。重点事項等の最後には、監督指導の実施に関しても具体的な指導方針が示されており、それまで再三にわたり指摘されてきた課題は、業界全体の問題として、根本的に改善を要する状況であることが窺えます。

学習塾において講師等にみられる問題

① 従事する業務内容について、例えば労働条件通知書に「講師」とのみ記載し、報告書の作成や生徒・保護者との面談に要する時間等、本来労働時間とすべき業務を具体的に示さないため、授業以外の業務が労働時間として算定されず、賃金不払が生じている

② コマ給を採用している場合に、授業のコマ数に対応するコマ給のみを支払えば足りると誤認し、授業のコマの時間を超える労働時間を適切に把握せず、賃金不払が生じている

③ 授業時間に対する１時間当たりの単価と授業以外の労働時間に対する時間単価が異なる場合に、それぞれの時間単価に対応する業務の定義が曖昧となっており、例えば授業が延長した場合等に適切な時間単価が支払われない

※「学習塾における講師等の労働条件の確保について」（基発0324第1号）より一部抜粋

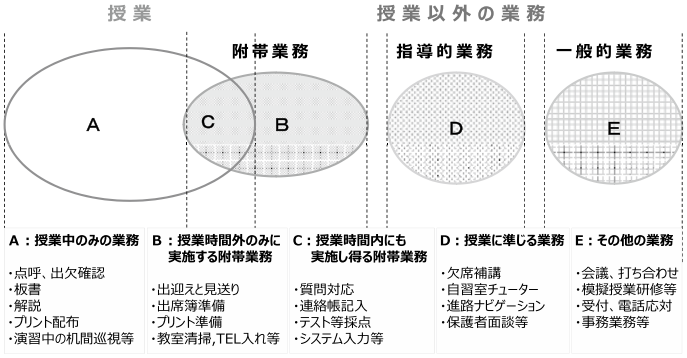
学習塾に特徴的な労務管理上の課題

学習塾にとって、授業の時間割は、サービス業としての商品メニューであり、事業を展開する上でとても重要なものであるため、教室運営における様々な管理は、たいていのことが授業を軸として行われます。そのため、塾生の時間割や授業の実施状況の管理を行うことで、同時に講師の労務管理も行っているような錯覚に陥りやすい状況があります。このような背景から、講師の労働日や労働時間は、授業を軸として考えてしまいがちであることに留意し、授業単位ではなく個々の労働者単位で、実際の労働日や労働時間等を正しく把握するようにしなければなりません。

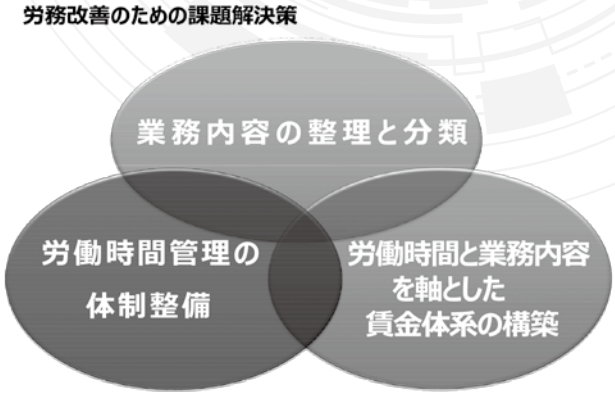
また、賃金体系についても、授業を軸に組み立てられることが多く、時間割どおりの時間に授業を行うことを前提として、その時間割の授業1コマに対して賃金を支払うような賃金体系や賃金制度が設計されていますが、学習塾では子どもが相手となるだけに、講師の労働時間は、想定どおりにはいかない場合が多いため、そこまでを想定した制度構築と運用が必要となります。

さらに、講師の業務は授業のみに焦点が当てられがちですが、実際には授業以外の業務もたくさんあります。担当授業や状況によって附帯業務の内容とそれに費やす時間は大きく異なり、また、個人の経験と力量等によっても異なってきます。授業時間内にこなせる附帯業務であればそれほど問題になりませんが、トラブルになりやすいのは、これらの附帯業務を授業以外の時間に行う場合の労働時間の取扱いです。附帯業務への認識が低いことにより、その時間が労働時間として適正に把握されることなく、それに相当する賃金も支払われないという結果につながってしまうことが多々あります。実際に行っている業務としては具体的にどのようなものがあるのかを細かくすべて棚卸しをしてみることが大切です。

業務内容の整理と分類（例）



労働時間の管理では、業務ごとに区分された労働時間を適正に賃金支払い結びつけることができるように、少なくとも時給の種類ごとに適正に労働時間を把握しければなりません。闇雲に業務ごとに異なる時給を設定しては、煩雑でどんどん管理しづらくなっていきます。そのためにも、賃金制度は、実際に運用する場合に現実的に管理しやすく、適正に賃金が支払えるような仕組みを検討することが求められます。



「教師」としての情熱と価値観が裏目に出ないように

学校や学習塾などで教育に携わる仕事に就く人の多くは、教師として生徒を教えることに、やりがいや生きがいを強く感じているため、生徒の成績を上げるためや志望校へ合格させるための労力は惜しみません。そのためには残業や休日出勤などもいとわず行い、その対価の支払いを受けることにも無頓着である傾向がみられます。さらに、厄介なことに、それを誇りに思い、美徳であると感じている人も見受けられます。教師の熱心さが法違反の誘因となりがちであることが、教育分野の業種に注意しなければならない特徴的な一面といえます。

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。

毎熊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。

第五回「トラブル発生時の対処法」

自社の従業員がソーシャルメディアを利用して会社の経営陣や顧客等を誹謗中傷したり、情報漏洩のおそれがある書き込みをしていることが判明した場合、企業として迅速に対応することが必要となります。そこで今回は、従業員が不適切な書き込みを行なった場合の対処法について解説します。

1 対応の流れ

ソーシャルメディアを使って従業員が不適切な書き込みをしていることを発見した際の会社の対応は、①初期対応、②事実関係の調査、③懲戒処分等の検討・実施、④再発防止対策の検討・実施という流れになります。

2 初期対応

従業員による不適切な書き込みを発見した際の初期対応は、大きく2つに分けられます。一つは、証拠の保全です。インターネット上の情報は、いつ削除されてしまうかわからないため、問題のある書き込みを発見したら直ちにダウンロードして保存し、さらに印刷をして紙面でも保存します。そして、いつ、どこで（どのソーシャルメディアを使って）、誰が、何を書き込み、その書き込みがどのように発見されたかについて整理した記録を作成します。

もう一つは、不適切な書き込みが不特定多数のネットユーザに閲覧されるリスクを減らすために、問題のある書き込みを削除させることです。会社が従業員に対して、問題があることを説明して削除を求めれば、多くの場合、従業員は会社の要請に応じるものと思われます。ただ、削除を渋ったり、拒否したりする場合があることに備えて、ソーシャルメディアへの書き込みに関して会社から削除を求められたときは、従業員は合理的な理由なくこれを拒否することができない旨を就業規則に定めておくことが考えられます。

3 事実関係の調査

事実関係の確認は、主に関係者へのヒアリングにより実施します。書き込みをした従業員だけでなく、書き込みにより被害を受けた者や書き込みを発見した者、また、事情を知る者などがいる場合は、それらの従業員に対してもヒアリングを行い、内容の真偽、書き込みを行った動機や目的、背景事情のほか、過去にも同様の書き込みを行っていないかなどについて確認し、ヒアリングの内容を整理して報告書にまとめます。また、調査の過程で証拠となりうるものが出てきた場合は、それを保存します。

4 懲戒処分等の検討・実施

調査結果から、ソーシャルメディアへの不適切な書き込みが服務規律違反や守秘義務違反、会社の名誉・信用を毀損しない義務違反など、就業規則の定めに違反しないか、懲戒事由に該当するか否かについて検討します。懲戒事由に該当すると判断される場合は、さらに過去の処分事例との整合性や社会的相当性を踏まえて、適用する処分内容について慎重に検討します。

なお、不適切な書き込みにより会社が損害を被った場合は、損害賠償請求をすることも可能ですが、請求の範囲は、対応に要した人件費などの実損に限られるものと考えられます。

5 再発防止対策の検討・実施

トラブルが発生した後の対応として、再発防止対策を講じることは、リスクマネジメントの観点から必須といえます。社内の情報管理体制の見直しや社内規程の整備を行った場合は、研修の実施等により、速やかにその内容を全従業員に周知します。

また、調査の結果、会社にコンプライアンス違反があることが判明したり、従業員の不平・不満を生む要因があると認められた場合は、それらの抜本的な改善に取り組むことが求められます。

なお、再発防止対策を実施した場合は、そのことを積極的に社外にも公表します。再発防止に取り組む企業としての姿勢を示すことは、失われてしまった企業に対する信頼を早期に取り戻すうえでも大事なことです。

【従業員による不適切な書き込みを発見した場合の対応の流れ】

対応の流れ	具体的な対応
①初期対応	・サイトのダウンロードや画面の印刷 ・事実関係の整理・記録（メモ）の作成 ・問題のある書込みの削除要請
②事実関係の調査	・関係者へのヒアリングと客観的証拠の収集 ・事実関係の整理についての報告書の作成
③懲戒処分等の検討・実施	・懲戒事由に該当するかの検討 ・適用する懲戒の種類の検討 ・過去の処分事例との整合性や社会的相当性の検討 ・就業規則に則った手続きの実施 ・損害賠償請求の検討
④再発防止対策の検討・実施	・抜本的な問題解決についての検討・実施 ・管理体制や規程類の見直しについての検討・実施 ・社員の再教育の実施 ・再発防止対策の公表

（つづく）

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

第29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70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。

～「無期転換ルール」見直しが急浮上～

2021年4月22日刊行「労働新聞」メールマガジン　No.435　より

厚生労働省で大きな課題が浮上してきました。労契法上の「無期転換ルール」の再整備です。同法附則によりますと、政府は施行後8年を経過した場合において、同法第18条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え必要があると認めるときは、その結果に基づいて見直しを行うとされています。平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算対象となりますので、その時期が到来しているわけです。

見直し検討の対象として、無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保、無期転換前の雇止め問題、通算契約期間とクーリング期間、無期転換後の労働条件などとなっています。まだ検討を開始したばかりで、どうなるか予想はできませんが、やはり雇止め対策はとくに重要となるのではないでしょうか。ただし、雇止めも民事上の問題で厚労省が直接手を下せないところが、歯痒いところです。

労働者の「心境」を聞いたところ、無期転換後に「雇用不安が減り、定着を考えるようになった」「賃金・労働条件に対する満足感が高まった」「働くモチベーション（やる気）が高まった」との回答が上位にあり、企業・労働者双方にメリットが認められます。これに対し、裁判例では無期転換申込み権発生を巧妙?に回避しようとする企業の行為がめだちます。無期転換申込み権発生前に新たに（一方的に）不更新条項を設定して雇止めしたり、無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることにより無期転換申込みを抑制したり、無期転換申込み権の事前放棄を強要した例もあります。

無期転換ルールは、非正規の雇用を少しでも安定化させる目的で創設されました。3割近くの起業で、無期転換者が生じていることを考えれば、一定の効果を果たしていますが、一方で、巧妙・悪質な無期転換回避策が採られているとすれば、脱法行為としてさらに何らかの対策が求められるでしょう。ただ、当初、同じく問題視されていたクーリング期間に関しては、6%程度の企業で実施されていたに過ぎないので、トラブルとして表面化することも少なかったとみられます。

今後1年間ほどは、厚労省内における検討の行方に関心が寄せられます。早ければ、次期通常国会に改正案が提出されるかもしれません。動きがあり次第、週刊労働新聞に掲載していくつもりですので、注目してください。

～「資金移動業」の活用へ～

2021年4月8日刊行「労働新聞」メールマガジン　No.433　より

毎月の賃金を、「資金移動業者」つまり「●●ペイ」などというよくコンビニなどで利用するアカウント口座に振り込む制度を作れないか、厚生労働省内で検討しています。

すでに、一般社団法人日本資金決済業協会（2012年設立）が設置されていて、340社ほどが会員企業として連ねています。広範囲に利用されているのが実態で、業界としての信頼度も高まっています。

同業界によりますと、「健全な発展と、利用者の利益の保護を図ることを目的としており、その実効性を確保するため、法律による規制とともに自主規制など自主的取組みを推進しております」としています。

連合は、「賃金払い口座としては保全、セキュリティ等、多くの懸念があり、賃金の確実な支払いという観点から現時点で導入については反対である」との見解を示しています。あくまで、労働者の生活の糧である賃金の支払い方法は安全・確実でなければならないとし、まだ信頼面で問題があるとみています。

もちろん、賃金が確実に振り込まれ、当日の朝までに支払いができるようにならなければ適格性はありません。銀行口座と違って、業者が破綻する可能性が高いのも否定できないところです。

しかし金融庁は、銀行にも業者にも、リスク面でのモニタリングや監督を行う姿勢を取っているとされ、セキュリティー対策やマネーロンダリング防止に必要な対応を求めているとされています。そして今回、2階建ての安全性確保を検討しているようです。

たしかに、銀行口座から業者のアカウントに資金移動すれば、直接そのアカウントに賃金を振り込む必要もないといえますが、それは労働者の自由です。世間的に業者の活用がこれほど広まれば、選択肢の一つとして活用を可能にすることが求められます。セキュリティー問題をクリアして、早急に規則改正すべきでしょう。

ただし、「労働者の同意」は、しっかり確認する必要があります。「真意」であることが大前提です。銀行口座と業者の口座の違いを理解した上で、どのような同意確認の方法を採るかが、カギとなります。

厚労省内では、最も大変な業者が破綻した場合のことも議論されています。その補償金の振込みを業者アカウントに送るというのは無理となるので、その際に利用する別の銀行口座などを指定しておくべきとされています。

そこまでして業者のアカウントへの振込み制度が必要かですが、労働者の利便性、業界の発展、キャッシュレスの拡大を考えれば、選択肢を広げるべきでしょう。まだ、議論の余地がありますが、だからといって長い時間を費やすべきではありません。そろそろ結論を出してもらいたいと思います。

～「財政支出でデフレに戻さぬ」は本気か!～

2021年4月1日刊行「労働新聞」メールマガジン　No.432　より

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、非正規労働者の雇用ダメージが深刻化しています。現在の雇用情勢と政府、厚生労働省の対応について、ご紹介したいと思います。

雇用動向を男女別にみますと、女性の正規雇用は増加が続いている一方で、女性の非正規雇用が大幅に減少しているのが特徴となっています。正規雇用の増加は、同一労働同一賃金導入を見据えた正規化の動きの顕在化と捉えられています。医療・福祉等で正社員が増加した一方、宿泊・飲食業を中心に非正規雇用が大幅に減少しました。男性は、正規、非正規雇用ともに減少しましたが、減少幅は女性ほどではありません。

失業の状況は、男性の35～54歳を中心に全年齢で増加しました。女性は、飲食・宿泊業の非正規雇用を中心に増加しましたが、ここに来て増加幅はやや縮小傾向にあります。ちなみに、失業率とGDPギャップ（需要の過不足）には負の相関があり、需要不足が拡大すると失業率は上昇する関係にあります。今回は、雇用調整助成金等の政策効果により、リーマンショック時に比べ、失業率は大幅に抑制されているのが大きな特徴です。

自殺者数に触れますと、2010年以降低下傾向にありましたが、20年は11年ぶりに増加しています。昨年6月以降、前年差で女性の自殺者の増加が続いているのが実情です。20～50歳代の幅広い年齢層で増加がみられ、健康問題や家庭問題を理由とするケースが多いようです。

休業者・離職者への雇用支援としては、大企業のシフト労働者などへの新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の適用や新型コロナの影響による離職者を試行雇用する事業主へのトライアル雇用助成金による支援、さらに感染症対策業務等による雇用創出（10万人規模）、人材確保等促進税制の導入などが実施されます。

職業訓練の強化・ステップアップ支援では、求職者支援制度など職業訓練の抜本的拡充に向け、公共職業訓練の受講者を50%増（約15万人を目標）とするほか、求職者支援訓練の受講者を倍増（約5万人を目標）させる予定です。

今後、政府は、再びデフレに戻さないため、当面の間、経済を下支えし民需を引き出す財政支出を通じて成長につなげていくとともに、成長分野で雇用を創出し職業訓練やリカレント教育、マッチングを通じて円滑な労働移動を促すとしています。これにより、「成長と雇用の好循環」を生み出す方針ですが、画餅とならないよう本気で取り組んでもらいたいと思います。

※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46,200円（税込）
■ 半年購読料　本体23,100円（税込）

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。

人事労務だよりダウンロード
Word形式で労働関係のコラムやニュース、職場のトラブル事例、実務Q&A、助成金などの解説をコンパクトにまとめ発行。

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
※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。

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

第84回

顧問先を増やそう！

千葉県　前田　勝範　氏
勝（KATU）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。

開業までの経緯について

今年で開業して11年目になります。社会保険労務士事務所に勤務するわけでもなく、試験合格後、社労士はPCと机があれば開業できるという甘い話をそのまま信じていきなり開業してしまいました。当然、コネなし、知識なし、ノウハウなしで、開業1年目は、散々たるものでした。

開業準備として、事務所ＨＰ、名刺、専用電話などは準備しましたが、当初自宅開業の自分には、電話すら掛かってきませんでした。掛かってくるのは、SEO対策の営業電話ばかりです。

このままでは、せっかく取得した資格も役に立たず廃業になると思い、活躍されている社労士事務所の開業セミナーに参加し、助成金案内のFAXDMやハローワークの求人からDMを送付し続け、徐々にではありますが、お客さまから問い合わせも増えてきました。お客さま一人一人に一生懸命対応していき、わからないことは、懸命に調べ回答していきました。現在では、小規模ながら船橋市役所の近くのビルに事務所を構え、スタッフ2名体制で運営しています。

高度化事業申込のきっかけ

お客さまから人事評価や賃金制度の話も出てきたおり、タイミング良く中企団から人事コンサルタント養成講座の案内をいただきました。当初は、無料の幹事社労士としての登録でしたが、高度化事業キャンペーンで、高度化事業に申し込むと講座が半額になるとの案内があったため、将来のための投資として高度化事業に申し込みました。

私が何より一番利用しているのは、常任幹事社労士になると無料で送付して頂けるセミナーDVDです。じっくり見る時間はなかなかありませんが、事務所までの車通勤に片道１時間以上かかるので、車中でセミナーDVDを見るのではなく、聞いています。1回だけではわからないことも何度も聞くうちに自然と頭に入ってくるようになり、お客さまからの労務トラブルの対応･CUBIC適性検査概要、法改正情報等、知識不足を補うとともに、お客さまへの提案材料の発見のため頻繁に利用させて頂いております。

事務所の営業方針について

基本的にお客さまのご要望に対しては、最善を尽くし、ノーはできる限り言わない。中には会社の請求書を作成してほしいとの依頼もあり、会社の請求書を毎月作成しているお客さまもいます。中小企業では、社長･奥様が中心の会社が数多く、雇用契約書の作成、労働時間の管理、労務管理等まで完璧には出来ておらず、少しずつではありますが、改善していくしかありません。一遍に改善しようとしても従業員の反発やかえってトラブルになる可能性もあるため、社長と相談しながら、徐々に改善していくようにアドバイスしています。当然最新の法改正や利用できそうな助成金の提案、勤怠管理システムの導入などを情報提供等していきます。

今後について

以下の三点に注力していきたいと思います。

1. 法人化…2～3年後を目処に法人化していきます。
2. レベルアップ…事務所全員の知識･技能のレベル強化。
3. 効率化…電子化の推進。

特に3については、旧来より給与計算を受託しているお客さまから、タイムカードなどの勤怠情報をFAXなど紙ベースで報告を頂いていますが、事務所の効率化･お客さま自身での出退勤や有給管理の実施という面で勤怠管理システムの導入を進めています。一度使用し慣れてしまえば、勤怠管理システムが簡単で便利であると気づくお客さまが多数いらっしゃいます。この勤怠管理システムのID･パスワードを当事務所と共有し勤怠データをダウンロードしたり、助成金申請で必要な出勤簿として提出したりして効率化を図っています。また、昨年、勤怠管理システムのジョブカン様から取材を受け第4回認定アドバイザーインタビューの「ジョブカン通信」にてジョブカンのHP（https://qasr.jobcan.ne.jp/2020/11/12/interview5/）に掲載されました。興味がある方は、ご覧ください。

今後は以上3点を強化しながら、より一層、お客さま、従業員、事務所の三方よしとなるような関係を築いていきたいと考えています。

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!

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

多種多様なテーマで展開!
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
- 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
- 顧問先のメンタル相談に対応できる社労士になろう！
  ～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
- 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
- 労働問題への対応に必要となる「民法」の基礎知識
- 経営改善計画・経営革新計画の作成支援のポイント
- 臨検監督の概要と対応実務のポイント

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。

※『幹事社労士高度化事業』にご協賛いただくと、協賛以降のDVDは無料！既刊DVDは90%OFFでお求めいただけます！！

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

横浜泉社会保険労務士事務所
代表　佐藤 紀一 先生

開業時、IT 導入補助金でお得に『Shalom（社労夢）』を導入！電子化を推進し顧客支援の時間を確保！

中企団職員：まずは佐藤先生の事務所についてお聞かせください。

佐藤先生：手続きや給与計算業務といった業務を中心に採用・定着支援など幅広く社労士業務を提供しております。また、前職が介護事業所の人事だったこともあり、介護事業所のお客様が多いのが特徴です。介護事業所特有の、処遇改善加算や指定申請・更新申請なども手掛けています。

「社労夢ハウス」で顧問先サービスの拡張性を高めることがポイント

中企団職員：『Shalom（社労夢）』を導入されたきっかけをお聞かせください。

佐藤先生：前職で使っていたからです。前職でも社労士として開業登録をしておりまして、社労士会の先輩に業務ソフトの話を聞いたところ『Shalom（社労夢）』を勧められました。300名と規模感のある会社ということもあって、あまり不確かな業務ソフトは入れられないとクラウドの業務ソフトの中から選定を行い、最終的に『Shalom（社労夢）』を導入しました。
前職を辞めて本格的に事務所運営を始めたのは２年半位前になるのですが、やはり慣れている業務ソフトをということで、開業後すぐの2018年８月にIT導入補助金を活用して『Shalom（社労夢）』を導入しました。

中企団職員：IT導入補助金を活用なさったのですね。

佐藤先生：開業当初は顧問先も少ない中で事務所運営をしていく必要がありましたので、IT導入補助金で『Shalom（社労夢）』の初期設定費用と１年分の月額費用が大きく補填できたのは、とても助かりました。
しかし、事務所運営が軌道に乗った今では『社労夢ハウス』にしておけば良かったと思っています。初期設定費用は高額になりますが、IT導入補助金を使えば、大幅に費用を補填できます。
月額費用は10,000円しか変わらないので、お客様サービスの拡張性を考えたときには『社労夢ハウス』を導入すべきでした。
一例を挙げると、現在『ネットde給与明細』は多くのお客様にご導入いただいておりますが、『社労夢ハウス』でないと、顧問先が増えるたびに費用が発生してしまいます。今年もIT導入補助金が始まっていますが、これから補助金を利用して導入を検討なさる方は『社労夢ハウス』をお勧めします。

中企団職員：前職での導入から今まで使っていてどのような点に魅力を感じていますか。

佐藤先生：最初は社会保険の電子申請が便利でした。資格取得や喪失、離職票なども、日常的に情報を入力していれば、申請に必要な情報が揃います。それまでは、手作業で処理し、移動時間をかけて混んでいる窓口に提出してきたこともあって、電子申請は本当にスピーディーで画期的に感じられました。開業した現在でも、電子申請には本当に助けられています。手続きは可能な限り職員にお願いし、デスクで完結させ、空いている時間を作っては顧問先への訪問に時間を充てています。
社労士に業務を依頼するメリットは、複数企業の労務を見ている知見から、幅広いアドバイスができることだと考えています。ですから、顧問先の社長の話を聞き、情報を仕入れる時間を取れることは、サービス力の底上げにもつながっていると思います。

プロユースの給与計算がセットになった「社労夢」で多様な業種の給与計算を受託可能に

中企団職員：他の機能の活用はいかがですか。

佐藤先生：給与計算も重宝しています。業務ソフトに給与ソフトがセットになっているというのは良いですね。他の業務ソフトは給与ソフトが別になっていて、CSVファイルで業務ソフトに流し込む必要がありますが、それが不要なのが、他社ソフトにはない長所です。
また、給与計算で幅広いカスタマイズができるのは助かっています。独自の支給項目や控除項目を設定したり、関数を入れ込んだりして、複雑な給与計算をすることが可能です。

社労士は、業態も制度も違う多種多様な企業から給与計算を受託しますが、それを処理可能にする『Shalom（社労夢）』の給与計算は、まさにプロユースの出来ですね。顧問先で別の給与計算ソフトのデータも見たりするのですが、『Shalom（社労夢）』は一番良いデータが作れると思います。

当事務所でも様々な企業から給与計算を受託しており、これから二社ほど従業員100名超の企業の給与計算を受託する予定となっていますが、『Shalom（社労夢）』を導入していなかったら回せなかったと思います。

『ネットde賃金』の顧問先との連携は、今のところ使っていませんが、企業の規模感での親和性もあるかと思います。給与計算を行う事務員がいらっしゃるような規模感の企業には今後提案してみたいと思います。

中企団職員：現在、新『Shalom（社労夢）』（以下、Shalom V5.0）にコンバートして使っていらっしゃるとお聞きしましたが、使用感はいかがでしょうか。

佐藤先生：『Shalom V5.0』は使い勝手がとても良くなったと思います。
一番ありがたかったのは、電子申請で電子公文書を一回で保存できることです。いままではダウンロードを一人ずつやっていましたが、『Shalom V5.0』では複数人を一回でダウンロードできます。チェックボックスを入れた方のファイルを一気にダウンロード出来て、また手続きの名前と従業員の名前で自動的にフォルダ名が生成されるので、ファイルを開かずに処理ができます。この改善は画期的ですね。

また、ユーザーインターフェースが今風になって、画面が見やすくなりました。なかでも、ディスプレイに応じて画面サイズを合わせてくれるのは、とてもありがたいです。解像度が高いモバイルパソコンを使って外で仕事をすることもありますが、前の『Shalom（社労夢）』では、コンパクトな画面になって文字が見えないので、解像度を変えながら使っていました。『Shalom V5.0』は、どんなパソコンでも同じように表示されるので、ひと手間減りました。

クラウドサービスは、いつでもどこでもアクセスできるということが一つのメリットですので、ツールによって発生する使いづらさが解消されたということは、大きいのではないでしょうか。

中企団職員：最後に先生の事務所の今後の展望をお聞かせください。

佐藤先生：国のDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進もあって、社労士もオンラインですべてが完結できるようにならないと今後難しくなると思っていました。そのような中で新型コロナウイルス感染症が広がり、世の中の電子化がより早まったと感じています。現状では可能な限り業務の電子化をして、効率化を図っています。

また、電子化により働く場所がどこでも良くなってきた風潮も相まって、自宅兼用の事務所というのも悪くないなと考えています。顧問先も増えて職員も足りなくなってきたので、リフォームし、職員も募集して事務所を大きくしようかと考えています。
あとは、介護事業所への支援については、これからも力を入れて取り組んでいきたいと考えております。読者のお客様の介護事業所への支援で手に余る案件がありましたら、喜んで協力いたしますので、ご相談いただければと思います。

取材：2021年5月

横浜泉社会保険労務士事務所（神奈川県）

代　表　特定社会保険労務士　佐藤　紀一

ホームページ　https://www.yokohama-i.com/　　職　員　1名

社労士として中堅介護事業所の人事担当を5年間務めたのち、2018年に開業。前職での経験から介護事業所への幅広い支援を強みとしている。前職時代より継続して活用している『Shalom（社労夢）』により手続等の省力化を行い、事業主が経営に専念できる環境づくりに注力する。

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/

第55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。

育児介護休業法等の改正法案

今回は、2月26日に政府が国会に提出した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」について紹介します。この改正法案は、参議院先議の法案として国会に提出され、4月16日に、参議院本会議で可決され、衆議院に送付されています。本稿執筆の時点では、衆議院での審議は始まっていませんが、参議院での採決は全会一致でしたので、ほぼ確実に会期内に成立するものと思われます。

1. 改正の趣旨

今回の改正は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付等所要の規定の整備等の措置を講ずるものです。

以下、改正法案のポイントを施行期日ごとに分類して紹介することとします。

2. 2022年4月1日施行予定の改正事項

①有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間1年以上」という要件を廃止します。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者の場合と同様、「事業主から引き続き雇用された期間が1年未満である労働者」を休業の対象から除外することは可能とします。

②育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産を申し出た労働者に対する周知等

具体的には、以下の措置を講ずることを事業主に義務付けます。

・育児休業の申出・取得を円滑にするための措置（たとえば、労働者に対する育児休業に係る研修、育児休業に関する相談体制の整備）
・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の制度周知、休業の取得、意向の確認の措置（たとえば、労働者との面談）

3. 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日から施行予定の改正事項

①出生時育児休業制度の創設

男性労働者の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（「出生時育児休業」）を創設します。

この育児休業においては、原則休業の2週間前までに申し出ることができます。また、労使協定を締結すれば、労働者と事業主との個別合意により、事前に調整した上で、休業中に就業することも可能になります。

②育児休業の分割取得

育児休業について、分割して2回まで取得することを可能とします。

③育児休業給付の見直し（雇用保険法改正）

2①、3①の改正を踏まえ、育児休業給付について、所要の規定の整備を行います。

4. 2023年4月1日施行予定の改正事項

①育児休業の取得状況の公表義務付け

常時雇用労働者数1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表することを義務付けます。

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 13 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。

障害者雇用促進法の改正

2021年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられました。2020年4月1日に施行された法改正の内容などいくつかの改正とともに過去の改正の経緯を振り返ります。

週20時間未満の障害者雇用に対する特例給付金

2020年4月1日から週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金制度が創設されました。法定雇用率のカウント対象にならないことに変わりありません。

重度の身体・知的障害者であっても実人数で（1人を1人として）カウントしたうえで、1人あたり月額7,000円（常用雇用労働者数が100人以下の事業主については5,000円）が申請により支給されます。

障害者雇用優良中小事業主認定制度の創設

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度として、2020年4月1日から施行されました。障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目は、下記4項目とされています。

①評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上を得ること
②法定雇用率を達成していること
※雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者を1名以上雇用していること
③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

2020年7月に、認定マークのデザイン・愛称【もにす】（「共に進む」という言葉から）が決定され、2020年10月には、障害者雇用に取り組む優良中小事業主として、第1号事業主3社が認定されました。

法定雇用率の引上げ

2018年4月1日と2021年3月1日に2段階に分けて行われた法定雇用率の改正内容は下表のとおりです。

	～2018.3	2018.4～	2021.3～
民間企業	2.0%	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%

法定雇用率が段階的に引き上げられることが決定された際、2.0%から2.2%への引上げは2018年4月1日と定められていましたが、2.3%へのさらなる引上げの時期は「2018年4月1日から3年を経過する日より前」とされ、具体的な日付は決定していませんでした。その後、2021年1月1日からの引上げに向けて検討が行われていましたが、新型コロナウィルスの影響などが考慮され、2021年3月1日からとなりました。

民間企業の法定雇用率の変遷をたどると下表のとおりとなります。1.8%から2.0%への引上げは約15年かかりましたが、2.0%から2.3%への引上げは8年でした。

1976.10～	1.5%
1988.4～	1.6%
1998.7～	1.8%
2013.4～	2.0%
2018.4～	2.2%
2021.3～	2.3%

障害者の雇用義務がある民間企業の事業主の範囲は、2018年4月以前は従業員50人以上でしたが、45.5人以上を経て、43.5人以上に広がりました。

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える改正

このように8年間で法定雇用率が引き上げられたのは、2013年の法改正により、法定雇用率の算定基礎に精神障害者の数が加えられたことによるものでした。法定雇用率を算出するための計算式により算出した結果をあてはめると、0.3%の引上げが必要だったわけですが、激変緩和措置として2018年に0.2%の引上げ、その後3年以内にさらなる0.1%の引上げと、段階的な改正が行われたということです。

2018年4月施行の改正は「精神障害者の雇用義務化」と称されることがありましたが、障害者雇用率を満たすためには、身体障害者、知的障害者、精神障害者いずれの雇用でもよいことは改正前後で変わりありませんでした。

精神障害者である短時間労働者の算定方法

一方で、2018年4月の法定雇用率の引上げと同時に、精神障害者のうち短時間労働者について、その算定方法に特例が設けられました。

精神障害者の職場定着率は、週20～30時間勤務の場合が最も高い一方で、就職時に短時間勤務であっても就職後に30時間以上勤務に移行する割合が高いという背景が考慮され、精神障害者である短時間労働者のうち要件に該当する者については0.5人のカウントであったところ、2018年4月1日から1人とカウントできることとなりました。

		週所定労働時間	改正前	改正後
精神障害者	短時間以外	30時間以上	1人	1人
	短時間	20時間以上30時間未満	0.5人	0.5人
				1人（特例措置に該当する場合）

1人としてカウントできる特例措置の要件は、「2023年3月31日までに雇い入れ」かつ、「雇入れから3年以内」または「精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内」となっています。この特例措置は、2023年3月31日までの予定です。

障害者雇用納付金の納付義務事業主

障害者雇用納付金の対象事業主は、2008年の法改正により、下表のとおり順次拡大されてきました。

	常時雇用労働者が下表に該当する事業主	納付金減額特例（1人あたり月額）
2010年7月～	200人超300人以下	5万円→4万円（2015年3月3月まで）
2015年4月～	100人超200人以下	5万円→4万円（2020年3月3月まで）

減額特例は2020年3月で終了し、2020年4月以降はすべての事業主に対して不足1人あたり月額5万円が適用されています。

Panasonic
Homes & Living

幹事社会保険労務士の皆さまへ

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。

将来にわたって価値が続くパナソニックの医療建築

パナソニック ホームズの医院・クリニック。
環境や立地、敷地の条件に合わせ、地域に貢献できる開業スタイルをご提案。

外観の美しさや親しみやすさ、施設内の過ごしやすさ、バリアフリーの視点など、住まいも手がける住宅会社ならではのきめ細やかな視点で設計。
「地域に選ばれる建物」をモットーに、ドクターや看護師・スタッフの働きやすさにも重点を置いた医院・クリニックづくりを行います。

診療所＋介護施設（高齢者住宅）

在宅復帰と療養支援を目的とした、住まいと医療・介護が一体の複合施設。医療的ケアが必要な高齢者を受け入れ、地域包括ケアシステムの中核となるようお手伝いします。

ビル内診療所

ご自宅はもちろん賃貸・店舗などを併用して土地を有効活用する多層階タイプの診療所や、都市部での開業コストを軽減できるビルテナント方式があります。

診　療　所

平屋から9階建までドクターのビジョンにあわせてプランをご提案。所有地への建築はもちろん、新規購入や定期借地、建て貸しなど、様々な方式で開業をサポートします。

商　品／ビューNS5　建築面積／132.99㎡(40.22坪)　構　造／重量鉄骨構造
建築地／東京都福生市　延床面積／395.05㎡(119.47坪)　完　成／2019.6
用　途／クリニック　階　数／5階建

5階建〈建築実例〉

駅近に移転、新築したスタイリッシュな5階建クリニック。

都内数か所でクリニックと高齢者向け賃貸住宅を経営されているK様が、クリニックを駅の近くに移転・新築されました。限られた敷地でしたが、容積率を生かして5階建に。道路側を大きな窓にして室内の明るさと美しい外観デザインを実現しました。

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

住まいづくりに役立つ資料・カタログをお届けいたします。お気軽にお問合せください。

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　担当/大和田
〒105-8301 東京都港区東新橋1-5-1 パナソニック 東京汐留ビル10階　E-mail:oowada.hiroaki@jp.panasonic.com
0120-874-548　ホームページhttps://homes.panasonic.com　パナソニック ホームズ　検索

あなたの誇りを建てる。
Panasonic Homes

～ 理想の組織の構築、活力ある人材の育成のために ～

ワーク・エンゲイジメントを高める意義と実践手法

医療法人社団 平成医会「平成かぐらクリニック」院長
医師　伊藤　直(いとう ただし) 氏

1974年生まれ。埼玉医科大学卒業、東京大学大学院医学系研究科TOMHプログラム修了。日本精神神経学会認定・精神科専門医、精神保健指定医、日本医師会認定産業医。一般社団法人健康職場推進機構理事長。
全国500社の企業の顧問医を務める。対応の難しいメンタルヘルス問題を、企業と従業員の双方の視点から解決に導いている。ストレスチェック、産業医活動、カウンセリングなどを通し予防対策にも力を入れている。
直営クリニックには復職支援も完備しており、薬に頼りすぎない治療で企業と従業員をサポートしている。

第2回　ワーク・エンゲイジメントを高めるための具体的な取組み

前号の記事では、ワーク・エンゲイジメントの概要についてお伝えしました。今号と次号では、ワーク・エンゲイジメントを高める取組み事例についてご紹介します。

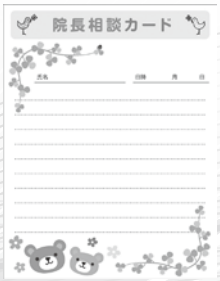
経営に参加している意識作りを行う

【取組み例】
・朝礼や全員参加の会議などで会社のビジョンを共有する
・経営幹部と現場社員が対話する機会がある
・現場からの新規事業や業務改善の提案ができる仕組みがある

企業のビジョンを共有することで、従業員同士の一体感や、企業の将来に対する期待感が高まります。さらに企業のビジョンを個々の部署やチームの目標まで落とし込めば、仕事に対する納得感やモチベーションも増し、従業員満足度の向上や生産性向上といった効果が期待できます。

ビジョンは曖昧な表現ではなく、明確にしっかりと伝えることが大切です。具体的に、「〇〇で困っている人達のために、安くて使いやすい製品を作り、世の中に貢献していこう!」と言うことで、しっかりと腹落ちさせることができるでしょう。

そして同時に自分の意見が話せる雰囲気や、周囲が認めてくれることなど、風通しの良い仕組み作りが大切です。日常からコミュニケーションを取り、困っていることは無いか?と聴いてみたり、その場で思いつかなくても、「意見箱」を設置することで、思い出したり、思いついたら社長に意見が言えると、従業員の安心や満足度が向上します。



社内コミュニケーションを活性化させる

【取組み例】
・社内イベントを開催する
・Thank youカード(感謝を伝える)の習慣作り
・社内報の作成

運動会や社員旅行のような比較的大掛かりなものもあれば、ボウリング大会のような有志が集まって短時間で開催されるものもあります。また、社内サークル活動、お花見、誕生日会、忘年会も社内イベントの一環ととらえることができます。

今のご時世では大勢で集まることは難しいかと思いますが、状況が落ち着いた際には検討してみてはいかがでしょうか。普段は話さない相手でも、意外な共通点が見つかることで部署を越えた親睦が生まれ、従業員同士のコミュニケーションも活性化します。コミュニケーションが円滑にとれることで、部署間のスムーズな連携や良好な人間関係を築けるでしょう。

私達も実際に運用をしている「Thank youカード」は、すぐに実施することができます。内容はとてもシンプルで、感謝の言葉を手紙で伝え合う仕組みです。
たとえば、
・「この前、無理を言ったけれど、見積書を急いで作ってくれて助かったよ。ありがとう。」
・「先週のプレゼン資料、とても見やすくてお客さんもすごい喜んでいたよ。ありがとう。」

普段、口に出すと照れくさいことも、文字であれば伝えやすく、受け取り側も自分が認められたことでモチベーションがアップします。「承認」されることで、人の心はとても豊かに前向きになります。

その他には社内報を発刊している会社もあります。社内報とは、社内の出来事や連絡事項を社員に向けて広報する媒体のことを指します。冊子や新聞のように配布するものから、最近では社内イントラや、SNSに掲載する方法もあります。

内容は会社のニュースや社員の紹介、サークル活動の報告、お客様からの嬉しい言葉など、会社のことや社員のことをより深く知るという目的で作成します。中には社員の家族にも社内報を送り、家族にまで会社のことを理解し安心してもらうという取り組みを行う会社もあるほどです。

是非この機会に社内での新たな取り組みについて考えてはいかがでしょうか。

（つづく）

活躍する隣接士業～中小企業診断士～

第29回
『事業再構築補助金』

中小企業診断士
高本　奈緒美（たかもと　なおみ）　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. 4月より1回目公募が開始

令和2年度3次補正予算で、中小企業の思い切った事業再構築を支援する「事業再構築補助金」が閣議決定しました。この補助金で驚いたのは、なんといっても一兆円超という予算額でしょう。中小企業庁の通常予算の10倍もの予算が、この事業単独で割り当てられています。また、補助額は100万円から最大で1億円と、規模が小さな事業者からグローバル展開を図る中堅企業まで幅広く活用できる点も大きな特徴です。3月26日に専用サイトがオープンし、第1回の公募は4月15日に開始、5月7日に締め切られました。なお、事業再構築補助金は、令和3年度にさらに4回程度の公募が予定されています。

事業再構築補助金 補助額等

中小企業			中堅企業		
	補助額	補助率		補助額	補助率
通常枠	100万円～6000万円	2/3	通常枠	100万円～8000万円	1/2 4000万円超は1/3
卒業枠	6000万円超～1億円	2/3	グローバルV字回復枠	8000万円～1億円	1/2

※卒業枠：限定400社　事業期間内に①組織再編②新規設備投資③グローバル展開のいずれかにより、資本金または従業員数を増やし、中小企業（中小企業基本法による）から中堅企業へと成長する事業者への特別枠

※上記とは別枠で、緊急事態宣言に伴う飲食店の時短営業や不要不急の外出・移動の自粛等の影響をうけ売上が30%以上減少した場合、補助率を引き上げた「緊急事態宣言特別枠」も設けられている。

2. 事業再構築補助金誕生の背景

事業再構築補助金の概要をみていく前に、この補助金の目的を理解したいと思います。新型コロナウイルス感染症の影響が長期化し、当面の需要や売り上げの回復が期待しづらい中、ポストコロナ・ウイズコロナ時代の経済社会の変化に対応していくために、企業の思い切った事業再構築が必要となっています。ただ、今回の事業再構築促進事業の推進にあたっては、コロナの影響だけではなく、ここ10数年の間に起きている日本経済の現状、具体的には、①新製品・新サービスを投入した企業の割合が先進国のなかで日本がもっと低く、新たな価値が生み出されていないこと、②営業利益に対する設備投資や研究開発費の割合は低下しており、利益を投資に回さなくなっていること、③労働生産性の伸び止まりなど労働者の賃金が増えていないことなども指摘しています。つまり、「企業の競争力強化によって付加価値を増大させること」、「将来の利益を獲得するための事業資産の形成を後押しすること」が今回の事業再構築補助金制度のねらいと考えられます。尚、この補助金誕生の背景や目的は、「事業再構築補助金」のサイトに掲載されている動画「1. 背景編　～本補助金制度誕生のお話し～」にて、中小企業庁経営支援部長の村上敬亮氏が、説明をしています。補助金の活用前にぜひ視聴していただき、国が求める事業再構築とはどういうものか、どういう成果を求めているかを知ることが大切です。

■動画「1. 背景編　～本補助金制度誕生のお話し～」
⇒ https://youtu.be/VLilpDcbgbs

3. 事業再構築補助金の主要要件

次に、事業再構築補助金を活用するための、3つの主要要件を見ていきましょう。

要件は、①事業再構築要件：事業再構築指針に沿った「新分野展開」「事業転換」「業種転換」「業態転換」「事業再編」に取り組むこと。②売上減少要件：2020年10月以降の連続する6か月のうち、任意の3か月の合計売上高が、コロナ以前（2019年または2020年1～3月）の同3か月と比較して10%以上減少していること。③認定支援機関要件：申請にあたっての事業計画は、認定経営革新等支援機関（以下、認定支援機関）と一緒になって策定すること。となっています。まずは取り組む事業が事業再構築の類型のどれにあてはまるか、さらにその類型ごとにどのような要件が必要かを把握する（要件を満たす内容の事業計画書を策定する）必要があります。

＜事業再構築の類型＞

事業再構築の類型		
新分野展開		本業（業種・事業）を変えずに新たな製品を製造（新サービスの提供）し新たな市場に進出
事業転換		主たる業種を変更することなく、主たる事業を変更する
業種転換		主たる業種の変更
業態転換	製造方法の変更の場合	製品等の製造方法等の相当程度の変更
	提供方法の変更の場合	
事業再編		会社法上の組織再編

※「業種」の変更とは日本標準産業分類の「大分類」の変更をいい、「事業」の変更とは「中分類」「小分類」「細分類」の変更をいいます。また、上記に記した「変更」とは、売上構成比が取り組む新しい事業の方が過半となることをいいます。

＜必要となる要件＞

必要となる要件		
新分野展開		①製品・商品等の新規性要件　②市場の新規性要件 ③売上高10%要件
事業転換		①製品・商品等の新規性要件　②市場の新規性要件
業種転換		④売上高構成比要件
業態転換	製造方法の変更の場合	⑤製造方法等の新規性要件　①製品・商品等の新規性要件③売上10%要件
	提供方法の変更の場合	⑥製造方法等の新規性要件①製品・商品等の新規性要件または⑦設備撤去等要件　③売上高10%要件
事業再編		⑧組織再編要件　⑨その他の事業再構築要件

次に、上記表内①～⑨のそれぞれの要件ごとに、申請にあたって示すべき内容が定義されています。例えば、①の製品・商品の新規性要件では、過去に製造等した実績がないこと、製造等に用いる主要な設備を変更すること、定量的に性能または効能が異なることという3つの要件を満たす事業計画を策定する必要があります。それぞれの要件で求めていることは「事業再構築指針の手引き」に記載されています。また、どのような事業再構築が対象になるのか、要件を満たす例については「活用イメージ集」をご覧いただくとイメージがしやすいでしょう。

■事業再構築指針の手引き

⇒ https://www.meti.go.jp/covid-19/jigyo_saikoutiku/pdf/shishin_tebiki.pdf

■活用イメージ集

⇒ https://jigyou-saikouchiku.jp/pdf/cases/zentai.pdf

4. 事業計画書の策定について留意したいこと

＜資金調達と認定支援機関への相談＞

事業計画を策定するに当たって、認定支援機関には早めに相談しましょう。また申請金額が三千万円を超える場合は金融機関の確認も必要になります。補助金は採択され事業に取り組んだのちに交付される、いわゆる「後払い」になるので、事業にかかる資金を事前に準備する必要があります。融資を受ける場合など金融機関へも早めに相談します。

認定支援機関は、日頃おつきあいのある税理士、公認会計士、中小企業診断士等で認定がある場合はご相談いただくと良いでしょう。他にも地方銀行や、商工会・商工会議所も認定されています。また、検索サイトで探すこともできます。

■認定経営革新等支援機関の検索サイト

⇒ https://ninteishien.force.com/NSK_CertificationArea

＜事業計画書の策定＞

事業再構築補助金の申請は、電子申請となりますが、入力をスムーズにするための入力フォームが用意されています。「電子申請入力項目（Word）」をダウンロードし、申請入力前に項目を埋めて置くとスムーズです。またこのフォームに「（5）事業計画書」があり、それぞれの欄に何を示したらよいかが記載してあります。例えば、「（2）具体的な取り組み内容」には、「①現在の事業の概要、強み、弱み、機会、脅威、事業環境・・・を具体的に記載してください。」とあります。他のそれぞれの項目にも何を記載すべきかが書かれていますので、記載項目に漏れがないように確認すると良いでしょう。

＜事前着手承認制度について＞

事業再構築補助金の申請にあたって、着目したいのが「事前着手承認制度」です。一般的に、補助事業の開始は、公布決定後に行うことを原則としていますが、本事業は早期の事業再構築を図るために令和3年2月15日以降に行った契約や購入費用も補助経費に含めることができる「事前着手承認制度」があります。補助対象期間は公布決定から1年なので、補助金の採択にかかわらず事業再構築を即実行する場合などは利用したいものです。また、工期が1年近くかかる場合などは、事前着手申請を行い、補助金の申請時期に留意してください。

最後に

事業計画書を策定する際に注目してほしいのが公募要領に記載されている審査のポイントである「審査項目、加点項目」です。この中で、「再構築点」として、「リスクの高い思い切った大胆な事業の再構築を行っているか」という点が示されています。事業の再構築には大きな投資が必要となることも多く経営者も大きな決断が必要になりますが、補助金によって後押しされ、より成果が出せる取り組みに繋がることが期待されています。また150万円以上も経費はかからないが地道な販路開拓の取り組みをしたいという小規模事業者や個人事業主には、「小規模事業者持続化補助金」などの他の制度も充実しているので、併せて確認していただきたいと思います。

補助金申請を検討する際に確認しておきたいこと

①事業再構築の要件に当てはまる事業計画になっているか
②売上の減少要件は満たしているか
③相談できる認定支援機関はあるか
④資金調達の目途、金融機関には相談しているか
⑤GビズIDプライムアカウントは取得したか

その他制度の詳細は、事業再構築補助金サイトの公募要領及び事業再構築指針をご覧ください。

※本稿は5月24日現在の情報を元に執筆しております。

クルーズコンサルティング　代表
高本　奈緒美（たかもと　なおみ）
大手総合楽器メーカーで長年教室事業に従事。教室新規出店計画から販路開拓、店舗スタッフやリーダーの育成に携わる。独立後は、中小企業の事業計画策定や創業者の支援なども行っている。
中小企業診断士（東京都中小企業診断士協会城南支部）、
キャリアコンサルタント

第 35 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

坂根正弘（株式会社小松製作所顧問）が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】
さかねまさひろ（1941～）。島根県生まれ。大阪市立大学卒。1963年、株式会社小松製作所（本稿では「コマツ」）入社。2001年、代表取締役社長就任。2013年、相談役・特別顧問就任。2019年より顧問。

【参考文献】
(*)「言葉力が人を動かす　結果を出すリーダーの見方・考え方・話し方」
（坂根正弘、東洋経済新報社、2012年3月）
「『経営』が見える魔法のメガネ=Magic Glasses That Throw a Light on Management 究極の『見える化』教えます」
（坂根正弘、日経BP社、2013年7月）

**「人を動かすのは、つまるところ言葉である。
リーダーの資質は、言葉の力にあると言っても過言ではない」(*)
出所:「言葉力が人を動かす　結果を出すリーダーの見方・考え方・話し方」（東洋経済新報社）**

冒頭の言葉は、

**リーダーには、状況を的確に捉えた言葉を語ること、
そして、言行が一致していることが求められる**

ということを表しています。

坂根氏が社長に就任した直後、コマツは赤字を計上するなど、厳しい経営状況に置かれていました。これは、製造コスト以外の固定費（コマツにおいては販売費および一般管理費）が高いことに問題がありました。坂根氏は固定費の削減のために希望退職者の募集や、本業に関係の薄い子会社の統廃合などを進めることで、無駄を取り除く改革に着手しました。

一方で、坂根氏は「研究開発費だけは削減しない」という決断を下しました。ただし、その対象は他社が数年では追いつけない優れた特徴を持つ商品に限りました。その商品は、後に「ダントツ商品」という呼称で社内に定着していきます。

坂根氏は「ダントツ」という言葉を聞いた際に、他に比べて群を抜いて優れているということが端的に分かる上に、力強さが伝わる語感を気に入り、以後この言葉を使い始めました。

また、「コマツでなければ困る度合い」という言葉も、コマツの社内に定着しているキーワードの一つです。コマツでは、企業価値をステークホルダーからの信頼度の総和と考えています。しかし、坂根氏は信頼度という言葉は漠然としていて、何をすべきかイメージが湧きづらいと感じていました。そこで、信頼度を「コマツでなければ困る度合い」と言い換え、この言葉を社内に定着させました。

坂根氏は、リーダーが語るべき言葉について、次のように述べています。

**「リーダーとしてみんなを引っ張っていく立場の者ならなおさら、
一般名詞にとどまらず、自分流の言葉に置き換わるまで、突きつめて考えるべきだ」(*)**

「ダントツ」「コマツでなければ困る度合い」は、坂根氏が瞬時に思いついた言葉ではありません。どうすれば社員に真意が伝わるかを考え続ける過程で、ふと耳にした言葉と坂根氏の考えが合致したことで、使い始めた言葉です。そして、こうした言葉に触発された各社員は、「ダントツ」「コマツでなければ困る度合い」について考えながら仕事に取り組み、それがコマツの強みとなっています。

自社の目標を達成するためには社員の協力が不可欠です。そのためには、リーダーは目標を語り、社員から納得を得て、実際に行動に移してもらう必要があります。

しかし、言葉をただ語るだけでは社員には響きません。リーダーが考え抜いた「自分流」の言葉を、何度でも繰り返し言い続けることが重要です。一度話したからといって、社員はすぐにリーダーの言葉の意味を理解できるわけではありません。「また同じ話をしている」と思われるほど繰り返し言い続けて、社員の記憶に残らなければ、言葉の意味が理解・共有され、行動に移されることはないでしょう。

坂根氏は座右の銘として「知行合一（ちこうごういつ）」を挙げています。言葉に説得力を持たせるためには、「言いっ放し」ではなく、リーダー自身の言葉と行動を一致させることが不可欠です。それとともに、リーダーの情熱を社員に伝えてみましょう。リーダーが実際に心に感じている思いを込めて言葉を発することで、言葉が表層的なものではなく、リアリティーをもって社員に伝わり、その心に響くものとなるのです。

【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

お店やオフィスの感染症対策におすすめ商品をご紹介!

業務用 次亜塩素酸空気清浄機

Virus washer® PRO

JAPAN BRAND sirius 未来に輝く命のために。

ウイルスウォッシャー

浮遊ウイルス(菌)
に対して
除菌水フィルター透過方式(通風型)

清浄化されたキレイな空気を、除菌水フィルター(通風型)に透過させ洗浄することで、空気中の浮遊ウイルス(菌)を抑制します。

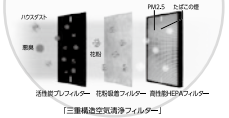
付着ウイルス(菌)
に対して
揮発化された"次亜塩素酸"

さらに、揮発化された"次亜塩素酸"がお部屋の付着ウイルス(菌)にも作用します。

人体に影響がない有効塩素濃度0.05ppm以下

PM2.5、花粉、ハウスダスト、悪臭
等に対して
高性能HEPAフィルター

業界最高クラス集塵効率(99.97%)の高性能HEPAフィルターを採用した、「三重構造空気清浄フィルター」でPM2.5はじめハウスダスト、たばこの煙、悪臭などの集塵、脱臭を行い徹底した空気の清浄化を行います。



「ウイルスウォッシャー」は 1台で4役!

"次亜塩素酸"の空間除菌脱臭と、"高性能HEPAフィルター"による空気清浄の2つの機能で、お部屋の**ウイルス抑制・除菌・脱臭・集塵**の4つの効果を発揮します。 ※さらに、乾燥シーズンには、"清潔加湿機能"が活躍!

Viruswasher PRO は室内の空気を除菌水フィルターに透過することによりウイルス抑制の機能はありますが、これにより感染の予防を保証するものではありません。実際の浄化効果はお部屋の状況や使用条件により異なります。

品番	SVW-AQA1002(W)				使用除菌水	弱(微)酸性次亜塩素酸水 電解次亜塩素酸水 投入 ※濃度は 20ppm~60ppm にてお使いください	
除菌方式	除菌水フィルター透過方式(通風型)						
集塵方式	高性能 HEPA フィルター						
モーター	大容量 DC インバーター						
風量	風量モード	パワー	急速	通常	静音	タンク要領	3.6ℓ
		7.1 ㎥/min	5.8 ㎥/min	3.6 ㎥/min	2.0 ㎥/min	トレイの排水洗浄の目安	約 1 週間(除菌運転積算 48 時間)
加湿量	(700ml)	600ml	400ml	150ml	外形寸法(幅×奥行×高さ)	370mm × 290mm × 600mm	
連続運転の目安(除菌運転)	ー	6 時間	8 時間	24 時間	本体重量	10.6kg(水含まず)	
加定額消費電力	65W	53W	15W	4W	カラー	(W)ホワイト	
電気代の目安(1ヶ月)	ー	300 円	112 円	37 円	JAN コード	4562496250513	

参考価格 **104,500** 円(税込)

→ 本誌広告限定価格 **87,780** 円(税込)

(送料別途)

●Virus Washerと他国内メーカー製品との比較

機種 メーカー	Virus washer® PRO	大手国内家電メーカー製品	
型番	SVW-AQA1002	一般家庭用	業務用
価格	¥79,800	オープン 参考¥123,800	¥263,000
適用面積	30畳	18畳	24 畳
集塵方法	高性能HEPAフィルター 活性炭フィルター 花粉吸着フィルター	保護エレメント	プレフィルター
使用除菌水 生成方法	投入型 消耗品:弱酸性次亜塩素酸水	生成型 消耗品:塩タブレット	生成型 消耗品:塩タブレット
電極交換 ユニット	なし	約5年で交換 参考¥24,000	約3年で交換 参考¥24,000
除菌水濃度	~80ppm 希釈濃度加減可能	10pm程度	10pm程度
除菌ph	弱酸性 (ph6前後)	アルカリ性 (ph8前後)	アルカリ性 (ph8前後)
本体重量 (タンク空時)	10.6kg	11.2kg	11kg
備考	※弱酸性領域の次亜塩素酸水とアルカリ領域の次亜塩素酸水では、除菌効果に大きな差があります。 ※弱酸性のphが6、アルカリのphが8の場合、ph6:ph8=20:1程の差となります。 ※除菌水の濃度が、50ppmと10ppmの違いも除菌効果に大きな差があります。 ※Virus Washer Proの場合、投入する弱酸性次亜塩素酸水をスプレーボトル等へ入れて使用する事もできます。		

●ウイルスウォッシャー用おすすめ除菌水

弱酸性除菌水

ステリパワー

安心・安全15年の実績

50ppm

ステリパワー 20L BOX MADE IN JAPAN 日本製

容量:20L(液体)※別途容器
成分:弱酸性次亜塩素酸水
液性:弱酸性、有効塩素濃度 50ppm
pH 値:6.0 ~ 6.9 用途:除菌、消臭、衛生管理
用法:スプレー、洗浄、浸漬、空間噴霧
使用期限:開封後 90 日以内(塩素濃度低下のため)

最強の除菌力
世界中のどんな菌・ウイルスにも効果

最強の消臭力
ほとんどの匂いに効果

高い安全性
人体・環境・空間にOK

アルコール成分 0%
HWIハラール認証

参考価格 **9,900** 円(税込) → 本誌広告限定価格 **6,600** 円(送料別途)(税込)

●ウイルスウォッシャーとのセット価格 実質ステリパワー20Lが無料

参考価格 **114,400** 円(税込) → 本誌広告限定価格 **87,780** 円(送料別途)(税込)

●全自動 非接触検温 消毒器

全自動 非接触検温 消毒器 TMD 02

自動温度計測と消毒を、機器に触れずに実行

手のひらを本機底面へかざせばセンサーが即反応し、
自動赤外線検温後、消毒液を噴射!
高体温を検知すると、音とLED発行色で警告!

●検温精度 :±0.2℃(34~45℃、30分後に放置してから使用してください)
●アラーム方式:異常自動警報【ビープ音及びLED発光色変化】で警告
●測定距離 :3~7cm自動測定
●ディスプレイ:デジタル表示
●電源コネクタ:type-cインターフェース
●ボトル容量 :1000㎖
●設置方法 :壁掛け、テーブル設置、オプション三脚に固定可能
●動作温度 :0~50℃
★オプション :テーブル設置三脚(約35cm高)、フロア設置三脚(約150cm高)
●測定範囲 :10~40℃
●待機表示 :非稼働5秒待機にて白い点が移動点滅し測定待機になります。
●製品サイズ :119*133*280mm +トレイ脚部
●正味重量 :1K g以下(液無し)
●電源入力容量:DC5V 1A
●適合除菌剤 :次亜塩素酸水、Blue Gum
●製造 :中国
●付属品 :USBケーブル、USBアダプター、壁掛け用ネジ、テーブル設置スタンド(約25cm高)

参考価格 **32,780** 円(税込) → 本誌広告限定価格 **29,480** 円(税込)(送料別途)

お問い合わせ先

クリエイティブとクオリティで未来を拓く。
株式会社 協同制作

〒104-0042 東京都中央区入船 2-5-7
TEL. 03-3555-2538

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

教養としての「労働法」入門

編著：向井蘭　著：瀬戸賀司、星野悠樹、樋口陽亮、友永隆太
価格：2,200円（消費税込）　出版：日本実業出版社

★ルールを知っているだけでは新しい課題に立ち向かえない
古くは劣悪な労働環境改善や、長時間労働の是正などのために、最近では同一労働同一賃金、ハラスメントなどへのルールを定めてきた労働法。
外国人労働者の増加、多様な働き方が求められる今後を考えると、いま存在しているルールを知っているだけでは新しい課題に立ち向かうことは困難です。

そこで本書は、重要判例や、海外諸国の制度と比較しながら、労働基準法や労働契約法などが制定された歴史的な背景から労働法をわかりやすく解説。
「採用時に職務が決まっていない」「時間外労働の割増率が低い」など、日本の特殊な雇用環境や、先進国の中で低いルールで働いている実態もみえてきます。
本書は、物事に対する別の角度からの見方や今後の課題を解決するヒントがみつかる一冊です。

働き方の多様化に備える
労働条件通知書 兼 労働契約書の書式例と実務

編著：石田学、梶原圭、京谷周、富田直由、堀田陽平、増澤雄太、丸山純平、上戸悠吏江、織田純代、金子浩、境野真紀、時枝慎一郎、矢島志織、山本喜一
価格：5,280円（消費税込）　出版：日本法令

雇用主が労働者を雇い入れる際必要となる「労働条件通知書」は、厚労省やハローワークなどからひな型が出ているが、実際には自社の人事労務制度や業種にぴったりと合う内容のものはなく、"適当に"作成した結果、運用に困るといったケースが散見される。
本書は、雇用契約の締結時に類型的に法律上問題となる事項を幅広く整理し、実務上の対応について可能な限り言及することを目的として、労働法だけでなく、個人情報保護法、知的財産法、M&A法等にまで幅広く触れ、具体的なシチュエーションごとに、制度別・職業別に分けて計35パターンを紹介している。ひな型が参考になるだけでなく、それぞれの企業の制度に即し、運用まで考慮した書式作成の手助けとなる。

＊付属のCD―ROMには、35のひな型と、本書中に掲載されている規定類を収録。

知っておきたい
合同労組・ユニオン対応の基礎と実践
改訂第2版

著：弁護士 赤司 修一、荒瀬尊宏
社会保険労務士 中村恭章、猶木貴彦、堀内和
元合同労組書記長 本多伸行
価格：1,650円（消費税込）　出版：労働新聞社

本書は、労働組合と関わりの薄い企業担当者、社労士の方が「団体交渉とはどのようなものか」「使用者にはどのようなリスクがあるのか」「そのリスクにどう対応すべきか」ということを具体的にイメージしてもらえるよう書かれています。
メイン部分を弁護士が執筆し、実際に団交に参加したことのある社労士と労組役員もコラム等を担当。単なる"マニュアル本"ではありません。
改訂版では「オンライン団交」「組合によるSNSへの投稿」など、最新の情勢を踏まえて解説の補強を行っています。

キミの生涯賃金"2億円"を守る！
労働契約の方法

原作：萩原京二　マンガ：大谷じろう
価格：1,320円（消費税込）　出版：小学館

「『働き方改革』が推進されている中、コロナウイルスの影響によるテレワークの普及などもあり、多くのビジネスパーソンが「新しい働き方」について真剣に考えるようになっています。このような流れを受けて、これからは「労働契約の内容」が非常に重要になるのは確実であり、併せて会社と労働者の間に入って労働契約が適正に締結されることを支援する「媒介者」が必要になると考えています。それが「労働契約エージェント」という職業（役割）です。本書籍は、「労働契約エージェント」という職業を世の中に普及させたいという願いを込めて出版をさせていただきました。

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.18

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

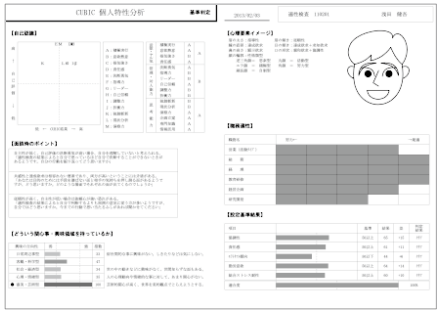
健康優良企業「銀の認定」を更新しました!

中企団では、「職員が健康であってこそ、幹事社労士の先生方に良いサービスをご提供できる」との趣旨のもと、健康経営に取り組んでおります。この3月には、協会けんぽ東京支部の「銀の認定」を無事に更新することができました。

※2021年4月28日時点で、都内1310社が健康企業宣言を行い、322社が銀の認定を受けています。
（金の認定は、74社のうち13社が認定）

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

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。

中企団事業報告　CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1　あいおいニッセイ同和損保㈱と業務提携を締結しました。

中企団では、新たに、あいおいニッセイ同和損保㈱と業務提携を締結しました。

この提携により、同社および代理店が主催するセミナー講師案件や、保険契約先企業からの労務相談案件を、幹事社労士の皆様にご紹介できる運びとなります。

お近くのお客様等からご依頼があった場合には適宜ご紹介してまいりますので、何卒よろしくお願いいたします。

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社　概要（2020年4月1日現在）

代　　表	取締役社長　金杉 恭三
所 在 地	東京都渋谷区恵比寿1-28-1
設　　立	1918年6月30日
資 本 金	1,000億円
U R L	https://www.aioinissaydowa.co.jp
国内拠点	営業部･支店　110か所
	営業課･支社･室　410か所
	損害サービス部　27か所
	サービスセンター･サービスオフィス･ほか　200か所

REPORT 2　「らくらく助成金診断」の更新が完了しております。

中企団の「らくらく助成金診断」は、お客様に簡単なアンケートにお答えいただくだけで、受給可能性のある厚生労働省の助成金について「結果レポート」が出力できるサービスです。

その「らくらく助成金診断」の本年度版への更新が完了しました。

本年度の助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、特例措置などにより予算が拡大されています。

また、主要な助成金である「働き方改革推進支援助成金」や「人材確保等支援助成金」の新たなコースの創設もありましたので、顧問先や見込先の企業への案内にご活用いただければ幸いです。

REPORT 3

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

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

「良く考えた結果、やはり保険料を安く抑えたい」
「今まで加入していなかったが、この機会に加入したい」
という先生方のために、中途加入のお申し込みを随時受け付けております。

中途加入の方法、その他ご質問がございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい!

■お申し込み：随時受け付けております。

■保険期間：毎月20日がお申し込み・保険料払込締切日となり、
保険期間は翌月1日午後4時～2021年12月1日(水)午後4時までです。

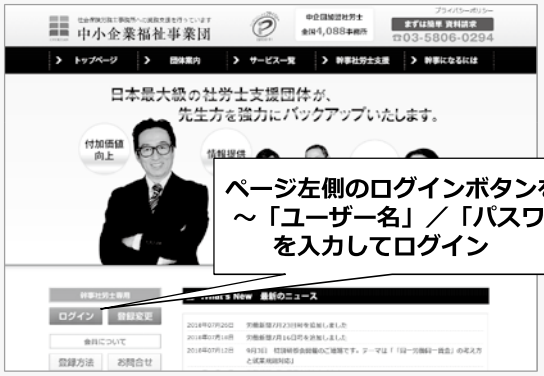
■お問い合わせ先：損保ジャパンパートナーズ株式会社　団体職域第二部　中企団担当
TEL：03-6279-0654　FAX：03-6279-0695　MAIL：medical@sjpt.co.jp

■資料請求：中企団 事業部 事業課
TEL：03-5806-0298　MAIL：info@chukidan-jp.com

▽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）

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

社労夢V3.4は2023年3月末日でサービスを終了します
詳しくはこちらからご確認ください
https://www.mks.jp/shalom/news/20210517a/

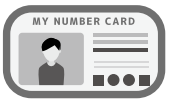
＼ 社労夢はV5.0になり更に機能強化、社労士業務のDX推進を応援します。 ／

社会保険・労働保険の申請手続き

e-Gov & マイナポータル 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

顧問先拡大を検討されたい社労士様向けツール「ネットde顧問」

●社労士様から顧問先企業様に、以下のようなサービス提供が可能になります●

ネット de 就業	複数支店の勤怠情報も簡単集計　給与計算とらくらく連動
ネット de 受付	業務連絡、入退社、異動等の連絡を顧問先からネット受付
ネット de 明細	WEB 給与明細閲覧で、印刷や発送の手間、費用を削減

その他、従業員情報をリアルタイムで共有できる「ネットde台帳」、顧問先企業様で給与計算が可能になる「ネットde 賃金」など、顧問先企業と社労士事務所様に大変便利な機能が満載です。

用途に合わせてプランをお選びいただけます！

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

IT 導入補助金 2021
を活用して「社労夢シリーズ」の導入をご検討ください。

最大 933,000円(補助率 1/2)活用のチャンス！

https://www.mks.jp/shalom/news/20210416/

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.136
ネットワークインフォメーション中企団
2021年6月発行（通巻136号 隔月発行）
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