

# NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2021.08 vol. 137

## CONTENTS



- 特別寄稿 消費税インボイス制度の導入が免税事業者へ与える影響
- グローバル視点で考える働き方改革とSDGs
- 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
- 新連載 ニューノーマル社会を生きる経営の知恵
- ワーク・エンゲイジメントを高める意義と実践手法
- 経営のヒントとなる言葉
- 活躍する隣接士業 ~中小企業診断士~
- 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

## 特別寄稿

# 消費税インボイス制度の導入が免税事業者へ与える影響

税理士 新見 拓也 氏

1973年岐阜県生まれ。都内中堅税理士法人勤務後、前職の辻・本郷税理士法人においては、非上場会社の親族内承継やMBOを主とした事業承継のための資本政策立案、企業グループの組織再編、富裕層の資産承継業務等に従事。2019年9月に新見拓也税理士事務所を開設。



### 【著書等】

『税理士が見つけた!本当は怖い事業承継の失敗事例55<4訂版>』(執筆協力、東峰書房、2019)

『Q&A 海外資産税(国外転出者・国外居住者の譲渡・相続・贈与と税務ポイント)』

(執筆協力、清文社、2016)

『事業承継の安心手引 平成30年度版』(執筆協力、アール・シップ、2018) 他

## 1.はじめに

消費税のインボイス制度の導入に伴い、本年10月1日から「適格請求書発行事業者」の登録申請受付けが開始されます。本稿では、インボイス制度の内容と登録申請のスケジュール、消費税の免税事業者への影響と検討すべき事項を中心に説明をしていきます。

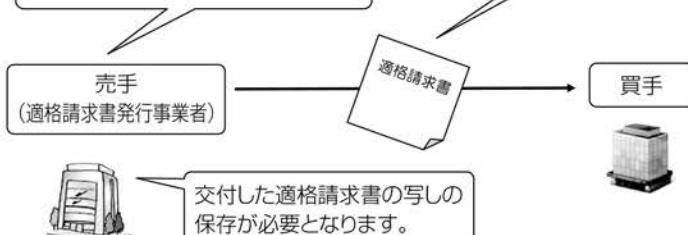
## 2.インボイス制度とは

### (1)制度の概要

消費税は、消費税の課税対象となる収入(課税売上)の消費税から、消費税が課された経費や固定資産購入等の支払(課税仕入)の消費税を控除(仕入税額控除)し、残りの額を納税額とする計算方式となっております。現行制度では、仕入税額控除の要件として、一定の事項を記載した帳簿及び請求書等の保存が求められています。これが、令和5年10月1日のインボイス制度の導入に伴い、これまでの請求書等に替えて、「適格請求書等」の保存が求められることとなります。

売手は軽減税率対象品目の販売の有無にかかわらず、取引先(課税事業者)から求められた場合には、適格請求書を交付しなければなりません。

書面での交付に代えて、電磁的記録により提供することもできます。



### (2)適格請求書等の内容

適格請求書等は、以下の事項を記載した書類です。

### 【適格請求書の記載事項】

- ① 適格請求書発行事業者の氏名または名称および登録番号
- ② 取引年月日
- ③ 取引の内容
- ④ 税率ごとに区分して合計した税抜金額または税込金額の合計額と適用税率
- ⑤ 消費税額
- ⑥ 書類の交付を受ける事業者の氏名または名称

〔株〕〇〇御中 ⑥ 請求書	
② ××年11月分	
11/1	牛肉 ※ 5,400円
11/2	小麦粉 ※ 2,160円
:	⋮
11/30	ビール 6,600円
※ 軽減税率対象	
③ 合計 87,200円 うち消費税 7,200円	
(10%対象 40,000円) (8%対象 40,000円)	
④ 消費税 4,000円 ⑤ 消費税 3,200円	
① 登録番号 T1234567890123 △△株	

記載事項のうち、①の登録番号、④の適用税率及び⑤消費税額の項目が、インボイス制度の導入より新たに請求書等への記載が求められる事項です。このうち、①の「適格請求書発行事業者」となるためには、税務署への登録申請の手続きが必要となります。

### 3. 登録申請のスケジュール

登録申請手続きの受付は、令和3年10月1日から開始されます。インボイス制度が導入される令和5年10月1日から適格請求書発行事業者の登録を受けるためには、原則として令和5年3月31日までに登録申請書を税務署へ提出する必要があります。

### 4. 免税事業者への影響

#### (1) 消費税の申告・納税義務とインボイス制度の関係

適格請求書発行事業者は、課税事業者でなければ登録を受けることができません。原則として、2年前(法人の場合、2事業年度前)の課税売上高が1,000万円未満である事業者は、消費税の申告・納税義務はありません。ただし、消費税の課税事業者の選択届出手続きをすることで、消費税の申告・納税義務者(課税事業者)となることもできます。したがって、免税事業者は、インボイス制度の導入に際して「適格請求書発行事業者の登録を受けず、免税事業者を継続する」か、「課税事業者となり適格請求書発行事業者の登録を受ける」かの選択を迫られることとなります。

#### (2) 選択にあたっての留意事項

社会保険労務士や弁護士、司法書士、税理士といった士業を営む事業者のうちにも、消費税の免税事業者が多くあるようです。仮に、これらの免税事業者がインボイス制度の導入に伴い課税事業者となり適格請求書発行事業者の登録を受けた場合、毎年消費税の申告・納税負担が生じることとなります。一方で、インボイス制度の導入後も免税事業者を継続することとし、適格請求書発行事業者の登録を受けない場合、消費税の納税負担は生じませんが、取引の相手方においては仕入税額控除が受けられることとなります。その結果、取引の相手方より契約金額の減額や契約解除を求められる等のリスクが生じることが見込まれます。消費税の免税事業者においては、適格請求書発行事業者の登録申請にあたり、キャッシュフローベースでどちらが有利となるかを検討した上で、登録申請を行うか否かを決定する必要があります。

### 5. 簡易課税制度の検討

課税事業者となった場合の消費税の原則的な計算方式は、前述のとおり、課税売上の消費税から課税仕入の消費税を控除した残額を納税額とするものです。しかし、2年前(法人の場合、2事業年度前)の課税売上高が5,000万円

以下の場合、事前に届出をすることで、課税仕入の消費税を課税売上の一定割合とする簡易的な計算方式(簡易課税制度)により消費税の納税額を計算することができます。この一定割合をみなし仕入率といい、売上を卸売業、小売業、製造業等、サービス業等、不動産業及びその他の事業の6つに区分し、それぞれの区分ごとに以下のみなし仕入率を適用します。

・ 第一種事業(卸売業)	90%
・ 第二種事業(小売業等)	80%
・ 第三種事業(製造業等)	70%
・ 第四種事業(その他の事業)	60%
・ 第五種事業(サービス業等)	50%
・ 第六種事業(不動産業)	40%

例えば、社会保険労務士や税理士といった士業の場合、原則的な方式によれば、課税売上の消費税に対し、控除できる課税仕入の消費税の割合は3割前後となることが見込まれます。一方で、簡易課税制度によれば、みなし仕入率は第五種事業の50%となり、課税売上の消費税の50%相当額を仕入税額控除することができます。インボイス制度の導入により課税事業者となる場合には、簡易課税制度の選択も併せて検討することが重要となります。

なお、簡易課税制度の適用にあたっては税務署への届出が必要となります。また、一旦簡易課税制度の適用を受けた場合、2年以上継続して適用しなければならず、適用を受けることをやめようとする場合にも税務署への届出が必要となります。固定資産の購入など、多額の課税仕入が生じた年は、簡易課税制度よりも原則的な計算方式の方が有利となる場合もありますので、設備投資の予定がある場合には、簡易課税制度の適用について慎重に判断する必要があります。

### 6. おわりに

以上のとおりインボイス制度について消費税の免税事業者が検討すべき事項を中心に説明しました。インボイス制度導入にあたり、免税事業者は適格請求書発行事業者の登録を受けるため課税事業者となるか否か、課税事業者となる場合には簡易課税制度の選択をするか否か、等を慎重に検討する必要があります。

(※本稿は、2021年6月30日時点での情報をもとに執筆しております)

## 2030年のグローバルな働き方

### 2030年の働き方

社会保険労務士にとって身近なSDGsの目標は、⑧の「働きがいも経済成長も」が挙げられるでしょう。日本における取組で最も注目されているのが「働き方改革」ですが、SDGsの期限である2030年までに、グローバル視点での働き方改革はどのくらい進んでいるでしょうか。

#### ●募集・採用

大手コンビニエンスストアでは留学生を対象として、仕事の紹介や研修制度、カード作成や住宅の契約のための勤務実績を証明するデータベース新設等のサポートをはじめました。このような事例ができたことで、今後の外国人材の受け入れ体制はより促進されることと思われます。

新卒採用については、今後は海外とオンラインで中継したジョブフェアの開催や、海外の大学との提携等による採用がより一般的になると思われます。海外在住の応募者をオンラインで面接し、リモートワークでそのまま母国で勤務するケースも増えるでしょう。リモートで世界各国の優秀な人材の採用も可能ですし、海外の雇用機会の創出にも貢献できます。

#### ●企業の海外進出

外国人従業員が母国からリモートで働くことにより、海外展開している企業にとっては市場調査や販路拡大も進めや

すくなります。各国に人材を配置したり、海外企業と提携することで国をまたいだ大規模なプロジェクトも実現可能です。各国との連携が進めば本社従業員の海外出張・赴任も減らせますので、今まで海外赴任のためにかかっていた労力やコストの軽減にもなりますし、その分外国人材の活躍の場が増えることになります。

#### ●雇用形態

働き方改革により柔軟な働き方が可能になると、副業を持つ従業員も増えるでしょう。リモートワークを活用できればどこからでも働けますので、外国人従業員が日本企業と母国の企業に同時に勤務し、両方のキャリアを積むことも可能になります。複数の仕事を持つことで雇用が安定するだけでなく、副業で得た知識やネットワークにより本業のパフォーマンス向上にもなるでしょう。

労働者の契約形態も短時間勤務の契約や、プロジェクト単位の業務委託契約など、ニーズに合わせて多様化していくことでしょう。日本の仕事を海外で請けてもらうだけでなく、海外の仕事を日本が請ける等、企業にも労働者側にも選択肢が増え、自由な働き方が進むことになります。

#### ●離職率の低下

リモートワークによりどこからでも働けるなら、帰国が理由の退職も減るでしょうし、副業が認められるなら、やりたい仕事をするために無理に転職する必要も減るため離職率も下がるでしょう。企業側では従業員の突然の退職により、急に欠員募集したり業務の引継ぎに苦労をしたりする負担も軽減できます。

理想論のようなことも書きましたが、既に一部は実行されていますし、今から9年後の2030年にはより身近になっていることでしょう。

SDGsは全世界の共存を想定しており、先進国、発展途上国、後進国のすべてが対象となるため、日本の企業がグローバル視点で働き方改革に取り組むことで、海外の国々の雇用の創出や経済発展にも繋がります。

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

またSDGsの目標には相互関係があるため、働き方改革を推進することにより、③すべての人に健康と福祉を ⑨産業と技術革新の基盤をつくろう ⑰パートナーシップで目標を達成しよう、などの経済・環境・社会等の複数の目標の達成が可能になります。

## 2030年までの目標達成のための課題

前述のような働き方を実現するための優先課題として、ダイバーシティの推進(外国人材の受入れ)と柔軟な働き方がしやすい環境整備(テレワーク、リモートワークの促進)が挙げられます。これらの課題に取り組むには、募集・採用、人事制度、テレワークの促進等の具体的なアクションが必要です。まさに社会保険労務士が活躍できる部分です。

### ●外国人材の受入れ

日本では、少子高齢化の進行により生産年齢人口は1995年をピークに減少しています。解決策として外国人材の受入れが注目されていますが、日本で働く外国人労働者の数は全体のわずか2~3%程度にすぎません。

外国人材の受入れ促進には、留学生の就職率の改善も課題です(2019年の日本学生支援機構の調査によると、2017年に日本での就職を希望する留学生約65%に対し、実際に就職したのは32%前後)。留学生への就職ガイダンスの実施や、中小企業の求人情報の提供等がより望まれるところです。

企業側では優秀な外国人の採用を検討しつつも、実際に候補者に求めるスキルは日本語力であることが多く、外国人にとってはハードルが高くなっています。就労に必要な日本語は入社後の教育でクリアできるケースも多いですが、多くの候補者と面接してみる等の意識改革も必要です。

また、ジョブローテーションや年功序列をベースとした日本の人事制度も外国人にとってはなじみにくいものです。希望の仕事に就けない、いつ昇格できるかわからない状態では外国人のモチベーションも上がらず、転職を考えるようになります。企業側も本人のキャリアプランに沿った配属や

昇進・昇格制度について配慮する必要があるでしょう。

### ●テレワーク、リモートワークの促進

日本のテレワークの普及率はコロナ禍で増えたものの、全体ではまだ20%程度です。課題として、日本では一般的にチーム体制で業務遂行し、人事評価も結果よりプロセスで判断されるため、テレワークにフィットしにくいことが挙げられます。

アメリカ等では、個々の仕事の範囲はジョブディスクリプション(職務記述書)により明確で、評価も成果で判断されるため、日本と比較するとテレワークにフィットしていると言えます。

日本でテレワークを促進するには、チーム内のタスクや進行状況の「見える化」、成果を重視した人事評価の導入などが課題になるでしょう。

一方、2021年6月の主要7カ国首脳会議(G7サミット)で公表された「開かれた社会声明」では「全ての人のオンライン及びオフライン双方における人権」についても触られています。オンライン促進のためのインフラの整備とともに、オンラインによる人権侵害の防止も今後の課題となります。

### ●企業がSDGsに取り組む必要性とメリット

2017年の世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)では、「SDGs達成により、2030年までに少なくとも12兆ドルの経済価値、最大3億8000万人の雇用が創出される可能性がある」と発表しています。実際に、各企業がSDGsに真摯に取り組むことで、労働力不足の問題は飛躍的に解決されることでしょう。

SDGsは全世界から注目されているため、企業イメージの向上になり地域社会だけでなく国際社会での信頼獲得にもつながり、新たな事業機会の創出にもなりえます。積極的に取り組むことで企業にも様々なメリットをもたらすこととなるでしょう。

(つづく)

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。



# 業種特化社労士の視点から

## 第30回 『スーパーマーケット編』

社労士間の競争が激化し、また、業務のICT化が進む中で、「いかに業務価値を高めていくか」ということは、生き残りをかけた重要なテーマになっています。その選択肢の1つとして、個別の業種に寄り添い高付加価値なサービスを提供していくという観点に注目が集まっています。

本コーナーでは、業種特化の取り組みを行っている社労士の想いやその業界への高い見識を持った社労士のビジョンなどをご案内してまいります。

### 社会保険労務士 田中事務所

#### 特定社会保険労務士 田中 理文 氏

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。会社勤務を経て、1996年に27歳で開業しました。事務所では手続き・給与計算・助成金と一通り対応していますが、私自身はここ数年、労務相談とセミナー講師に力を入れています。また、最近は社労士診断認証制度を広めていきたいと考えています。



私は10年前から、全国の中小スーパーマーケット(以下「スーパー」という)向けに毎月開催される集まり(勉強会や情報交換などを目的とする)において、労務関連セミナーと相談を担当しています。そのことから、多くのスーパーと接する機会を持つことになりました。

いわゆるがな、スーパーは大変に身近な存在で、ほとんどの方が買い物した経験があるでしょう。いつも笑顔で明るく接客をしてくれますが、内部の労務管理には多くの課題があります。本稿では、社労士によるスーパーへの支援についてお伝えします。

まずは、業界の概要、続いて会社、店舗の特徴から説明していきます。

### 業界の概要

全国には1,200社を超えるスーパーがあります(一般社団法人全国スーパーマーケット協会の会員企業数)。全国の店舗数は22,610店舗(2021年5月時点 前年比1.7%増)、1店舗あたりの従業員数は13~14人程度と言われています。

### 各社・各店舗の特徴

スーパー各社には次のような特徴があります。

- 1.従業員が多い(他業種の中小企業との比較)。
- 2.パートでも複数の雇用形態があり、働き方が多様、複雑である。
- 3.仕事の中心は店舗なので、本社ではトラブルの前兆をつかみにくい。
- 4.生活必需品を提供する事などから社会的責任を強く意識している。
- 5.体系的なスキル教育が整備されている会社も少なくない。

左記のうち1から3が要因で、労務トラブルが起ることがあります。また、4の意識から、法改正や社会的なニーズに対応しようとする姿勢があります。例えば、託児施設を設けて近隣の子供も預かるスーパー、障害者雇用に力を入れているスーパーもあります。

また、労務管理上のトラブルは、その多くは店舗で発生します。店舗の特徴としては次が挙げられます。

- 1.様々な属性(育児などで働く時間に制約のある人など)の人を雇用している。
- 2.店長が必ずしも労務管理の知識を持っている訳ではない。
- 3.店舗が平時は地域交流の場となり、災害時には重要なライフラインとなる。

店舗は地域社会において買い物をするだけの存在ではありません。住民に向けたイベントを行ったり、店員と地域住民とのコミュニケーションがなされたり、その存在感は大きなものがあります。

### 社労士が支援すべきは中小スーパー

労務管理のレベルはスーパーによって大きく異なります。トップが労務管理の重要性を充分に認識して、人材・予算などを人事総務部門に割り当てる会社もあります。

一方で、充分な人材・予算が無いスーパーも少なくありません。これらスーパーの総務担当者は日常業務に時間がとられ、同業者の集まりに参加して情報収集する事や、労働法関連の法改正の確認などに充分な時間を取れないと考えられます。そして、このような会社にこそ労務問題が多く潜んでいます。

社労士としては、全国展開する大手スーパーではなく、地域密着型の中小企業である食品スーパー(数店から十

数店の規模)、特に人事総務部門の人材が不足しているスーパーの支援をする事に意義があると考えます。

### 最近の課題と対策

以下は、ここ1~2年で業界として直面している主な課題です。合わせて対策の一例も記しておきます。これを見るとスーパーは労務問題を網羅している観があります。

課題	対策の例
同一労働同一賃金への対応	厚労省の「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル スーパーマーケット業界編」を利用して対応を進める(ワークシートを用いての検証作業)。
産業雇用安定助成金を活用しての他業界からの出向者受け入れ	各地の産業雇用安定センターと連携して進める。但し、人材のマッチングが難しい。
「エッセンシャルワーカー」として新型コロナウイルスの感染予防 (店舗の衛生管理のみならず従業員の安全確保も図る必要がある。)	マスク不足の時期に会社からマスクを配布する。レジ担当者に特別手当を支給する。新型コロナワクチンの職域接種を行う。
各種ハラスメント対策 (特にカスタマーハラスメント)	動画によるハラスメント防止教育を行う。カスハラを行う利用者には複数で対応する。本部で相談窓口を設ける。
技能実習や特定技能の外国人受け入れ (惣菜加工部門等で受け入れ)	円滑に受け入れるためのマニュアルを作成して、該当部署に周知する。
人材の確保 (これは恒久的な問題)	同業や人材会社等から最新の求人手法などの情報を入手して、効果的な方法を常に模索する。
従業員の高齢化を受けての健康管理や労災防止	体力に応じて勤務シフトを調整する。エイジフレンドリーな職場をつくる。従業員自身に体力や反応速度が落ちていることを自覚してもらう。
頻発する労災(転倒、切創)の防止	各店舗でヒヤリハットや労災事故の情報を共有する。動画による安全教育を行う。
自然災害が増える昨今、地域インフラとしての使命と従業員の安全確保の両立 (時に自社店舗が水害はじめ被害に遭うこともある。)	緊急時の対応マニュアルを整備する。定期的に避難訓練を行う(利用客を誘導する訓練も含む)。
社会保険の適用拡大への対応	パート・アルバイトの意識調査・希望聴取をした上で、社保適用または就労時間の調整を図る。
有期雇用5年超えでの無期雇用転換への対応	有期雇用の上限は5年以下として、優秀な人材は早い段階で新たな雇用形態としての無期雇用に転換させる。
いわゆる「バイトテロ」やSNS利用についての対策	定期的な従業員研修(特に学生バイトは入社時にも研修)を行う。社員が不在となる時間帯を作らない。

### 労務管理面の特徴

総務担当者は店舗出身者である事が多いです。現場の事

を理解している上、次々と発生する課題や労務問題に対応しているため、他業界の総務担当者に比べて問題処理に長けている印象があります。

また、労働基準法なども現場に即した解釈で運用して、こちらが気付かれるケースもよくあります。従って、一般的な問題は自社で解決できる事が多く、社労士に寄せられる相談は、複雑なもの、難しいものが少なくありません。

### スーパー業界に関わるために、私が心掛けていること

前述した課題に一通りの解決案を提示できることが必要です。私がスーパー業界に関わり始めた頃は、どのような質問がされるか見当がつかず、相当の緊張感を持ってご相談を受けていました(これは今でも変わりません)。

スーパー業界出身の社労士も少なくないと思いますが、現場を知っているという事で、大変な強みになると思います。私はスーパー出身ではないため、各社からの相談内容や業界関係者との情報交換によって、少しでも実情を把握しようと努めています。

### 提供できるサービスの例

スーパーには、通常の労務相談の他に、次のような業務を提案すると良いのではないでしょか。

- ・店舗ごとの定期巡回に同行する。  
(その際にチェックリストを作成する。)
- ・店長会議などで労務関連の情報発信をする。  
(関心の低い人もいるので短時間で必要な事を簡潔に発信。)
- ・衛生委員会への参加  
(労災防止、高齢者へのケア)
- ・人事労務関連の会議への参加  
(法改正など次々と発生する課題への対処)
- ・ハラスメントの外部相談窓口となる。  
(男女の相談担当者がいることが望ましい。)
- ・助成金の活用(従業員数は多いが、資本金が5,000万円以下という条件で助成金の対象となる。丁寧に複数の案件を拾い出せば、合計で大きな受給額となる可能性あり)

### 最後に(社労士としての取り組み)

前述したように、中小スーパー(数店から十数店)の支援をすべきと考えます。相談を待っているのではなく、法改正や社会情勢の変化などに応じて、スーパーとして取り組む課題を可視化、合わせてその具体的な解決案を提示して、総務担当者と二人三脚で進めていくと喜ばれると思います。

本稿が、スーパーを積極的に支援していこうと考える方のご参考になれば幸いです。

# ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

6/6

6/6

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 每熊 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。



## 第六回 「コロナ禍における「バイトテロ」のリスク対策」

コロナ禍でソーシャルメディアの利用時間が長くなり、ネット上の炎上件数が急増する中で、「バイトテロ」発生リスクが再び高まっています。そこで、今回はバイトテロの概要と防止対策について解説します。

### 1 バイトテロの概要

「バイトテロ」とは、アルバイト従業員がソーシャルメディアに不適切な投稿をして炎上し、勤務する企業のブランドを毀損し、損害を与えることをいいます。バイトテロは、特に、飲食店やコンビニエンスストアなど、アルバイト従業員の比率が高く、従業員の入れ替わりが激しい業種で発生しやすい傾向があります。

バイトテロの過去の事例としては、2013年の夏にコンビニエンスストアのアルバイト従業員がアイスクリームボックスの中で寝そべる画像をTwitterに投稿し炎上し、その後、同様のケースが連鎖的に多発したこと、新聞やテレビで大きく取り上げられたことがあげられます。また、2019年の冬には、寿司チェーンのアルバイト従業員が調理中の魚をゴミ箱に捨てるなど悪ふざけをする様子を撮影した不適切動画をInstagramに投稿し、それがTwitterに転載されて炎上するなど、Instagramのストーリーズの機能（※）を使って投稿した動画が炎上するケースが頻発し、バイトテロが再び世間の注目を集めようになりました。

〔※Instagram ストーリーズ機能：通常のフィード投稿とは別枠で投稿できる機能。24時間で自動削除される〕

バイトテロが発生した店舗では、「不衛生だ」「従業員の教育ができていない」といった批判を受け、殺到するクレーム電話への対応に追われ、商品の廃棄や什器・備品の入れ替え、店舗清掃などを余儀なくされ、それらにかかる費用を含め多大な損害を被ることになります。過去にはチェーン本部とのフランチャイズ契約を解除されたり、顧客離れによる売上低迷により倒産に追い込まれたケースもあります。

さらに、チェーン本部も消費者から批判を浴び、ブランドが毀損され、チェーン全体にまで不利益が及ぶことになります。

### 2 コロナ禍でのリスクの増大

新型コロナウイルス感染拡大防止のための外出自粛要請が続く中で、ソーシャルメディアの利用時間は国内外を問わず伸びています。2020年4月に実施された調査では、ソーシャルメディアの利用時間が「増えた」と回答した人は34.5%となっており、また、学生を対象に実施された調査では、72%がスマートフォンの利用時間が増えたと回答しています。他方、ネット上の炎上に関する調査では、2020年4

月に発生した炎上件数は246件で、前年同月比の約3.4倍に上ります。

過去にバイトテロが多発した時期が夏休みや春休みなど、若者のソーシャルメディアの利用時間が増加する時期と重なっていることに鑑みますと、コロナ禍における現在の状況は、バイトテロが多発する危険性が高くなっているものと考えられます。

実際、最近の事例として、カレーチェーンのアルバイト従業員が股間に入れた手をカレーに振りかける動画をInstagramに投稿して炎上したり、ピザチェーンのアルバイト従業員があごマスク状態で調理用のヘラを使ってシェイクを舐める動画をInstagramに投稿して炎上したケースなどがあり、今後も、若者の利用率が高いInstagramに投稿される動画を中心としたバイトテロの発生が懸念されます。

### 3 バイトテロの防止対策

企業にとってバイトテロは「ヒューマンリスク」であり、防止対策のポイントは、アルバイト従業員に「本人の将来に与える影響の大きさを理解させること」にあるといえます。

バイトテロを発生させると、本人の個人情報がネット上に晒されて誹謗中傷の的となるだけでなく、勤務先から解雇され、在籍する学校からは停学または退学の処分を受け、さらには企業から刑事告訴されたり、損害賠償請求を受けたりすることもあります。「仲間内だけで盛り上がるつもりだった」投稿が本人の将来に暗い影を落とし続けるものとなりうることを理解させたうえで、不適切な投稿を行わせない環境を整えることがバイトテロを防止するうえで重要となります。

具体的な対策としては、次のことがあげられます。

①	スマートフォンやソーシャルメディアの利用についてのルールを定め、書面にして配布したり、見やすい場所に掲示したりして周知する。
②	ソーシャルメディアを利用するうえで理解しておくべき事項や禁止事項を具体的に記載した誓約書を提出させる。
③	店長等が折に触れて従業員に声掛けをし、他社で発生した炎上に関する情報を共有して注意を喚起するなど、継続的な指導を実施する。
④	ネット上の投稿について日常的にモニタリングを実施する。

(つづく)

# 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！

## ① SHARP MX-C302W



## ② ECOSYS M5526cdw



自宅での仕事を  
もっと便利に

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!!

通常 4,000 円の保守料金が

幹事社労士  
限定特典

今だけ!  
なんと!

A4機器  
限定

1,800 円!

(税込 1,980 円)

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

# 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。

### ～過労死認定は拡大する?～

2021年7月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.444 より

脳・心臓疾患の労災認定基準が近々に改定されます。主な改定内容は、「労働新聞」7月12日1面に掲載しました。

前回改定は、平成13年12月なので、20年ぶりです。前回は、最高裁判決を契機とした見直しで、長期間(発症前おおむね6ヶ月)の過重業務を評価に加え、また対象疾患を脳内出血(脳出血)、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止(心臓性突然死を含む)、解離性大動脈瘤と整理しました。

労働時間以外の業務における負荷要因を明確化し、具体的に不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い勤務、交替制勤務・深夜勤務などを盛り込みました。

今回改定では、長期間の過重業務の判断において労働時間の長さは疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因としているのは変わりませんが、労働時間以外の上記負荷要因も含め、全体を総合的に考慮する必要があるとしています。

労働時間のみで業務と発症との関連性が強いと認められる水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、とくに他の負荷要因の状況を十分に考慮して判断するとしています。要するに、労働時間の長さだけではないといっています。

逆に捉えれば、常態として身体・精神的緊張の少ない場合や作業自体が本来間欠的に行われるもので、休憩時間が少ないと手待時間が多い場合、ないし労働密度がとく

に低いと認められる場合は、労働時間のみをもって業務の過重性を評価することは適切でないというわけです。このような場合は、他の諸要因も十分考察し、総合的に判断するとしています。

現行認定基準では、「過労死ライン」などといって、労働時間や時間外労働の長さに目を奪われがちでしたが、そればかりではなく、「勤務時間の不規則性」を考慮した方が良いというものです。その不規則勤務とは、拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務などで、新たに定義しています。

改定によって「過労死」認定がさらに拡大しそうです。

### ～中小零細には難しい?「職場接種」～

2021年6月17日刊行「労働新聞」メールマガジン No.442 より

6月21日から企業、職域のコロナワクチン接種がスタートましたが、職域接種を実施しようとする企業は、様々な条件をクリアする必要があります。

まず、医師・看護師などの医療従事者、接種会場の設営・運営を担う事務スタッフなどといった、接種に必要な人員を企業が自ら確保することが求められます。原則として市町村における予防接種体制に影響を与えないようにする必要があります。

接種会場設営に必要な備品なども企業が自ら確保するとともに、同一の接種会場で2回接種を完了すること、そして同一の接種会場で2000回程度(1000人程度×2回)の接種を行うことが基本となります。

パターンとしては、企業内診療所などが実施するか、外部の医療機関に出張しても

らって実施するか、または接種者が外部医療機関に出向いて実施する方法を想定しています。職域接種で使用するワクチンは武田・モデルナ社の製品です。

事前に事務局を設置し、従業員など(家族含む)のうち、接種対象者を決め、接種を希望するおおよその人数を把握します。雇用形態によって一律に対象者を区別することは望ましくないため、公平・適切に実施する必要があります。

重要なのは、一人ひとりが接種を受けるかどうかを自ら決定するという考え方に基づき、接種に当たっては、本人の意思を確認し、接種を強制することはできません。

医療従事者の具体的な配置としては、予診を担当する医師1人、接種を担当する医師1人または歯科医師または看護師1人、薬

液充填および接種補助を担当する看護師または薬剤師など1人を1チームとします。

中小企業としては、上記3番目の企業が指定した外部医療機関に被接種者が出て接種を受ける方法が現実的でしょう。ただし、外部医療機関は、市町村の接種事業として、一般的な住民に対してファイザー社のワクチン接種を実施していることが考えられ、その場合、その医療機関において職域接種を実施できないとしています。

人命にかかる医療行為だけに、職域接種といつてもそう安々とはいかない模様です。大企業なら準備できそうですが、中小零細企業はまた取り残されそうです?

## ～半端ないさみしさ漂った通常国会～

2021年6月3日刊行「労働新聞」メールマガジン No.440 より

現在開かれている204回通常国会は6月16日で終了する予定となっています。労働関係法改正について現時点における状況をご紹介します。とはいっても、今国会での労働関係の主な提出法案は育児介護休業法改正案のみです。

旧安倍政権で大きく進んだ働き方改革は一旦休止となっています。今年は厚生労働省が新型コロナウイルス感染症対策に忙殺され、致し方ないかもしれません。厚生関係の法改正に重点が置かれているのは事実です。

育児介護休業法改正案は「労働新聞」でも報道したとおり、男性の育児休業取得促進に向けた制度改正が柱となっています。労働者は子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の「出生児育児休業」を取得することができるとしています。その場合、合計28日を限度として2回に分割することができるというものです。制度改正の詳しい内容に

ついては、法案成立後に「労働新聞」に掲載したいと思います。

ここでは参議院先議となった育児介護休業法改正案に対する附帯決議の内容を概括したいと思います。改正の趣旨としましては、男性も女性も一定期間職場から離れて育児に専念するということを社会通念上も雇用関係上も当然のものとして定着させること、そして真に男女が共に参画できる社会をめざすとしています。

これによって令和7年における男性の育児休業取得率30%を実現するとしています。ここで重要なのは事業主に対する支援制度です。附帯決議では小規模事業者でも出生児育児休業を活用できるよう代替要員確保や雇用環境の整備などの措置に対して支援を行い、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこととしている点です。

男性労働者が出生児育児休業を利用するには良いとしても、代替要員のいない小零

細企業では死活問題にもなりかねません。「労働新聞」社説でも代替要員が確保できる大手企業と異なり、中小零細では要員確保が困難となりかねない点が最大の懸念材料と主張していました。いくら経費支援しても要員が埋まらない可能性があります。

育児休業取得は労働者の権利であるとはいっても、小零細企業においては事実上一定期間業務が滞り、事業継続が困難となるケースが生じかねません。厚労省はこの附帯決議に沿って実効性ある要員確保対策を制度化する必要があります。

今国会はコロナ対策中心でしたが、次期通常国会からは再度働き方改革に重心を移すべきです。労働生産性向上も日本型雇用慣行の見直しも道半ばです。次期通常国会は新たな政権で運営される可能性が高いと思われますが、働き方改革を軽視すると国民からの支持は得られないことを自覚してもらいたいと思います。

※本稿はメールマガジン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。

こんなサービスが受けられます！  
労働新聞をご購読いただくと、



実務相談室の  
ご利用

ペ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



労働新聞社

東京支社

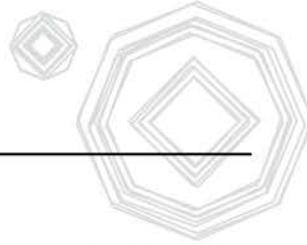
担当 高橋(タカハシ)

〒173-0022 東京都板橋区仲町29-9

☎ 03(3956)7171 FAX 03(3956)7173

mail: takahashi@rodo.co.jp

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



## 顧問先を増やそう！

神奈川県 大槻 良成 氏  
かがやき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。

かがやき社会保険労務士法人代表の大槻良成と申します。弊社は昭和56年に開業、令和元年6月に法人化致しました。そして令和2年8月に前代表が引退し、私が二代目代表として就任致しました。それと同時に愛知県安城市に本社を置く経営コンサルティング「かがやきグループ」と経営統合し、新たな門出を迎えました。統合前は一社労士事務所として中小企業様の労務管理のサポートを行つてまいりましたが、今後は「中堅・中小規模の企業及び法人等の応援団」として経営管理について「ワンストップ」対応で様々なサービスをご提案させていただく所存です。

### 「社労士の真価が問われていた」

2019年働き方改革関連法案の施行、今般のコロナ禍におけるDX化の推進は、我々社労士ニーズを最大限に引き出している状況ではないかと感じております。それを象徴する例として、新型コロナウイルス感染症による休業のための雇用調整助成金が挙げられると思います。受給要件が緩和されてからの各先生方の激務は容易に想像できます。しかしながら、リーマンショックの際の雇調金申請を経験された先生は、今回の新型コロナ特例に関する雇調金の手続代行について、一抹の不安を感じたことでしょう。あの時も今回と同じように受給要件が緩和され、多数の手続代行依頼が社労士にありました。しかし、その要件緩和によって帳簿の改ざん等による多くの不正受給があり、社労士が関わってしまった（過失の有無にかかわらず）案件もあったようです。今回、最も打撃を受

けているのは飲食店ですが、申請に際し添付する書類が整備されていない場合が多いです。そのことを知っている社労士は、今回のコロナにかかる雇用調整助成金申請手続代行に二の足を踏んでいたのです。そのような中で、厚生労働省から「故意の不正と認定できない限りは、代行した社労士には罰則を科さない方針を打ち出し、積極的な支援を促す」との発表がありました。それ程までに、日本は危機的状況に陥っていたのです。この発表を目にした時に大きく心を揺さぶられたことを思い出します。

### 「自社の取組が武器になる」

皆様ご存じの通り、このコロナ禍で働き方が大きく見直され、今まで当たり前だったことがそうではなくなりました。その代表例がテレワークですが、実際にやってみると課題が次から次へと出てきます。テレワークの労務管理についての情報は頭には入っているものの、実際に自分でやってみると色々と見えてくるものがあります。これは自社のスタッフに対する労務管理もまた同様です。普段、我々社労士は労務管理のアドバイスについて判例や事例を参考にご案内していますが、その全てを実際に体験しているわけではありません。それでも顧問先にそつなくご案内できている理由は、業界の通説や有名な判例・事例が体に染みついて、あたかも自分が経験してきたかのように錯覚しているだけなのかもしれません。

今回の見切り発車的なテレワークの導入については判例や事例もほと

んどありませんので、自ら実践したことをそのまま顧問先様へご案内し、同時に社労士視点からの法的アドバイスもお伝えすることで、クライアントも安心して取り組めるのではないかと思っております。

### 「主観と客観」

私は相談業務(いわゆる3号業務)について心掛けていることがあります。相談に対し主観と客観の両視点で捉えることです。主観とは相談相手の思考、意図、想いです。相談相手にどのような背景や環境があるのかできる限りその人の立場になってお話を伺います。逆に客観とは法律的思考、判例、事例等です。相談内容を主観的に捉えた後、自分にある知識や情報などの引き出しを開けて客観的に捉え、より良い改善・解決方法をご提案できればと思っています。当たり前のことを申し上げてしましましたが、人事労務の専門家である社労士にとって非常に大事なことだと思います。

社労士は単なる労務関連の法律の専門家としてだけではなく、社会・会社・従業員の架け橋になれる存在です。そのためには法律の趣旨を十分に理解する必要がありますし、それを分かりやすく説明して労使関係が円滑になるようサポートしなければなりません。ご相談のほとんどは会社の経営者様からですが、さらにその向こうにある従業員の方の顔を想像し、主観的・客観的な視点での判断が求められるのではないでしょうか。

低成本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!

継続的な情報提供  
「メールマガジン」「事務所報ひな形」

顧問契約  
「業務案件優先紹介」

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」「ナレッジストア」

確認・広告宣伝  
「社労士サーチ.com」「簡易版事務所案内」

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」

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

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

少ない負担で大きな効果を実現!!

幹事社労士高度化事業にご協賛いただけすると、  
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



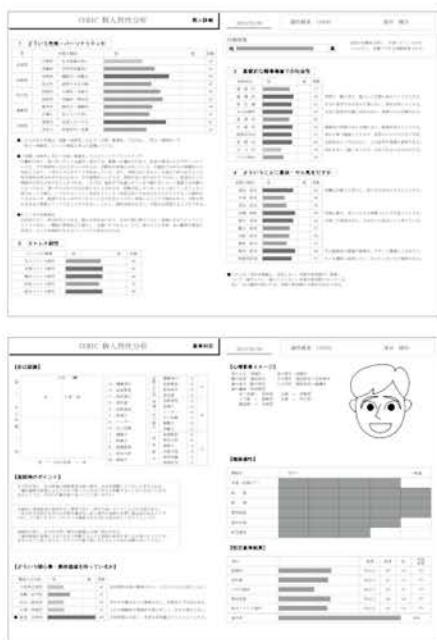
「まずは話を聞いてみたい」という方へ無料説明会開催中!

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。



平井社会保険労務士事務所  
代表 平井 貴章 先生

顧問先企業 社会福祉法人新考会  
佐藤 慎吾 様

## 顧問先と二人三脚で『ネットde就業』を導入! 双方の作業を最適化し、共に地域に根差した業務に邁進する。

**中企団職員：まず、平井先生の事務所の業務についてお聞かせください。**

**平井先生：**厚木市内のお客様を中心として、雇用・社会保険手続、給与計算を主として受託しています。

比較的『Shalom (社労夢)』の電子申請を導入するのが早かつたので、電子申請処理できるということが強みです。また同席の顧問先 新考会に導入している『ネットde顧問』を活用して顧客支援をしています。

**中企団職員：新考会 佐藤様、御社の事業概要をお聞かせください。**

**佐藤様：**神奈川県厚木市を中心に認可保育園を6園、放課後児童クラブを1つ運営しています。また、一時預かり事業や、地域の子育て支援にも力を入れています。労働者数は大体110名程度です。

**平井先生：**もともと近所ということもあって、保育園が1園のころ、10年ちょっと前にお付き合いがはじまり、規模が大きくなる様子を見ていました。

毎年1事業所、労働者にして10~20人位増えていくので、改正や、給与計算など追いついていくので精一杯でした。システム導入のきっかけは、働き方改革関連法で、客観的記録による労働時間の管理が求められるようになったことです。それまでは、出勤簿にハンコを押す形式だったのですが、客観的な記録を作る

ために電子化を検討しました。タイムカードより分かりやすく、いいシステムをということで、価格が見合ったもので、且つ打刻の機械を全ての園に導入できる『ネットde就業』を提案しました。シフト作成から給与振込までデータを共有しワンストップで処理できることが、導入の決め手となったようです。

### 1つの事業所から勤怠システムを導入 給与計算連携でWEB明細までスムーズに!

**中企団職員：どのように導入を進めたのでしょうか。**

**平井先生：**事務所に一番近い一つの園で半年間試験導入をして、その後全園に展開しました。新考会側では『ネットde就業』を勤怠の申請や承認、打刻に使ってもらって、当事務所では、打刻の記録を『社労夢』上で計算をして、『ネットde明細』で従業員に給与明細を提供しています。『ネットde就業』は、『社労夢』から情報を見ることがで、他の『社労夢』システムと連携するという点で非常に助かっています。

**中企団職員：『ネットde就業』や『ネットde明細』導入の効果はいかがでしょうか?**

**佐藤様：**保育士の先生は子どもと関わることがメインなので、どうしても書類や手続といったものにはモチベーションが下がる要素があります。それを『ネットde就業』を使うことによって、打刻はカードで、遅刻や欠勤、有給・早退などの申請は、携帯電話でスムーズに行えるので好評です。

また、『ネットde明細』も、紙の明細書のときには各事業所に支給日までに配る負担であったり、紛失したり、見たいときに見られないといった不満がありました。すべて解消し利便性を感じもらっていると思います。

戸惑いもあったようですが、比較的若い方が多い職場ということもあって、慣れるのが早い先生がいたので、その先生が周りの方に教えるながら広がっていました。

それも、システム的にシンプルで分かりやすいということがあつたからだと思います。



## 『ネットde就業』～『ネットde明細』の活用で 給与計算の手間を半分に削減

**平井先生**：給与計算をする身としては、勤怠情報を紙でもらうと、手入力やチェックで膨大な時間がかかります。

昔は、出勤簿を各園に取りに行って、有給などの申請書類を確認しながら給与計算をして、管理者の方に確認を取るという流れを手作業でやっていましたが、どうしても間違いが発生しました。『ネットde就業』では直接勤怠情報が入りますので、労働時間、欠勤、有給についての間違いがまずあり得なくなります。また、『ネットde明細』の導入で給与明細の印刷も不要になりました。これで、給与計算の手間も半分ぐらいになったと実感しています。

**中企団職員**：ほかに『ネットde就業』の導入で、目に見えた効果はありましたか。

**佐藤様**：保育士は一般的に残業が多いというイメージがあるかと思いますが、弊社では「残業〇」を推進しています。手書きのときには帰り時間が曖昧になっていたのですが、『ネットde就業』で打刻をすると、出退勤の明確な時間がわかるので、各職員が残業しないようにするためにどうしたら良いのかを考えるきっかけになりました。実際に、時間になると打刻して、すぐ帰るような光景も日常的に目にするようになりました。

**中企団職員**：最後に、今後の展望についてお聞かせください。

**佐藤様**：保育士の先生方が、子どもたちのために、モチベーション高く働いていける環境を作りたいと思っています。そのためにも、書類作業を減らして保育に専念できるように、平井先生と協力しながら更なる改善を進めています。

そして、子育て支援を核としながら、地域社会のお役に立てるような企業としてあり続けたいと考えています。

**平井先生**：新考会は各事業所の園長と主任と佐藤様で管理体系がうまく構築されつつあります。しかしながら、労働者が100名超で、複数の事業所に15人から20人が在籍しているとなると、細かいところまで目を配るのは難しいものです。

それをフォローするために新考会のほとんどの園を回っています。社会福祉法人は県や市の労務監査のようなものがあるので、その立ち合いや、『ネットde就業』の実地での説明なども対応しています。

もし『社労夢』が導入されておらず、手作業が介在するようなら今位の規模が限界だったと思います。これから規模が拡大していくとしても、『社労夢』を活用しながら誠心誠意サポートしていくことうと思っています。

もう電子申請の時代となって、仕事を受託しようと思えば、どこ の地域でもできます。しかし、顧客企業とはコミュニケーションを取っていきたいので、あまり遠方の顧問先を持ちたいとは考えていません。結局、労務管理は人と人の関係ですので、社長や従業員の方と顔を合わせて、個別の案件について、なんでも言いやすいような形にするというのが、僕の事務所の目指すところです。



取材：2021年6月

### 平井社会保険労務士事務所（神奈川県）

代表　社会保険労務士 平井 貴章

職員 4名

先代の事務所開設より35年。地域に根ざしコミュニケーションを取りながら、事務所を運営している。

手続は電子申請等を用い効率化を図るとともに、日々事業場を回りながら、顧客企業の労務管理の向上と事業の発展に努めている。

### 顧問先企業　社会福祉法人新考会（神奈川県）

人事システム責任者 佐藤 慎吾

ホームページ <https://www.shinkou-kai.jp/>

職員 114名

神奈川県厚木市を中心に海老名市、大和市に合計6つの認可保育施設と放課後児童クラブ1つを運営する法人。普段の保育はもちろん一時預かり事業や地域の子育て支援にも力を入れる。最近では、youtubeチャンネルも開設。

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/>

# 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できます。

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。

## 過労死の労災認定基準の見直し

今回は、7月7日に厚生労働省の「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」が取りまとめた、過労死の労災認定基準見直しに向けての提言(報告書)について取り上げることとします。特に法改正に直結するテーマではありませんが、長時間労働が問題となっている事業所においては、決して無視することができない動向です。

### 1. 労災認定基準の見直しが検討されるに至った経緯

業務による過重負荷を原因とする脳・心臓疾患については、平成13年12月に改正された「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準」(平13.12.12基発1063号)に基づき労災認定が行われてきました。その後、すでに20年近くが経過し、働き方の多様化や職場環境の変化が生じています。そのため、最新の医学的知見を踏まえた検証が必要となり、厚生労働省は昨年の6月、学識経験者による「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」を立ち上げました。

この検討会は、13回にわたって開催され、認定基準の全般について最新の医学的知見を踏まえた検証、検討を行いました。そして、7月7日の第13回検討会で、報告書が取りまとめられました。

### 2. 「長期間の過重業務」の考え方

今回の基準見直しの一つの焦点となったのが、脳・心臓疾患の原因となる「長期間の過重業務」の考え方です。

#### ①負荷要因の捉え方

疲労の蓄積をもたらす「労働時間」以外の負荷要因として、「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い業務」、「身体的負荷を伴う業務」を新たに規定しています。

#### ②いわゆる過労死ラインの考え方

発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

上記の時間外労働に関する時間数の基準(過労死ライン)については、今後も引き続き継続するとしています。労働者側弁護士等から、この基準の見直し(国際的な基準を踏まえ、基準となる時間数を減らすこと)が提唱されていましたが、現状維持が妥当であるとされています。他方で、労働時間のみでは業務と発症との関連性が強いと認められる水準には達しないが、これに近い時間外労働が認められ、これに加え、一定の時間外労働以外の負荷(不規則勤務など)が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できることを明示しています。つまり、過労死ラインの時間数をクリアできていたとしても、決して安心することはできないということです。

### 3. 今後の見通しと労務管理上の課題

#### ①今後の見通し

パブリックコメントの収集等のプロセスを経て、早ければ8月中には、今回の報告書を踏まえた内容の通達が、厚生労働省から発出される見込みです。パンフレット等により、事業所に周知されるでしょう。

#### ②労務管理上の課題

長時間労働の是正が課題となっている事業所においては、単に時間外労働や休日労働の時間数を削減するだけなく、「勤務時間インターバルの確保」など、新たな施策も取り入れることにより、労働者の過重負荷の軽減に注力することが急務であると思われます。

## 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%割引の特別価格で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。

## 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。

### テレワークガイドラインの改定

2021年3月25日にテレワークガイドラインが改定され、タイトルが「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」から「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改められるなど、コロナ禍において良質なテレワークを推進する方向性で全面的に刷新されました。

改定前は労働時間管理に関する記述が大部分を占めていましたが、労務管理全般についての記載が増えました。主として改正された内容、新たに加わった内容を中心に取り上げます。

#### 対象者・対象業務など

テレワークの対象者・対象業務に関する項が新たに加わりました。対象者については、本人の納得のうえで対応を図ることが必要とするとともに、「正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。」とされました。

対象業務については、「テレワークが一般的に難しい業種・職種であっても、個別の業務によっては実施できる場合もあり」、「仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合がある。」とされ、それまでの業務のあり方を前提に選定しないことが求められています。

テレワークをしやすい業種・職種であっても「不必要的押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化、オンライン会議の導入等が有効である。」とされ、導入に当たっての望ましい取組として、既存の業務の遂行方法の見直しを行うことが示されています。

#### 人事評価・人材育成

テレワーク下においては業務遂行状況の把握が困難な側面があることから、その手法を工夫して、適切に実施することが求められるとともに、適切な人事評価とは言えない例として、「時間外、休日又は所定外深夜のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うこと」「オフィスに出勤している労働者を高く評価すること」などが示されました。

人材育成については、「社内教育等についてもオンラインで実施することも有効である。」との記載が新たに加えられています。

#### 就業規則の整備・労働条件の変更

テレワークを実施するにあたっては、対象業務、申請手続、費用負担等について、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要とされ、策定したルールを就業規則に定め、周知することが望ましいとされるとともに、勤務場所などの変更について、労働者の受けた不利益

の程度を考慮したうえで、就業規則の変更の手續に留意する必要があることが示されました。

#### 労働時間管理の工夫

改定前は既存の各種労働時間制度の説明に多く割かれていきましたが、基本的な内容は割愛され、わかりやすい表現に整理されるとともに、テレワーク下でいかに工夫して労働時間管理を行っていくかという点により重点が置かれたものとなりました。

新たに加わったものとしては、始業及び終業の時刻について「テレワークを行う労働者ごとに自由度を認める」柔軟な形態が示され、中抜け時間については「把握しない場合には、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱う」として、把握をしない選択肢も示されました。

労働時間の把握方法のうち労働者の自己申告による把握については、改定前は「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」を踏まえた措置を講ずる必要があるとの記載があるだけでしたが、ガイドラインの具体的な内容が引用されるとともに、労働時間を簡便に把握する方法の例として、「一日の終業時に、始業時刻及び終業時刻をメール等にて報告させる」方法も示されました。

時間外・休日・深夜労働については、「原則禁止とするとも有効である。」という表現が誤解を生むことがあったため削除され、「時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定することも有効である。」という表現に変わりました。

#### 安全衛生を確保するためのチェックリスト

改定前も労働安全衛生法に基づく各種措置を講じる必要性についての記述はありましたが、大きく変わったのは、チェックリストが二つ設けられたことです。

一つ目は「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト」で、事業者が安全衛生管理体制やメンタルヘルス対策などについて、テレワークの実施状況下で留意すべき事項について自主点検ができる内容となっています。

二つ目は「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト」で、労働者が自宅等においてテレワークを行う際の作業環境について自主点検を行い、適切な環境下でテレワークが行われるよう改善を図ることを目的としています。

事業者は、これらチェックリストを活用することにより、安全衛生を確保しつつテレワークによる作業を行わせることが重要であるとされました。

# 報酬口座振替システム

社労士報酬専用商品なので使い勝手が良く、ご利用料金も割安です！

報酬口座振替システム  
のご案内



報酬口座振替システム  
利用開始までの流れ



社労士事務所向け  
システムの特長は  
こちらの動画を  
ご覧ください！

ナビゲーター さくら

ご利用料金は次のとおりです。(消費税は別途必要) ※請求がない月には、ご利用料金は発生しません。

項目	単位	ご利用料金	請求件数	料金
基本手数料(月額)	1契約(1振替日)につき	2,000円	10件	3,100円
委託手数料	請求1件につき	110円	30件	5,300円
振替金送金手数料 (日本システム収納 から貴事務所あて)	—	無料	50件	7,500円

## 顧問先さまのご負担を軽減

顧問先さまの現金・小切手の準備、  
振込手数料・手間が省けます。

選べる振替日 8日・22日  
振替金は振替日の  
5営業日後に送金

報酬額に対する  
源泉税額・消費税額の  
自動計算機能を搭載

インターネットによるデータ入力で臨時報酬にも  
対応可能です。

## 初期導入費用は0円

請求1件からご利用可能です。

これは  
便利♪

## 「口座振替ご案内ハガキ(※)」を『請求書』としてご利用いただけます！

- 「適用税率(10%・8%)別対象金額」とこれに係る「消費税額」を表示
- 令和5年10月に導入の「適格請求書等保存方式(インボイス制度)」にも対応！  
※オプションサービス⇒1枚につき「78円」<15円(税別)+郵券代(ハガキ料金)>

「労働保険事務組合・給与計算・コンサルティング」などの会社をお持ちの社労士さまへのお得な情報!!

### 関係法人用一般Eタイプ

- 当システムを「ご利用中or新規ご加入」の事務所対象
- 当商品は上記報酬口座振替システムと同じ割安な料金設定！【基本手数料2,000円+請求1口座につき110円】

「利用のお申込み」「資料の閲覧」「  
ご利用料金試算」は、日本システム収納(NSS)  
のホームページから簡単にできます。

日本システム収納



## 口座振替社労士紹介 キャンペーン！

実施期間  
2021年4月  
～2021年9月

ご紹介いただいた社労士さまが「NSS報酬口座振替システム」へお申込いただいた場合、  
ご紹介元※・ご紹介先の社労士さまへのお礼として「QUOカード2,000円分」を進呈いたします。  
※「ご紹介元」は、現在「NSS報酬口座振替システム」をご利用中の社労士さまを対象とします。

[制度運営者] 全国社会保険労務士会連合会共済会

お問合せ先  
〔委託先会社〕 NSS 大同生命グループ  
日本システム収納株式会社



《フリーダイヤル》(平日9:00～17:00)

0120-700-676

フリーダイヤル

営 2051 (2021/03)

## 新連載

# ニューノーマル社会を生きる経営の知恵

～変化の書「易経」に学ぶ、新時代との向き合い方～

新型コロナの問題は経営への影響のみならず、新しい社会システムへの変革の兆しであるとする見方が、ビジネスの世界に広がってきています。私たちはニューノーマルに対してどう向き合い、激変する環境に対処すべきなのか。東洋最古の「変化」の書である「易経（中国古典）」から、そのヒントを考えていきます。



飯田 吉宏 氏（まこと事務所株式会社 代表取締役）

社会保険労務士・東洋哲学研修講師

2004年独立。労務管理の知見に東洋哲学の視点を交えた人材育成支援を専門とする。2013年より竹村ア希子氏（易経研究家）から哲学的解釈の易経を学ぶ。セミナー・研修講師としては、コンプライアンス・リーダーシップ関連を中心に全国の経営者団体、企業に登壇。神奈川県内の仏教寺院では寺院関係者対象の易経講座の講師も務めている。

## 第1回 易経に学ぶ「変化」の原理原則

### コロナ禍が私たちに突きつけたもの

前回の易経連載が終了して1年が過ぎました。その間、新型コロナ感染症の世界的流行が日本にも大きく影響し、感染の拡大防止と経済活動の両立、ワクチン接種の課題など、いまだ様々な問題が連続して生まれている状況です。

企業の労務管理も、業種を問わずテレワークが要請されたように、コロナ前とは次元の異なる対応を迫られてきました。また、人事労務の領域自体が変革を余儀なくされ、新たな枠組みの構築が始まっています。たとえば、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展の加速や、ワーケーションに代表される革新的な働き方が注目を集めているのは、その萌芽といえるでしょう。

一方で、経営における変革期には、主な原因が外部であり内部であれ、環境の変化へ適応するために、人材と組織体制の革新が必要です。いわば、システムのアップデート作業に取り組むわけですが、現在の急激な社会変化が、個人にも職場にも混乱をもたらしているのは先生方もよく知るところかと思います。

こうした不透明な状況で大きな助けとなるのが、「古典の知恵」です。

古典の最大の強みは、数百年、数千年ともいわれる時間の経過に耐えてきた内容の信頼性にあります。中でも、四書五経の筆頭である「易経」は、変化の書（英名：Book of Changes）と呼ばれるように、時と状況とその変化に関して蓄えられてきたビッグデータです。

ニューノーマルの時代を迎えるにあたり、経営者が取るべき姿勢は何か。そして、アドバイスをする側の私たちはどうあるべきなのか。

今回のシリーズは、易経の教えからその答えを探っていきます。

### 易経が教える「時」とは

「易経」は帝王学の書として、それぞれの時代のリーダーに読み継がれています。古代中国の歴史は、国の存亡をかけた戦いの歴史であり、トップは外敵や自国の状況を客観的に把握する必要がありました。どんな条件や状況が揃うと国が乱れて隣国に攻め込まれたり、謀反を起こされて内部崩壊してしまうのか。王様は様々な「時」を研究し、出處進退を判断していました。

易経は64の「時」の物語で構成されています。何をやっても上手くいく絶好調の時があれば、あり得ないほどの不運が続く絶不調の時もあります。経営者と従業員が心を一つに前進できる時があれば、お互いの心が背き合い、トラブル続きで物事が停滞してしまう時もあります。

しかし、どんな「時」であっても、事態が固定化されているわけではありません。

ません。自然がそうであるように、人間が直面する状況も少しずつ変化していきます。好調時にはそれに応じた適切な振る舞いがあり、不調時にもそこから抜け出すために必要な考え方や姿勢があります。それらを易経では「時中」と呼び、問題の解決策に相当します。

### 易経から学ぶ変化の法則

本記事の執筆時点（6月中旬）の国民最大の関心事は、東京オリンピック・パラリンピックが今夏に開催されるのか否かです。本件はコロナの問題以前に、マラソンの開催地変更や莫大な追加コストの発生など、準備にスムーズさを欠いてきました。

五輪に初めて商業主義的なマーケティングが導入されたといわれているロサンゼルスオリンピック（1984年）からすでに30年が経過しています。イベントそのものの在り方に変革の時期が訪れたといえそうです（ちなみに漢字研究の世界には、「革」の字に数字の「30」の意が含まれているという説があります）。

時の変化は、一国の社会、一企業と組織、そして一個人にも確実に押し寄せます。そしてそれは、月の満ち欠けや春夏秋冬の巡りのように、自然のもつ普遍性と無関係ではありません。

易経は変化の法則をこのように喝破します。

「易は窮れば変す、変すれば通す、通すれば久し。是を以て天よりこれを祐く、吉にして利あらざるなし」

（易窮則変、変則通、通則久。是以自天祐之、吉无不利）

（繫辭下伝）

### （現代語訳）

易の法則では、事象は究極に達すれば変化し、変化することによって新しい発展を遂げる。

この生々発展が永続性である。こうしてこそ天はこの人を助け、吉にして順調である。

（「中国の思想VII『易経』丸山松幸訳・徳間書店」を参考に筆者作成）

人は変化を恐れます。しかし、私たちは変化があらゆる発展の基盤であることも経験上、知っています。新時代にどう向き合い、変化を味方に付けるのか。易経の知恵から学んでいきましょう。

※参考文献 「超訳易経『陰』」（竹村ア希子著・新泉社）

（次号につづく）

～ 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く。

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。



## 最終回 ワーク・エンゲイジメントを高めるための施策と効果

前号の記事では、会社の具体的な取組みをご紹介しました。その他にもワーク・エンゲイジメントを高めるための施策は様々あります。今号も引き続きご紹介します。

### 従業員の成長をサポートする環境を作る

#### 【取組み例】

- ・スキルアップをサポートする制度を創設する
- ・社内公募制度などあらゆる仕事にチャレンジできる機会を与える
- ・従業員が納得しやすい人事考課制度を導入する

従業員ひとりひとりが会社で成長し、キャリアアップができるような資格取得支援なども良いでしょう。ここで大切なことは、会社が必要としているから資格を取得させるのではなく、本人が自発的に取得したいと思わせることです。会社に押し付けられた感じてしまうような方法では、資格を仕事に活かそうという思いが薄れ、資格が台無しになってしまいます。本人の明確なキャリアアップの意思の確認と同時に、会社側からもキャリアの描き方にについて提案し導いてあげることが大切です。

資格取得は業務の幅を広げ、会社での活躍や信頼、責任感の向上などあらゆる側面で効果が出るでしょう。資格取得後には、その資格を活かせるような仕事を与えたり、新しいチャレンジを促したりなど、主体的に仕事に係わせることで、従業員は成長を感じ、より前向きな姿勢で仕事に取り組むことができます。決められた仕事を与えるだけでなく、自分で考え取り組むように導いてあげるのが良いでしょう。

その他には、人事考課制度などを利用する企業もあります。従業員本人が仕事に関する目標を立て、そこに向けて取り組めたかどうかを(実行力)評価するものです。自己評価と他者評価をおこない、総合的に判断をしていきます。

#### 考課面談時のポイント

##### ①アイスブレイクを入れる

面談を始める時にいきなり本題から入ると、部下は答えづらくなってしまいます。世間話などをしてお互いに緊張を緩ませるようにしましょう。

##### ②先に自己評価を聞くこと

先に評価をしてしまうと、自己評価が分からなくなるまになってしまします。まず部下の話を聞き、次に良かった点を説明しましょう。悪い部分を指摘すると、結局評価でなくてダメ出しではないかという感じに部下はどうえてしまいます。

##### ③ストーリーテリングを取り入れる

自分のいうことに納得してくれないという場面もあるかと思います。その際には伝え方を変えてみましょう。ストーリーテリングとは「印象的な体験談やエピソードを交えて話すこと」です。聴く側は想像しやすく、理解や共感を得やすくなります。

#### ストレスチェックを実施する

ストレスチェック制度は、ご存じの通り、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、「検査結果を本人に通知し、自らのストレスの状況について気付きを促すことによって、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させること」、「検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止すること」を主な目的としたものです。

ストレスチェックは、単に従業員のストレス状況を確認するだけでなく、様々な項目についての集団分析を通じて数値化し、全国平均との比較をおこなうことで、組織としての課題を明確にすることが可能です。明確になった課題を1つずつクリアしていくことで、従業員がイキイキと働ける職場環境が整うでしょう。

厚生労働省のサイト「こころの耳」では、「5分でできる職場のストレスセルフチェック」が無料で受検できますので、試してみると良いでしょう。

こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータル  
サイト（自殺対策を含む）  
5分でできる職場のストレスチェック  
⇒ <https://kokoro.mhlw.go.jp/check/>



#### 理想的な好循環サイクル

ワーク・エンゲイジメントを高めるためには、制度を整えるだけではなく、職場の人間関係や風通しの良い環境づくりなども同時に重要になります。

下図のような理想的なサイクルを作ることで、従業員が会社に愛着を持ち、いきいきと働き、ひいては企業としての生産性の向上、人材の確保と流出の防止、顧客満足度の向上など様々な効果をもたらします。企業の成長は従業員があつてこそ出来るものです。従業員と共に成長できる職場づくりを目指すことは、これからの時代を生き抜くために必要な要素となるでしょう。



(完)

# 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

立石一真（オムロン株式会社創業者）が残した言葉から何を学ぶ…

### 【経歴】

たていしかずま（1900～1991）。熊本県生まれ。熊本高等工業学校（現熊本大学）卒。1933年、立石電機製作所（現オムロン株式会社）。本稿では「オムロン」設立。

### 【参考文献】

(\*)オムロン株式会社ウェブサイト（創業者物語）

「『できません』と云うな：オムロン創業者立石一真」（湯谷昇羊、ダイヤモンド社、2008年11月）

「私の履歴書 経済人15」

（池田謙蔵、高畠誠一、田口利ハ、水上達三、立石一真、神谷正太郎、日本経済新聞社、2004年6月）

「“できない”ではなく、どうすればできるか工夫する」(\*)  
出所：オムロン株式会社ウェブサイト

冒頭の言葉は、  
難題にぶつかった際、たとえそれが解決不可能に思われても、初めから諦めてしまってはならない。がむしゃらに取り組んで、なんとか実現する方法を考え続けることで、解決の道が見えてくる  
ということを表しています。

立石氏は、レントゲン写真撮影用タイマーの発明をきっかけとしてオムロンを設立し、その後はマイクロスイッチ・温度スイッチ・圧力スイッチなどさまざまな分野で新しい製品を開発していました。

1950年代、日本の産業界にはオートメーションの時代が到来し、オムロンの製品に要求される品質水準も高まっていきました。こうした中、立石氏は、ある顧客から「スイッチの寿命を接触回数で1億回に延ばしてほしい」という要望を受けました。当時、オムロンのスイッチの寿命は接触回数で約10万回でした。この寿命を1000倍の1億回に延ばすということは、当時の技術では不可能に近く、実現はまず無理だと思われました。

しかし、立石氏は、この要望に応えることを決心しました。立石氏は、「スイッチの寿命が短いのは接点が摩耗するためである。従って、接点がなくなれば寿命は延びる」と発想を転換し、接点がないスイッチの開発に取りかかりました。そして、試行錯誤の末、トランジスタを使用することで無接点スイッチを作ることを思いつきました。立石氏はすぐに研究部門である立石電

機研究所にこのアイデアを持ち込み、無接点スイッチの研究を命じました。

ところが、当時はトランジスタの製造方法に関する文献はあったものの、その使用方法に関する文献はありませんでした。また、トランジスタはラジオや無線で使用するケースがほとんどであったため、スイッチに使用することに関するノウハウもありませんでした。このため、担当した技術者たちは手探りで実験を繰り返し、休日返上で昼夜を問わず研究に没頭しました。立石氏も、技術者たちと一緒に研究に取り組み、さまざまなアイデアやアドバイスを与えました。

こうして研究を重ねた末、立石氏はついに無接点スイッチを開発することに成功しました。当時、米国のゼネラル・エレクトリック社など、そうそうたる大企業も無接点スイッチの開発を進めていましたが、いずれも成功には至りませんでした。これらの大企業にも開発できなかったものを、一中小企業のオムロンが開発したのです。無接点スイッチは、「世界でも例のない『スイッチのないスイッチ』」として大きな話題を集め、後にさまざまな分野で使用されることとなりました。

その後、オムロンは自動販売機や交通管制システムの開発など、多くの困難な課題を投げかけられましたが、立石氏はいかなる場合でも諦めずにこれらの課題に取り組み、新しい技術を発明することによって解決してきました。

自らも優れた技術者であった立石氏は、

「難しいテーマに挑戦することこそ技術者の誇り」

と言い続けました。その背景には、「商売は相手があつてこそできるもの。その相手が何を望んでいるのかが分かっていないなら、それを難しいからできないと言ってしまうのはもったいなくて罰が当たる」という、顧客本位の理念がありました。

課題が難しいものであればあるほど、それを解決することは

困難です。しかし、同時に、解決したときに得られる成功も大きくなります。難しい課題を避けるのではなく、積極的に取り組み、苦労して解決の方法を模索することが、より大きな成功につながります。

【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变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。

# 活躍する隣接士業～中小企業診断士～

## 第30回

### 『社会保険労務士向け「提案型営業スキル」のススメ』

中小企業診断士  
津山 淳二 氏



社労士の協業相手となる隣接士業は多々あります。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、実はよく分からぬ」とことから、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。

みなさま、こんにちは。中小企業診断士の津山淳二と申します。  
今回は、私が長年法人営業として実践してきた「提案型営業」の経験をもとに、「提案型営業スキル」についてお伝えします。

#### 1. 「提案型営業」とは？

まず、マーケットの現状に目を向けてみたいと思います。近年、我々士業の顧客である企業数が減少しています。2020年中小企業白書のデータでは、2014年から2016年のたった2年間で約23万社減少しています。つまりマーケットは年々縮小傾向なのです。

逆に我々のライバルはどうでしょうか？2001年と比較してどれだけ士業が増えたか？を各士業のホームページで確認すると次の数字になります。

#### ■士業の登録者数



2001年と比較してどれだけ士業が増えたか？

社会保険労務士	26,039人→42,887人 (2020年, 161%)
弁護士	18,838人→42,164人 (2020年, 223%)
公認会計士	13,751人→39,239人 (2020年, 285%)
税理士	65,973人→79,404人 (2020年, 120%)
中小企業診断士	17,860人→27,000人 (2021年, 151%)

各士業協会ホームページ参照

企業数は年々減少していますが、社会保険労務士の数は確実に増加しているため、ライバルとの競争は激化しているといえます。ライバルとの競争が激化した場合、単なる営業強化では通用しません。これからは顧客毎の課題に向き合う「提案型営業スキル」を向上させる必要があります。

「提案型営業」とは、商品・サービスそのものを売るのではなく、顧客の課題を解決するスタイルの営業のことです。自社の商品やサービスは所詮、顧客にとって「手段」でしかありません。重要なのは、商品・サービスを使って顧客がどのような「メリット」を得るかです。

では、なぜ「提案型営業」が必要なのでしょうか？現代ビジネスでは、単なる売り込みは通用しません。顧客はありきたりな提案ではなく、オーダーメイドの解決策を求めており、自分たちの商品やサービス自体だけで差別化するのは困難だからです。

#### 2. ニーズのヒアリングと提案手法

では「営業」とはどのような活動をいうのでしょうか？一般的に「営業」の活動は、次の5ステップに分かれます。

#### ■営業のステップ



リストアップ：ターゲットを決めてリスト化する。  
アプローチ：ターゲットにアプローチしてアポイントを取る。  
ヒアリング：ターゲットのニーズを聞き出す。  
プレゼンテーション：ターゲットに解決策を提案する。  
クロージング：顧客との契約を結ぶ。

「提案型営業スキル」のポイントは「ヒアリング」と「プレゼンテーション」です。ヒアリングでは「顧客の課題整理力」、プレゼンテーションでは「顧客の問題解決力」が問われますが、結局は「顧客ニーズ」をどう捉えるか？になります。

では「ニーズ」とは何でしょうか？ニーズとは、人間が日常生活上で感じる「満ち足りない状態」をいい、「顕在ニーズ（顧客自身が既に気付いているニーズ）」と「潜在ニーズ（顧客自身がまだ気付いていないニーズ）」に分けられます。この2種類の「ニーズ」を捉えて、はじめて「提案型営業スキル」が成り立ちます。「ニーズ」を捉えていないのに、いきなり自社サービスを伝えても顧客に響かないですし、提案が受け入れられることはないでしょう。

ではどうやって「ニーズ」を掴めばいいのでしょうか？私は「ニーズ」の掴み方として以下の2つの手法を推奨しています。

- ①仮説思考を活用する
- ②一枚提案書を活用する

まず、仮説思考とは何でしょうか？仮説思考とは、手元にある限られた法則や情報をもとにニーズを仮説し、顧客に訴求する方法になります。例えば以下のような考え方です。

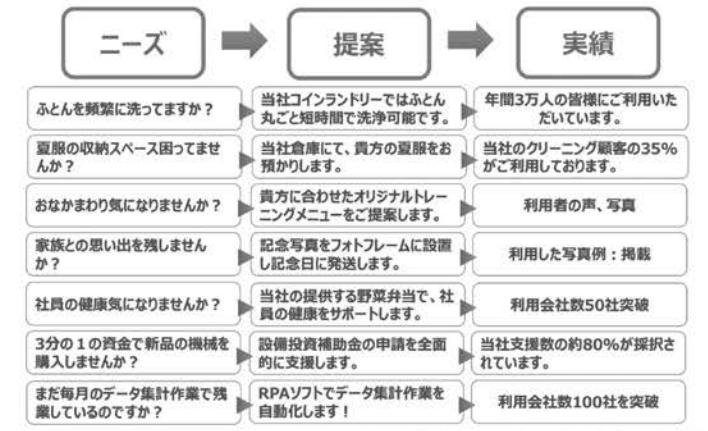
- ①ベンチャー企業には福利厚生の仕組みがない場合が多い
- ②ネットショップ支援企業は最近注目され、ニーズも高い
- ③福利厚生面の拡充により採用力強化を図りたいのではないか

このように、相手企業に対して仮説を用意することで、顧客の本音（ニーズ）を引き出す方法です。私も法人営業時代この手法をかなり使い

ました。仮説が当たることはほとんどありませんが、逆に商談相手から、より詳細な情報を引き出せた経験があります。是非参考にしてみてください。

次に1枚提案書です。1枚提案書とは、1枚のシートに、①顧客のニーズ(=困り事、課題)、②当社の提案内容、③実績(事例、顧客の声、経験等)が掲載されている提案書のことです。

### ■1枚提案書例



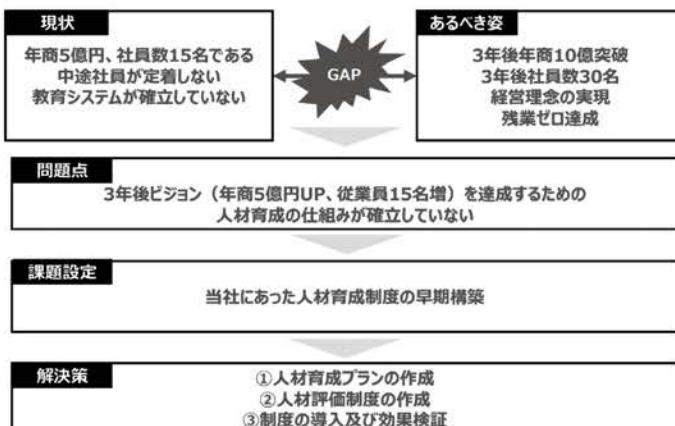
顧客のニーズを聞き出すのは難しいですし、突然、提案してもただの売り込みになってしまいます。そのため、まずは「他社のニーズ」に共感してもらい、ヒアリングの機会をもらうという手法です。こちらも私が実施しているコンサルティングで、1枚提案書を事業者に作成してもらい、新規開拓に役立てていただいています。是非参考にしてください。

さてニーズを掴んだ後に、いよいよ「提案書」を作成する必要があります。その際の提案書作成における必要な考え方とは以下の通りです。

- ・提案営業とは、問題解決思考そのものである
- ・解決施策は、提案対象企業特有のものである
- ・問題解決には、現状とるべき姿を聞き出し、問題を特定する必要がある

そして以下のような「課題整理フレーム」を提案書に必ず差し込みます。提案書に書かれた上記フレームは、その企業特有のものであり、「問題解決」そのものになるのです。以下に例を記載します。

### ■課題整理フレーム例



### 3. 商談の組み立て方

「提案書」が作成できたら、今後は商談でどう活用するか?具体的な商談の組み立て方をお話します。

次に示すのは、私が推奨する方法です。まず商談は全部で3回実施します。

■1回目商談:まずは、初対面の商談です。相手の緊張を解くためのアイスブレイク、会社概要の説明等を行いながら、ニーズの把握のために仮説思考や1枚提案書を活用します。詳細ヒアリングの許可を取り、2回目の商談に繋げます。

- ①アイスブレイク
- ②今日の商談目的、終了時間の説明
- ③当社概要説明
- ④相手企業の経営課題を仮説する
- ⑤当社からの簡易提案
- ⑥実績説明
- ※④～⑥は1枚提案書の活用
- ⑦質疑応答
- ⑧詳細提案及び詳細ヒアリングの許可を取る
- ⑨次回ヒアリング日程約束

■2回目商談:実際提案書に記載するため、顧客の外部環境、内部環境や現状のニーズ、るべき姿をヒアリングしていきます。また予測される問題点を擦り合わせることも重要です。ここで予算感なども確認すると良いでしょう。

- ①外部環境ヒアリング
- ②自社についてヒアリング
- ③競合についてヒアリング
- ④マーケットについてヒアリング
- ⑤現状のニーズ、困りごとをヒアリング
- ⑥るべき姿をヒアリング
- ⑦問題点、課題の擦り合わせ
- ⑧予算感、納期の確認
- ⑨次回提案日の設定

■3回目商談:いよいよプレゼンテーションです。提案書に沿って顧客にとっての問題解決方法を提案します。ここで提案書に対する回答納期を確認し、クロージングの確率を高めましょう。提案書への率直な感想を聞くのも良いでしょう。

- ①提案書の主旨説明
- ②提案内容説明
- ③価格説明
- ④提案書に関する質疑応答
- ⑤回答の納期設定
- ⑥提案書の感想を聞く

この3回の商談のポイントは以下になります。

#### ■仮説思考、1枚提案書を活用する

1回目の面談で、顧客ニーズを把握するために仮説思考や1枚提案書を活用しましょう。

#### ■課題整理フレームを活用する

提案書はあくまでも顧客の問題解決なので、課題整理のフレームを活用しましょう。

#### ■顧客より感想を聞き、提案書のブラッシュアップを行う

提案書の質を高めるために、顧客の声を反映しましょう。

#### ■顧問先でも定期的な課題整理を行う

新規先だけでなく、顧問先にも提案書を出してみましょう。喜ばれますよ!

以上、提案営業スキルの具体的な進め方をお伝えしました。是非参考にして、他の事務所との差別化ポイントとして活用してみてください。そしてこの士業激戦の時代を勝ち抜いていきましょう!

津山 淳二 コンサルティングオフィス

中小企業診断士

津山 淳二

1973年大阪府泉南市生まれ。大阪府立岸和田高校、関西学院大学経済学部卒業。大手アパレル、営業代行会社、営業コンサルティング会社等で約10年以上法人向け営業責任者を歴任。2014年4月津山コンサルティングオフィスを設立し独立。2018年4月に株式会社中小企業営業支援を設立。中小企業の最も重要な課題である販路開拓、営業強化において具体的な実行支援を得意とする。



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



## 適正労働時間管理 第2版

編著:社会保険労務士法人 大野事務所  
価格:5,720円(消費税込) 出版:労務行政

労働時間に関する課題を把握し、時間外労働削減を実現するポイント満載!「管理チェックシート」で労働時間を総点検。適正に課題解決するための実践マニュアル、7年ぶりの改訂第2版!  
働き方改革関連法をはじめ、最新の法改正に対応。正しい理解で確実な労働時間管理を実現します。  
また、時間外・休日労働時間を削減し、課題解消・改善に向けた実務上の留意点を総まとめしています。



## 経営側弁護士による 精選 労働判例集 第11集

著:石井妙子、岩本充史、牛嶋勉、岡芹健夫、  
緒方彰人、中町誠、渡部邦昭  
価格:1,870円(消費税込) 出版:労働新聞社

本書は「労働新聞」で人気の高い「職場に役立つ最新労働判例」のうち、2020年に掲載したものに加筆・修正をえたものです。執筆者の方に精選していただいた判例について、「事案の概要」「判決のポイント」「応用と見直し」の3点につき、重要な点を簡潔に解説いただいております。特に「応用と見直し」では、裁判例の内容を踏まえて会社側が留意すべき事項を指摘しております。手軽に判例の内容を理解でき、日々の労務管理実務に役立ちます。第1集～第10集も引き続き好評発売中です。



## 改訂新版 Q&A

### 中小企業の 「退職金の見直し・設計・運用」の実務

著:川島孝一  
価格:2,640円(消費税込) 出版:セルバ出版

ご好評いただき改訂を重ねている本書の最新版が発刊されました。前回の改訂で「同一労働・同一賃金」が退職金制度に与える影響を踏まえて加筆し、今回はさらにデータ等を最新のものに刷新しています。

本書では、「退職金制度見直しのポイント」や「各種退職金制度の特徴」だけではなく、退職金制度にかかせない「資金準備の方法」や「トラブルを防止する退職金規程の記載方法」を中心に、これまで退職金の書籍では記述されることの少なかった「役員退職金」や「パートタイムへの退職金の支給」、実務上必要になる「税金計算の方法」まで退職金制度の一通りを網羅しています。

退職金制度のコンサルティングを行う先生方だけではなく、顧問先からふと質問されたときのために、ぜひ手に取っていただきたい一冊です。



## 労働実務事例研究 2021年版

編:労働新聞社  
価格:3,300円(消費税込) 出版:労働新聞社

「労働新聞」「安全スタッフ」(2020年1～12月掲載分)の実務相談室コーナーに寄せられた相談250問を、労働基準、労災保険、雇用保険、徴収、健康保険、厚生年金、安全衛生、派遣など内容別に分類し、読みやすくまとめました。人事・労務・総務・社会保険関係など実務に役立つQ&A

が満載です。日常的に起るトラブルや疑問解決にご活用ください。



## 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ん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.19

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。

お手元に届いた社労士会報を見てみてください！



今年も各都道府県社労士会報に中企団の広告掲載、チラシ同梱を行っています。

中企団では、幹事社労士の先生方のお仲間を増やすべく、掲載のご協力をいたいたい各都道府県の社労士会が発刊する会報誌に、広告掲載またはチラシ同梱を行っています。

情報・ツールをお探しの方や、地域の勉強会などのお仲間の先生がいらっしゃいましたら、ぜひ中企団をご紹介いただければ幸いです。

※「幹事紹介制度」の詳細はこちら ⇒

<https://www.chukidan.com/introduce>

(「紹介状」「中企団概要」チラシのデータをご希望の場合には、上記URLのページ中段「紹介状ダウンロードはこちからから」よりダウンロードできます)

**社労士の集客力を強化!**

登録無料  
高い信頼性  
掲載無料  
豊富な情報量  
検索上位

**社労士と企業をつなげる**  
日本最大級の社労士専用検索サイト

「社労士サーチ.COM」のココがすごい!

- 集客力がすごい!
- 使い勝手がすごい!
- 情報発信力がすごい!

中小企業福祉事業団 03-5806-0209 <http://info@chukidan.jp>

このような広告が掲載されております。

## 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
- A B A（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
- デ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新線
- 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

- 【B C P基礎セミナー】～B C P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！！

# 中企団事業報告 CHUKIDAN PROJECT REPORT

REPORT 1

## 損保ジャパンの「社会保険労務士賠償責任保険」に新たなオプションを追加! 2021年12月から更に安心な保険となります!

本保険制度は、従来の社労士賠償責任保険の補償内容をカバーしつつ、損保ジャパン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」  
「補償範囲が明確なので安心」  
と、毎月多くの先生方からお申込み、お問い合わせをいただいております！

また、次の保険年度である2021年12月からは**新たなオプション「サイバー保険(特約)」もお得な保険料で追加**することとなり、「更に安心な保険」となります。

今月上旬に別途ご郵送しております案内資料をご参照の上、是非ともご検討ください。

### ■資料請求先:中企団 事業部

TEL:03-5806-0298 MAIL:info@chukidan-jp.com

### ■保険のお問い合わせ先: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  
〒163-0417 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング17階  
TEL:03-6279-0654 FAX:03-6279-0695  
MAIL:medical@sjpt.co.jp

### サイバー保険概要

サイバー攻撃や情報漏えいまたはそのそれが発生したことに起因して、第三者から損害賠償請求が提訴され、法律上の賠償責任を負担した場合に被る損害について補償します。  
これまでの情報漏えい保険で対象外となっていた不正アクセス等の際の対応費用も補償いたします。すでに情報漏えい保険にご加入の場合は、サイバー保険への切替をご検討願います。  
(両方の加入はできません。)

REPORT 2

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

弊団では、電子契約書システム「GreatSign」(開発 (株)TREASURY(トレジャリー))の導入により、従来の紙の契約書に比べて次の3点で大幅に生産性が向上しました。

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

この度、ご利用を検討中の先生方のために「GreatSign」の説明会動画を公開しております。

電子契約書システムの仕組みや、紙の契約書との違い、GreatSignの優位性など、この動画を見れば一目瞭然です。

以下URLよりご覧になれますので、是非ともご視聴ください!

### ■お問い合わせ、資料請求は中企団 事業部までお願いいたします。

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

動画閲覧はこちら



=><https://vimeo.com/user87255811/evkh>

### REPORT 3

## 中企団研修会DVD 夏の特別キャンペーンのご案内。

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

- ①【時間外労働規制強化に伴う臨検対応のポイント】 講師:小林 弘和 氏  
(2020年1月29日収録、収録時間:2時間48分)

8,800円 → 6,160円



- ②【「特定技能」による新しい外国人の労務サービス】 講師:永井 知子 氏  
(2019年5月20日収録、収録時間:2時間54分)

8,800円 → 6,160円



※いずれも消費税込みの金額です。

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

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

## ▽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  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）

幹事社労士専用メニュー

幹事社労士メニュー

- ▶ 研修会レジュメダウンロード  
無料定期研修会等のレジュメがダウンロードできます。
- ▶ CUBIC価格、回答用紙ダウンロード  
ご利用の手順や費用の説明がご覧いただけます。また、申込書や回答票のダウンロードもできます。
- ▶ 「マイナンバー取得実務様式」あっせん販売  
日本法令の「マイナンバー政令実務様式」が幹事社労士特別価格にて購入できます。
- ▶ ビジネスリポートダウンロード【一部】  
毎月更新される経営リポート、業界リポート等の一部がダウンロードできます。
- ▶ らくらく助成金診断  
企業向け案内チラシやアンケート及び診断結果レポートの作成が簡単になります。（平成27年10月31日改定）
- ▶ 業務提携先サービスの利用方法、手数料  
業務提携先、メンタルヘルスサービス等、業務提携先サービスのご利用方法等の詳細がご覧になります。
- ▶ 労働新聞トピックス  
労働新聞のトピックスが閲覧できます。
- ▶ ソフトウェアのあっせん販売  
業務提携先のソフトウェアのあっせん販売についてご案内しています。
- ▶ 書籍等のあっせん販売  
業務提携先の書籍等のあっせん販売についてご案内しています。

使ってみてね！

# Shalom

社労士業務支援システムのスタンダード

「Shalom」は中企団あっせん商品です

## 社会保険・労働保険から給与計算まで オールインワンでできる**社労夢**



V3.4にも対応!

社労夢 純正RPA



## ShaRobo (社ロボ)

“働く内容”を見つめなおす。  
働き方改革の実現へ  
日々のルーティンワークを業務効率化

- このような処理が自動化できます！
- ・電子申請更新
- ・公文書保存
- ・公文書配信
- etc...

### —このような効果が期待できます！—

1件の  
メール作成時間  
今までの作成時間10分  
↓  
実質 作成時間ゼロ！

自動化による  
ケアレスミスの撲滅

人件費  
年間 150万円の削減

■メール作成■  
10分×300件  
=3,000分(50時間)

■人件費■  
2,500円×50時間  
=125,000円

※こちらの効果はV5.0で100%効率化された場合を想定しています。

### オンラインセミナー情報

ご新規&検討中の方向け

※開催順に番号を付けています。

WEB年末調整申告システム  
(いーねん)

**eNEN**

選べる年末調整システムはeNENだけ！



今  
成功している  
先生に聞く！

紙の受渡し不要のWEB年末調整  
“eNEN”の活用&提案法を伝授！

① 9月6日(月)

導入3年で97社4000名にご提供  
在宅勤務向けに  
ニーズ高で利用増！

TOMA 社会保険労務士法人  
坂本 彩 先生

③ 9月10日(金)

導入3年で利用企業倍増  
企業への  
提案ノウハウをご紹介

社会保険労務士法人 出口事務所  
出口 裕美 先生

② 9月8日(水)

創業4年で3000名に利用いただく  
eNENなら1000名規模も対応可能！

社会保険労務士法人エンチカ  
国家資格キャリアコンサルタント  
三村 幸平 様

同法人  
業務推進部 部長  
安保 仁 様



▲▲▲  
詳細情報はこちら

**MKS** 株式会社 エムケイシステム

■本社 〒530-0015 大阪市北区中崎西2丁目4番12号

●大阪オフィス 06-7222-3389 ●名古屋オフィス (06-7222-3389)

●東京オフィス 03-6691-4000

●福岡オフィス 092-716-9062