

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

ネットワークインフォメーション中企団

2021.10 vol. 138

CONTENTS

> 特別寄稿

「人を大切にし、人を育てる企業」その支援の要でありたい
中小企業福祉事業団 顧問 金子 順一

> 対談記事

中小企業におけるパワハラ対策～士業としての関わり方～

鳥飼総合法律事務所

代表弁護士 鳥飼 重和氏

社会保険労務士法人日本人事

代表 山本 喜一氏

> 業種特化社労士の視点から

> ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

> 迷想日誌 労働新聞編集長の最新労働関連事情解説

> 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

> ニューノーマル社会を生きる経営の知恵

> 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5,300名のネットワーク



CHUKIDAN

「人を大切にし、人を育てる企業」 その支援の要でありたい

中小企業福祉事業団

顧問 金子 順一

〈経歴〉

昭和51年 労働省 入省
平成15年 厚生労働省大臣官房審議官（健康・老健担当）
平成16年 職業安定局高齢障害者雇用対策部長
平成17年 大臣官房総括審議官（国会担当）
平成18年 政策統括官（労働担当）
平成19年 大臣官房長
平成20年 労働基準局長
平成24年 厚生労働事務次官
現 在 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会 会長
中小企業福祉事業団 顧問



労働政策を支える社労士の存在

私の厚生労働行政での勤務は40年近くに及ぶものですが、キャリアの大部分は霞が関でのものです。第一線機関の勤務経験はほとんどありません。政策を練り、これを実施するため法令を制定・改廃し、実施に必要な予算・実施体制を確保する。この繰り返しが毎年の仕事でした。

大変お恥ずかしいことですが、労働局、労基署、ハローワークの現場実務は、正直、肌感覚ではわかりません。また、官民関係の在り方が厳しく問われ、企業の方々との接触が強く制限された時代でした。そのため経営の機微に触れる機会も多くはありませんでした。現場と切り離されたところで仕事をしているという、ある種の後ろめたさを今でも感じています。

それでも行政官として幅広い施策に関わることができたのは、大変ありがたいことです。昭和51年労働省（当時）入省以来、労災保険、労働時間短縮、労働安全衛生、最低賃金、炭鉱離職者対策、高齢者雇用、障害者雇用、退職金共済、労使関係などの施策に従事、また省庁統合で介護保険、感染症対策も担当することができました。一つひとつの経験が、今も大切な財産です。

平成20年から4年間は、社労士制度を所管する労働基準局長の職にありました。在任中、東日本大震災が発災、原発作業従事者の放射線被ばくが深刻な問題となり、その対

応に追われました。政策面では、割増賃金率引き上げを内容とする労働基準法改正、有期契約労働者の無期転換ルールを定めた労働契約法改正、最低賃金引上げ、パワーハラスメントなどの課題に取り組みました。社労士業界との関連では、第8次社労士法改正、労働条件審査などの課題がありました。

取り組んだ施策に関して、時には大変厳しい批判、叱責を受けることもありましたが、いま振り返れば大変充実した日々でもありました。現在私が持っている政策マインドは、ほぼこの時期に形成されたものです。

こうした行政経験を通じ痛感したことの一つに、政策を実施することの難しさがあります。官僚が立派な法令、施策を作っても、企業やそこで働く人々に理解され、活用され、遵守されなければ全く意味がありません。しかし、非常に複雑な内容を含む法令が多くみられる昨今、高度な専門知識がなければ内容を理解するのも難しい状況があります。例えば最近施行された、同一労働同一賃金やパワーハラスメント法制は、法令と企業をつなぐ“翻訳者”がいなければ、とても正しく理解することはできません。

確かに、ガイドラインの制定、リーフレットの配布、説明会など行政は制度周知に努力しています。しかし法令・施策を小零細企業まで行き渡らせるには限界があります。まして、新たな法令を自らの企業に適用し、人事制度を刷新し、就業規則に落とし込むことになれば、難しさはなお

さらです。対応を誤り、労働紛争を生じさせては元も子もありません。人事労務に関する“支援者”がいなければ、政策は立ち行かないのです。

古い話になりますが、法令施行の難しさを特に痛感した事例があります。平成25年に施行された改正労働契約法です。期間を理由とした不合理な労働条件の禁止（旧第20条）、有期契約労働者の無期転換ルールを内容とした法改正です。いずれも民事上のルールであり、行政が関与できる範囲は非常に限られたものでした。企業が講ずる措置の適法性、違法性の判断は微妙な点が多く、企業、労働者への周知は大きな課題で、難題でした。

前述したとおり、政策を実施するには、行政と企業をつなぐプロの“翻訳者”、“支援者”の存在が不可欠です。とりわけ体制の弱い小零細企業では、この2つが適切に機能しなければ政策の実効性は確保できません。

申すまでもなく、社労士はこの分野で中核的な役割を担い、行政施策を支えてきました。気概と誇りをもって尽力されてきたと思います。行政としては大変ありがたいことです。

そして現在、働き方改革が国家の重要戦略として推進される中、その果たすべき役割・責任は格段に重くなっています。世の中の期待は非常に大きいのです。

プロの力で多様な働き方の実現を

昨年来のコロナ禍は、飲食、観光、運輸業界などに深刻な影響をもたらしています。雇用調整助成金は、これらの産業で離職を防止し雇用を支えてきました。助成金がなければ失業率は5%を超えたと言われています。支給事務の遅れはありましたが、社労士の皆さんの活躍に助けられ、その機能をいかに発揮してきました。

さて、コロナ感染拡大で陰に隠れた印象はありますが、政府の旗振り下、国を挙げて進められているのが働き方改革です。アフターコロナを展望すれば、感染防止ですっかり有名になったテレワークをはじめ、更に幅を広げ進展することが見込まれます。

働き方改革という政策の背景にあるのは、言うまでもなく、人口減少という我が国が直面する動かしがたい事実です。超高齢・人口減少社会で経済の活力を維持するのは容易なことではありません。これまで経験したことのない国家の挑戦と言えるでしょう。人口減少が進む社会で国民生活はどうなるのか、増大する医療・介護の費用を賄うこと

ができるのか。心配の種は尽きません。

対策としては、未就業者の労働参加を促進し労働人口減少を補うこと、1人当たり労働生産性を改善・向上させること、これ以外に思いつきません。多様な価値観を認め、希望するすべての人が就業できる、イノベーションが活発に起こる社会。その未来図の実現こそが、処方箋たり得るのではないのでしょうか。このため、“多様な働き方”、“柔軟な働き方”ができる就業環境をいかに整えるか、このことが働き方改革の核心であると私は考えます。

採用難、人材不足に直面する企業にあっては、多様な働き方が可能な環境を整え、社員にやりがいをもって仕事をしてもらうことが重要です。人事制度、業務体制の改革を急ぐ必要があります。

具体的な取り組みとしては、

- ①女性が働きやすい職場
- ②ハラスメントのない風通しのよい組織風土
- ③ワークライフバランスに優れた働き方
- ④社員の健康を重視した経営

が多くの企業に共通した目標となるでしょう。“人を大切にする企業”を目指すということです。

そして、もう一つ大事な点は、社員が仕事を通じて自らの成長を実感できることです。経営方針の明確化とともに、これを可能にする処遇制度、教育訓練体制の整備が求められます。“人を育てる企業”であることは、企業の大小を問わず、有為な人材を得るためのポイントと言えるでしょう。

不確かで見通しのきかない時代を迎えています。デジタル技術、情報通信技術の急速な進展、グローバル経済の深化、脱炭素社会への移行、そして今まさに起きている感染症の脅威。企業を取り巻く経営環境は非常に複雑で、先を見通すことは難しい。それだけに社労士業も難しさを増しています。人事労務だけでなく、企業経営に関しより広い視野と知見が求められます。隣接領域の専門家との連携・協業、業種を特化したきめ細かな支援がこれまで以上に重要となるでしょう。

働き方改革は、小零細企業では社労士の活躍なくして実践不可能です。社労士の皆さんには、人事労務のプロとして研鑽に励み、“人を大切にする企業”、“人を育てる企業”を支援する、その要であって欲しいと願っています。

(2021年8月29日)

【報酬制度】口座振替システム

～社会保険労務士報酬専用商品～

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。

社労士事務所 のご負担を軽減

集金・送金依頼の
手間が省けます。

選べる振替日

口座振替日は8日、22日の
どちらかをお選びください。

ご利用料金(消費税別)
基本料:2,000円
+
請求1件:112円

請求件数	料金
10	3,120円
30	5,360円
50	7,600円



「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)」にも対応予定
- ※オプションサービス⇒1枚につき『78円』<15円(消費税別)+ 郵券代(ハガキ料金)>

これは
便利♪

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



「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112円(消費税別)】

「利用のお申込み」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

検索

◆ 社会保険労務士ご紹介特典 ◆

当システムを「ご利用中の社労士さま」より「ご紹介いただいた社労士さまがお申込み」された場合
ご紹介元とご紹介先の社労士さまのご利用時の基本料(2,000円)を1ヵ月割引いたします。
NSSホームページの「利用見込先のご紹介」の「社労士の皆さま」より紹介票を入力ください。

〔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〕 大同生命グループ
NSS 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

営 2151 (2021/07)

中小企業におけるパワハラ対策 ～士業としての関わり方～

2020年6月に施行された労働施策総合推進法（以下、パワハラ防止法）が来年2022年4月から中小企業も対象となります。そこで弁護士と社労士の観点から、このパワハラ防止法の捉え方、経営者との関わり方、そしてパワハラ防止研修の効果的な行い方等について対談形式で解説いたします。



鳥飼総合法律事務所

代表弁護士 鳥飼 重和 氏

中央大学法学部卒業。税理士事務所勤務後、司法試験に合格。

顧客視点から経営・税務を中核にし、法務・税務を統合したビジネスモデル構想を主唱。

日本経済新聞社「企業が選ぶ弁護士ランキング」で2013年「税務部門」総合1位 2014年「企業法務部門」10位 2016年「税務部門」総合1位、2017年「金融・ファイナンス部門」5位。(英国)チェンバース弁護士ランキング「企業法務弁護士ランキング2018」にて税務部門筆頭。2015年から「税務調査士」資格認定講座を開講。

「戦わずして勝つ、戦っても勝つ」というイノベーションを目指している。



社会保険労務士法人日本人事

代表 山本 喜一 氏



特定社会保険労務士、精神保健福祉士。

大学院修了後、経済産業省所管の財団法人に入構。技術職として、国立研究開発法人産業技術総合研究所との共同研究にも携わる。その後、法務部門において、危機管理、契約書検討、訴訟対応等、弁護士と連携し企業法務に携わり、労働組合役員の経験を経て独立。社外取締役として上場も経験。上場支援、メンタルヘルス不調者、問題社員対応などを得意とする。著書「労務管理の原則と例外」新日本法規、「就業規則の見直しと運用の実務」日本法令、「企業のうつ病対策ハンドブック」信山社等多数。

中小事業者のパワハラ対策の現状

鳥飼 中小企業や規模の小さな医院や美容院などの小規模事業者（以下、「中小企業など」）に対しては、来年2022年4月から義務化されるわけですが、実際、中小企業などの準備は進んでいるのでしょうか？

山本 法律で義務化された要件、例えば周知や啓蒙活動、相談窓口の設置など、それら全てを準備している中小企業などはまだ少ないですね。

鳥飼 中小企業の経営者と話すと、知らない人が多いですね。まして、中小企業ではない、医院や商店などの中小規模の事業をやっている経営者とお話すると、ほとんど知りませんね。

山本 パワハラのリスクとして「損害賠償請求」や「企業の評判低下」がありますが、中小企業などの場合、それだけだとあまり真剣に取り組もうという流れになっていない。その意味で、「中小企業などの持続可能性」という切り口もありかなと思っています。

鳥飼 企業の持続可能性というと、パワハラによる人材流出ということですか。

山本 その通りです。実例として、パワハラ上司がいて、そこに配属された部下が全員辞めていく企業がありました。そうすると、人は育たないし採用コストと教育コストが全部無駄になっているわけですね。そういった観点からも対策の必要性を説いた方が響くかもしれません。

鳥飼 確かに、コストの無駄ですね。

山本 私の場合、経営者の方にお伝えしているのは、「まず形がないと、その時点でアウトだ」と。でも形だけあっても駄目で、「運用も大事ですよ」と。ただ大企業などと違って投入できる費用や人材といったリソースには限りがあるので、「予算とニーズを勘案してどう運用するのかをちゃんと考えないとうまく動きませんよ」とお伝えしています。

鳥飼 そうやって現実的な提案ができるのは経営者にとって大きいですね。

専門家としての在り方と経営者との関わり方

山本 すると、経営者にとって一番必要なのが、「そうしたことを相談できる専門家がいますか」ということになってくると思います。

鳥飼 安心して相談できる専門家と出会うことが難しいですね。特に弁護士の場合、弁護士なら全員が労働法に詳しいかと言えばそうではないわけです。本当に労務に精通した弁護士は多くない。

山本 確かにそうですね。加えて私が思っているのは、専門家として専門性を高めるために日々努力するのは当然だと思いますが、だからといって全て自分で処理しようとするのは、場合によってはお客様のためにならないと思うのです。お客様から相談があった時に、この分野だったら、自分がやるよりも知り合いの社労士先生のほうが課題を解決するのに適切だと思ったら、お繋ぎすることも大切だと思っています。

鳥飼 先生の指摘はとても重要です。そのマインドとネットワークがあるのが超一流の専門家ですね。自分で勉強して解決しようとする。それは立派な心掛けです。でも案件次第では、自分よりもっと専門性の高い専門家の手助けを受けることも重要です。

山本 お客様の相談が「自分の手に余るのか、自分でできるのか」の判断を冷静にできるようになって、ケースによっては、他の専門家を紹介することができる専門家は、お客様のためにすごく良いと思うわけです。

鳥飼 過去の判例と実際の実務は、全然違うところがたくさんあるじゃないですか。それを理解した上で実務を知っている専門家として成長していく、そういうのが本当の専門家だと思います。私は税法を専門分野としていますが、そうした案件がくると、その道の専門家を活用します。やっぱり全然違ったアイディアを出してくれるし、回答が明快。良い結果も出ます。お客さんも喜ぶですね。

山本 それはお客様にとって、とてもありがたいですね。先程先生が仰ったネットワークの話でいうと、気軽にディスカッションができる専門家の仲間がいるといいなと思っています。事務所内の人だけでなく、別の事務所の人、他の職種の人等。やはり生の事例を持っていて、違った視点を教えてくれる。それはやはり自分一人の勉強だけでは手に入らないですね。

鳥飼 顧客ファースト、それが本物の専門家ですね。

パワハラ問題の肝

鳥飼 そうした専門家が必要な中、「パワハラ対策にどう取り組むか」というのが経営者の一番の悩み処だと思います。経営者からパワハラについて、どのような相談が多いのでしょうか？

山本 やはりパワハラ境界線の部分ですね。上司には部下に命令指導する権限があるわけですが、その境目が「よく分からない」と悩むわけです。

鳥飼 確かにそうですね。ただ厚労省のガイドラインを見ると、結構厳しいこと書いてあるんですよね。ここの境界線を明らかにしてあげるのも我々の仕事かなと思っています。

山本 ビシッと線は引けないにしても、ちょっと見えるように、ってことですね。そのためには、価値観の相違の理解や業務指示の研修がとても有用だと思います。管理職にはそもそも命令権があるってことを認識しないといけないですね。一方で部下側も「自分の気に入らないことがハラスメントではなく、何がハラスメントになるのか」と、双方に正しい理解をしてもらう必要があると思っています。

鳥飼 その1つの解決の手法としてPDCAが効果的かなと思っています。勿論パワハラ行為はダメなんですけど、パワハラらしき言動もダメ、となると本来すべき指導もできなくなる。やはり人間ですから失敗しながら学んでいくわけで、その失敗が小さいうちであればパワハラにもならんわけです。そういった点からPDCA的な観点から、「やってみながら違ったと思ったら修正して、また行動してみよう」と回せたら面白いと思うんです。

山本 小さな失敗を認める文化ですね。上司部下でそのコミュニケーションがとれていれば、「ここまではセーフ」、「ここからはアウト」と共通認識が持てますよね。そのためには会社全体の風土の問題もあるので、その方針をつくれるのは経営者だけです。やはり経営者自身から積極的に動いていかないといいない。

鳥飼 その通りですね。そう考えるとパワハラ問題の大半はコミュニケーション不足に尽きると思うんですね。

山本 まさしくその通りです。例えば業務の指導という意味でいうと、指導する側、指導される側それぞれ個性があって、100人いたら100通り、つまり100×100になるわけですね。そうすると絶対的な正解ってないと思うわけです。ただ一般的に「ここまでは大丈夫」という理解が必要で、その後のカスタマイズは、その場その場で調整していくと。

鳥飼 確かに私が育った頃は右向け右の指導が当たり前だったわけですが、今はそうではないですから。

山本 また、セミナーでよく質問されるテーマとして、正しい指導の仕方があります。よくあるケースとして、扱いの難しい部下を上司が我慢してしまうんですね。指導しない。それで100回我慢して101回目切れるわけです。「おまえ首だ！」と。それは裁判的には駄目じゃないですか。何の指導もしてないですよって言うような話になってしまふ。その認識のずれみたいなところも理解してもらわないと、なかなかうまくいかないですね。

鳥飼 上司としては、「我慢して育てようとしている」という気持ちもあるのだろうけれど、やはり今は「黙っていても相手が理解してくれる」という発想は、経営上危険ですね。

鳥飼 加えてパワハラ防止を意識しすぎて、指導に消極的になることも、経営上問題があります。そのために実用的な研修をしっかり受けてもらう必要がありますね。その研修は、円滑な経営に必須の投資だと考える必要があります。

山本 研修費は経費ではなく、投資という発想はいいですね。まさしく管理職の人でその部分を悩んでいる人って結構多い。そのため、結局パワハラが怖くて注意や指導ができないっていう。これは経営の萎縮そのものです。この萎縮をなくすためにお金を使うのは、企業の成長のための投資と言えますね。

鳥飼 研修費というと、財務的視点からは経費になります。でも、経営的な成長視点で必須のお金の使い方を投資と捉えるのは、非財務的発想で素晴らしいですね。投資と捉えれば、充実した研修ができるようになります。研修を受ける管理職も、真剣に研修を受けるようになります。

効果的なパワハラ研修

鳥飼 先生は効果的なハラスメント研修ってどうイメージされますか。

山本 まず、現状としてよくあるのが、「研修中あまり集中していない、または居眠りしているような人がいて、その人がパワハラ気質な管理職だった」というものです。

鳥飼 無自覚でパワハラをしている管理職もまだまだいますからね。

山本 勿論言わないですが、「今話していることは、あなたのことですよ」と。肝心の本人に自覚がないし、他人事なんですよ。やはり先程申し上げた通り、価値観のズレを理解してもらうことですよね。

鳥飼 私が思っているのは、上司の言葉1つとっても相手によってその受け取り方は違うんだと。例えば「しっかりしろ！」と部下を叱咤激励する一言でも、そのタイミング、場所、そして部下との関係性によって、素直にやる気になってくれる部下と逆効果になってしまう部下がいる。

山本 つまりは、上司の指導のバリエーションですよ。そこをどう増やせるかがキーかなと。先日、先生が監修されたパワハラ対策DVDを拝見しましたが、そのあたりがうまく表現されているなと感じました。

鳥飼 ご覧いただきありがとうございます。

山本 知っている俳優がパワハラ研修に出ているだけでもインパクトありますね。本編中、上司が部下のためと思って行動したことが、部下には理解されず逆に部下が不貞腐れるというシーンがありましたが、よく耳にするケースだなと。業務指示の曖昧さ、説明不足から来るズレを客観的に理解してもらうことが効果的だと思います。

鳥飼 上司が人であるように、部下もまた人なんですよ。そこを理解してもらえただけでも変わってくると思います。他のDVDや教材でもそうだと思いますが、やはり知識を学んで終わりではなく、職場のヒヤリハットの意見交換をすることで、業務上のミスの再発防止だけでなく、コミュニケーションの良化、パワハラの減少、そして企業としての業績アップにつながってほしいなと思いますね。

山本 私も同感です。「パワハラだ！」と相談窓口や弁護士に駆け込まれるような大火になる前に、火種が小さいうちに対処できる、理想的な予防法務ですね。

パワハラ防止法研修に無比の教材が誕生！

織田信長と学ぶ 業績UPのパワハラ対策

主演：要潤 壇蜜

法律監修：弁護士 鳥飼重和（鳥飼総合法律事務所）

2020年6月1日から通称パワハラ防止法が施行され、雇用管理上必要な措置を講じることが中小企業、そして個人事業主は2022年4月1日から義務化されます。これからは「知らなかった」「こうやって私も教えられた」は通じない世の中になります。つまり企業は社員教育の重要性をさらに高めていく必要があります。

今こそ前向きなパワハラ対策を始めましょう！

中企団様特別価格でご案内しております。詳しくは同梱チラシから！



信長 パワハラ対策

QRコードの先で紹介動画公開中⇒
主演お二人のメッセージも掲載中
必見のキャンペーン情報も！



Torikai
Consulting Group

業種特化 社労士の視点から

旅客自動車運送事業編

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。

特定社会保険労務士 川田 政 氏 (川田社会保険労務士事務所)

自動車事故対策機構第一種講師。日本産業訓練協会第109期MTPインストラクター。

東京大手の旅客自動車運送事業会社（タクシー、バス、ハイヤー）に21年間在籍。運行管理者として年間2,000件以上の事故涉外対応、ドライバー採用・研修担当時は新卒中途合わせて10,000人以上の求職者と面接。2019年に独立後は社会保険労務士として労務相談を中心に、経営コンサルティングや事故防止、運行管理者育成研修などで全国のタクシー事業者のサポートに携わっている。



●業界の現状

旅客自動車運送事業は、道路運送法で「他人の需要に応じ、有償で自動車を使用して旅客を運送する事業」と規定されており、タクシー、ハイヤー、バスが該当しています。それぞれ若干の違いはありますが、今回はタクシー業界をご案内いたします。

・近年の経営環境

タクシー業界は、平成14年に大幅に規制が緩和され、増車が許可制から事前届出制となりました。そのためタクシー車両数が増え続ける一方、運送収入は減少傾向が続き、平成21年には規制緩和から一転して規制強化に転じました。自主的な減車が要請され、東京では各社が20%の減車を要請されるほどでした。近年では依然として輸送人員の減少傾向は続くものの、業界全体の慢性的なドライバー不足により稼働台数が少ないため、1台当たりの売上は増加していますが、総売上は減少し経営としては厳しい状況

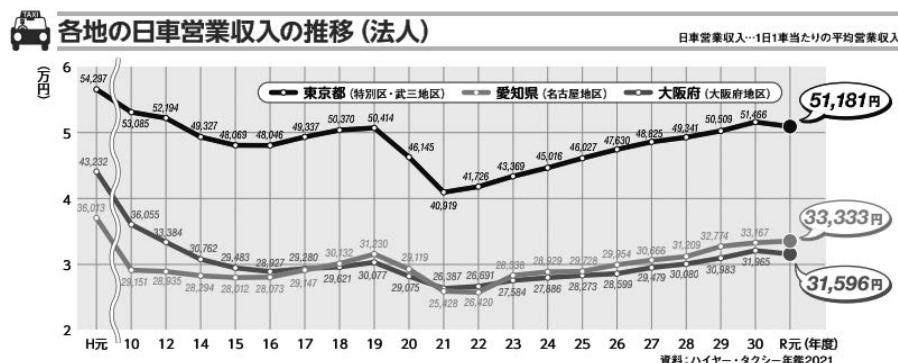
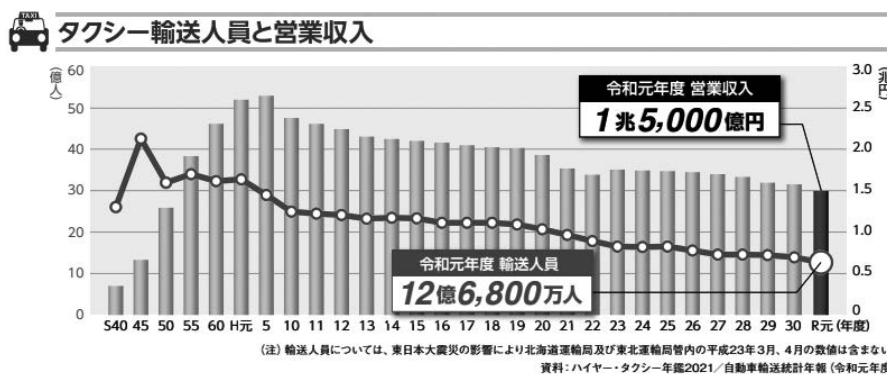
となっています。

・慢性的な人手不足とドライバーの高齢化

直近10年間はドライバーが減少し続けています。また従業員の高齢化は日本全体の課題になりますが、タクシー業界は特に顕著です。ドライバーの平均年齢は59.5歳となっていますが、約半数は60歳以上となっており、このままの推移では数年後には3分の1を占めると予測されます。

・業界の未来

自動運転技術が進む世の中でも、「その時その場そのお客様」への対応が可能なドライバーが運転するタクシーは、地域公共交通として必要不可欠との思いで、各社は生き残りをかけ「ドライバーのサービス品質向上」、「Maas（シームレスな移動）社会を目指す」、「キャッシュレス決済の導入促進」など付加価値をつけ、進化したタクシーを目指しています。



(参考) 勤務ダイヤ：3S 3S 3W～9勤務4休

1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	21日	22日
乗務	明番	乗務	明番	乗務	明番	公休	乗務	明番	乗務	明番	乗務	明番	公休	乗務	明番	乗務	明番	乗務	明番	公休	公休
3回乗務 (6日間)						S	3回乗務 (6日間)						S	3回乗務 (6日間)						W	

●タクシー業界の特徴と対策

他の業界と比べると特殊な部分が多々ありますが、特殊な部分を理解して対応出来れば顧問先の獲得につながるかもしれません。また余談ですが、業界用語がたくさんあり、顧問先の担当者は普通に業界独特の用語で問い合わせをしてきます。業界用語にも慌てずに対応できれば、より信頼関係を築けることでしょう。

・勤務ダイヤ

タクシーで思い浮かぶのは1日おきの勤務、隔日勤務ではないでしょうか。その他に、昼間だけの昼日勤、夜だけの夜日勤があります。同じ昼日勤でも労働時間が1日目は8時間、2日目は10時間、3日目は13時間など様々な種類があります。また同じ隔日勤務でも、30種類以上のダイヤのパターンがあります。例えば（業界用語）3s3s3wと言われれば、上表の通り9勤務4休になり、22日間で変形労働時間を組みます。Sはシングルで公休、Wはダブルで公休、Tはトリプルで公休を意味します。

・労働時間

「自動車運転者の労働時間等の改善基準」により、労働時間のみではなく拘束時間も含めて管理をします。隔日勤務は一日あたり原則最大21時間の拘束が可能です。

例) 所定労働時間15時間+休憩3時間+時間外3時間=21時間

1か月あたりでは原則最大262時間の拘束が可能です。その他はここでは割愛しますが、改善基準はタクシーに限らず、バス、ハイヤーにも適用されますのでご注意ください。

また、自動車運転者は、時間外の36協定届は「様式9号の4」を使用します。時間外上限の1年720時間の対象外のため、1,000時間超えで届を提出している会社も多々あります。

・賃金

ドライバーの賃金については歩合給が中心となるのが一般的です。歩合給の定め方は多種多様ですが、従来これらを分類する場合、基本給、歩合給、賞与又は退職金制度の有無、内容と関連付けてA型、B型、AB型賃金などの用語が使われております。

A型…… 月例賃金は基本給、諸手当及び歩合給として他に賞与や退職金制度があるもの。

B型…… A型賃金から賞与、退職金制度を廃止し、その分を月例賃金に含めて支給するもの。オール歩合の場合が多い。

AB型… B型賃金の月例賃金を下げて、その分を賞与で支給するもの。

・対策

前述したようにタクシー業界の賃金は歩合給が中心となり構成されています。仮にオール歩合制だったとして、売上の50%を賃金とする場合、売上50万円では25万円が賃金となります。では効率よく仕事をして定時に帰るドライバーが25万円、効率悪く残業をして売上50万円をあげてくるドライバーが残業代を含めて27万円の賃金となる。これで良いのかということで、時間外手当を支払わず、その分を歩合で還元するのが業界の構造的な慣習となっていました。この業界の慣習と労基法の隙間を埋めるために工夫してきた賃金のしくみが、国際自動車事件（最高裁判決令和2年3月30日）で全面的に否定されました。

この裁判が強烈な影響となり、会社とドライバーでの時間外賃金をめぐるトラブルが非常に多くなっています。またコロナ禍により、歩合給が最低賃金額を下回るなど、最低賃金の支払いについてのトラブルも増加しています。

このような状況から賃金規程の改定依頼が多いのですが、1社あたりかなり時間がかかるため、すべて受託することが出来ません。弊所でも一度に3～4社ほどで半年以上お待ちいただいています。他の先生に依頼すればよいのですが、残念ながらタクシー業界に精通した先生が少ないのが現状です。この賃金規程の改定依頼を受託するためには業界の特徴を理解する必要があります。今回ご案内した以外の労働時間等の改善基準や旅客自動車運送事業運輸規則などもおさえておくのが良いと思います。

そのほか、営業中の事故や苦情、違反などによる懲戒処分や試用期間中の解雇をめぐるトラブルも多々あります。雇用契約の書類や就業規則なども、本当にあらゆる問題を想定して作成されているのも業界の特徴です。また未経験者のドライバーを雇用すると、二種免許の取得費用（20万円前後）がかかりますが、会社が負担して助成金を活用する場合もあります。

最低限の雇用関係助成金の知識も必要になります。

●旅客自動車運送事業へのアプローチ

旅客自動車運送事業のタクシー業界についてご案内しましたが、タクシー会社だけでも全国で6千社を超えています。特殊性はありますが、理解すればバス、ハイヤーは勿論ですが、貨物自動車運送事業にも応用が利き、顧問先拡大につながるかと思います。この機会にぜひ、旅客自動車にも興味を持っていただければと存じます。

幹事社労士限定

COPY コピー革命 0円レンタル

約20万の中古コピー機がなんと
本体料金0円になります！



●A3カラー複合機



●A4カラー複合機



●A4レーザープリンタ

コピー機にかかる経費を削減できます！

〔例〕『シャープカラー複合機 MX-2310F の場合』

業務用コピー機本体料金

5年
リース

月11,000円(税込)



＼なんと！／

0円

＼さらに！／
リースとは違い
審査不要！

※1年以降はいつでも
解約可能！

普通に買うより
100%お得！
だから、選ばれ
てます！

顧客
満足度
92%

ご利用いただいたお客様からの声をご紹介します!!

新規で導入された方

他社と比べてもダントツの最安値！



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

入れ替えて導入された方

入れ替えても30万円削減！



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

詳しい内容は本誌同封チラシをご覧ください。

COPY
コピー革命

【お問合せ先】

中小企業福祉事業団

TEL: 03-5806-0298

東京都台東区松が谷1丁目3-5 JPR 上野イーストビル 2F

ソーシャルメディアの労務管理上の留意点

第7回…コロナ禍におけるソーシャルメディアリテラシーの重要性

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、本コーナーでは、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。

特定社会保険労務士 毎熊 典子 氏（毎熊社会保険労務士事務所 代表）

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『これからは始める在宅勤務制度』がある。



新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため数度にわたる緊急事態宣言が発令され、多くの人が外出を控えて自宅にこもり、不安やストレスを抱えながら暮らしています。このような状況の中で、ソーシャルメディアは、人々のコミュニケーションや情報収集の手段として、従前と比べてより高い頻度で活用されるようになっていきます。

ソーシャルメディアは現代生活に欠かせない情報インフラであり、従来のメディアでは果たせない力を発揮するものですが、インフォデミック等のリスクを伴うものでもあります。そこで今回は、コロナ禍におけるソーシャルメディアの活用の留意点について解説します。

1 インフォデミックとは

「インフォデミック」とは、「インフォメーション（情報）」と「エピデミック（流行性、伝染）」を合わせた造語で、大量の情報が溢れ、混乱が生じる現象のことをいいます。

コロナ禍においても、「新型コロナウイルスはエイズウイルスが挿入されて人工的に作られた」、「新型コロナウイルスの再感染は致死的である」、「ワクチン接種は不妊や流産につながる」などの科学的根拠のない情報がソーシャルメディア等により拡散され、人々の不安や恐怖を煽っています。

WHO（世界保健機構）では、新型コロナウイルスに関するレポートの中で、「パンデミックがインフォデミックを伴い、人々の健康に大きく影響を与える危険な状態にある」として注意を呼びかけています。

2 ソーシャルメディアリテラシーを高める

インフォデミックの発生を防ぐためには、一人一人が情報を鵜呑みにしない事、そして周囲に誤った情報を拡散させない事が重要です。

しかし、溢れかえる情報の中からデマや不確かな情報を排除し、正しい情報を見極めることは、容易なことではありません。特に災害等の発生時には、正しい情報も不確かな情報も大量に発信されることで、正しい情報が普段以上に得られにくくなります。

また、デマや不確かな情報をそうとは気づかずに拡散させてしまうケースも少なくありませんが、ワクチンなどの医療に関する不確かな情報を拡散させてしまうと、人の命や公衆衛生に悪影響を及ぼすことが懸念されます。

ソーシャルメディア上の多くの情報から正しい情報を見極めて、不要な情報拡散を行わないようにするためには、次の3つのポイントを踏まえ、自身のソーシャルメディアリテラシーを高めることが大事です。

（1）情報を見極める能力を養う

溢れる情報に振り回されないためには、ソーシャルメディアの特性を理解し、ソーシャルメディアで発信される情報には、デマや不確かな情報が含まれていることを認識した上で、正しい情報を収集する能力を身につけることが大事です。特に、社会が不安定なときは、首相官邸や厚生労働省などの公式機関が発信している信頼性ある情報を提供している1次情報を確認するようにしましょう。有事においても正確な情報を適時に収集できるよう、平時から信頼できる機関やメディアのアカウントをフォローしておくことをお勧めします。

ただし、公的機関が発信する専門領域ではない情報や、医師や弁護士などの専門家が個人として発信している情報は鵜呑みにせず、確認を取るようにしましょう。

（2）受け手側に配慮して情報を発信する

ソーシャルメディアで情報を発信する際は、情報の受け手に誤解が生じたり、不愉快な思いをさせたりすることがないように、言葉選びや表現に注意しましょう。また、特定の相手にのみ伝えたい情報を発信する際は、メッセージ機能やグループ機能を利用するなど、目的に合わせてソーシャルメディアの機能を使い分けることが大事です。

（3）発信する情報に責任を持つ（情報モラル）

誰もが簡単に情報を発信できる時代であるからこそ、情報の発信者には、自らが発信する情報の正確性や情報の受け手に及ぼす影響について責任を持つことが求められます。個人的な主義主張や自己承認欲求から、不確かな情報や誤った情報を発信することがないようにし、万一、誤った情報を発信してしまった場合は、直ちに訂正し、誤った情報の拡散防止に努める姿勢をもつことが大事です。

他者が発信した情報に関しても、安易に拡散することを控え、情報の正確性を自ら確認した上で拡散の必要性の有無について判断するようにしましょう。

誰もが情報発信者として情報を分かち合える時代であればこそ、一人一人が情報モラルを持って利用することが求められます。

（つづく）

労働新聞は、創刊70年の実績を誇る人事・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、毎回厳選した記事をご紹介します。

労働新聞社 労働新聞編集長 箱田 尊文氏

國學院大學卒、大手生命保険会社勤務を経て昭和58年に労働新聞社編集局入社。現在、取締役編集局長（労働新聞編集長を兼務）。主に労働新聞1面記事と主張、メールマガジン「編集長/迷想日誌」の執筆などを担当。地方ニュース担当、企業の人事賃金制度担当の後、厚生労働省担当記者に。

～日本の労働生産性が低い理由は…～

2021年7月16日刊行「労働新聞」メールマガジン No.446 より

さきごろ、「成長戦略実行計画」が閣議決定されました。政府は今後、同実行計画を断固たる意思を持って実行に移すとの決意を述べています。

「人」への投資の強化に向けたメニューでは、フリーランス保護制度の推進、テレワークの定着に向けた取組み、副業・兼業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現などを挙げていますが、これらの対策より重要な指摘がありました。

成長と分配の好循環実現のための考え方です。経済成長率（1人当たりGDPの伸び率）は、就業者数を人口で割った「労働参加率」の伸び率と、GDPを就業者数で割った「労働生産性」の伸び率を合計したものとしていますが、日本の場合、「労働生産性」が著しく低レベルにあると危惧しています。

日本は2010年代、「労働参加率」の伸び率は、女性や高齢者の就業が拡大したため、年0.8%のペースで、G7の中では最も高いとしています。日本の「労働参加率」は、絶対値でも53.2%と最も高くなっています。

これに対して、「労働生産性」の低さは深刻です。「労働生産性」の伸び率は年0.3%で、G7の中ではイタリアに次いで低いのが実態です。絶対値で見ても7.5万ドルとG7の中

で最も低い数値です。

この結果、経済成長率を上昇させるためには、日本ではとくに「労働生産性」の上昇を必要とし、カギはイノベーションにあるとしました。成長戦略によって「労働生産性」を向上させ、その成果を働く人に賃金の形で分配し、労働分配率を向上させることで、国民の所得水準を持続的に向上させる。これにより、需要の拡大を通じた成長を図り、成長と分配の好循環を実現するというのです。

問題は原動力となるイノベーションです。日本企業は近年、付加価値の高い新製品や新サービスを生み出すことができなかったため、高い売値で勝負できず「労働生産性」の足を引っ張ったとしています。

まさにこの通りですが、バブル崩壊後の失策により、「失われた30年」が現実化してしまった責任は、民間企業ではなく、政府にあります。経済成長率を抑え込む財政政策の失敗（金融政策は一定の成果がありました）が最大の要因です。先が見えないデフレ経済では、イノベーションも不可能です。企業が、AIやビッグデータの活用、ブランド力の強化などを推進できる経済環境を整えることが政府の役目です。

～厳しい非正規の雇用減——5月の雇用情勢から～

2021年7月9日刊行「労働新聞」メールマガジン No.445 より

令和2年から一貫して非正規労働者の雇用数減少がめだちます。厚生労働省などがまとめた令和3年5月分の雇用情勢をみると、完全失業率（季節調整値）は3.0%となり、前月比0.2ポイント上昇しました。

男性3.2%、女性2.7%で、前月比は男性で変わらずですが、女性は2.3%から急増しています。全体の完全失業者数は、前月194万人から204万人と、200万人台に乗りました。

コロナ禍の雇用情勢の最大の特徴は、非正規労働者の減少です。令和元年までは年間で前年比45万人増と、長期増加傾向の波に乗っていました。しかし、令和2年は、1月から一貫して減少傾向となり、年間では前年比75万人減となっています。

そして、令和3年に入って、1月から3月まで、前年同月比で毎月90万から100万人のペースで減少しました。ただし、4月に20万人増、5月は16万人増と、なんとか歯止めが掛かったといえるでしょう。

これに対して、正規労働者は、コロナ禍にあっても順調に増加してきました。渦中の令和2年でも年間35万人増、令和3年も全月で増加中です。とくに3月は前年同月比54万人も増加しています。これによって、非正規労働者の割合は、令和元年の38.3%から令和3年5月に36.7%まで縮小しています。

雇用者数を産業別にみまると、「宿泊業、飲食、サービス業」の落ち込みが最も多く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」で減少がめだちます。「製造業」「建設業」も減少しています。増加しているのは、「情報通信業」「医療、福祉」などです。

というわけで、コロナ禍にあっては、正規労働者を増加させて事業を継続しながら非正規労働者で調整してきたと考えられます。パンデミックは、当然、一時的で早晩回復すると考えれば、基幹的労働者を十分確保して、回復に備えておく必要があります。

国としては、完全失業率3%を大きく上回らないよう雇用対策を弱めないことが重要です。アメリカなどの経済政策と同様に十分な予算投入が、今後の日本経済を支えていくはず

です。財政上のプライマリーバランスを強調している時ではありません。

結びに替えて

箱田尊文氏は、この9月から労働新聞社編集局長に就任し、労働新聞編集長には金井朗仁氏が新たに就任いたしました。

これを受けまして、『「労働新聞」メールマガジン』に掲載された箱田氏のコラムのご紹介コーナーである「迷想日誌～労働新聞編集長の最新労働関連情報解説」の2年半におよぶ連載は終了となります。長い間ご愛読いただきまして、誠にありがとうございました。

なお、次号から『編集長の「気ままに労働雑感」』と題し、同じく『「労働新聞」メールマガジン』に掲載された金井氏のコラムをご紹介しますので、お楽しみにお待ちください。

労働新聞社 労働新聞編集長 金井 朗仁 氏

日本大学法学部卒、SP（セールスプロモーション）企業勤務を経て、平成15年に労働新聞社編集局入社。労働新聞のニュース記事、論説記事「今週の視点」などを執筆。労働基準監督署、都道府県労働局、都道府県労働委員会、地方自治体などの地方ニュース担当の後、経済団体および中央省庁担当記者に。

労働新聞

週刊(月4回)郵送 タブloid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

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が満載。



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



ご購入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 FAX03(3956)7173

mail: takahashi@rodo.co.jp

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

社会保険労務士法人オフィス OneTeam
代表 原田 靖彦 先生
原田 拓哉 様
原田 隆介 様

左：所長 原田靖彦先生
右：副所長 渡邊隆一先生

『社労夢』の機能の全面的な利用で業務を効率化し、
RPA 導入も視野に複雑化する労務管理の問題に備える！

中企団職員：今日は、事務所代表の原田靖彦先生、そのご子息の原田拓哉様、原田隆介様と多数でのご対応感謝いたします。それではまず、事務所の主要な業務内容をお聞かせください。

原田先生：中心は1、2号業務になります。迅速に丁寧に対応することを心掛けています。また、この頃は3号業務への対応が増えています。私は、もっぱら相談事、解雇の問題などの対応を行っています。

中企団職員：『Shalom（社労夢）』はいつごろ導入なさったのでしょうか。

信頼できる社労士仲間の利用がきっかけで
他社システムから『社労夢』に。

原田先生：平成16年の途中になります。それまで他社のシステムを使っていましたが、保守料が値上がりするという話で、他社のシステムを探していました。

その当時は、当事務所では労働保険事務組合を3組合付設していましたので、複数事務組合の業務に対応できること、事務組合機能がしっかりしていることを重要視していました。他社のソフトを見てみると事務組合の機能が弱く、その点、事務組合のシステムから始まったという『社労夢』は機能的にも充実していました。また、当時のエムケイシステムさんの営業の方にお聞きしたところ、仲間の先生が利用していることを知り、その先生のところに機能を聞きに行ったり、研修に行ったりして、最終的には導入を決心しました。

中企団職員：『社労夢』では、どの機能を活用なさっているのでしょうか。

原田（拓）様：基本的な手続きの電子申請から給与計算、事務組合関連の処理、『ネットde受付』、『ネットde賃金』、『ネットde明細』、『顧問先報酬請求システム』の機能も使っています。一通りの業務は『社労夢』に頼りきりな状態で、どの機能をよく使うかというよりは、『社労夢』がないと業務が回らないという

感じになっています。

電子申請は、ずっと紙で手書きしたり、印刷していたものが、WEB上でできるようになったので、非常に効率的になりました。健保組合の電子申請にも対応したので、増々便利になりました。また、今年は個別の年度更新の電子申請を試してみました。印刷だとマス目に合わせる必要があり、常々電子申請ができれば良いと思っていましたので、やっぱり便利ですね。あとは6月のもう少し早い段階で使えるようになると良いですね。

中企団職員：エムケイシステムさんは、継続して開発部門の増強に力をいれていて、今年4月からかなり人員も増えたようです。改正関連に関しては迅速にリリースできるようにという方針のようで、今後に期待ですね。

『顧問先報酬請求システム』の利用状況についてお聞かせください。

原田先生：報酬請求も他社のシステムを使っていましたが、機能に限界を感じまして…。そのような時に仲間の先生から、『社労夢』の『顧問先報酬請求システム』は使い勝手が良いという話を聞きまして、追加費用なく使えるということもあり、では導入してみようという話になりました。請求先の情報が、事業所台帳の情報と連携するので、その点が特に使いやすくなりましたね。『社労夢』を使っているユーザーは多いので、結構仲間の先生から『社労夢』の「あれがいい」「これがいい」といった情報ももらいます。その情報を元に機能の活用を活かしているのも、機能は全般的に使っています。

中企団職員：『ネットde受付』の導入状況はいかがでしょうか。

原田（拓）様：だいたい顧客の10%位が利用して下さっています。お客様がインターネットを使いこなせるか、またお客様がやる気になってくださるかというところで導入するかどうかが決まってしまうところはあります。

あと、1年に1人くらいの入退社しかないようなお客様では、先方の窓口担当者がやり方を忘れてしまいますよね。ただ、従業員が多くて、出入りが激しいところは『ネットde受付』の便利さを感じて使ってくださっています。また、これから契約

するお客様、それこそ営業の段階でご案内すると、喜んでもらえるということもあります。

中企団職員：『社労夢』の新しいバージョン『Shalom V5.0』への移行状況はいかがでしょう。

原田（隆）様：現在、『Shalom V5.0』の第一次コンバートを行って、確認しているところです。新しいインターフェースはきれいですが、並び順が変わり慣れていないので、職員皆で順応していかなければと試行錯誤しているところです。一通り見終わったら、お客様にもご案内して、給与計算の切りが良いタイミングで再来月くらいには完全移行しようと進めています。

『社労夢』×RPAによる業務の効率化で 3号業務の処理領域を広げる

原田先生：並行して社労夢公式RPAである『社ロボ』の導入を検討しています（※インタビュー後に、旧『社労夢』でも使える『社ロボ』がリリースされています）。RPAが電子申請の更新をかけて、公文書をダウンロードし、メールの作成までを自動化できます。これにより更なる効率化が図れればと思います。
健保組合の手続きも電子申請で済むとなると、いよいよ『社労夢』

での定型的な作業で手続きがほとんど完結するようになります。そうになったら、定型的な業務はRPAに任せてしまいたいですね。また、『社労夢』公式のRPAということで、電子申請以外のシナリオのリリースにも期待しています。

中企団職員：最近、エムケイシステムさんは『社ロボ』による事務所の工数削減の相談が増えているようです。『社ロボ』は今後も給与・賞与の連絡表の作成取込、『ネットde就業』勤怠データ取込、年末調整計算などに対応する予定ということで、これからの開発が楽しみです。

それでは、最後に今後の事務所の方向性についてお聞かせ願えますでしょうか。

原田先生：これからはますます多種多様な労務管理の相談が増えてくると思います。当事務所は元々手続き業務から始まった事務所なので、1号、2号の業務は『社労夢』の機能を活用して進めながらお客様に対応し、その延長にある3号業務にも力を入れていきたいですね。

そのためにも職員である息子2人にも特定社労士の勉強をしてもらいたいと思っています。付記を受けること自体が目的ではなくて、勉強する過程で労務管理の問題を把握できるからです。そのような指向を持ちながら事務所として3号業務の処理できる領域を広げていきたいです。



左から原田隆介様、原田拓哉様、職員の皆様

社会保険労務士法人オフィスOneTeam（東京都）

取材：2021年8月

代 表 特定社会保険労務士 原田 靖彦

ホームページ <https://srharada.wixsite.com/ishikawa-sr/home>

職 員 6名（代表含む）

昭和34年 事務所を開設、平成13年に現代表の原田が所長に就任、令和2年に社労士法人に改組し現在に至る。
『社労夢』を駆使し迅速な手続きを行うと共に、労使間のトラブルについて未然防止から取り込んだ案件まで幅広く対応、会社の業績と従業員の福祉の向上に寄与するため、日夜励んでいる。また、付設の労働保険事務組合労務福祉協会での特別加入の取扱いなどにより、事業主を多方面からサポートしている。

社会保険・労働保険の電子申請対応クラウドシステム

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

顧問先を 増やそう！



富山県 養輪 寿宏 氏
ミノワ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います。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。

当事務所は平成18年11月に開業、今年で16年目を迎えます。所長、管理部長、正職員4名、パート職員5名（1名は育児休業中）の合計11名で構成されています。手続業務や給与計算業務を中心に、就業規則や助成金といった業務から、IPO労務監査、企業再編に向けた人事コンサルなどにも対応させていただいています。私は9年間のサラリーマン生活を経て、ゼロから開業し、おかげさまで今日までなんとかやっていくことができました。そんな私の拙い顧問先開拓の経験が少しでも皆様のお役に立てばと筆を執りました。

開業当初はスポット業務の受注から顧問契約を獲得に注力

当たり前ですが、30歳そこそこの駆け出しの社労士といきなり顧問契約を締結してくれる企業は少ないでしょう。私の場合もそうでした。ただ、サラリーマン生活の最後の2年間は人事コンサル会社に勤務していたこともあって、就業規則や退職金制度のコンサルは多少経験していたことから、それらのスポット業務を入口に顧問先を増やそうと考えました。そこで、①就業規則の作成、②税制適格退職年金の移行コンサル、③助成金という3つの切口でDMを送付したり、自分でセミナーを開催したりしました。また、サラリーマン生活のほとんどが営業マンだったので、人と話すことには自信があり、初年度からそれなりの件数の顧問契約は獲得できました。

地元の商工会議所青年部での活動

開業して2年くらい経過した頃、会社を経営する同級生から、地元の商工会議所青年部に加入しないかと誘われました。私はごく普通の会社員経験しかなく、地元の経営者とのコネクションがほとんどなかったので、思い切って加入することにしました。そのうち役職を依頼されるようになり、仕事との両立が難しくなってきたので、開業4年目に初の職員を雇用することにしました。私の理想は「1人で切盛り可能な事務所を続けること」でしたが、商工会議所青年部への入会により職員を雇用せざるを得なくなり、ありがたいことに顧問先も増え、毎年ほぼ1名のペースで職員を増やしていきました。

地元の経済団体への加入に関しては、二の足を踏まれる先生も多いように思います。団体の活動に手を取られて、

仕事が犠牲になることを心配されているためでしょう。しかし、私が開業する富山市のような地方都市では、そのようなデメリットよりもメリットの方が大きいと考えています。可能な限り入会されてみることをお勧めします。

我が事務所の将来展望

現在、働き方改革など社労士業界には追い風が吹いているかもしれませんが、私はこの状態も長くは続かないと考えています。というのも、デジタル化や中小企業数の減少等、社労士にとっての脅威がすぐそこまで迫っているからです。そこで、将来に向けて現在、我が事務所が取り組んでいることについてご紹介しておきましょう。

- (1) 生産性の向上と提供するサービスの付加価値向上
定型業務のデジタル化により生産性を向上させた上で、削減できた時間を高付加価値サービスの提供に利用していく活動を進めています。
- (2) 事務所の法人化と強い組織の構築
個人商店からチームへの脱皮を目指しています。
- (3) 事務所内の情報共有の徹底
業務改善プラットフォームの利用により事務所内の情報共有の徹底を進めています。

いずれにしても、地元企業に選ばれ続ける社労士事務所であるための模索はまだまだ続きそうです。

大切なことは変化させない

私が開業する富山市は古くから「越中富山の薬売り」で有名な土地です。売薬さんの商法は、客先にまず商品（＝薬）を置いてきて、後日使用した薬の分だけ料金をいただくというものでした。これを「先用後利」と呼びます。私は、社労士として開業してから、先に多くを与えるということを大切にしています。まさに郷土の先人が大切に守ってきた精神です。我が事務所は時代とともに変化していきませんが、大切なことだけは変化させずに守っていきたいと考えています。

法令改正最前線

第57回 裁量労働制見直しの動向

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。

今回は、近年、厚生労働省が推進している裁量労働制見直しに関する動向について紹介します。

1. 裁量労働制の現状

労働基準法上の裁量労働制には、①労使協定による「専門業務型裁量労働制」（労基法38条の3）、②労使委員会決議による「企画業務型裁量労働制」（労基法38条の4）という2つの類型が存在します。いずれも、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的な働き方を目指すものですが、対象業務の範囲、労働者の裁量と健康を確保する方策等について課題があると考えられています。

2. 裁量労働制実態調査

厚生労働省は、上記の課題の検討に資するため、「専門業務型」「企画業務型」それぞれの裁量労働制の適用・運用実態や裁量労働制の適用・非適用による労働時間の差異等を把握することを目的として、「裁量労働制実態調査」を実施しました。この調査は、令和元年10月31日現在の状況等について同年11月～12月に実施され、本年6月25日に結果が公表されています。以下に、この調査の結果に関し、注目すべきポイントをいくつか紹介します。

・裁量労働制適用労働者における労働時間の長さ

1週間の平均労働時間数は45時間18分、1日の平均労働時間数は9時間0分となっており、それほど長時間労働であるとは言えないようです。

・裁量労働制に対する事業場としての意見

専門業務型裁量労働制の適用事業場では、「特に意見はない」が最も高く（39.5%）、「制度を見直すべき」は15.8%

にとどまっています。他方、企画業務型裁量労働制の適用事業場では、「制度を見直すべき」が最も高くなっており（39.7%）、現行の企画業務型裁量労働制は、経営者にとって、今一つ使い勝手が悪い制度であることが窺えます。

・労働者における健康状態の認識状況

裁量労働制の適用労働者にあつては、健康状態を「よい」と認識する労働者が32.2%、「ふつう」と認識する労働者が29.4%となっています。これに対し、裁量労働制が適用されていない事業場で裁量労働制が適用される業務に相当する業務に従事している労働者では、健康状態は「ふつう」が最も割合が高く（33.8%）、「よい」は30.0%です。つまり、裁量労働制は、わずかですけれども、労働者の健康に寄与しているとみることができます。

3. これからの労働時間制度に関する検討会

上記の統計調査で把握した実態を踏まえ、厚生労働省（労働基準局）は、裁量労働制やその他の労働時間制度について検討を行うことを目的として、「これからの労働時間制度に関する検討会」を開催することにしました。この検討会は、7名の学識経験者によって組織され（座長は、荒木尚志東大教授）、7月26日からスタートしています。また、9月3日から、「企業からのヒアリング」も始まっており、裁量労働制に関する制度改革案が、近い将来、検討会の報告書というように形で公表されるものと思われます。

そして、その後に労働政策審議会での審議を経て、裁量労働制の見直しをメインテーマとする労働基準法の改正法案が、早ければ、来年の1月に召集される国会（常会）に上程されると思われます。

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。

今、伝えたい法改正情報

第15回

2021年8月～10月施行の改正

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。

2021年8月から10月にかけて細かな改正がいくつか施行されましたので、横断的に取り上げます。

◆夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定（8月1日施行）

夫婦共働きで収入が同水準の場合に、夫婦が加入している保険者が異なる際、その子をどちらの健康保険の扶養に入れるかについては、その基準がはっきりしておらず、保険者間で調整が行われる間その子が無保険状態となるような事態が生じていました。このような事態を回避するため、基準を示した通知が改正され運用が明確化されました。

年間収入の捉え方については下表のとおり、過去の収入だけでは判断しないことが示されました（夫婦とも被用者保険の被保険者の場合）。

	改正前	改正後
年間収入	前年分の年間収入	過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだもの

また収入が同程度の場合は主として生計を維持する者の被扶養者とするとしてされていたものの、同程度の定義が不明確でしたが、その範囲が明確化され、統一されることとなりました。

	改正前	改正後
主として生計を維持する者の被扶養者とする場合	年間収入が同程度	年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内

この他、保険者間での認定の調整や手続が明確化されましたので、事態は改善するものと思いますが、依然として保険者ごとに求められる確認書類などは異なることが想定されるため、引き続き個別案件ごとに留意が必要です。

◆育児休業給付の被保険者期間要件（9月1日施行）

勤務開始1年程度で産休に入った方が、タイミングによってわずかに被保険者期間要件を満たさないケースがありました。育児休業開始日を起点とすると要件を満たさないケースであっても、産前休業開始日を起点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものと改正されました。

◆労災保険特別加入制度の対象拡大（9月1日施行）

労災保険の特別加入の対象範囲が順次拡大されています。まず、2021年4月1日に対象となった4つの業種・職種を振り返っておきましょう。

〈4月1日施行〉

業種・職種	区分	保険料率
A 芸能関係作業従事者	特定作業従事者	3/1000
B アニメーション制作作業従事者	特定作業従事者	3/1000
C 柔道整復師	一人親方その他の自営業者	3/1000
D 創業支援等措置に基づき事業を行う方	一人親方その他の自営業者	3/1000

AとBは2020年6～8月に行われた意見募集で意見の提出が多かった業種・職種です。Dは改正高年齢者雇用安定法により設けられた雇用以外の措置ですが、高年齢者へのセーフティネットの整備という観点からこれらの方々への新たな枠組みが新設されました。既存の特別加入枠組みで加入可能な業務に従事するケースは、既存のそれぞれの業務にかかる特別加入者として申請することと整理されました。

そして9月1日施行として新たに2つの業種・職種が加えられました。

〈9月1日施行〉

業種・職種	区分	保険料率
E 自転車を使用して行う貨物の運送の事業	一人親方その他の自営業者	12/1000
F 情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業	特定作業従事者	3/1000

Eはいわゆる「自転車配達員」、Fはいわゆる「ITフリーランス」と呼ばれるものです。Eの「自転車配達員」は新たなカテゴリーが設けられたわけではなく既存の「自動車を使用して行う旅客若しくは貨物の運送の事業」の対象範囲として組み入れられました。

厚生労働省は、特別加入制度のさらなる拡大に向けて、8月から9月にかけて意見募集を行いました。フリーランスとして働く人の保護の観点から、追加すべき職種・業務について国民のニーズを把握するために意見募集を行い、今後も必要に応じて特別加入のしくみを活用して対象を拡大していく方針のようです。

◆地域別最低賃金（10月1日～10月上旬にかけて施行）

2021年度の地域別最低賃金額が示され、改定されました。全国加重平均は930円となり、前年度から28円の引上げは、過去最高額となりました。全国加重平均の過去5年の推移は下表のとおりです。

	全国加重平均	
2017年	848円	+25円
2018年	874円	+26円
2019年	901円	+27円
2020年	902円	+1円
2021年	930円	+28円

昨年はコロナ禍で大幅な引上げが見送られましたが、コロナの影響が続く中、今年は中小企業への支援策も盛り込まれつつ、過去最高の引上げ額となりました。

◆健康保険証の本人直接交付（10月1日施行）

健康保険証は、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者（従業員）へ交付される流れとなっています。

この流れがコロナ禍において推奨されているテレワークの推進を阻害していることから、保険者から本人へ直接保険証を交付することができるよう要望があがっていましたが、この度、これを可能にするよう省令改正が行われました。

改正後の規定は、事業主への送付を原則として維持しつつ、例外的に、保険者が支障がないと認めるときは被保険者に直接送付することができるという規定になっていますので、保険者によって対応がわかれることが想定されます。

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～

第2回…「陰陽」から現代を観る

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。

社会保険労務士・東洋哲学研修講師 飯田 吉宏 氏(学事務所株式会社 代表取締役)

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年より竹村亜希子氏(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。



易経を生んだ東洋哲学の根幹には、物事を「陰」と「陽」の2つの性質で捉える陰陽思想があります。たとえば、人を性別で分ければ「陰」が女性で「陽」が男性です(あくまで便宜的に定義しています)。沢田栄一氏の「論語と算盤」なら、「陰」が論語で「陽」が算盤ですね。

陰陽の捉え方のポイントは、「陽」が優れていて「陰」が劣っていると考えないことです。「陰」があるから「陽」があり、「陽」があるから「陰」がある。「陰」と「陽」が交わってこそ物事は前進するという発想が陰陽の本質です(陰陽の基本は本誌Vol.125(2019年8月号)の連載記事をご覧ください)。

昨年惜しくも亡くなられた野村克也さんが「長嶋はヒマワリで自分は月見草」という名言を残しています。これは長嶋茂雄さんの「陽」の華々しさと野村さんの「陰」の冷静沈着さがよく表れている言葉です。好対照の2人が野球の世界で交わり互いを高めあったからこそ、戦後のプロ野球は大きな発展を遂げたのです。

時代を「陰陽」で考える

陰陽は昼(陽)と夜(陰)のように、時間軸で消長を繰り返すものとして観ることもできます。では、この視点を「時代」に適用すると、現在は「陰」と「陽」、どちらの時代に当たるのでしょうか？

「陽」を成長、「陰」を停滞と捉えれば、いまは間違いなく「陰」の時代の只中にあります。日本全体が「陽」の時代を経験したのは、90年代のバブル期が最後でした。21世紀に入ってから経済は低落傾向となり、格差が拡大。リーマンショック、東日本大震災と原発事故など、苦難が続きます。

そこへカンフル剤の如く、「陽」の象徴のようなオリンピックの招致に成功しますが、現実にはコロナ禍の影響で国が当初思い描いていた経済効果を国民にもたらすことはできませんでした。

この事態を“運”の悪さで片付けられるのは簡単です。そう思いたくなるのも人間でしょう。しかし、もう一歩踏み込んで、陰陽の物差しから時代の変化や特徴を掴んでおくことも、大局を見失わないためには必要です。

ニューノーマル社会を見据えるために

易経は陰陽の働きについてこのように教えています。

「一闔一闢これを変と謂い、往来窮まらざる、これを通と謂う」
(一闔一闢謂之変、往来不窮謂之通)

(けいじしゅうでん
繫辞上傳)

(現代語訳)

陰陽の変化は1枚の扉にたとえられる。時には閉じ(闔)、時には開き(闢)、開閉を繰り返すのが「変(陰陽の相互転化)」であり、開閉がよどみなく永久に行われるのが「通」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)

ここからわかるのは、「陰」の時代には扉は閉じているが、それが永遠に続くわけではない。開閉による陰陽の変化があるからこそ物事は通じていくということです。

いま、扉は閉じています。問題は閉じている時に何を考え、開いた時のための準備を行うかです。

「陽」の時代は動的で前進また前進ですが、「陰」の時代は静的で立ち止まる特徴があります。これは、先々の自社の在り方など抽象度の高い議論をしやすいことを意味します。また、従来の延長線上では自由に動けない(扉は開いていない)わけですから、変革に成功する確率が上がる時代ともいえます。

「陰」の時代は冬であり、種の仕込みや土壌作りに励む時期です。これを企業の人事労務やリーダーの実務に置き換えると、組織風土の改革や若手社員の底上げ、ベテランの再成長支援などに通じます。さらに視野を広げると、SDGs(持続可能な開発目標)に代表される利他的でより根源的な取り組みの重要性が認識されることにもなります。

最後にもう1つ、易経の言葉を紹介しましょう。

「碩いなる果食われず」(碩果不食)

(さんちへく
山地剥)

山地剥は、山が剥がされて既存の体制が崩壊していく時ですが、そんな混乱の最中でも「碩果」(見事に実った果実)は食われずに残っているというのです。

碩果は一度地表に落ちながらも芽を出し、未来への原動力になります。これは現在、一部の企業に見られる人的資本の積極的な確保に重ねて考えると、納得のいく話ではないでしょうか。

ニューノーマルがどのような社会になるのかは、様々な意見があります。コロナも終息まで時間を要しており、不透明な状況は当然続きそうです。

ただし、いまが「陰」の時代であることを私たちが受け容れられたなら、これほど心強いこともないと思うのです。

「陰」の時代は、待つ時代でもあります。

やれることを着実に積み重ね、扉が開くその瞬間に備えましょう。

参考文献 「超訳易経『陰』」(竹村亜希子 著・新泉社)

(次号につづく)

※易経の基礎を知りたい方は、ネットワークインフォメーションVol.124～129(2019年6月号～2020年4月号)に連載の拙文をご参照ください。

将来にわたって価値が続くパナソニックの医療建築

【実例ご紹介】 医院の建て替えを機にZEH対応賃貸住宅併用で
万ーのリスク対策も。グランツ 鳴尾(兵庫県西宮市)



デンタルクリニックを併設した重量鉄骨3階建の賃貸マンション。
屋根に太陽光発電を搭載したZEH仕様

グランツ 鳴尾 (兵庫県西宮市)



- 用途地域：近隣商業地域
- 敷地面積：365.60㎡(約111坪)
- 延床面積：553.74㎡(約167坪)
- 棟数・戸数：1棟・10戸+医院(駐車場4台)
- 間取り：1LDK(約39~43㎡)
- 運営管理：一括借上げ

重量鉄骨3階建、立体感のあるシルエットに濃淡2色の光触媒タイルを貼り分けた個性豊かな外観デザイン。明るいタイル貼りの1階にクリニックを配置し、重厚感のあるタイル仕上げのマンション部分はオートロックのエントランスを奥まった位置に配置。自動ドアやゆったりとした風除室で高級感を演出しています。補助金制度を利用して屋根に17kWの太陽光発電を搭載したZEH対応賃貸住宅です。

パナソニック ホームズの 医院・クリニックのご提案

外観の親しみやすさ、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」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。

選ばれる理由 〈地域医療が求めるニーズをカタチにできる4つの特長〉



開業に関する専門知識やノウハウが豊富。土地探しから設計・建設、開業手続きはもちろん、採用関連、医療機器選定、PRまでトータルにお手伝いします。



「診療所型」「複合型」「ビルテナント型」など、土地の条件に応じた提案が可能。パナソニック ホームズは、20年の実績と先進技術を生かしてサポートします。

豊富な土地活用の実例からイベント情報まで、お役立ち情報をワンストップで！

パナソニック ホームズ 土地活用サイト homes.panasonic.com/tochikatsuyou



住まいづくりに役立つ資料・カタログをお届けします。お気軽にお問い合わせください。

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

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

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

ご紹介いただいた方への“**成約特典**”

☆☆☆☆☆ **新築特典** ☆☆☆☆☆

特典

1

パナソニック家電
**50万円相当を
プレゼント!**

※上記プレゼント金額には「取付工事・設置費」を含みます。



ECONAVI



お気軽にご相談ください。

- 自宅の新築 ● 賃貸住宅の建築
- 各種事業用建物の建築など

特典

2

建物本体価格の
**5%割引で
建築します!**

※キャンペーン商品は
割引対象外とさせていただきます。

特典

3

敷地測量・プラン
ニング・資金相談

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



特典

4

借上げ料率アップ
(賃貸住宅の場合)

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



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

特典

5

一般管理手数料ダウン
(賃貸住宅の場合)

通常は5%となる賃貸住宅の
一般管理手数料が**3.5%**になります。

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



特典

6

金利優遇

住宅ローン、賃貸住宅ローンは
パナソニック ホームズ
提携金利を適用します。

※住宅ローン、変動金利タイプ(金融機関、商品により
異なります)。2021年8月現在



(例) S銀行の場合

店頭金利 **2.775%**

パナソニック ホームズ 提携金利

0.405%を適用

**2.37%も
お得!**

パナソニック ホームズのホームページ homes.panasonic.com



第31回

労働安全衛生における専門家ネットワークの必要性について

中小企業診断士
山根 裕基 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のが実情です。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。

中小企業診断士は、経営戦略・財務管理・マーケティング及び営業戦略・店舗設計・生産管理・人事労務管理・法務・各種補助金や助成金の申請手続き支援など、事業者支援においては非常に広範な領域に携わっています。その支援内容は、戦略立案・計画策定のみならず、その実行支援に携わる場合もあります。対象となる支援範囲があまりに広いため、我々中小企業診断士は、強みである得意分野の支援をベースにしながら、必要に応じて他の中小企業診断士や社会保険労務士と協力して支援にあたります。今回は、私の得意分野である労働安全衛生分野における中小企業診断士と社会保険労務士の協力体制についてご説明させていただきます。

1. 第三次産業における労働災害発生状況

厚生労働省の発表によると、令和元年～令和2年における休業4日以上の死傷者数は131,156人（対前年比4.41%増）で増加に転じました。過去約30年間の労働災害件数（休業4日以上）の推移をたどってみると、全産業において労働災害が減少傾向にある一方で、第三次産業（小売業・社会福祉施設・飲食店他）は長年横ばいを続け、平成25年から大きく増加、令和元年～令和2年には、全体の死傷者数のうち半数以上（51.05%）を第三次産業が占める結果となりました（図表1参照）。

令和2年における第三次産業の労働災害発生について、業種別にみると小売業15,341人、社会福祉施設13,267人、飲食店

4,953人、合計33,561人となり、これら3業種で第三次産業全体の約半数を占めていることが分かります（図表2参照）。

◆「第三次産業」で労働災害が増加している3つの理由

第三次産業における労働災害増加の背景には、以下3つの要因が挙げられます。

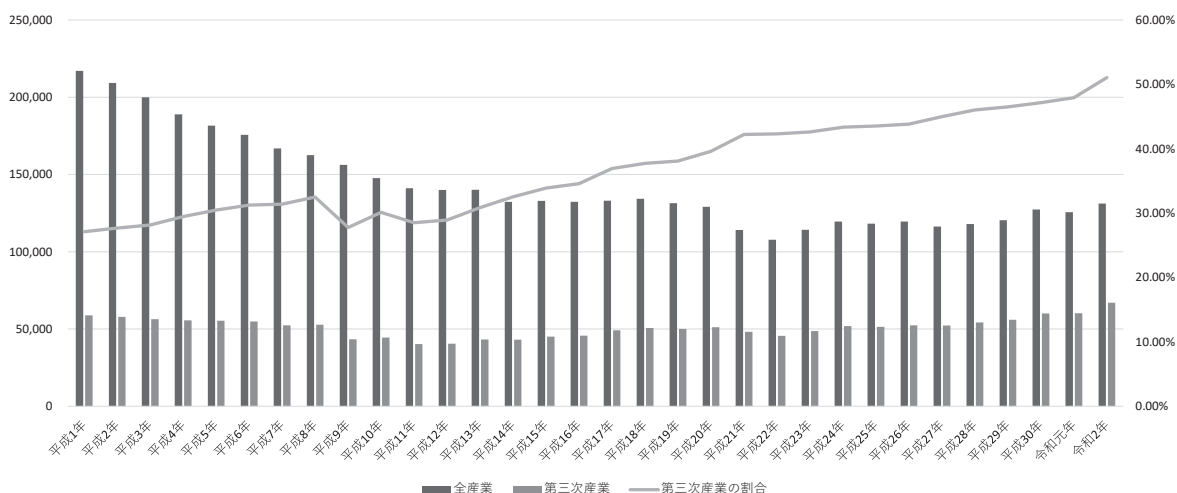
①労働者の高齢化

若年層の労働力不足と老年層が参入しやすい業種であることが相まって、労働者が高齢化しています。高齢になると身体的機能（平衡機能、抗病および回復力等）の低下のために被災率が上がり、同じ災害に遭遇した場合でも休業日数が長くなる傾向にあります。

②安全管理体制の脆弱さ

小売業や飲食店等では、店長が安全衛生管理の担当者（衛生管理者や安全管理者、又は安全衛生推進者）となることが多いですが、実際には店舗管理や売上のノルマに追われ、安全衛生管理まで手がまわらないこともあるようです。日常的な安全衛生活動がおろそかになると、災害の芽を摘むことができず、重大な災害につながるようになります。また、複数の店舗、施設における統一的な安全衛生管理が難しいことも要因の一つです。

（図表1）第三次産業における労働災害の推移



※厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「労働災害発生状況（各年度）」より筆者作成

(図表2) 令和元年、令和2年 第3次産業における死傷災害発生状況（死亡災害及び休業4日以上の死傷災害）

業種	令和2年		令和元年		対前年比較	
	死傷者数 (人)	構成比 (%)	死傷者数 (人)	構成比 (%)	増減数 (人)	増減率 (%)
第3次産業	66,959	100.0%	60,208	100.0%	6,751	0.11
商業	20,169	30.1%	19,434	32.3%	735	0.04
うち小売業	15,341	22.9%	14,666	24.4%	675	0.05
金融・広告	1,185	1.8%	1,279	2.1%	-94	-0.07
通信	2,362	3.5%	2,252	3.7%	110	0.05
保健衛生業	20,286	30.3%	13,559	22.5%	6,727	0.50
うち社会福祉施設	13,267	19.8%	10,045	16.7%	3,222	0.32
接客・娯楽	8,242	12.3%	9,345	15.5%	-1,103	-0.12
うち飲食店	4,953	7.4%	5,141	8.5%	-188	-0.04
清掃・と畜	6,781	10.1%	6,617	11.0%	164	0.02
警備業	1,792	2.7%	1,698	2.8%	94	0.06
その他	6,142	9.2%	6,024	10.0%	118	0.02

※厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「令和2年度における労働災害発生状況（確定）」より抜粋

③労働者への教育不足

第3次産業では、危険性の高い機械や化学物質等を使用する機会が少ないことから、事業者はもとより労働者においても労働災害に関する認識が低い傾向にあります。また、パートタイマーやアルバイトなどの非正規労働者が多いことから、こうした教育が行き届きにくいことが考えられます。

以上を踏まえて、厚生労働省が平成30年に公表した第13次労働災害防止計画においても、第3次産業の安全衛生管理の強化が盛り込まれ、他の業種と同様に労働災害防止対策への取り組みが求められています。

2. サプライチェーンマネジメントにおけるコンプライアンス意識の高まり

第二次産業である製造業等においても、近年の企業活動のグローバル化やCSRへの注目を踏まえ、単純なコスト最適化や生産性重視ではなく、自社のみならずサプライチェーン全体での社会的責任やコンプライアンスが問われるようになりました。万が一、仕入先企業や協力企業においてコンプライアンス違反などが発覚した場合、違反した企業だけではなく、発注側にも責任が問われることが多くなり、サプライチェーン全体のマネジメント・ガバナンスが求められています。例えば、近年ではテレビ東京系のドキュメンタリー番組で、外国人技能実習生の未払い賃金問題が取り上げられた際に、技能実習生を雇用している企業のみならず、発注元であるアパレルメーカーまで責任が問われ、SNS等でいわゆる“炎上”した問題も記憶に新しいところです。

サプライチェーン全体でのコンプライアンスといった社会的なニーズを踏まえ、大手メーカーでは、サプライヤーに対する取引ガイドラインを制定し、サプライヤーに対し労務・安全衛生面の監査・指導を行い、サプライチェーン全体でコンプライアンスを徹底するようなケースも増えています。

3. 労働安全衛生分野における協業体制の構築

私が代表を務める株式会社ウェルネットは、衛生管理者受験対策講座や安全管理者選任時研修、派遣元責任者講習や外国人技能実習制度における養成講習など、労働安全衛生に関する資

格取得講習会や各種法令に基づく法定講習を行っています。このような講習会事業を行っている、お客様から“コンプライアンスチェック”などのご依頼を頂くこともあります。自社のコンプライアンスチェックのご依頼だけではなく、大手メーカーのサプライヤーに対する監査への同行のご相談も増えてきており、最近では、大手スポーツメーカーにおけるサプライヤー監査を5年ほど担当させていただきました。このようなご依頼の場合、私の得意分野である労働安全衛生法を主体とした監査をメインとしながら、安全衛生管理体制の構築、安全衛生計画の立案、安全衛生パトロールの実施方法の指導、健康診断結果の読み取りと就業措置の検討、作業環境測定結果を踏まえた作業環境改善や、平成28年から施行された化学物質のリスクアセスメントの制度設計などの技術・実務面の支援まで行わせていただくケースもあります。私自身は、中小企業診断士・衛生工学衛生管理者・作業環境測定士といった資格をもってお客様に対してご指導していますが、このような労働安全衛生コンサルティングは、労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントの有資格者が担当されるケースも多いです。

労働安全衛生コンサルティングの性質上、長時間労働の問題から従業員の労働時間管理、非正規労働者・派遣労働者・外国人技能実習生の安全管理の問題を含む雇用管理など、指導内容として雇用管理・労務管理まで話が及ぶケースも多くあります。私のような安全衛生コンサルタントとしては、リスクアセスメント制度設計のような技術・実務面には強みがある一方、労務管理・雇用管理・法令に関しては社会保険労務士の方々には敵わないため、是が非でも力をお借りしたいところです。一方、社会保険労務士の方々からしても、法令についての知見はあるものの、リスクアセスメントなど安全衛生の実務面のバックグラウンドが十分にある方が多いとは限らないため、社会保険労務士と労働安全衛生の専門家の協業体制を構築し、法令と技術・実務面を合わせたサービス提供を可能にすることで、お客様に対して中長期的な支援が可能になるであろうと思料します。

前述のように、労働安全衛生分野では、従来労働災害の多かった産業だけではなく第3次産業へも注目が集まっている横への広がり、自社のコンプライアンスのみならずサプライチェーン全体でのガバナンスが求められるようになった縦の広がりにより、労働安全衛生・コンプライアンスの社会的なニーズは非常に広範なものとなっています。また近年、働き方の多様化はますます進み、非正規労働者や未熟練労働者、さらに外国人労働者等の割合が増加しています。働き方改革をはじめとした雇用管理・労務管理の複雑さも増している中で、労働安全衛生に関するコンサルティングにおいても、多様化するニーズや雇用に対応することが必要です。多様で高付加価値なサービスを提供していけるよう、我々専門家がそれぞれ得意分野を活かしたネットワークを構築して、協力しあえる体制を作っていくことが求められています。

株式会社ウェルネット 代表取締役
山根コンサルティング研究所 代表
中小企業診断士 山根 裕基

衛生工学衛生管理者・作業環境測定士・安全管理者選任時研修講師
明治大学経営学部会計学科卒業。2011年、株式会社ウェルネットに入社。2018年、代表取締役就任。労働安全衛生法令等に基づく講習会の講師統括・教材開発を行う。得意分野は労働安全衛生・労働者派遣事業・職業紹介事業・外国人技能実習制度。



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

第
37
回

藤田田（日本マクドナルド株式会社創業者）が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

ふじたでん（1926～2004）。大阪府生まれ。東京大学卒。1971年、日本マクドナルド株式会社（本稿では「マクドナルド」）設立。

【参考文献】（*）「Den Fujitaの商法1 頭の悪い奴は損をする」（藤田田、KKベストセラーズ、1999年12月）
「藤田田の頭の中 ハンバーガーを和食に変えた男 マクドナルド独り勝ちの秘密」（ジーン・中園、日本実業出版社、2001年9月）

「身を粉にするな、頭を粉にせよ」（*）

出所：Den Fujitaの商法1 頭の悪い奴は損をする（KKベストセラーズ）

冒頭の言葉は、
経営者は、頭を働かせて経営判断に専念することが重要である

ということを表しています。

藤田氏は、大学在学中に貿易会社を起業し、貿易事業を通じてビジネスの基本を学んでいました。そして、その経験から、西洋式思考に基づいた独自の経営哲学を身につけました。その根幹を成しているのが「合理性の追求」です。

例えば、藤田氏は、『動く』ことは『働く』ことではない「経営者は動いてはいけない」といいます。

日本では、「経営者たるもの、率先垂範して動かなくてはならない」と考えがちです。このため、経営者が実際に体を

動かすことが美德とされます。一方、米国では「月給が高い経営者が、月給が安い社員の代わりとなって動くのは、会社にとって損になる」と考えます。このため、経営者が実際に体を動かすのではなく、社員に指示を与えて、社員を動かすのです。

一人の人間が体を動かすことには、時間的にも物理的にも限界があります。しかし、頭を使って適切な指示を与え、多くの人々を動かすのであれば、一人のときに比べてはるかに大きな力を発揮することができます。

経営者が頭を働かせることの重要性について、藤田氏は、次のように述べています。

「端的に言ってしまうと、予測のみが商売の要諦である」

企業では、それぞれの人間がそれぞれの役割を果たさなくてはなりません。社員には、実際に体を動かすことが求められています。そして、経営者には、自社および経営環境の現状を正しく把握し、企業が進むべき道を予測する経営判断が求められます。

マクドナルドの日本出店が決定した際、「パン食の習慣がない日本で、ハンバーガーが売れるわけがない」という意見が大半でした。米国マクドナルドからも、1号店は郊外のドライブスルーが良いだろうというアドバイスがあったようです。

しかし、藤田氏は、日本の流行は銀座から全国に広がっていくという強い思いのもと、ハンバーガーという新しい食文化も日本の文化の中心地「銀座」からスタートさせることで、全国への拡大を目指そうと考え、銀座の老舗百貨店・三越と交渉を重ね、1971年、百貨店1階の路面店としてマクドナルド日本1号店をオープンさせました。

そして、その後マクドナルドは、日本中誰もが知るハンバーガーチェーンへと成長を遂げます。常に頭を働かせ、的確な経営判断を下すことこそ、経営者が果たすべき最も重要な役割だといえるでしょう。

【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

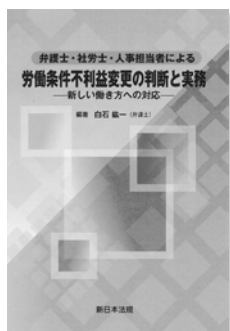


弁護士・社労士・人事担当者による 労働条件不利益変更の判断と実務 —新しい働き方への対応—

編著：白石統一

価格：4,290円（消費税込）出版：新日本法規出版

本書は、新しい働き方を多く取り上げている点や、経験豊かな現役の企業人事部門員も執筆に携わっていることにより、法律面のみならず人事実務面の解説もなされている点が特徴です。テレワークをはじめとする柔軟な働き方や評価制度の整備など、近時注目を集めている新たな取り組みや働き方を含めた多くの事例を用意し、そのそれぞれごとに、労働条件の不利益変更の問題が生じるか、また、当該変更を適法に進めるのみならず、従業員に受け入れてもらえるように進めるための方策を紹介しています。さらに、働き方改革関連政策の立案に携わった弁護士に加え、様々な企業の人事担当者や社労士も執筆しており、人事労務の現場目線での対応策を具体的に示す一冊となっています。



構造が成果を創る

価値を構築するストラクチャリング思考と手法

著：田尻望

価格：2,640円（消費税込）出版：中央経済社

最小の人の命の時間で最大の付加価値を創造する

そのために本書「構造が成果を創る」を書きました。実際、本書に記載の手法を一部使うだけで、2.5か月で単月6000万円以上の成果、年間7億を超える成果を出したクライアントが複数いらっしゃいます。

人は問題を“人”に探そうとします。そして、それは“問題や”責任“という言葉の建前にした、“罪人探し”をしているように見えます。

例えば、売上が上がらない、社員が成長しない、DXが進まない、女性活躍社会への進捗が悪い。など、様々な問題があり、これらを人の問題、人の罪にしがちですが、多くは構造上の問題です。様々な問題に対し“構造”にフォーカスを当て、解決を目指しているのが本書です。



オンラインコミュニケーション成功法則 ～オンライン会議・セミナーで活用するコミュニケーション術～

編著：藤咲徳朗

価格：1,760円（消費税込）

出版：産業能率大学出版部

本書は、瞬く間に浸透したオンライン会議・セミナーの悩みを解決するための本です。著者は年間150回以上のオンラインセミナーとオンライン会議を主催しています。そのセミナーは、最初から最後まで参加者の笑顔があふれ、セミナー後の感想でも参加者は「また受講したい」と笑顔で大満足を伝えてくれています。会議も、それぞれが自由に意見を述べ、かつ行動につながっているという、生産性の高い結果をもたらしています。本書は、オンライン時代前から積極的にオンラインに取り組み、そこで得たさまざまな経験を「成功法則」として紹介しています。今、オンラインが当たり前となる新時代の中で、オンラインでの対人関係力、セミナーや会議のためのコミュニケーション力は必要不可欠なものです。オンラインコミュニケーションの成功法則を身に着け、オンラインであっても円滑なコミュニケーションを図っていきましょう。



リピートされる！単価が上がる！ 「オンライン講座開催の教科書」

著者：藤咲徳朗

価格：550円（消費税込）

出版：Amazon Kindle版

本書は、リピートされて、単価が上がるオンライン講座を開催したい人のための本です。

コロナによって、講座やセミナーは、対面からオンラインへと一気に切り替わりました。しかし、オンライン講座には対面型の講座とは異なり、「オンラインだからこそ意識しなければいけないこと」がいくつもあつたのです。対面型しか経験してこなかった人は、「そもそも操作に手間どってしまう…」ということのほか、「どうやって進行すればいいの、コツがつかめない…」「受講者が満足している実感が得られない…」といった悩みに陥りがちです。そういった悩みにすべて応える内容を紹介しているのが、本書です。

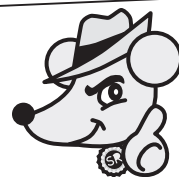


ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN Books Information」コーナーでは、出版された著書を読者の幹事社会保険労務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）

ダン・チューキチが語る

Vol.20



知識の確認、職員の教育にご活用ください！

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。

「ワークルール検定2021秋」が実施されます！

ワークルール検定は、働くときに必要な法律や決まりを身につけられる検定制度です。

働く方や企業のワークルールの知識の獲得を応援・支援するために、一般社団法人日本ワークルール検定協会により設立されました。

当事業団では、本趣旨に賛同するとともに同協会と提携し、幹事社労士の先生方に年2回の検定をご案内することで、ワークルール検定の普及に努めております。

直近の「2021秋 初級・中級」受検のお申し込みは、10月21日(木)まで、検定日は11月28日(日)となっております。この機会に、先生あるいは職員の方の本検定の受検を検討されてみてはいかがでしょうか。

詳しくは同封のご案内資料をご参照いただければ幸いです。

低コストで顧問先開拓から顧問契約後のアフターフォロー!さらに自己研鑽まで出来るコンテンツが勢揃い!!

幹事社労士高度化事業のご案内

The skill up project for premium members of Labor and social Security Attorney

幹事社労士高度化事業で今以上に“高度化”し、一歩先を行く社労士へ!



顧問先向け
サービス強化!
新規顧客の
獲得!

- 6 継続的な情報提供
「メルマガひな形」「事務所報ひな形」
- 5 顧問契約
「業務案件優先紹介」
- 4 フォロー(コミュニケーション) 広告宣伝
「ビジネスレポートダウンロードサービス」 「ナレッジストア」
- 3 確認・広告宣伝 告知(コミュニケーション)
「社労士サーチ.com」 「簡易版事務所案内」
- 2 出会い〜きっかけ
「らくらく診断シリーズ」「助成金ガイドブック」「ハガキDMひな形提供」「業務PR用チラシ」
- 1 スキルアップ
「中企団特別研修会無料化」「中企団定期研修会 DVD」「労働新聞 デジタル版」

高度化事業コンテンツは、様々なステージごとにご利用いただけるよう計算されて作られております。“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

CHUKIDAN PROJECT REPORT

中企団 / 事業報告

Report 1 『～2021年度～ 幹事紹介制度キャンペーン』を開催します。

当事業団では、昭和45年の設立から社労士の業容拡大に努めてまいりました。その趣旨にご賛同くださった先生方にご登録をいただき、2021年10月1日時点では、幹事社労士数も5,370名を数えるまでとなりました。これもひとえに幹事社労士の先生方のご協力の賜物であると、職員一同、心より御礼申し上げます。今後とも幹事社労士増加体制のもと、サービスの拡充を推進してまいりますので、今後ともご協力いただけますよう宜しくお願いいたします。

なお、このたび日ごろの感謝と、さらなる幹事社労士数増加を目指し、『～2021年度～ 幹事紹介制度キャンペーン』を開催します。

「幹事紹介制度」として、ご紹介いただいた先生が幹事

社労士としてご登録に至った場合には、お一人につき、『中企団サービスご利用チケット』を通常2,000円分ご贈呈しておりますが、キャンペーン期間中は、5,000円分ご贈呈に増額しております。情報・ツールをお探しの方や、個別の勉強会などで知り合ったお仲間の方など、是非とも中企団をご紹介くださいますよう、お願いいたします。

※詳細につきましては、同封のご案内チラシをご参照ください。

※『幹事紹介制度』の詳細はこちら

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

(「紹介状」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らから」より、ダウンロードできます)

Report 2 『適性検査CUBIC お試し無料キャンペーン』を開催しております。是非お試しください！

近年、採用難や問題社員の増加などの影響もあり、採用の段階で従業員の隠れた特性を把握したいという企業が増加しております。それに伴い、幹事社労士の先生方からも「適性検査CUBIC (キュービック)」についての問い合わせが急増しています。

CUBICは、20分程度で実施できる簡便性、帳票の分かりやすさ、廉価なお値段等から、一度導入した企業から好評価を受け、リピートしてご利用いただいています。

そこでこの度、より多くの先生方にCUBICを知っていただくために、『適性検査CUBIC お試し無料キャンペーン』(期間：2021年12月末日お申し込み受付分迄)を実

施する運びとなりました。

本キャンペーン期間中に専用の申込用紙でお申込みいただければ、「採用用個人特性分析 1名分」を無料で診断いたします。すでにご活用いただいている先生方はもちろん、初めての先生方は、ご自身でのお試しや顧問先様へのご紹介用として、是非ご活用いただければ幸いです。

※詳細につきましては、同封のご案内チラシをご参照ください。

※CUBICの詳細、提案書等のツールにつきましては、中企団ホームページをご覧ください。

⇒ <https://www.chukidan.com/service/cubic>

Report 3 【損保ジャパン×中企団】時代に合わせた『サイバー保険特約』も追加！お得な保険料の『社労士賠償責任保険』のご案内

中企団では損害保険ジャパン株式会社(以下、損保ジャパン)との連携の元、『社会保険労務士賠償責任保険』の取り扱いを行っております。

本保険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のスケールメリットにより、他と比較しても【大変お得な保険料】で、ご加入いただく事が可能です。

保険料を押さえたい方、より手厚い補償ををご希望の先生はぜひご検討ください！

新設：サイバー保険 サイバー攻撃や情報漏えいまたはそのお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対応費用も補償いたします。

※詳細は同梱のチラシをご参照ください。

Shalom

社労士業務支援システムのスタンダード
あなたのオフィスへ、革新的な効率をご提供

おまたせしました！

顧問先向け
人事管理システム

「GooooN 人財プロフィール（社労夢連携版）」リリース！

GooooN

もっと詳しい従業員情報を管理したい…
従業員の履歴情報の管理ができていない…
顧問先から従業員の相談があった際、過去履歴がわからない…
紙や Excel、他のシステムに情報はあるが見つらい…

こんな
お悩みは
GooooN
で解決！

お問い合わせはこちら



Shalomと連携できる人事管理システム！

※「GooooN人財プロフィール」は当社のグループ会社、株式会社ビジネスネットコーポレーションが製造元になります。

オンラインセミナー情報

ご新規&検討中の方向け

事務所作業の時短は
絶対!!

Shalom

【導入システムやシステムの入替えにお悩みの方必見！】
簡単解説、痒い所に手が届く社労夢シリーズの活用方法！

■セミナー概要■

導入システムにお悩みの方、システムの入替えをお悩みの方に、社労夢シリーズの活用方法を徹底解説いたします！

社労士事務所 2606・顧問先企業約 95 万事業所・電子申請 340 万手続以上 / 年の実績のある『社労夢』をはじめ、『社労夢』と連携をする WEB 年末調整システム『eNEN』や RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）『社ロボ』・『GooooN（社労夢連携版）』についてもお話しします。
社労夢シリーズでより良い業務環境をご提案いたします。

日程

2021年
10月22日(金) 16:00~17:00

無料！



KS 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