

——— 社会保険労務士向け会報誌 ———

ネットワークインフォメーション中企団

2023.10 vol.150

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

〉真に素晴らしい組織を創るために社会保険労務士のできること

社会保険労務士法人ココフル

中村 秀和 氏

〉中小企業にとっての労働CSR～社会保険労務士としての支援の可能性～

つばさ社会保険労務士事務所 代表

植田 健一 氏

〉これからの就労はグローバル視点で考える

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

永井 知子 氏

〉社会保険労務士・弁理士のダブルライセンス

アクセス社労士事務所 代表社会保険労務士・弁理士

岡田 勝義 氏

〉業種特化社労士の視点から

〉顧客に求められる社労士事務所へ—顧問先を増やそう!—

〉中小企業におけるコミュニティ経営の要点

〉法令改正最前線

〉社労士のセルフブランディングとコミュニケーション

〉編集長の「気ままに労働雑感」

〉士業が「AI」に頼りすぎはいけない理由

〉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

幹事社労士6,000名のネットワーク



CHUKIDAN

真に素晴らしい組織を創るために 社会保険労務士のできること

社会保険労務士法人ココフル

中村 秀和（なかむら ひでかず）氏



人を育て組織をつくるパートナーとして、「働く」ということを共に考えることで社員の主体性を引き出し、指示待ち組織が自立型組織に変貌する人材育成を得意としている。上司と部下の共育（きょういく）こそが中小企業の未来をつくると確信し、社員が自社に希望と誇りを持ち、退職者ゼロの組織づくりを本気で目指している。

今回は真に素晴らしい組織を創るために、社労士がどのように企業に関与していくのか、その前提となる考え方の部分や現在の雇用環境について整理してみました。いよいよ今回から、これまで当事務所で取り組んできた具体的な施策についてご紹介しながら考察を深めていきたいと思えます。今回は当事務所でも20年以上メイン商品として取り組んでいる人事制度について考えていきましょう。

人事制度で大切なこと

中小企業でもコロナ禍で広まったテレワーク、そして地域限定・職種限定、副業兼業の解禁など働き方の多様化に伴いジョブ型人事など人事制度の見直しに取り組もうとしている中小企業も増えてきています。人的資本経営においても経営戦略と人事戦略は一体的に推進していくことが求められていますし、最低賃金も大幅に上昇している環境下では、人事制度の新規導入や見直しは必然といっても良いでしょう。

しかし、ちょっと待って下さい。

人事制度をつくる上で一番大切なことはなんですか？

「賃金を決めることでしょうか？」

「労務リスクを回避することでしょうか？」

本当にそれで持続可能な組織をつくることができそうですか？今回はそんな視点でみなさんと一緒に考えてみたいと思います。

人事制度をつくるのは何のため？

組織の持続的発展において最も大切なことは、賃金を決めることでも労務リスクを回避することでもありません。

いま組織の中に存在する「不」の感情を取り除いて、社員1人ひとりが主体となり、それぞれの能力を高め、その能力を思いっきり発揮できる職場環境を作り上げることです。

会社経営とは、経営資源を有効に使って、さらに大きな利益を得ながら、地域や顧客にとって、なくてはならない存在になる活動です。

その為には、経営資源を上手くやりくりしながら組織の前に進めていかなければなりません。経営資源とは、一般的には「人」・「物」・「金」・「情報」を指しますが、「この4つの中で一番重要な経営資源はなんでしょうか？」という質問をすると、多くの経営者が「人」とお答えになります。

では、日常の現場において、「実際の投資対象の優先順位はどうでしょうか？」と聞き直すと、なんと「人」が最後になってしまうという答えが意外に多いものです。

「人」が最も大切であると分かっているのに、実際はそうっていない。

目に見えて効果がわかりやすい、商品や設備や情報には投資を惜しまない経営者も、いざ「人への投資」となると二の足を踏んでしまうのも、また経営者の心理ではないでしょうか。

企業を存続させるために「人への投資」よりも先に、運転資金である「お金」や、売り上げを上げるために「物」・「情報」への投資が優先となるのは、ある意味しかたないのかもしれませんが、しかし、どこかの時点で「人への投資」を優先的に考えていかないと、企業の成長には限界がきます。

「なぜか思ったように業績が伸びていかない」そんな悩みを抱えている顧問先も多いのではないのでしょうか。とするなら、それは「人への投資」が先送りになっているからかもしれません。今こそ、人に投資し、誰もが活躍する環境づくりに取り組むときなのです。そして人への投資を行ないながら、人材育成を実現する1つの方法が人事制度なのです。

人事制度の運用を通じて、単に給与を査定するのではなく、1人ひとりの従業員が持っている能力を高め、その能力を思いっきり発揮できる環境をつくり上げていく支援が、いまととても大切であり、ニーズが高い分野でもあるのです。

人事制度のつくり方

では、人事制度はどのような手順で構築していくのか、ここでは当事務所が取り組んでいる人事制度構築の流れをご紹介します。人事制度は次のような手順でつくります。

- ステップ1：会社の現状を振り返る
- ステップ2：キャリアマップを作成する
- ステップ3：仕事の整理をする
- ステップ4：実力発揮の仕方を決める
- ステップ5：給与制度を検討する

〈ステップ1：会社の現状を振り返る〉

支援する会社人事制度があるかを把握するところから始めます。

- 「あるのなら、いまどんな不満や課題を抱えているのか？」
- 「ないのなら、なぜこれまでつくってこなかったのか？」
- 「人事制度を見直したい、または新しくつくりたい理由はなにか？」

まずはこのような質問にじっくりと時間をとって聞き取りをしていきます。相手は人事制度をつくりたい気持ちでいっぱいかもしれませんが、この答えによっては、いまやるべきことは人事制度をつくることではないかもしれません。

もし現状の運用に不満を抱えているのであれば、きっと人事制度をつくり直すよりも先にすべき事があると思います。

〈ステップ2：キャリアマップを作成する〉

じっくりと検討した結果、人事制度をつくっていくとなると、まず初めにキャリアマップを作成していきます。キャリアマップは従業員の成長の段階をビジュアルで示すことにより、これから先、自分はどんな能力を高めていくのか考えるきっかけとなるものです。

また企業の成長に伴って、これからどんなキャリアが企業には必要となるのか、それを考え明確化するきっかけにもなります。

〈ステップ3：仕事の整理をする〉

キャリアマップが完成したら、それに合せて、それぞれの段階には具体的にはどんな仕事があるのかイメージできるように仕事の書き出しを行ない、難易度に応じて分類していきます。その時のポイントとしては、「仕事の幅を広げること」と、「仕事の質を深めること」という視点を持つことも大切です。

〈ステップ4：実力発揮の仕方を決める〉

キャリアマップにあわせて、1人ひとりのスキルを評価できたとしても、それが日常の仕事の中でどれだけ発揮できているかは分かりません。そこで、キャリアマップに合わせて日々の仕事の進め方を評価します。これが行動評価といわれるものです。

行動といっても、一日の仕事のなかでは様々な行動があります。もちろんそれを全て評価するわけにはいきませんので、成果につながる行動を取り上げ、それを評価できるようにしていきます。これが一般的にはコンピテンシーといわれるものですが、そんなに難しく考える必要はありません。普段の業務の中で、この仕事はこうやって進めて欲しいというこだわりのようなことがあると思いますので、そういった内容を盛り込んでいければ大丈夫です。

〈ステップ5：給与制度を検討する〉

人事制度は給与を決めるために導入するものではなく、人を育てるために導入するのが本来の目的ですが、従業員が働く上でやはり給与と完全に切り離すこともできません。今後の会社の発展にふさわしいスキルを身につけて、それを日頃から十分に発揮してくれている従業員には、しっかり給与で報いることも必要です。

「どんなスキルを身につければ」、「どんな頑張りをすれば」、「給与はどのようになるのか」、それがイメージできるようにつくって行きます。方向性を大きく分けると、「真面目にコツコツと長く働いたら給与が増えるのか」、それとも「勤続年数には関係なく、能力とその実力の発揮に応じて給与が増えるのか」、そのどちらの方向に正解や不正解があるわけではありません。組織の風土にふさわしい給与の形というものを追求していきます。

まとめ

今回は、人事制度は何のためにつくるのか、そういった原理原則に立ち返りながら、基本的な人事制度のつくり方について一緒に考えてみました。

人事制度というと、つつい給与を中心とした処遇に目がいきがちですが、給与の査定のために評価されて嬉しい人はあまりいません。人事制度の作成を通して、従業員のキャリア自律が実現でき、いまよりも更により組織風土の形成のきっかけになることが大切だと思います。

今回は、詳細なつくり方まではこの記事では紹介できませんが、人事制度はいまかなりニーズが高いコンテンツです。是非、これからの事務所運営に取り入れていただければと思います。

次回は教育制度について考えていきましょう。

(つづく)

中小企業にとっての労働CSR ～社会保険労務士としての支援の可能性～

つばさ社会保険労務士事務所 代表

植田 健一（うえだ けんいち）氏

1972年大阪府八尾市生まれ

同志社大学経済学部卒業後、会社勤務を経て平成12年に社会保険労務士開業

「はたらく」を適切にととのえる潤滑油として中小企業で働くみなさまがそれぞれの役割を果たし大きく羽ばたくための“つばさ”でありたいと考えて業務に携わっています。

公益財団法人世界人権問題研究センター 嘱託研究員(PT5 ビジネスと人権)

社会保険労務士総合研究機構 労働CSR推進委員



第2回 社労士による労働CSR推進プロジェクトについて

第1フェーズ 「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクト

「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクトとは

平成27年度に設置された「社会保険労務士とCSR」研究プロジェクトは、研究者4人、労働関係2人、企業関係2人、社労士4人で構成される組織で、2年にわたって共同研究を行いました。

その総括の序文では、「労働CSRが何であるかという前段階の研究と、それが社労士業務にどのように関連するか、という2段階構えの研究は、必然的に、労働CSRの実践(労働CSRが実際に効果を持つための仕組み)が現時点でどうなっていて、将来どうあるべきかを研究する、というもう一つの重要な分析視角を提示することにもなり、社労士業務への具体的な提案として、きわめて実践的な研究成果を提示することになる。」と切り出しており、社労士が労働CSRを理解し実践していくために、非常に有用な内容となっています。

以下に、本プロジェクトで取りまとめられた報告書と提言の要約をご紹介します。

報告書の概要

CSRの規範性

研究会の委員全員の一致した見解は「法の遵守を含むとともに、法の遵守を超えて社会(ステークホルダー)に利益をもたらす活動を導くもの」(コンプライアンス・プラス)を指すということだった。重要な点は、それ自体は法ではないが、法のような効果を持つ、すなわち規範的な内容を含み、企業の自発的实践という方法を用いて目的が実現されるもの、ということである。法を超えた領域において「権利」と「義務」の関係に近いものを想定するところのCSRが用いられるのが「責任」である。ただ、忘れてならないのが、CSRには実は「法」も含まれるのである。プラスαだけがCSRではない。労働に特化したCSR(労働CSR)について言えば、「企業が守るべき各種の労働法規(および他の人権規定)を確実に遵守すること」および「プラスαとしての法の枠を超えるものをめざすこと」である、ということになる。

CSRの機能

法ではないが、規範的な内容を含み、かつ企業の自発性に依存するところが大きい、という性質を持つCSRは、それだからこそ逆に法よりも有用性が高いことがある。企業の自発性にその基本があるCSRは、法的規制を嫌う企業にとって、取り組むことに抵抗が少なく、女性の活躍や働く人々と家族の健康を最大化するという目標到達にとって、絶好の道具を提供することになる。それは「攻めのCSR」と位置づけることができ、重要な役割を果たすことになる。

労働CSR

従来のCSRにおいては労働問題を対象にすることはなかったが、節目が変わったのには2つの要因がある。

第1に不買運動の組織化がある。すなわち、労使関係において2次的ステークホルダーであったところの消費者・市民社会が前面に出てくることになったのである。市民社会は人権侵害に荷担したくないという気持ちから、企業活動の中での労働の側面にまで目を向けることになったことを意味する。最近の際立った例としては、日本の国際人権NGOであるヒューマンライツ・ナウが、香港のNGOと一緒に、ユニクロが委託している中国の縫製工場に潜入調査をし、その結果を公表した事件が特筆に値する。これにより、中国の労働基準法にも違反する、低賃金と長時間労働や過酷な労働条件が問題とされ、ユニクロは、日本国内や世界的な市場でのイメージダウンを恐れ、その改善と、他のサプライチェーンでの労働条件の監視や指導を約束したとされる。

第2が、「社会条項論」の再来という視点である。社会条項はウルグアイ・ラウンドからWTOができあがる過程でやかましく議論された争点であり、一時は収拾に向かったようにみられたものであるが、社会条項推進を求める国はいろいろな形でこの発想を現実化しようと試みている。CSRも例外ではない。CSRの根底には消費者運動への対応という消極的な理由のほかに、差別化という攻撃的な側面もある。他企業よりも優れていることを宣言するだけでなく、それを市場参加への条件とすることで有利な地位を築こうとするものである。WTOにおける社会条項論の背後には、極端に言えば自分(先進国)が達成した労働条件を基準として取り上げるにより、それより劣った労働条件を課して

いる途上国からの輸入を防ごうという保護貿易の思惑があった。CSRについても同じことがいえるのであって、悪く言えば、高い労働条件を達成した企業が市場での地位を揺るぎ無いものにするために、低い労働条件の企業が参入してくることを阻む目的でCSRを掲げるというものである。もう少し好意的に表現するならば、高い労働条件を誇る企業は、それなりのコストを支払っているのだから、他の企業も同様の条件で生産活動してもらわなくては、公正競争の見地から不利益を被ることになるから、他の企業も同様の責任を果たす(コストを支払う)べきであるという発想である。まさしくこれは社会条項論である。ILOが発足した時の設立理由の一つでもある。

いずれにせよ、今日CSRを論じる場合に、労働基準を取り込んだ労働CSRを議論しないわけにはいなくなっている。多くの企業のCSR表明の中には、労働条件についての記述が必ずある。さらには、労働CSRが取り込んでいる基準の多くが国際労働基準であり、また、その国際基準の多くを採択するILO自体がCSR基準をすでにつくっている。OECDや国連もCSRの「実定法化」を試みている。またNGOが推進するCSRにおいては労働CSRに大きな比重がかけられており、それが規範化するとともに国際法として国際基準と抵触する可能性さえ出てくる。

労働CSRが発現する形態とそれらが参照する基準

(1) 国内法令及び国際文書

労働CSRにおいては、多くの国内労働法令、400を超すILO条約・勧告の大部分と、次に列記する4つの政府間国際機関関連文書と2つの非政府間国際文書が当面、参照基準とされるべきものということになる。そのうちでも国際ソフトローとでもいうべきOECD、ILO、国連のものが代表的な労働CSRの参照基準といえることができる。

※本稿においてはこれらの詳細説明について触れないので、研究プロジェクト報告書を参照いただきたい。

- ①OECD多国籍企業ガイドライン
- ②ILO三者宣言
- ③国連グローバル・コンパクト
- ④国連「企業と人権指導原則」

(2) 国際NGOが関連するCSR文書

- ①国際労働協約
- ②ISO26000

社労士と労働CSR

労働CSRが、社労士とどのように関わり、通常の業務の中にどのような形で取り込んでいけるか、いくべきか、という問題の解明である。

社労士委員4人の報告は主としてこのテーマを取り扱っているが、とりわけ後藤報告の中で社労士の業務の内容が整理されている。社労士法第1条「この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。」という、いわば社労士憲法に依拠しつつ、「社労士は、その有する知識と経験により、事業における労働及び社会保険に関する事項の適切な処理を援助する業務を通じて、事業の健全な発達と労働者その他国民の福祉の適正化を図ること……また社労士の業務は、労働及び社会保険に関する法令に基づく国民の要望に適正に対応するため、専門知識・経験を、事業主・労働者その他国民一般に提供すること。社労士は、国民に迅速、確実、公正なサービスを提供し、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄

与する公共的な機能を果たすと……」と定義づけられている。最近では、第6次法改正(平成14年)・第7次法改正(平成17年)により「紛争解決手続代理業務」が社労士の業務として新たに追加され、平成26年の第8次改正により、社労士は事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述することができるようになった。

社労士が行う業務内容は、社労士法第2条によって規定されており、①申請書等の書類作成の事務、②提出代行事務、③事務代理、④個別労働関係紛争のあっせん代理、⑤労務管理その他の労働及び社会保険に関する事項の指導、相談の業務の5つに大別することができる。この⑤社労士法第2条第1項3号が労働CSRとの関係で、特に重要になってくる。

社労士は、本来的には日本の国内(労働・社会)法の完全な遵守を確保することについて、法によって権威を与えられた職業集団であり、そこで依拠するものは基本的には(国内)法令である。しかし、労働CSRが参照する国際基準が規範的な性質を持ち、一部はハードローとしての機能を果たしていることに鑑み、社労士がその活動(特にクライアントへの助言活動)の中において、労働CSRの参照基準であるところの一連の国際文書を積極的に導入することは、グローバル社会の一員としての社労士としての責任であり、また、社労士制度のいわば憲法である社労士法1条の精神にも合致するものである。また、企業を主たる名宛人としている他の基準と違い、他の団体一般も対象としているISO26000において明らかなように、社労士会自身も、労働CSRを自ら実施していかなくてはならない責務を負っている。

「社労士が実践する労働CSRとは、社労士が法1条の精神に則った自らの立ち位置を明らかにする事。そしてその社労士法1条の精神に基づく労働CSRの普及啓発を労働、社会保障の専門家としてクライアントを通じて実現していく事にあると思われる。」

「社会保険労務士と労働CSR」研究プロジェクトの5つの提言

- 〈提言1〉社労士への労働CSRの啓蒙の必要性。全国レベル・地域レベルでの労働CSR研修の実施
- 〈提言2〉個別の社労士の活動において労働CSRを実践していく方法を提示する
- 〈提言3〉公共調達を利用した労働CSRの普及
- 〈提言4〉労働CSR認証の可能性の検証
- 〈提言5〉連合会自身の労働CSRの実践 社労士法第1条の基本を押さえ、人権の視点を入れた業務遂行 国連グローバルコンパクトへの加入、ILOとのパートナーシップを構築し、国連持続可能な開発目標(SDGs)の担い手であることを認識すること

本報告は最後に「研究は、理論的結論と実践的提言の2つの成果を残して終了した。しかし、労働CSR自体は発展途上にあり、かつ時間とともに変化するものであるので継続したフォローアップが必要である。実務上の提言を実行に移すためには、今回の研究が到達点ではなく、分析のさらなる精緻化が要求されるものと思われる。」と結んでいます。

次回は、本研究で出された提言の実現に向けての取り組みについて知っていただこうと考えています。

参照：社会保険労務士総合研究機構 研究プロジェクト報告書「社会保険労務士と労働CSR」 吾郷真一報告(総括)平成29年11月1日



これからの就労はグローバル視点で考える

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

永井 知子 (ながい ともこ) 氏



特定社会保険労務士。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)。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。英文就業規則、英文雇用契約書の作成等も対応可能。

テレワーク、ワーケーション等、リモートでの働き方が珍しくなくなってきた昨今では、国境をまたいでリモートで勤務する「越境テレワーク」での働きかたも増えています。本稿では、社労士視点で「越境テレワーク」の留意点について説明いたします。

第1回 社労士視点での越境テレワークの給与と社会保険 ～海外赴任との違い～

越境テレワークのきっかけは配偶者の海外赴任

海外太郎さんと海外花子さんは昨年結婚。別々の会社で働く共働きの夫婦です。

海外太郎「花子、実は3年くらいの予定で某アジアの国に海外出向として赴任することになった。一緒に来てくれるかな」

海外花子「えっ、勿論一緒に行きたいけど、今の仕事まだ辞めたくない…」

太郎「それなら今の会社を辞めずに、リモートで働く『越境テレワーク』の方法は取れないのかな。最近よく聞く働きかただよね」

花子「そうね。私の仕事はリモートでほとんどできるし。会社に相談してみる」

越境テレワークでの社会保険と労働保険の取り扱い

～1か月後～

太郎「越境テレワークが認められて良かったね。一緒に暮らせるし僕も嬉しいよ」

花子「仕事が続けられて本当に良かった。基本給や手当を含めて今までと同じ給与が支給されるから、健康保険も厚生年金保険も継続できるって」

太郎「そうなんだ。そういえば労災保険は？ 僕の場合、日本の会社に在籍しながら海外支社に出向する、いわゆる「在籍型出向」なので、労災保険の『特別加入制度』の対象になると人事部から聞いたよ」

花子「『労災保険の特別加入制度(海外派遣者)』は海外支社からの指揮命令を受けて働く場合が対象だけど、私の場合は日本の会社から指揮命令を受けて働くから、通常の労災保険の対象だって。この辺りは海外出張の考え方と近いみたい」

太郎「引き続き労災保険が適用になるのは安心だね。雇用保険も？」

花子「うん。もともと今まで雇用保険に加入しているし、私

の場合は今回の海外滞在も一時的なものだから、雇用保険の資格も継続。でも、外国人労働者が母国に帰国して越境テレワーカーとして日本の企業で働く場合は、日本に戻って失業給付を受給する可能性が低いから、資格喪失とハローワークに判断された事例もあるのよ(注：次ページ図内参照)」

太郎「同じ国に行くのに、海外出向と越境テレワークでは結構違うものだね」

社会保障協定の矛盾 二重加入の防止にならないこともある？

太郎「自分の赴任予定期間は3年だから、会社が社会保障協定の適用証明書の発行の手続きをしてくれているよ。社会保障協定は、社会保険の二重加入、つまり社会保険料の二重払いを防止することが目的だから、現地での年金保険制度の加入が免除になるんだ。赴任先が日本との社会保障協定の締結国で良かったよ」

花子「それなんだけど。私の会社の人事部に聞いてみたら、社会保障協定は海外派遣されること、つまり海外支社などで働くことが前提だから、私のような日本の会社の指揮命令で働くケースは対象外と言われたの」

太郎「それって、現地で社会保険の加入義務が生じたら入らないといけない、つまり社会保険料の二重払いになる可能性があるということ？ 社会保障協定の主旨と矛盾するよね」

花子「そうだよね。人事の人も念のため、いくつかの年金事務所に問い合わせたのだけれど、どこも越境テレワークは社会保障協定の対象外と回答したらしいの」

太郎「社会保障協定は20年以上前から始まった制度だから、当初は越境テレワークのような働き方は想定していなかったんだろうね。今後の法令の整備が望まれるところだね」

労働基準法はどちらの国の基準に合わせるべき？

太郎「赴任国とは日本との時差が2時間だけど、花子の始業・終業時間はどうなるの？」

図：海外出張と越境テレワークと海外出向での社会保険・労働保険の取り扱いの違い
(全て日本の会社との雇用契約継続、フルタイム勤務、基本給含めた給与は引き続き日本の会社から支払われる想定)

	海外出張 (短期出張の想定)	越境テレワーク (海外在住しつつ、日本の会社に勤務)	海外出向 (日本企業に在籍する在籍型出向を想定)
健康保険	資格継続	資格継続	日本の会社から本給が支給されていれば引き続き資格継続
厚生年金保険			
介護保険 (40歳以上)	国内勤務と同様に適用	「介護保険適用除外等該当届」を年金事務所へ届出することにより介護保険第2号被保険者に該当しなくなり、介護保険料は徴収されない(住民票の除票も必要)	
雇用保険	資格継続	状況により資格継続 注：厚生労働省の行政文書 件名「本人都合で海外へ転居してリモートワークで就労する場合に、被保険者資格を存在させるべきか(疑義照会日：令和3年11月5日)」では、国外就労が臨時的・一時的な場合であるものを除き、被保険者資格は喪失すべきとあることに注意	資格継続
労災保険	通常の労災保険		海外派遣者(労働者)として労災保険に特別加入可能

花子「基本的に日本の始業・終業時間に合わせるよ」

太郎「花子は繁忙期に遅い時間まで残業してたよね。深夜労働の手当はどちらの国の時間に合わせて出るの？」

花子「住んでいる国で夜22時を過ぎたら深夜手当の対象だと思っていたけど…。確認してみる」

～後日～

花子「労働基準監督署に聞いてみたら『労基署は日本の労働基準法で判断しますから、日本時間で夜22時を超えた場合に、深夜割増手当の対象になります』と答えたそうよ」

太郎「役所はその管轄の法律、権限の範囲内で回答するから、そうなるだろうね」

花子「そういえば、時間外労働や休日労働の割増賃金率は日本よりも高いよ」

太郎「こういう場合、どちらの国の法律に合わせればいいんだ？」

花子「労基署では教えてもらえない情報のようだけど、『法の適用に関する通則法』という法律があって『法律行為の成立及び効力は、当事者が当該法律行為の当時に選択した地の法による(第7条)』と規定されているの」

太郎「じゃあ、最初に雇用契約でどちらの法律を適用するか決めておけばいいんだね」

花子「ただし『労働者が当該労働契約に最も密接な関係がある地の法中の特定の強行規定を適用すべき旨の意思を使用者に対し表示したときは、当該労働契約の成立及び効力に関しその強行規定の定める事項については、その強行規定をも適用する。(第12条)』という規定もあるみたい」

太郎「ということは、あらかじめ会社と従業員で日本の法律に従うと合意していても、あとから従業員が現地の法律に従うべきだと主張してくる可能性もあり得るわけだね。従業員によっては揉めて訴訟になることもあるかもね」

花子「会社の立場で考えると、出来るだけ事前にリスクを想定して、対策をしておく必要があるよね」

給与計算等

花子「一年を超える予定で日本から出国すると、所得税上の非居住者の扱いになるのよね。日本の会社から支給される

給与からは課税不要ということで、私の給与から所得税は徴収されなくなる。ただし居住国の法令に従い、現地で所得税を払う必要はあり得るらしい」

太郎「そこは僕と同じだね」

花子「それから一時帰国する場合は、必ず期間を明確に伝えてって言われた」

太郎「それはどうして」

花子「非居住者が日本で働く場合、非居住者税率20.42%で所得税の源泉徴収が必要な場合があるって。ただしケースに応じた確認が必須だから、詳しくは個別に税理士に相談しないとイケないけど。話は変わるけど住民票の除票もしておかないとね」

太郎「1月1日時点で住民票が除票されていると、住民税は課税されないと聞いたよ」

花子「逆に言うと住民票を除票し忘れると、市区町村から翌年度の住民税の課税通知が届くこともあり得るということよね。この点についても、海外赴任と越境テレワークで注意点は同じだね」

現状での越境テレワーク

太郎「大学時代の友人たちが送別会を開いてくれて、そこで聞いたのだけど、越境テレワークは税金のリスクが大きいからと選択しない会社も多いらしいよ」

花子「私も友人から同じことを聞いた。社会保険や労働保険の取り扱いもまだ曖昧な部分も多いし、越境テレワークを避ける会社があるのも分かる気がする。明文化された資料が少ないから、役所側も明確な回答が出来ず、担当者によって見解が違うこともあるでしょうし」

太郎「『越境テレワークの社会保険・労働保険の取り扱い』みたいな実務上の留意点をまとめたリーフレットを労働局や日本年金機構で作成してHPで公開されると助かるよね」

花子「確かに企業にとっても従業員にとっても理解しやすくなって助かるね」

(つづく)

～次回は「越境テレワークのリスク対策を踏まえた労働条件の検討」のテーマで執筆する予定です。

業種特化 社労士の視点から

運送業編

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到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・中小企業診断士・行政書士 小林 弘和 氏 (社会保険労務士法人NAC (ナック) マネジメント研究所 代表社員 所長)

1960年生まれ。1983年早稲田大学法学部卒。1996年に独立開業し、2003年社会保険労務士法人NACマネジメント研究所設立、代表社員就任。一般社団法人東京都トラック協会労務管理相談員を平成12年から20年以上にわたり務め、物流経営士講座の労務管理分野の講師も担当している。SMBCコンサルティング株式会社経営相談員。顧問契約先約230社のうち7割以上が物流運送業であり、賃金制度や就業規則の改定コンサルティングの他、ユニオン対応、日常的に発生する様々な労務管理問題への対応・支援を行っている。



私が代表を務める社会保険労務士法人NACマネジメント研究所は、現在顧問先企業約230社のうち7割程度が物流運送業となっており、2024年問題への対応準備期間も1年を切ってしまった現在、賃金制度をはじめとする人事・労務管理制度の改定に向けた相談が急増しています。

●1. 運送業にかかわることとなったきっかけ

私が運送業に深くかかわるきっかけとなったのは、開業4年目に東京都トラック協会が始めた「労務管理相談事業」の相談員になったことです。

それまでも、運送業のお客様は顧問先としてあったものの、会社員時代は全くの異業種で、特に運送業に対する知識が豊富であったわけでもありませんでした。ですが、ご相談を受けるなかで、問題の解決のために一生懸命に学んだことや考えたこと、実際の問題に対応しながら積み重ねた経験と知識が現在につながっていったのだと思います。

●2. 運送業界の状況

運送業界の状況を見ると、1990年の貨物自動車運送事業法施行以降、トラック運送事業の規制緩和によって新規参入事業者が急増し、事業者数は40,072社から2021年には62,844社と1.5倍以上に増加しています。この間、我が国の長期の経済低迷により運送需要が伸び悩み、総需要が増加しないなかで事業者が大幅に増加したことにより、運送業界全体が過当競争状態となってしまいました。2003年には改正貨物事業運送事業法が施行され、参入規制はさらに緩和される一方で、公正な競争を確保するための事後のチェック体制の強化が図られることとなりました。そこでは、行政処分基準の強化、社会保険未加入事業者に対する行政処分の導入、アルコール検知器の備え付け義務化等の既存事業者に対する規制の強化が行われてきました。

現在、運送業界が対処しなければならない最大の課題は、2024年問題と言われています。2024年問題とは、2024年4月に、運転手に対する労働基準法の労働時間上限規制(年間960時間)が適用され、同時に改正改善基準告示が施行されることにより、ドライバーの労働時間や拘束時間を減少させなければならないことから発生することが想定される諸問題のことをいいます。行政庁として、過当競争の問題に対処し、社会のインフラでもある物流を担う運送業界の健全化を図るため、労働時間規制及び拘束時間の規制を強化し、これに対応できない既存事業者は市場から退出させることにより事業者を選別することを意図しているように考えられます。2024年問題への対応はまさに運送事業者にとっては、生き残りのために超えられないハードルとなっています。

●3. 運送業界の労務管理の特徴とその概要

運送業の労務管理の特徴としては、運転手について、労働基準法による労働時間の規制だけでなく、社会保険労務士試験では学ぶことのなかった改善基準告示による拘束時間の規制があることです。このことから、改善基準告示の内容を知ることが、運送業界にかかわるうえでは必須の知識となります。

その内容を2024年問題と併せてみていくと以下のようになります。

(1) 労働時間の上限規制の問題

2024年4月から、運転手に対する年間労働時間の上限が960時間となります。

現在は、運転手については、労働基準法の労働時間規制の適用除外となっていることから特に定めはありませんが、改善基準告示による拘束時間の限度との関係を、次のように算定することができます。

〈現在の36協定の上限時間〉

①1日の労働時間延長の限度

最大拘束時間16時間

= (法定労働時間8時間 + 休憩時間1時間) + 7時間

1日の労働時間の延長の限度は7時間

②2週間の労働時間延長の限度

16時間の限度は2週間で4回迄が限度

→ 7時間 × 4回 = 28時間

他は原則13時間の拘束時間

→ 13時間 - (8時間 + 1時間) = 4時間

28時間 + (4時間 × 6日) = 52時間

2週間の労働時間の延長の限度は52時間

③1カ月の労働時間延長の限度の限度

30日の月で法定労働時間が171.4時間の場合

原則の拘束時間の限度293時間

= 171.4時間 + 21時間 (21日勤務で休憩1時間)

+ 100.6時間

④1年間の労働時間の上限

1年間の拘束時間の限度3,516時間

= 40時間 ÷ 7日 × 365日 (年間法定労働時間)

+ 260時間 (260日勤務で休憩1時間) + 1,170.285時間

1年間の労働時間の延長の限度は約1,170時間となります。

(2) 改善基準告示による拘束時間の限度規制の問題

ドライバーについては、労働基準法による労働時間の規制に加えて、改善基準告示による拘束時間(労働時間 + 休憩時間の合計時間)の規制も遵守しなければなりません。2024年4月から適用される改正改善基準告示の概要は下記のとおりです。

①1年、1カ月の拘束時間

1年3,300時間、1カ月284時間となります。注意すべき点としては、1カ月は現在の293時間と比して9時間の短縮となりますが、284時間を毎月続けると年間の累計は3,408時間となってしまう、1年間の限度時間を超過してしまうことです。月平均で考えた場合は、275時間となりますので、現行と比較して18時間の短縮となっています。

なお、労使協定を締結すると、1年のうち6カ月までは1年間についての拘束時間が3,400時間を超えない範囲内で月310時間まで延長が可能となります。労使協定を締結した場合の延長時間の例外は現在より月10時間の短縮となります。しかし現在は例外によっても1年間の総拘束時間は不変となっているのに対し、改正後は年間の拘束時間を100時間延長し月平均約283時間とすることができます。したがって、当面、原則どおりの対応が困難な場合は、労使協定締結による例外で対応するようになる必要があります。

②1日の拘束時間

上限が15時間以内、14時間超は週2回までが目安となります。いずれも、現在より1時間の短縮となります。

③1日の休憩時間

継続11時間以上を与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らないようにしなければなりません。拘束時間の上限が1時間短縮され、休憩時間の下限が1時間延長されることになります。

上記から、新改善基準告示に対応するための労働時間の限度は、次のとおりとなります。

〈2024年4月以降の36協定の上限時間〉

①1日の労働時間延長の限度

最大拘束時間15時間

= (法定労働時間8時間 + 休憩時間1時間) + 6時間

1日の労働時間の延長の限度は6時間

②2週間の労働時間延長の限度

15時間の限度は2週間で4回迄が限度

→ 6時間 × 4回 = 24時間

他は原則13時間の拘束時間

→ 13時間 - (8時間 + 1時間) = 4時間

24時間 + (4時間 × 6日) = 48時間

2週間の労働時間の延長の限度は48時間

③1カ月の労働時間延長の限度の限度

30日の月で法定労働時間が171.4時間の場合

原則の拘束時間の限度284時間

= 171.4時間 + 21時間 (21日勤務で休憩1時間)

+ 91.6時間

なお、1カ月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとされています。

④1年間の労働時間の上限

1年間の拘束時間の限度にかかわらず960時間となります。

●4. 2024年問題への対応として社労士に求められる役割

運送業の2024年問題に対応するためには、労働時間管理や拘束時間管理を徹底すること、労働時間削減に伴う運転手の賃金減少を防ぐこと、また多額の未払い残業代を請求されるような法的に問題の多い賃金制度となっているケースも多いことから、法的に問題のない賃金体系に変更する等の人事労務管理対策を講じることが求められます。中小事業者が多い運送業界では、自社でそのような対応を行うことが困難な事業者が多く、人事・労務管理等に関する知見を持ったわれわれ社会保険労務士が、その対応を援助することを強く求められているものと考えます。

顧客に求められる社労士事務所へ

顧問先を増やそう！

東京都 清水 光彦（しみず みつひこ）氏
レジリエンス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。

「人と働き方の専門家」としての社会保険労務士

「『人財』が企業を成長させていく」

「成長する企業には、成長に合わせた人事労務を」

企業は「人財」によって構成されており、商品を企画するのも、製造するのも、販売するのも「人財」によっておこなわれます。企業が社会や市場からの支持を受け続け、成長していくためには、人材を「人財」ととらえ、人間が本来持っている「考える力」と「情熱」を最大限に発揮できる環境を創り出すことが必要だと考えます。

従業員自らが高いモチベーションとハイパフォーマンスを維持し、企業が成長していくために、レジリエンス社会保険労務士法人は「人と働き方の専門家」として、人事労務の観点から企業の成長をサポートさせていただきます。

人事労務におけるレジリエンスという考え方

法人の基本理念であるレジリエンス(Resilience)とは、一般的に「復元力」、「強靱さ」などと訳される言葉であり、困難な状況に直面した場合に適応できる力や、ストレスに対して諦めない強さなどを意味しています。

企業が存続し、成長していくためには、新型コロナウイルス感染症をはじめ、サイバーセキュリティ、自然災害対策など突然の状況変化や社会的変化など多様なリスクに対応できなければなりません。前提となる基本的な経済も好景気と不景気を循環します。

つまり変革が求められる業界や、顧客のニーズ変化などが激しい業界のみならず、すべての業界において、経済の好況・不況などの社会情勢変化に対応するためにも、「Resilience～困難を乗り越える力」の理念が必要だと考えます。

また、この理念は経営者以外にも、とくにリーダーなど管理職にとっても重要な理念となります。

私たちは、「Resilience～困難を乗り越える力」という理念のもと、困難を乗り越えるためのリスクマネジメント、人材育成、人事評価、報酬体系・勤務体系の再構築などを手段として、目標に向かって前向きにチャレンジできる豊かな組織づくりをサポートします。

社会保険労務士法人としての顧客第一主義

当法人では、「顧客利益」最優先を基本とした行動・判断基準を持って社会保険労務士業務を展開しています。

まず、「顧客第一主義」において大事なことは、顧客とはだれなのか、その顧客にとっての価値や利益とは何なのかから始まります。一般的には、顧客とは関与先企業の経営者であり、その従業員です。そして、利益とは短期のみならず中長期的な視点においてその顧客のメリットとなるかどうかです。

それぞれの顧客によって「価値や利益」は異なり、「期待するもの、求めるもの」も異なります。

また、コンサルティングでは、経営者の方が気づかなかったことをご提案させていただくこともその顧客にとっての価値となります。

関与させていただいた顧客の皆様が、成長していくことを目的に社会保険労務士業務を展開し、その結果として、当法人も成長していくものと考えています。

これからの事業展開

現在、事務所を法人化して3年目です。社会保険労務士4名、業務スタッフ2名の小所帯ですが、4名の社会保険労務士はそれぞれ異なる専門・得意分野を持っており、事務所として苦手分野の無い社会保険労務士業務が展開できています。

事務所の法人化は必然的なものでしたが、その一方、法人定款による制約も生じました。

そのため、今般、別法人としてレジリエンスアシスト株式会社を設立します。

今後は、新法人との一体的事業運営を基本に、「人と働き方」に関する専門家として、経営労務監査、人事評価制度構築、確定拠出年金を含めた退職金制度構築、IPO労務コンプライアンス対応、保険制度を活用したリスクコントロールなど、これまで以上に包括的な人事労務コンサルティングを強化実践し、地域に、社会に、顧客の皆様にご貢献していく所存です。

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!

研修会動画配信や企画開催のWEB動画が無料に

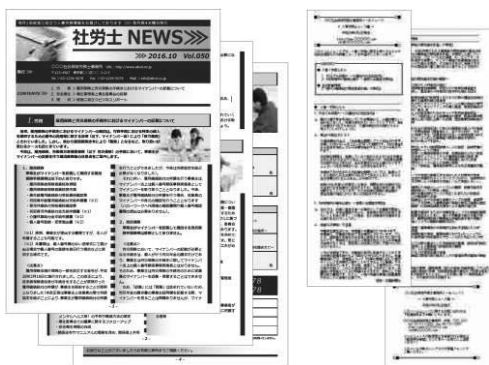
以降収録する定期・特別研修会のWEB動画や、その他企画のWEB配信等、視聴期限を設けずに掲載しています。いつ、どこでも、気になる内容の動画をご視聴ください。

※昨年度以降許諾を得られた動画についても掲載しております。

※DVDの無料配布は引き続き実施しております。



各種ひな形サービスでお客さまに情報提供を



「メルマガひな形」を毎月3回

「事務所報ひな形」を毎月1回

提供しています。データでお渡しするので、加工していただくことも自由です。

お客さまへの定期的な情報提供に、見込客との関係性の継続にご活用ください。

ビジネスレポートで様々な分野の情報発信ができる事務所へ

法改正情報や職員教育用の資料など、約1,000種類におよぶビジネスに役立つ経営リポートを好きなときに好きなだけダウンロードしていただくことが可能です。

お客さまへの情報提供に話題提供のツールにご活用ください。



その他多数のコンテンツがございます。ぜひ事務所運営の一助にご活用ください!

オンラインでの個別説明も随時お受けしております! 次のアドレス宛に「高度化事業個別説明希望」とご記載のうえ、お気軽にご連絡ください!

個別説明お申込み先: info@chukidan-jp.com

中小企業におけるコミュニティ経営の要点

本稿では、全6回にわたって、組織開発の視点から、コミュニティ経営を中小企業で推し進めていくうえでの要点を整理してお伝えしてまいります。



ES組織づくりの

有限
会社

人事・労務

Personal Affairs & Labor Management co.,Ltd.

(有)人事・労務 ヘッドESコンサルタント

厚生労働省認定CDA (キャリアデベロップメント・アドバイザー)

一般社団法人 日本ES開発協会 代表理事

金野 美香 (きんの みか) 氏

有限会社人事・労務にて、日本初のES（人間性尊重経営）コンサルタントとして、企業をはじめ、大学、商工団体で講師を務めるなど幅広く活動する。“会社と社員の懸け橋”という信念のもと、中小企業でのクレドづくり・ES組織開発に取り組む。また、「日本の未来の“はたらくカタチ”をつくる」をテーマに、社員一人ひとりが地域社会との接点を持ち共感資本を高めるための活動を推進。自律心高い越境人材の育成や地域活動プロジェクトの運営などに力を入れ、ESを軸にコミュニティ経営の視点を中小企業で実践し、高い評価を得ている。



第1回 中小企業におけるコミュニティ経営の要点① 「共通了解」のプロセスを取り入れる

まず最初に、コミュニティという言葉の意味を取り上げてみたい。

皆さんのイメージとしてもさまざまな捉え方があると思うが、わたしたちは「個が繋がりが合い活かし合って生まれ、個も組織もイキイキとエネルギーを感じる場」という定義をしている。そして、そのようなコミュニティ型の組織として、多様なつながりのもとで事業と活動の両面をまわし、地域社会の課題解決・新たな価値創出に取り組む持続的な経営のあり方を「コミュニティ経営」と呼び、これからの中小企業にこそ取り入れてほしい視点と位置付けている。

今回まず取り上げたいのは、「共通了解」という要点である。共通了解とは、哲学者・フッサールによって展開された現象学において、「認識問題(正しく言い当てられるべき本質の”正解”がどこかに用意されているかという問い)を解き、誰もが納得できる仕方では本質についての洞察を深めていく方法」を指す。例えば、わたしが中小企業の現場で取り組む「クレド」の導入も、まさに共通了解のプロセスであり、テーマを設けて対話の場をもち、お互いの認識を重ね合わせながら共通の認識・解を探索していく手法を指す。

最近、ある企業で進めている「ルールづくり」のプロジェクトでは、まずは「ルール」という言葉の捉えかたを掘り下げるところからスタートした。自律分散的に組織運営しているこの企業では、今後の採用・人材育成を見据えて、社長を交えた社員数名のプロジェクトでルールづくりを進めている。初回のワークショップで、いくつかの問いを投げかけながら、自身の中にある”ルール”という言葉のイメージや、そこに紐づく原体験等を掘り下げ、共有していった結果、「ルールは必要なものではあるけれども、それによってさまざまな分断が生じるような厳密なものの言いかたにはしたくない」「そのルールを踏まえそれぞれが思考し判断できる軸にしたい」という点が浮かび上がり、結果、ルールではなく「おやくそくごと」という呼び名を使うこととなった。以降、「働きかた(労働条件面)」「お金の使いかた(各種手当や経費の取り扱い)」「物事の決めかた(意思決定プロセス)」など柔らかな言葉で話し合いを進

めている。

同様に、「目標管理制度」の運用について課題を抱えている企業では、社内で既に動いていた委員会活動のメンバーに協力してもらい、ソースプリンシプルや成人発達理論の視点を盛り込んだ「新たな目標管理(MBOならぬMBC—Management By Credo)」というしくみを試しにまわしてみよう」ということになった。そこでもこの共通了解のプロセスを持つことで、「目標を持つことは大切なことだけれど、そこに“管理”という言葉が付くと、強制的で機械的な印象になる」という点がみえたことから、「管理という言葉は使わずにしくみの名前を考えよう」ということで、いま議論中である。

多様性の時代、異なる働き方・働く価値観の顔ぶれが存在する職場では、一人ひとりが経験してきた出来事や育ってきた環境も異なり、観える世界も異なるゆえに、言葉一つの捉え方に認識のずれが生じることも多い。企業が良かれと思って伝えたことが、全く真逆の意味合いで社員に捉えられることで、信頼関係に溝が生じる、といったこともよく聞く。

人事のさまざまな取り組みに共通了解のプロセスをもつことは、ワークショップとして対話の時間をとることになるため、遠回りで非効率、「だったら社長と人事部とで話し合って決めてしまえば良いじゃないか」という意見もあるかもしれないが、それでは、せっかく創りあげた優れた施策も、運用がうまくいかず、絵に描いた餅となってしまう。プロジェクト等のかたちをとって、関心をもつ社員に集まってもらい、しくみを取り入れる意図や目的、あるいは言葉づかいについて丁寧に共通了解をとっていく。それによって、社員一人ひとりに参画意識を持たせることができ、主体性を高められる、という効果もある。前述のルール作りの企業のように、言葉にひもづく一人ひとりの捉え方が異なることで、抵抗感や誤解が生じることもあるため、スタートの段階で「私たちがつくろうとしているこのしくみは何のために必要なのか」という問いを立て、そこで取り扱う言葉の意味を丁寧に整理しながら、プロジェクトを進めていくことが重要だと言える。

(つづく)

企業の健全な発展を
フォローする

FORROU

クラウド環境で電子申請・給与計算を
おこないたい事務所にオススメ！



給与
計算

届出
業務

顧客
管理



- ✓ 社労士事務所の大事な顧客先情報を管理できる！
- ✓ 届出と給与が一体となったサービス。マスター同期作業が不要！
- ✓ WEB明細を標準装備。気軽に顧問先に給与明細のWeb化を提案できる！

◀ 無料体験実施中！ お申込みは左のQRコードから

社労士が作った、社労士のための
人事労務管理ソフト

台帳

オンプレミス環境で幅広い労務手続きを
おこないたい事務所にオススメ！



保守契約数
4,300以上

- ✓ Excel ベースで帳票を作成できるから操作しやすい！
- ✓ 顧問先によるこぼれる提案資料を多数搭載！
- ✓ 顧問先専用ページを標準装備。入社連絡や公文書の送達が可能！

社労士が作った、社労士のための
給与計算システム

Cells給与

オンプレミス環境で給与計算を
おこないたい事務所にオススメ！



保守契約数
3,300以上

- ✓ Excel ベースのシステムだから入力・出力も簡単！
- ✓ 顧問先独自の複雑な手当の計算式に対応！
- ✓ 台帳と連動すれば個人情報や給与データを同期して管理できる！

詳しくはセルズホームページへ

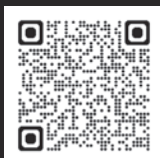


セルズ

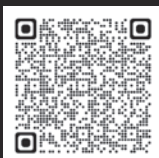


✉ info@cells.co.jp

HP



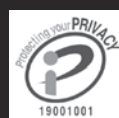
お問い合わせ



JQA-IM1572



JQA-IC0024



19001001



オンライン電子契約サービス

Great Sign

月額 **8,580** 円 (税込)

契約業務を簡単、安全、安価に

Great sign は関連法案※に準拠した電子契約サービスです

**キャンペーン
実施中!**

代理店
随時募集してます!



詳細はこちら➡



株式会社 TREASURY

お問い合わせ : ☎ 03-4405-1333

本社住所 : 東京都千代田区永田町 2-4-11 FRIEND BUILDING 2 階



法令改正最前線

第69回 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書

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、6月19日に厚生労働省から公表された「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」について紹介します。

1. 報告書が登場した経緯

厚生労働省は、平成28年・29年の育児・介護休業法改正法の施行から5年が経過し、施行状況につき検討を加える必要が出てきたこと等を踏まえ、「仕事と育児・介護の両立支援制度等について、現状分析や論点整理を行い、今後の在り方を検討する」ため、学識経験者による「今後の育児・介護の両立支援に関する研究会」を立ち上げました。この研究会は、本年1月26日から6月12日まで計9回にわたって開催され、その成果を取りまとめた報告書が6月19日に公表されています。

2. 報告書のポイント

本報告書では、事業主等関係者からのヒアリングを踏まえた現状分析を行った上で、法改正につながる「具体的な対応方針」が示されています。この対応方針は、6項目に整理されています。以下、それぞれの項目と、報告書において提言されている施策の具体例を紹介します。

①子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

- ・子が3歳になるまでの両立支援策として、テレワークを事業主の努力義務と位置付ける。
- ・子の看護休暇制度につき、目的を見直し（子の行事等の場合にも使えるようにする）、「看護休暇」という名称の在り方も検討していく。

②仕事と育児の両立支援制度の活用促進

- ・男性の育児休業取得状況の公表について、対象となる事業

主の範囲を常用労働者数1,000人超規模から300人超規模へと広げる。

③次世代育成支援に向けた仕事環境の整備

- ・次世代育成支援対策推進法（令和7年3月で失効予定）を延長する一方、一般事業主行計画に盛り込むべき事項を拡充する。

④介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- ・家族の介護の必要性に直面した労働者に対し、事業主が、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を個別に周知することを義務付ける。

⑤障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援について

- ・子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合にも、子が要介護状態の要件を満たせば、親が介護休暇等の制度を利用できるようにする。

⑥仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

- ・プライバシー保護の観点から、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、社内で共有する範囲を定めるといった配慮を事業主に求める。

3. 今後の見通し

法改正がらみの案件ですので、労働政策審議会で審議を行った上で、法改正事項として必要度の高いものについては、今回の育児・介護休業法等の改正法案に盛り込まれることになると考えられます。早ければ、来年の通常国会に間に合うかもしれませんが、施行までには相応の周知期間が必要となりますので、施行は令和7年度以降になるものと予測できます。

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。

規程の作成・管理・編集業務を一元化するクラウド型規程管理サービス



スマート規程管理

by LAWGUE (通称：スマキテ)

今回お話を伺った先生

まつむら社会保険労務士事務所
松村真奈美先生

所在地：広島県広島市
従業員規模：7名
導入時期：2022年9月
導入プラン：ライトプラン



「スマキテ」から解説付きで規程をアウトプット！付加価値のある規程として納品！

●貴所の構成や、業務内容について教えてください。

弊所は2021年の3月3日、お雛祭りの日に開業いたしました。人員構成は社会保険労務士が2名、スタッフ5名の構成となっております。

業務内容としましては、手続き業務はもちろん、企業コンサルティング業務を得意としております。どんなコンサルティングかと申しますと、日々労務に困られている企業様、社長の皆様が人件費についてどのように削減して、法律的にうまく運営をするかというところで、苦慮されております。そこのお手伝いをさせていただくところが、まず得意としているところです。事務所のモットーとして「攻め」「守り」そして「醸成」の三本柱で動いております。

具体的には企業様のリスクや法的なもの、あとはコスト面で危険からの「守り」というところを大事にしている、実はラジオパーソナリティをしているのですが、お客様をゲストにご出演いただいたり、お客様同士をつなげるというところを「攻め」としております。そして企業の「醸成」として、研修講師や面接採用の自身の経験を生かして企業の活性化や従業員教育についてサポートしております。

●規程文書の作成関連業務において、どのような課題を抱えていましたでしょうか？

現事務所の開業当初は、厚生労働省のモデル規程をベースに、企業に合わせた規程を作成しておりましたが、法規に合わせて条文を直す作業や条項を追加・削除すると条ずれが発生し、追加や削除を行った分の手作業が多くなっていました。基本的な部分ですが、第〇条という箇所を修正し忘れてしまうこともありますので、Wordの原稿に分かりやすく色付けをして漏れがないように行っておりました。しかし、修正頻度が多くなるにつれ、作業工程も多くなってきたことから校正作業員をお願いしておりましたが、直しきれていないところもありました。また、条文用の漢字の使い方や言い回しなど、整っていない箇所もあり、規程作成に関してはすぐに改善する必要性を感じました。

●課題解消に向けて製品をご検討いただく上で、スマキテの気に入った機能を教えてください。

大変気に入ったのは欠落条項を見落とすことなく、編集ができるということです。

また、類似規程の中に、例えばこれを入れたほうがもっと良いだろうというものをすぐ選択できることです。選択した後に、それをAIが学習していき、次に作る時にはもっといいものができている。自分が育てていく「管理規程スマキテ」みたいな。そこが気に入りました。また、規程内の条文同士を入れ換えた際、自動的に条が追従してくれるところもすごく便利です。

欠落条項を確認する際は、比較となる規程と何%ぐらい一致しているか横並びにして見ることもできるので、そちらの機能もすごく助かっております。



■新日本法規の製品なら安心

●スマキテを選ばれた理由やポイントはなんだったのでしょうか。

主なポイントは2つあります。1つは、以前から新日本法規の出版している法律書籍をよく利用していて、出版社としての歴史と、書籍の信頼性が高かったからです。「新日本法規の製品なら安心」というところですね。その法律書籍を生かした規程ひな形もスマキテに登載されていて、導入後の



現在もよく使用しています。

また、書籍にも掲載している規程の解説もスマキテには搭載されているので非常に参考になりました。私共はお客様に就業規則を納品する際は、解説付きで提供していますが、スマキテは規程を解説付きでダウンロードできる為、自分自身の仕事のやり方ともマッチングしておりました。自分がこれでいいのかなと迷う場面でも、自信を持って説明をすることができるようになったので、本当に導入してよかったと思っています。

2つ目の理由としましては、私は新日本法規の営業を通じて利用したのですが、担当して頂いた方のアフターフォローが非常によく、そういったところも信頼できるなと思いました。

●初めてスマキテを触った段階での正直なご感想はいかがでしたでしょうか。

第一印象として、非常に感覚的にものを動かせると思いました。説明書を読んで動かすというよりも、触って体で覚えるみたいな感覚が、とても私に合っていると感じました。次に引用されている条文の番号が自動追従されたり、条文を読んで進めると、関連条数が出てくるのですが、その該当する条文に戻らなくてもカーソルを当てただけで条文が出る

ので、なんて便利な機能なんだろうと最初に感じました。

●スマキテには書籍にも搭載されている規程ひな形があるのですが、どの様な時に利用されますか。

私共で作成しております他の会社様との規程を比較して、どちらの規程が良いだろうか。この2社を融合すると良い条文ができるのではないかなどいろいろ考察する中で、振り返るときに、規程ひな形を使用させていただいております。そして、最近ですと案件が少ない「車両管理規程」や「マイカー規程」などはスマキテに収録されている規程ひな形を使用させていただきました。馴染みのあまりない規程だとしても、細かな解説もありますので、注意すべきポイントをしっかりと理解することができます。また、お客様に納品する規程に解説を入れる際の参考にもしております。

●スマキテはどのような方におすすめの製品だと思いますか。

効率的に業務を進める必要がある中で、特にお一人や少人数での事務所の方にはおすすめです。効率面や人件費を考慮すると、こうしたシステムを導入した方が、人件費までの費用はかからずに、効率よく仕事が進められるので、職員の少ない事務所様などは特にお勧めではないかと思います。



総合法令情報企業として、これからもお客様と共に



設立：昭和23年1月14日

資本金：9億1,050万円

国内事業所：本社総轄本部、本社別館・名古屋支社、関東支社、東京本社・支社ほか札幌・仙台・大阪・高松・広島・福岡営業所

当社は1948年の創業以来、70年以上にわたり、法規関係書籍を中心とした出版事業を展開してまいりました。1948年に最初の法規書籍を発刊してから、加除式書籍の既刊書は600種類を超え、単行本は年度版法令書、専門家向け各種実務書など数多くの出版物を発刊しております。また、電子媒体独自の機能や操作性を考慮したオンライン書籍、電子書籍も発売しております。さらに、2021年には新日本法規出版の雛形規程及び解説を搭載したナレッジ管理エディタ「スマート規程管理」のリリースや、法律情報をワンストップでご提供するオンラインデータベース「LEGAL CONNECTION」をリリースするなど、これまで培ってきたノウハウや知識・知見、ネットワークを活かし、テクノロジーを利用したソリューションサービスの提供を今後も積極的に行ってまいります。



※サービスの問い合わせ先は次ページをご参照ください。

スマート規程管理 by LAWGUE



社会保険労務士の
規程業務をスマートに
A-搭載の規程管理ツール
『スマキテ』



規程のインデント体裁の調整が大変

探している規程・条項が見つからない

こんな事でお悩みはありませんか？

変更履歴やコメントがバラバラに管理

スマキテがあれば、手間のかかる規程編集・管理もスマートに



自動条項分割
PDF AI-OCR



アップロードするだけで自由自在に
検索可能なデータベース化



AI搭載独自エディタ

自動補正機能
表記ゆれ警告



インデント、条番号、参照条項を自動補正
非生産的作業を大幅削減



AI条項検索

類似条項検索
欠落条項検索



類似・欠落条項をAIがサジェスト
検索の時間を大幅に短縮



AIレビューアシスト

文書間サジェスト
文書間比較



AIが文書間の類似条項を自動的に突合
文書間の差異を一目で比較可能



バージョン管理

コメント機能
編集履歴蓄積



コメント機能による情報の集約
バージョンの自動積み上げ



お問い合わせはこちら

資料請求、デモ希望、その他
お気軽にお問い合わせください



WEBサイトをCHECK！

特徴や機能、導入事例の詳細はこちら

課題解決の道しるべリーコネ

リーガルリサーチをサポートする“サブスク型”オンライン法律コンテンツデータベース



LEGAL
CONNECTION

総務・人事パッケージ

リーガルリサーチにDXのチカラを。

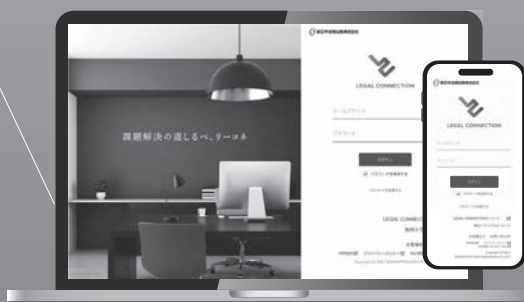
「リーコネ」は様々な法律分野において実務上必要な情報をワンパッケージで提供することで調査の効率、精度の向上に貢献し、リーガルリサーチ業務をバックアップします。

EFFICIENCY

オンラインサービスだから必要な情報をいち早く見つけることができ、書籍を保管しておく必要もなし。場所を選ばず、時短業務も可能です。

ACCURACY

私たち新日本法規出版が運営するデータベースは多数の執筆者による信頼性の高い加除式書籍を基に構成、また常に最新の状態へとアップデートされるため精度の高い調査業務を実現します。



ACCESSIBILITY

クラウドサービスのメリットを活かし、パソコン、タブレットやスマートフォンからのアクセスも簡単。外出先やリモートワーク中でも調査業務が進められます。

※スマートフォン・タブレット端末では、一部ご利用いただけない機能がございます。



LEGAL CONNECTION の特徴

01

信頼性、専門性の高い法律情報を収録
新日本法規出版発行の
加除式書籍をデータベース化

02

複数の書籍を跨いで
一括検索できる
キーワード横断検索

03

最新の改正情報や
専門家の解説・コラムを素早く掲載
最新ナレッジ

04

編集可能な書式・雛形を
多数掲載
書式ダウンロード

05

Q&A・事例解説の根拠となる関連情報を
(法令・通達・判例等) すぐに確認できる
根拠法令の閲覧

キャンペーン実施中

2023年12月28日までのお申込みに限り

オプション1点を
初年度無料



まずは無料トライアル！
—— WEBサイトからのお申し込みはこちら



WEBサイトをCHECK！
—— 特徴や機能、パッケージの詳細はこちら

社労士の セルフブランディングとコミュニケーション

米澤社労士事務所 代表
特定社会保険労務士 米澤 裕美 氏

一般財団法人ブランド・マネージャー認定協会 ブランド・マネージャー2級
(株)ビジネス・ブレイクスルーや東京理科大学オープンキャンパス等でブランド概論受講
人的資本経営検定、ISO 30414 リードコンサルタント

新卒でネットワーク機器メーカーに入社し、インサイドセールスや業務改善チームの統括リーダーとして19年間勤務。その後、社労士法人を経て2017年独立開業。インサイドセールス時代には、外勤営業と月間約1億円の売上を達成。顧客とのコミュニケーションや社内での人間関係課題に対処する経験を積み、業務改善を推進する過程では、コミュニケーションの質がプロジェクトの成功や失敗に影響することを実感。
現在は複数企業の顧問として活動し、セミナー登壇や執筆、企業の社内外ブランディング支援も行う。

著書：開業当初の土業のためのセルフブランディング：土業が広報視点をもつことの必要性(Amazon Kindle)
社労士事務所のための絶対におさえておきたい顧問先対応とコミュニケーション(日本法令) 他多数



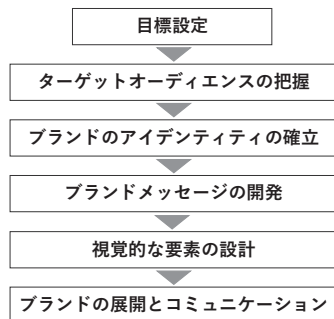
前回の記事では、AIの急速な普及と共にセルフブランディングとコミュニケーションの重要性についてお話ししました。今回は、ブランディングの基本ステップについてお伝えをいたします。

ブランディングについて

ブランディングとは、企業や商品、サービス、個人などのイメージや価値を構築・強化するための戦略的な活動です。ブランドを形成するためには、一貫性のあるメッセージや視覚的な要素を通じてターゲットオーディエンス(※)に対して印象を与える必要があります。

※商品やサービスを提供する際に主にターゲットとなる顧客層や市場セグメントのこと

次に一般的なブランディングのプロセスを説明します。



①**目標設定**：ブランディングの最初のステップは、目標を設定することです。具体的な目標を設定し、どのようなイメージや価値を提供したいかを定義します。例えば、信頼される専門家としての認知度向上、クライアントのニーズに応え、問題解決に貢献すること、自身の専門知識やサービスを広く知ってもらうことなどがイメージしやすいでしょう。

②**ターゲットオーディエンスの把握**：ブランディングは、特定のターゲットオーディエンスに対して効果的にアピールするために行います。ターゲットオーディエンスのニーズなどを想像して理解し、彼らに響くメッセージや要素を考えます。
ブランディングでは、商品やサービスを提供する際に、どのような人々に向けてアプローチするかを明確にする必要があります。ターゲットオーディエンスの特徴や行動パターン、好みなどを調査し、彼らが求める価値や利点に焦点を当てたメッセージを作り上げていきます。

〈ターゲットオーディエンスの事例〉

・**小規模事業主**：少人数の企業では、人事担当者がいない場合があります。経営者自身が社会保険や労働法に関する手続きに不慣れな場合もあります。社労士は彼らに労務管理のアドバイスやサポートを提供し、正しい手続きをサポートします。

- ・**人事・労務担当者**：大企業や中規模企業の人事・労務部門の担当者は、社会保険や労働法の専門知識を持っていますが、常に法規制の変更や最新のトレンドに対応する必要があります。社労士は彼らに労務管理の効率化やリスク回避のためのアドバイスやコンサルティングを提供します。
- ・**企業で働く人**：従業員として働く個人も、自身の労働条件や社会保険に関する疑問や問題を抱えている場合があります。社労士は彼らの権利や福利厚生に関する相談に応じたり、労働条件の改善を支援したりすることもあります。

これらはターゲットオーディエンスの一例です。

ターゲットオーディエンスは、社労士各々でもイメージするのは様々だと思います。必要なことは、ターゲットオーディエンスに響くメッセージや要素を考え、専門性やサービスの魅力を伝えていくことです。ターゲットオーディエンスをイメージし、ニーズを理解して、それに合わせたメッセージを出していくことで、効果的なブランディングにつながります。

③**ブランドのアイデンティティ(特徴や個性)の確立**：アイデンティティを表現する上で、ミッションやビジョンを表現していきます。

社労士によって、ミッションやビジョンは様々ですが、例えば働き方の多様化に伴い、働きやすい環境づくりに貢献する、そして働く人のエンゲージメントが高まり、企業価値向上につなげていく、というのも一つの例としてあげられます。これらの想いをメッセージにしていきます。社労士のブランド価値は、信頼性、専門性、誠実さ、親身に寄り添うなどの要素でつくられることが多いでしょう。どのようなバリューを提供するか、どのようなパーソナリティを持っているかを考え、それをメッセージとして表現していきます。

④**ブランドメッセージの開発**：ブランドメッセージは、ターゲットオーディエンスに対して伝えたい情報や価値を表す言葉やフレーズです。ブランドのミッションや価値観を反映したメッセージを作っていきます。

⑤**視覚的な要素の設計**：ブランディングでは、ロゴ、カラスキーム、フォント、グラフィックスなどの視覚的な要素も重要です。これらの要素はブランドの一貫性と識別性を高め、視覚的な印象を与えます。例えば、専門性を感じさせる青系統を使ったり、またグラフィックイメージでは、良い労働環境で生き生きと働く人たちの写真やイラストを使ったりすることが考えられます。

⑥**ブランドの展開とコミュニケーション**：ターゲットオーディエンスへのメッセージ発信を通じてコミュニケーションをはかっていきます。ホームページ、SNS、ブログ、オンラインツールを活用し、専門知識や情報を発信し信頼性を高めます。セミナーやイベントへ参加するなどして、人脈形成を図り、専門性と価値を知っていただき、関係性を築いていきます。これらの活動を通じて、自身のブランドを展開していくことを目指します。

顧問先からこんなご相談はありませんか？



- ✓ 50 名未満で産業医がいないが、相談したい悩みがある ...
- ✓ 毎月費用が発生するのは避けたい ...
- ✓ 今の産業医とは別でセカンドオピニオンがほしい ...
- ✓ 地域産業保健センターが活用しづらい ...



Dr. 健康経営にご相談ください！

／ 産業医をもっと身近に！ ／

スポット産業医 サービス

メンタルケア

復職面談

長時間労働者面談

高ストレス者面談

健診判定

お困りの時だけスポットで依頼可能（継続費用なし）！

ご依頼から最短 1 週間～の迅速対応！

オンライン活用で全国どこでも対応可能！

	スポット産業医面談	スポット健診判定
料金	1 回 3 万円～	1 回 2 万円～
サービス概要	従業員と産業医面談を行い、企業様へ就業配慮や対応方法等についてフィードバックします。 ※産業医による"意見書"をご提供します。 ※「会社指定する医師」として、会社の意向を考慮したアドバイスを行います。	健康診断結果をご提出頂き、産業医が就業判定を行います。 少人数の事業所～対応可能です。 ※健診判定の対象人数により費用が変わります。

※ 50 名以上の企業様向け 産業医顧問サービス／月 3 万円～ ストレスチェック／1 名 500 円

✓ CHECK /

無料説明会 受付中！

医療専門の相談先として提携しませんか？

社労士の先生方向けに、顧問先企業様への付加価値を高めるお手伝いを致します！

お問い合わせ

TEL：03-6824-5445 Mail：partner@dr-hpm.co.jp

受付時間 9:00～18:00（※土日祝除く）

株式会社 Dr. 健康経営 〒106-6039 東京都港区六本木一丁目 6 番 1 号 泉ガーデンタワー 39 階

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 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。

～「伸ばすべきものは何か」意識して施策展開～ 厚労省・岸本人材開発統括官が就任会見

2023年8月24日刊行「労働新聞」メールマガジン No.536 より

今年7月に厚生労働省の人材開発統括官に就任した岸本武史氏は合同記者会見で、今年6月に閣議決定された「三位一体の労働市場改革の指針」の重要課題であるリスクリングによる能力向上支援について、今後の取り組みや自身の考えを語りました。

同指針では、在職者への学び直し支援に関して、企業を経由しない個人に対する支援の拡充を掲げています。

この点について岸本統括官は、「前提として、企業主体あるいは個人主体、企業経由、個人経由というのはどちらか一方に寄せなければならないものではなく、その両方が大事」と指摘。

そのうえで「従来と比べて、個人主体・個人経由を強めていかなければならないことは間違いないと思っていて、これまで以上の政策努力が求められています」と話しました。

さらに、「人への投資」に関連して政府全体で「5年間で1兆円」の予算規模の目標を設定していることに触れながら、「予

算を計上するだけでなく、それを執行して成果を上げることが求められており、その途中段階にきています」としました。

これまでに、デジタル分野の教育訓練講座の拡充や公的職業訓練の拡充を行ったほか、企業内で人材開発に取り組む際に、サブスクリプション型(定額型)教育訓練の受講費用を人材開発支援助成金の助成対象とするなど、新しいアプローチをしている点をアピールしました。

岸本統括官は、「企業経由、個人経由双方の人材開発の機会を支援するということで取り組んできており、この流れは今後も継続していかなければなりません」と強調。

「令和4年度、5年度の足元の実績を見ながら、伸ばすべきものは何なのか、見直すべきものは何なのかを随時意識しながら進めていきたい」と話しました。

各支援施策の活用状況や効果検証を着実にやりながら、高い効果が期待される施策の立案・執行につなげていてもらいたいと思います。

～あらゆる手法で同一労働同一賃金進める～ 厚労省・堀井雇均局長が就任会見

2023年8月3日刊行「労働新聞」メールマガジン No.544 より

今年7月に厚生労働省の雇用環境・均等局長に就任した堀井奈津子氏は記者会見で、企業における同一労働同一賃金の徹底に向けて「あらゆる手法を用いて進めていく」との考えを示しました。

法律に基づく報告徴収や助言・指導を行うほか、具体的な対応方法が分からない中小企業に対しては働き方改革推進支援センターによる相談・コンサルティングの活用を促していくといいます。

会見では、正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行状況として、

労働経済動向調査(令和4年11月)の結果に言及。同調査によると、同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取り組みを行っていない企業割合が調査対象計で7%、従業員30～99人規模企業で9%に上っています。

堀井局長は、「これだけの割合の企業が取り組んでいないのは非常に問題」との認識を示しました。

同一労働同一賃金の遵守に向けて現在進めている取り組みとして局長は、労働基準監督署と都道府県労働局の雇用環境・均等部および需給調整事業課との連携を紹介しました。

労基署がチェックリストを用いて事実関係を確認し、その内容を踏まえて労働局が報告徴収の対象企業を選定するなどして、不合理な待遇差の是正を効率的に進めていくとしました。

待遇点検や見直しの具体的な手順・内容が分からない中小企業に対しては、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティングの利用を勧めるといいます。

「基本給など処遇の決定方法は知恵の出どころだが、そこまで手が回らない中小企業には、できる限りの支援をしたいと思っています」と話しています。支援の中身として、キャリアアップ助成金なども挙げています。

～商慣行見直しの切り札になるか 「トラックGメン」が始動～

2023年7月27日刊行「労働新聞」メールマガジン No.543 より

来年4月からトラックドライバーにも時間外労働の上限規制が適用されるのを踏まえ、国土交通省は7月21日、取引適正化に向けた緊急対策として、荷主・元請事業者の監視に当たる「トラックGメン」を発足させました（労働新聞8月7日付3面）。

地方運輸局や運輸支局を含めた全国162人体制で、荷主の都合による長時間の荷待ちや運賃・料金の不当な据え置きなど、適正な取引を阻害する行為を行っている疑いのある荷主・元請事業者を監視し、是正を促していきます。

トラックGメンは、全トラック事業者を対象とした書面調査の結果に基づき、長時間の荷待ちなどを生じさせた疑いのある荷主・元請への聴取を実施していきます。

問題がみつかった荷主・元請については、貨物自動車運送事業法に基づく是正措置である要請や勧告、企業名公表などにつなげます。

国交省にはこれまでも要請などを行える仕組みはありましたが、令和元年7月～今年5月末に勧告や企業名公表に至った

ケースはなく、要請も4件に留まっていた。

長時間の荷待ち解消に向けては、厚生労働省でも昨年12月に「荷主特別対策チーム」を設置しています。

都道府県労働局に編成した同チームでは、恒常的な荷待ちの発生が疑われる発着荷主に対し、改善に努めることや、トラック運転者が改善基準告示を遵守できるよう協力することなどを要請しているところです。

さらに、荷待ち時間改善の好事例を紹介するなどして、荷主による積極的な取組みを働きかけています。

厚労省ホームページ内に開設したメール窓口に寄せられた情報を同チームによる要請や、国交省への「情報提供」の参考にしています。

ドライバーへの上限規制の適用まで8カ月余りとなるなかで発足した「トラックGメン」が、荷待ち時間解消を含めた取引適正化の切り札となるか、活動状況に注目したいと思います。

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

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、申請手続き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。

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。



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。



書籍閲覧&割引販売

弊社発行書籍を1割引にて販売いたします。閲覧と印刷が可能な実務上参考になる電子書籍もご用意しております。

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。

第2回

士業が「AI」に頼りすぎてはいけない理由

～AIに「食われる」クリエイターたち～

関谷中小企業診断士事務所

中小企業診断士 関谷 信之 氏

日商簿記1級 全経簿記上級

経営コンサルタントとして企業を診断し「強み」を見つける。デザイナー・ライターとして「強み」をコンテンツ化し、潜在顧客に「訴求」する、コンサルタント&コンテンツデザイナー。企業診断の傍ら、ライターとしてビジネス記事を多数執筆している。



数年前、ある雑貨店の店長に相談されました。

店内でBGMを流したい。静かで、主張が無い音楽がいい。ネットラジオが使えればいいんだけど、著作権が面倒そう。フリーの音楽は賑やか過ぎる。コストもかけたくない。なにかいい方法はない？

「静かなBGMって、たとえば美術館で流れているような？」

そうそう、と店長。

ちょっとしたアイデアが浮かびました。音楽生成アプリを使ってはどうだろう。

音楽生成アプリとは、CDのように録音（記録）されたものではなく、音楽をその都度「生成」し演奏するもの。「音楽ジェネレーター」とも呼ばれています。

中でも有名なのは、音楽家ブライアン・イーノ氏の作ったアプリケーション群です（氏はウィンドウズ95の起動音の作曲者としても知られています）。

イーノ氏は、自身の作品の音・メロディーなどを細かく分解し、作風をパターン化。記憶したパターンを、プログラムでランダムに組み合わせて音楽を生成するアプリを、90年代から開発しています。2017年には、音楽CD「リフレクション」の作風を用いたiPhone（iOS）向けアプリ「リフレクション」（CDと同名）を発表し、話題となりました。

iPhone版リフレクションは、CD版リフレクションの作風・雰囲気は維持しつつも、似て非なるもの。起動する季節や時刻に合わせた音楽が、都度生成・演奏されます。

都度生成。つまりその場限り。JASRAC（日本音楽著作権協会）に登録されてない。もしかして著作権問題なし？ 店舗で無制限に使えるかも……この顛末については後述します。

1. 自分の作品をAIに食わせる

この「リフレクション」というアプリが面白いのは

- ・「自分の」作風をパターン化し記憶させる
- ・記憶した作風パターンから、新たな作品を生成する

という手法です。作風をパターン化し記憶させる。この作業を、「機械学習」で自動化したのが、今話題の生成AIです。

昨今では、生成AIを創作に用いるクリエイターが増えてきました。

たとえば、シンガーソングライターの松任谷由実氏は、50年前（荒井由実時代）の自身のアルバム作品をAIに機械学習させ、当時の歌声を再現。このAI音声、いわば「AI荒井由実」とデュエットした新曲「Call me back」を2022年10月に発表しています。

生成AIの活用は音楽に限りません。同年8月には、自分のイラストを機械学習させ、新しいイラストを生成するサービスが開始されています。イラスト生成AI「ミミック（mimic）」です。キャッチコピーは

「あなたの個性を学んだ、イラストメーカーを作るサービス」。

自身のイラストを「ミミック」にアップロードすると、その作風をAIが機械学習。「自分風」の新たなイラスト作品を生成することができます。イラストレーターからすれば、普段描かない雰囲気のカラクターや、違う塗り方を試すことができる。参考資料作成ツールとしても役立つはず。

ところが、ミミックは、サービス開始からわずか1日で閉鎖に追い込まれます（2022年11月に再開）。なぜでしょうか。

2. 自分のデータがAIに「食われる」

自分の作品を生成AIに機械学習させる行為を、「AIに食わせる」と表現することがあります。この「食わせる」行為が問題になることはほとんどありません。問題となるのは、自分の作品が、知らないうちに「AIに食われる」ケースです。

ミミックで問題となったのも、この「食われる」ケースでした。

「知らないうちに、自分の作品がミミックに『食われて』いるのではないかな？」

「自分の作風を使って生成した作品を、他者が自作として発表するのではないかな？」

こういった不安から批判が殺到したのです。

AI生成画像が、写真展や美術品評会で受賞し話題となった「Stable Diffusion」や「Midjourney」などの画像生成AIは、ミミック以上に深刻です。

ミミックは、自分のイラストという「特定できる少数」の作品から作風を学ぶものでした。一方、「Stable Diffusion」や「Midjourney」は、ウェブ上の画像データという「不特定多数」の作品から作風を学びます。つまり、多くのクリエイターの作品が、本人の許可なく「食われている」状態なのです。

画像生成AIの利用者は、

「ゴッホ風のチューリップ」

というふうに、文章で指示するだけで「ゴッホっぽい」作品を生成させることができます。あくまで「ゴッホ風」。パクったわけじゃない。作風を頂戴しただけ。はたして、作品を「食われた」アーティストは、それで納得できるのでしょうか。

3. 「○○風」と名指しされるアーティストたち

「何十年もかけた努力、長年のトレーニング、その全てが搾取され悪用された」

そう憤るのは米国アーティストのカーラ・オルティス氏です。作品をAIに食われた「不特定多数」の一人です。

「カーラ・オルティス風のリアルな油絵 (Karla Ortiz painting, hyperrealistic, oilpainting)」

このような文章指示で生成された、「カーラ・オルティス風」作品は2000件以上。氏は仲間と共に、Stable Diffusionの開発元「英スタビリティAI」らを、集団訴訟しました。この他にも、アメリカでは、作家・漫画家・役者による、オープンAI、メタ、マイクロソフトなど生成AI開発会社に対する訴訟が相次いでいます。

主な論点は2つ。1つ目は、AIが生成した「他者の作風」作品は、著作権を侵害しないのか。生成物の是非です。2つ目は、AIに、好き放題に学習させていいのか。機械学習の是非です。

4. 各国の機械学習への対応

1つ目の生成物の論点については(今のところですが)、

「作風が似ているだけでは著作権の侵害にはならない」

とされています。もちろん、AIが生成した作品そのものが、オリジナル作家の作品(食われた作品)と酷似していた場合は、著作権侵害となる可能性が高い。また、作風が似ているだけなのか。それとも作品に類似しているのか、判断が難しいケースがあり、そこが争点となる可能性があります。

2つ目の機械学習の論点は、国によって状況が異なります。

上記訴訟の舞台であるアメリカには「フェアユース」の原則があります。フェアユースとは、粗く言うと

「公正な理由があれば、著作者に無断で著作物を使って良い」

というもの。営利企業が、ネット上の著作物にアクセスし、作風を解析し、生成AIという製品を作ることが公正なのか。フェアユースに該当するのか。営利目的の著作権侵害(制限)と、技術発展という公益性のせめぎ合いで、難しい裁判となるでしょう。一方、イギリスやドイツでは、営利目的の機械学習は認められていません。

では、日本はどうでしょうか？

5. 日本は機械学習天国

日本は「機械学習天国」と言われています。

営利目的の機械学習OK。海賊版など違法サイトからの学習もOK。著作権者による機械学習の拒否(オプトアウト)は実質不可。他国に比べ、制限が非常に緩い。機械学習がやりやすい。結果としてそうなったのではなく、AI普及のため、意図して2018年に法改正したのです。

著作権法学会理事の上野達弘氏は、海外講演で日本の著作権法を解説すると、自由度の高さに驚かれると言います。そして、講演を以下の言葉で締めくくるとのこと。

「機械学習やAI開発をするなら日本へおいでください」

6. 緩め過ぎた規制

2018年の法改正(著作権法30条の4第2号)には「著作権者の利益を不当に害することとなる場合は、この限りでない」という但し書きがあります。この「不当に害する」をどう解釈するか。現在、

「『作風』の学習を無制限にできる環境は見直すべきではないか」

「AIに対しては、人とは異なるルールを考えてもよいのではないか」

といったことが、議論されています。

カーラ・オルティス氏の言葉を思い出してみてください。

「何十年もかけた努力、長年のトレーニング、その全てが搾取され悪用された」

多くのクリエイターは、他者の作品・作風から学び、そこから自身の作風を獲得します。AIと異なるのは時間です。AIは一瞬。人間は数十年。クリエイターはAIに代替されない職業といわれてきました。しかし、いまや窮地に陥っています。

私たち士業者も他人ごとではありません。資格をとるのに何年もかかった。そんな方も多いことでしょう。必死に覚えた知識が、AIにとって代わられる。陳腐化してしまう。その日が近いのかもしれない。

今回は、AIと士業者の仕事について考えたいと思います。

7. JASRACの回答

最後に、冒頭で述べた、店舗BGMに音楽生成アプリが使えるか？について。

(いまさらですが) 常識的に考えて、個人利用目的のアプリを、店舗で使って良いわけがない。浅はかでした。お店の雰囲気合うライセンスフリー音楽をいくつか見つけ、それを使ってもらっています。

とはいえ、著作権的にはどうなのか知りたいところ。そこで、JASRACに

「音楽生成アプリは、CDと似た作風ではありますが、異なる曲を都度生成・演奏する仕組みのようです。貴団としてはどのような扱いをされるのでしょうか」

とメールで問い合わせしてみました。すると、その日のうちに

「この度はお問い合わせいただきありがとうございます。結論から申し上げますと、当団に申請していただく必要がございません。店舗でのBGM利用のご申請は下記URLのページ内、『BGMオンラインライセンス窓口』から手続きを……」

との返事が。どうやら「CDがJASRACに登録されてるから」というのが理由らしい。今一つ納得できないけれど、まずは申請を促してくる。さすがJASRAC。この遅しさは、見習うべきなのかもしれません。

(つづく)

社労夢と連動して簡単に人事管理ができる

GooooN↑

Shalom 連携版

目標管理・人事評価／自己申告・キャリアプラン／人財プロフィール照会

※「GooooN」（グリーン）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。

顧問先にこんなお悩みはありませんか？



人事評価・人事管理システムを立ち上げたいが、
コストと手間から導入に踏み切れない

- ・システム化するにもデータの準備が大変そう。
- ・紙やExcelだと評価の取りまとめも管理も大変。
- ・従業員の所属歴や資格歴、スキル・経験などを把握したいけど、情報がバラバラですぐに見れない。
- ・評価制度の構築・見直し、システム化をしたいけど費用が高くて実行できない。

そのお悩みは…

Shalom データ + GooooN↑ をつかって **解決！**
社労夢連携版

お問い合わせ・無料トライアルはこちら

<https://www.mks.jp/lp/gooon.html>



社労夢と連携するタレントマネジメントのメリット

「社労夢」に保持されている人事基本データはボタンひとつで

GooooN に自動連携されます

社労夢V5.0従業員情報画面

項目	内容
顔写真	
氏名	星比寿 太郎
社員番号	01004
氏名カナ	エビス タロウ
氏名アルファベット	tarou ebisu
生年月日	1987/04/25 (36歳)
性別	男性

GooooNの人事基本画面

社労士事務所のメリット

- 01 事務所収益の増加
- 02 顧問先との継続的な関係強化
- 03 他システム導入によるサービス範囲縮小や契約解除リスクの排除
- 04 人事コンサルティング領域進出への足掛かり
- 05 顧問先社員の労務相談時に必要な情報をタイムリーに情報共有

顧問先企業のメリット

- 01 評価や人材情報を一元管理
- 02 ペーパーレス&モバイルにも対応でいつでもどこでも情報を確認
- 03 会社の想い・狙いを表現できる柔軟性
- 04 上司部下のコミュニケーション活性化
- 05 顔写真ですぐわかる組織図&キャリアサマリー



社会保険労務士・弁理士のダブルライセンス シナジー領域としての「職務発明規程」のご紹介

アクシス社労士事務所 代表社会保険労務士・弁理士

岡田 勝義(おかだ まさよし)氏

文系学部(経営)と理系学部(電気)卒、社会保険労務士資格と弁理士資格の取得、大企業、中小企業、地方自治体(小学校での給食調理)での勤務経験を活かした高度な汎用性を持ち味。
現在は、アクシス国際弁理士法人に勤務しつつアクシス社労士事務所・就活サポート&ビジネストレーニングアカデミー『Spul』を立ち上げ、日々クライアントと伴走する三刀流コーチを行っている。



1 導入

企業が競争優位性を確保する上で、無形資産への投資がいかに重要であるか、昨今様々な方面から指摘されています。

では、無形資産とはどのようなものでしょうか？大まかに言うと「人的資本」と「知的財産」に分けることができます。そして、『人的資本の専門家＝社労士』『知的財産の専門家＝弁理士』、つまり『社労士×弁理士＝無形資産の専門家』として親和性が高いことが見て取れるかと思います。

今回の寄稿では、両資格を保有する筆者より、多くの中小企業が抱える経営課題の1つである「新商品・新サービス開発」にフォーカスし、この経営課題解決に資する2つの取り組み(*1)「企業文化の醸成」と「モチベーション向上」に貢献する「職務発明規程」をご紹介します。

(*1) 基本的に人間は「新しいこと＝面倒なこと」と捉え、何らかの動機付けがない限り、率先して新しいことをやろうとは思わない性質があるように思います。

従って、新商品・サービス開発という経営課題に(全社的に、あるいは新規に)取り組むにあたり、前提となる「企業文化の醸成」や「モチベーション向上」に資する取り組みも必須であろうと考えます。

2 職務発明規程とは

「職務発明規程」とは、従業者等が職務上なした発明(「職務発明」)について、使用者等(会社など)が特許権等を取得した場合の権利やその対価(報酬)の取り扱いについて定め、使用者等と従業者等との間の利益調整を図るための規程です。

就業規則の一部を構成し得るものですが、労働基準監督署への提出が義務付けられるものではないと解されています。

そして、その目的は下記2つとなります。

- ・「権利帰属の明確化」
- ・「報奨制度化」

また整備の状況は、ほぼ全ての大企業(99%)が整備済であるのに対し、中小企業では20%程度の企業が整備しているにとどまります(特許庁調べ)。

3 職務発明規程の必要性

この「職務発明規程」がある場合とない場合に、どのようなことになるのでしょうか？以下ご参照ください。

問題の根底は「**特許を受ける権利**」の帰属です。

ここで、特許を受ける権利とは何か？

(*2) 特許を受ける権利とは

「特許を受ける権利」とは、発明を完成した瞬間に発明者(自然人)に認められる権利であり、国家に対して特許権の付与を請求することのできる請求権(公権)としての性質と、発明の支配を目的とする譲渡可能な財産権(私権「発明を使用、収益、処分することのできる権利」)としての性質を併せ持つ権利です。

発生は、発明等完成の瞬間、そして、その消滅は特許権への権利化、となります。

それでは、特許を受ける権利が無いにも関わらず、「特許出願をした場合」、「特許権となった場合」どうなるのでしょうか？

前者の場合、「拒絶理由」(冒認、共同出願違反)に該当し、拒絶されます。

後者の場合、仮に特許権になったとしても「無効理由」が存在するとして、無効審判が請求され無効となり得ます。

いかがでしょうか？職務発明規程がない場合には、会社として様々なリスクを負う場合が多いと言えるのではないのでしょうか。

特に、会社として共同開発や受託開発を行う場合には、関与先に多大な迷惑を掛けてしまう可能性があります。

	職務発明規程がある場合	職務発明規程がない場合
発明等の完成	特許を受ける権利(*2)が 会社に帰属 	特許を受ける権利が 従業員等である発明者に帰属 
権利化のための出願	会社を出願人として出願可能 	会社を出願人として出願するには、 発明者から特許を受ける権利を 譲り受けなければならない。 
発明等の実施	会社として自由実施可能	会社は通常実施権を有するのみ

このように職務発明規程は、新しいモノ・コトを開発し提供する全ての企業が整備すべき規程であることがわかります。

4 重要な観点

上記は法的リスク軽減という点にフォーカスされており、一般的に職務発明規程の必要性を指摘する様々な情報も、この点を紹介しているものが多い印象です。

しかしながら、真の狙いは「企業文化の醸成」と「モチベーション向上」であると筆者は考えます。

そこで、規程(制度)を整備するだけでなく、有効に運用するために重要な観点をご紹介しますと思います。

観点は4つ。

1～3つ目までは「法的要請」であり、4つ目は「実務上重要」と思われる点です。

ここで、1～3つ目の観点に関連する根拠条文を下記に示します。

〈根拠条文〉

特許法第35条

第5項 契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の利益について定める場合には、相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたとところにより相当の利益を与えることが不合理であると認められるものであってはならない。

第6項 経済産業大臣は、発明を奨励するため、産業構造審議会の意見を聴いて、前項の規定により考慮すべき状況等に関する事項について指針を定め、これを公表するものとする。

そして、以下観点1～3については、特許法第35条第6項に定める指針に基づく内容です。

観点1 法的要請 従業員との協議

「使用者等は、職務発明規程を策定する段階で、当該規程の適用を想定している従業員等と協議を行う必要がありますが、真摯に対応して協議を尽くせば必ずしも合意は必要ありません。

また、実際の事案における協議の状況の適正性については、使用者等と職務発明を行った発明者である従業員等との間の具体的な協議の状況に基づいて個別に判断されます。」(経産省ガイドラインより)

協議の内容は、「相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議」ですが、今回の内容で取り上げる真の狙いは「企業文化の醸成」と「モチベーション向上」ですので、この狙いに即した協議であるべきと考えます。

具体的には、「開発に関与する者への期待の表明」、「協議対象者を開発に関与し得る可能なかぎり多くの従業員とする」、「どのような形で開発結果を会社に届け出るか」、「相当の利益をどのように定めるか」といったものが考えられます。

観点2 法的要請 規程の開示

開示については、特定の方法をとらなければならない、という制約はありませんが、従業員等がいつでも見られるようにすることが重要です。

観点3 法的要請 意見の聴取

「意見の聴取」とは、職務発明に係る相当の利益について、従業員との協議等を経て定めた契約、勤務規則その他の定めに基づ

いて、具体的に特定の職務発明に係る相当の利益の内容を決定する場合に、その決定に関して、当該職務発明をした従業者等から、意見(質問や不服等を含む。)を聴くことを意味します。

また、意見の聴取の方法については、特定の方法をとらなければならない、という制約はありませんが、真の狙いに即したものとなるべきであると考えます。

観点4 企業の地力向上に資する規程運用

(新商品・新サービス開発)のため

実際に、従業員等が新商品・新サービス開発の提案・報告をする際に必要な観点として、

さらに

- ・「ネタ探しの観点」
- ・「提案・報告の仕方」
- ・「あがってきた提案・報告の検証の仕方」
- ・「知的財産権の調査、取得」

というものがあります。

ここでは紙面の関係で詳細は割愛させていただきますが、それぞれが深堀可能な観点となっています。意味のある運用を行うために、これらの観点を深堀していく、可視化し共有していくことは、企業の地力向上に大きく貢献すると考えます。

5 事例紹介

筆者が関与した事案の一例です。

ビルメンテナンス業を行う中小企業のA社には、就業規則はありましたが職務発明規程は整備されていませんでした。日常の社労士業務を通じて社長から「社内の活性化につながる活動をしたいのだが」という悩みを聞いていたので、前述の狙いを踏まえ、職務発明規程を整備し運用することを提案しました。

職務発明規程を整備することで「法的リスクの軽減」、「企業文化の醸成」さらには「モチベーション向上」に資するということが、即決で規程整備の依頼を受けました。

そして、必要な協議・意見聴取にも出席させていただき、規程の整備完了後、効果的な運用支援という形で前述の観点4についてサポートを開始しました。

運用開始後すぐに、下記のような課題を解決するための「腰が悪い人でも使いやすいプロユースの清掃道具」が従業員から提案され、実際に開発・商品化に向けた動きがスタートしています。

ビルメンテナンス業⇒高齢のパートさんが多い⇒腰を痛めている方が多い⇒腰が痛くなる作業(低いところの物を掴むetc.)はやりにくい

この事例では、現場の方が(清掃という)サービス提供だけではなく、新商品・新サービス開発に関与できるという点、自分のアイデアなどが実際にビジネスに役立っているという点をダイレクトに感じることができ、組織活性化と企業の地力向上に大きく貢献したということで、社長から感謝の言葉をいただいております。

6 さいごに

簡単ではありますが、本稿では『社会保険労務士・弁理士のダブルライセンス シナジー領域としての「職務発明規程」』と題して、一般に馴染みの薄い知的財産の説明から、2つの無形資産の価値を引き上げていく道筋をご紹介させていただきました。

「職務発明規程の整備」という業務を通じて関与先のビジネスに貢献できる参考、一助となれば幸いです。

第43回

企業経営と人事施策の関係③ ～人事施策と組織改革～

中小企業診断士
渡部 信子 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。本コーナーは、中小企業診断士の取り組み（業務内容）について連載し、その理解を深め、以後の中小企業診断士との協業体制構築の参考としていただくものです。

1. 雇用・配置

(1) メンター制度

メンター制度を採用する企業が増えている。新入社員に対して「仕事や人間関係での相談に乗り、愚痴を聞き、提案をする」既存社員を、メンター（助言者）として割り当てるものである。新入社員の心は不安だらけである。既存社員にとっては当たり前の日常も、新入社員にとっては何をすることもストレスは大きい。そして新入社員は孤立しやすい状況に置かれるが、メンターは孤立しないよう、寄り添うことで早期離職を防ぐ役割を担う。

メンターは聴き上手で、多少の愚痴も受け止め、他者に秘密を洩らさない人格が求められる。指導担当者とは別の部署の人が対応した方が上手くいく場合が多い。

部署が複数あり、30人以上の社員がいる組織なら導入できる施策である。

(2) 3か月後の姿

入社から3か月後には、どのような仕事ができるようになってほしいかを明確にしておく。入社時にリストを渡しておくのもよい。入社から3か月間は試用期間であると定める企業も多く、その3か月で何ができるようになってほしいという企業側の要望はきちんと伝える。

採用面接の時に口頭で伝えていても、必ず再度伝えてほしい。「こんなはずじゃなかった」という齟齬を生まない工夫である。

(3) マニュアル

業務マニュアルを作る暇がないという企業は多いが、新入社員に「業務の全体像」「最適な業務の手順」「会社から求められる業務の品質」を口頭だけで教えようとすると、マニュアルを作成するより時間がかかる。また、教えきることができない。暇がない、忙しい企業ほど、マニュアル作成の必要がある。まして、ベテラン社員だけが正しく微妙なニュアンスを知っており、その社員が休んだり、退職したりという時に、企業の業務が停止してしまう状態は避けなければいけない。

事務的作業ではない職種においては、仕事の現場を長時間撮影することも、マニュアルの1つとなる。撮影したものを新入社員に見せ、質問を受けたり、見直して注意点を補足したりすれば、作業動画がマニュアルとして非常に役に立つ。

少数精鋭の企業では、ベテラン社員に新人の育成を任せることが多い。この時、経営陣や管理者は、ベテラン社員の時間的、精神的負担を考慮していないことがある。ベテラン社員は新入社員を抱え、そうでない時と同じパフォーマンスで働くのは不可能だ。これをしっかり頭に入れておかないと、教える側にも教えられる側にも、負担を強いることになってしまう。

2. 育成

(1) 能力開発 [OJTとOff-JT]

入社後、ある程度の時間で与えられた業務がこなせるようになって、企業は社員に対して節目ごとに能力開発の機会を作るべきと考える。OJTは、先輩社員が後輩に仕事をしながら業務を伝えていくことであり、短期間で低コスト、きめの細かい指導ができる。Off-JTは、企業の外の講師から新しい知識を体系的に取り入れることができるが、コストと時間がかかる。

厚労省の「能力開発についての企業調査」によると、企業が外部講師に支出した費用は、労働者1人当たり平均額で1.3万円（令和3年、前年度より0.1万円増加）である。また、これらの人材育成にかかる費用の中には「教育訓練給付金」を受けられるものも多い。

技術系の職種であれば資格取得や専門に関する研修も豊富であるが、中小機構が運営する「中小企業大学校」（全国9か所、WEB研修あり）では、総務やマネジメントに関する魅力的な研修が開催されている。対象者も、経営者から新任の管理者までそれぞれの立場に応じた受講が可能である。

日常業務に追われて時間が取れないという経営者や管理者も、自社内の「当たり前」がそうではないことに気づいたり、自社の「優れた面」に改めて気づいたりなど、社外から情報を得てアップデートしていくのは有意義である。

(2) 業務棚卸

社員に「忙しい」と言われると、新しい仕事ををお願いするのが申し訳ない気持ちになるという管理者も多いだろう。しかし、能力開発と同じように社員の業務棚卸は生産性の効率アップに効果的である。

人間は同じことを繰り返すのが得意である。逆を言えば、改革はなかなか進められないものである。ところが外部環境は急激に変化しているので、意識的に業務を改革していかねばならない。

そこで社員の業務を棚卸して、「改善の原則」に当てはめると、業務プロセスの改善に役立つ（図表1）。

■図表1：業務棚卸の一例

業務内容	分	日	週	月	年	年間（分）
掃除	10	1				1500
メールチェック	5	1				750
郵便物の仕分け	15	1				2250
請求書作成・発行	120			1		1440
消耗事務用品の注文	5		1			250
雇客台帳の整理	120				1	120

※「改善の原則」とは次のとおりである。

- ア 排除：なくせないか
- イ 結合：一緒にできないか
- ウ 交換：順序の変更
- エ 簡単：単純化できないか

経営・管理者層が社員にヒアリングしたり、記入させたりして業務を棚卸すると、必ず社員たちは「これから一体何が起こるのか」と戦々恐々とし始める。棚卸の際には、「社員の残業時間を〇%減らすため」「減った時間を顧客サービスの改善につなげるため」などの目的をしっかりと伝えることが大切である。

(3)モチベーションアップ

「宿題やりにさい」と言われると、今やろうと思っていたのに急にやりたくななくなるといのが、モチベーションの低下である。管理者は、モチベーションの下がる言葉を使わないことが必要である。ネットには「社員のやる気を下げる言葉」が掲載されているので、参考にしてほしい。

他者との比較は褒めてもけなしても嫌がられる。「俺は新入社員の時、Aさんとは違った」という台詞は控えるべきである。「Aさんが入社したばかりの時は〇〇だったけど、今まで努力してきたよね」と、他人との比較ではなく、その人の過去と現在を比較すべきである。

社員のモチベーションを上げようとして、闇雲に褒めるのも避けるべきだ。なぜならば「褒めて良いように使う気なのでは？」とあらぬ疑いをかけられてしまう。そして人を褒める時は、結果ではなく行動やプロセスを褒めるというのが、モチベーションアップの鉄則である。

(4)コミュニケーション【1on1】

日常業務の中でのコミュニケーションは最も大切であるが、少なくとも年に1回は、管理者と社員が1対1で話す場を作るべきである。なんとなく雑談することも大切なことだが、報酬の元となる現状と目標値の把握をしておく。前記「1. 雇用・配置」でも述べたが、社員は会社から何を求められているのかを知る必要があり、また管理者は会社が社員に求めていることを伝えなくてはならない。経営理念やビジョンは、社員の行動の判断基準の元となる。経営計画はビジョンの下にあり、数年ごとに変えていく。そして経営計画を細分化したものが、社員のそれぞれの計画や目標となるわけである。

1on1ミーティングは、図表2のような表を作成することから始める。一番下の欄だけ埋めて、社員との面談で目標数値を決める。現状と目標のギャップを埋める行動にはどんなものがあるのか、社員と管理者は相談して決めていく。この1枚のシートを作るか、作らないかで、目的意識を持って日常業務に当たるかどうかが決まる。

■図表2：1on1ミーティング用シートの一例

2024年2月の目標	・来店客数23人/1日
↑	
ギャップを埋める行動	・季節メニューの開発 ・店頭表示方法の改善
↑	
2023年2月の現状	・来店客数21人/1日

3. 評価・報酬

(1)評価基準の透明性と連動する報酬

評価基準や評価項目は、社員全員に伝える必要がある。会社が自分をどのように評価しているのかわからなければ、不満と離職率が高まる。評価基準がわかれば、社員はどう行動すれば会社に貢献できるのかわかる。また、経営計画が変われば、評価項目も変わらなくてはならない。評価基準を変える、またはこれから作成する場合には「職業能力評価基準」と検索すると、厚労省のホームページから業種別にキャリアマップ、能力評価シート、活用マニュアルがダウンロードできるようになっている。Excelのシートになっているので、各企業に合わせた改編が可能である。

評価基準を成果給に反映すれば、能力のある社員の意欲が上がる。また、定期昇給制度があると離職率を下げられる。近年は、定期昇給に停止年齢を設けたり、定期昇給そのものを廃止したりするなどの動きがみられる。管理職の数を減らし、職能給を抑えている企業もある。

(2)セクショナリズム

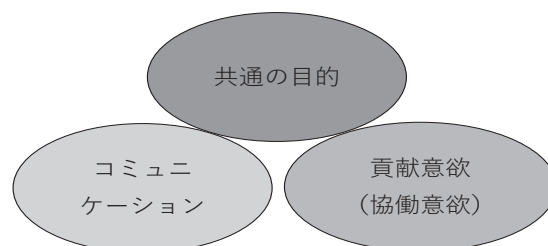
組織が大きくなると階層化が進む。事業部ごとに分けたり、機能別（総務部・製造部・営業部）に分けたりすることになる。ところが階層化によって組織が硬直し、部門間でセクショナリズムが発生しやすい。セクショナリズムとは、自分の部門だけの利益を求める行動が増え、会社全体の利益を疎かにしてしまうことである。

これを防ぐには、人事異動や目的のあるプロジェクトチームの立ち上げ、フラット型組織への移行などの施策がある。

4. 終わりに

アメリカの経営学者であるバーナードは「組織の成立条件」として、共通の目的・コミュニケーション・貢献意欲をあげている（図表3）。

■図表3：組織の成立条件



組織の力は企業の魅力となり、企業価値を高めるのに役立つ。日々、組織力向上に尽力する経営者の皆様には頭が下がる。読者の社労士諸氏も、本稿を何かしらのヒントとして、企業支援を行っていただければ幸いである。

※本稿は、2023年2月「あきた経済」[一社]秋田経済研究所 刊]に掲載された原稿を改編のうえ、掲載しています

(つづく)

コンパスakita

中小企業診断士 渡部 信子

1965年生まれ 中小企業診断士

秋田県よろず支援拠点 コーディネーター

秋田県事業承継・引継ぎ支援センター 親族内承継専門家

秋田商工会議所経営安定特別相談 商工調停士

秋田県農業政策課 プロ農業経営体育成支援事業 経営顧問 ほか

**障害者グループホーム・
生活介護の複合型福祉施設**

困っている方を助けたい ケアリンクシステムが取り持つ福祉建築



車いす利用者に配慮した
スロープを設置。



さわやかな色合いで設えた
生活介護棟の機能訓練室。



介助しやすく、ゆったりと入れる浴室。
手すりは視認性の高い色で設置。

【グループホームふわふわ鹿沼A棟・B棟】【生活介護 リル鹿沼】
所在地：栃木県鹿沼市
類型：日中サービス支援型グループホーム・生活介護事業所
敷地面積：1965.62㎡（約595坪）
延床面積：A棟 467.9㎡（約141坪）
延床面積：B棟 467.9㎡（約141坪）
延床面積：生活介護棟 129.32㎡（約141坪）

グループホーム
40室
短期入所
4室

豊かな自然に恵まれ、いちごや鹿沼土の産地としても有名な栃木県鹿沼市。この地で不動産や登記測量関係の事業を手がけながら、市議会議員としてもご活躍の鈴木さまは、市の中心部に障がいをお持ちの方が安心して暮らせる場所がないことを気にかけておられました。

長期一括借り上げの安心感が 開設の決断を後押し

そうしたところパナソニック ホームズの提案を受け、障がい福祉サービスを運営する事業者と土地オーナーをつなぐ、サブリースである『ケアリンクシステム』を活用し、障がい者向けの複合福祉施設を開設されました。

「これまで賃貸管理の煩わしさを

痛感してきました。そこから解放される『一括借り上げ』の安心感はとても魅力的です。運営事業者さんが、しっかりと入居者さん、利用者さんのお世話をしていただけるので、私は本業に専念できます。私にとって、管理手数料の負担を感じることはありません」と鈴木さまは絶賛します。

重い障がいがあっても 自分らしく生活できる住まいを

今回、開設したのは、障がい者向け（日中サービス支援型）の「グループホームふわふわ鹿沼」2棟と、「生活介護 リル鹿沼」1棟の合計3棟です。

日中サービス支援型のグループホームは、重度障がいのある方を主な対象としており、短期入所にも対応しています。建物にはエレベーター

を設置し、介助が行いやすいリフト付きの浴室や車いすでもつかいやすい洗面・トイレとなっており、入居される方の快適さに配慮されています。

生活介護は自立促進・生活改善・身体機能の維持向上を目的に、さまざまなサービスを提供する通所施設です。

「実績豊富なのであって、さすがに良くできていると思います。障がいをお持ちだと、外に出るだけでも一苦労というケースも多いでしょうから、ここで自分らしく快適に生活いただければ嬉しいです」と鈴木さまは想いを込めておられます。



オーナーの鈴木さま

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。



パナソニック ホームズ株式会社 法人営業部
〒163-0929 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス29階
担当／大和田 E-mail: oowada.hiroaki@panasonic-homes.com

0120-874-548

●営業時間 午前10:00～午後5:00
●定休日 毎週土・祝日

幹事社会保険労務士の皆さまへ

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

土地オーナーさまと
運営事業者さまをつなぐ

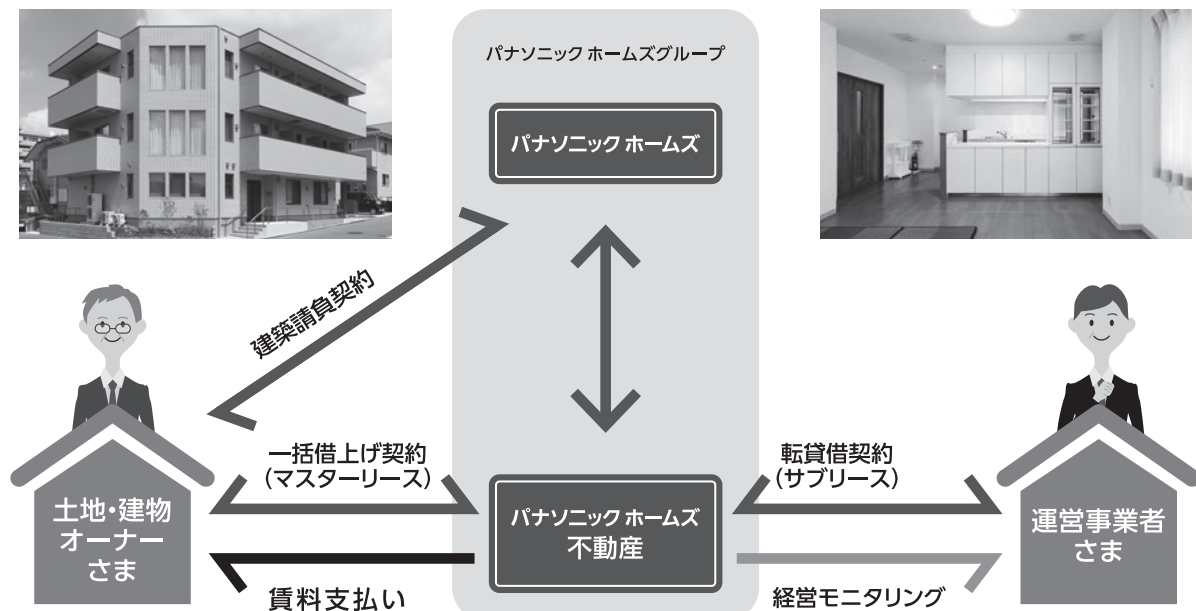
ケアリンクシステム

事業者さまとオーナーさまをつなぐ、事業推進と土地活用のソリューション。

当社で新築いただいた建物をパナソニック ホームズ不動産が最長30年間一括借上げし（マスターリース）、オーナーさまに代わって貸主となり運営事業者さまに転貸します（サブリース）。

オーナーさまの土地活用と運営事業者さまの事業展開・拡大をサポートします。

▼「ケアリンクシステム」の仕組み



こんな土地・建物オーナーさまにおすすめします

- 需要が高まる介護・福祉への賃貸事業で土地を有効活用したい。
- 安心できる運営事業者に任せて手間なく経営したい。
- 地域社会に介護・福祉による土地活用で貢献したい。

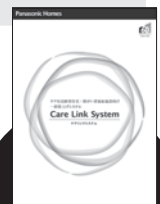
医療・福祉 事業者さまのメリット

- 自社で土地・建物を用意して事業を開始するよりも、初期投資を抑えてスピーディに事業展開を進められます。
- 事業者さまのサービス計画に合わせて、さまざまなプランをご提案します。

※建物の一括借上げには、一定の審査が必要となり、地域や条件などによってご利用いただけない場合があります。

※定期的に賃料の見直しを行います。あわせて、周辺市場の変化など借地借家法第32条の規定により、賃料は減額となる場合があります。

※一括借上げ契約の期間中においても解約となる場合があります。また、借地借家法第38条に定める定期借家契約として締結されるため、期間の満了をもって契約は終了いたします。



ケア付高齢者住宅・障がい者福祉施設向け一括借上げシステムリーフレットをお届けします。お気軽にお申し付けください。

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

パナソニック ホームズ 検索



パナソニック ホームズ 土地活用サイト

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！

homes.panasonic.com/tochikatsuyou





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
49
回

山内溥(任天堂株式会社・元取締役社長)が残した言葉から何を学ぶ…

【経歴】

やまうちひろし(1927～2013)。京都府生まれ。早稲田大学中退。1949年、合名会社山内任天堂(現任天堂株式会社。本稿では「任天堂」)入社、取締役社長就任。2005年、相談役就任。

【参考文献】(*)「京都経済再生 第7部 京都企業を解く 任天堂社長 山内溥氏(京都新聞 朝刊(1999年5月22日付))」(京都新聞社、1999年5月)
(**)「任天堂商法の秘密 いかにして“子ども心”を掴んだか」(高橋健二、祥伝社、1986年6月)
「ゲーム・オーバー 任天堂帝国を築いた男たち」(デヴィッド・シェフ(著)、篠原慎(訳)、角川書店、1993年7月)

『『みんなのやることはやらない』『だれも考えていないことをやろう』という路線を一貫して提唱してきた』(*)

出所:「京都経済再生 第7部 京都企業を解く 任天堂社長 山内溥氏(京都新聞 朝刊(1999年5月22日付))」(京都新聞)

冒頭の言葉は、

「他社にない独創的なアイデアが会社を強くする」

ということを表しています。

任天堂は当初、花札やトランプを扱う小さな会社でしたが、山内氏が取締役社長に就任してから数年が過ぎた頃には、トランプの売れ行きにかげりが見え始めました。

このため、山内氏はトランプに代わるさまざまな商品の開発に取り組み、1973年にレーザー光線銃を使ったレーザークレー射撃システム事業を始めました。レーザークレー射撃は人気を集めましたが、後に第一次オイルショックの影響を受け、次第に客足が遠のいていきました。

こうした中、山内氏は、技術革新が進んでいた半導体とマイクロプロセッサに注目しました。半導体とマイクロプロセッサは、既に娯楽製品に利用できるほど低価格化が進んでいました。山内氏はこの点に大きな関心を持って新商品の開発に取り組み、1977年には家庭用テレビゲーム機「テレビゲ

ーム15」「テレビゲーム6」を発売しました。

その後も、「今後の娯楽機器にはオーディオ・ビジュアル(音と映像)が不可欠となる」と考えて、エレクトロニクス(電子技術)に関する研究・開発を進め、1980年には携帯型ゲーム機「ゲーム&ウオッチ」を発売しました。ゲーム&ウオッチは、発売されるやいなや大ヒットとなりました。

山内氏はゲーム&ウオッチで得た利益を元にさらに研究・開発を進め、1983年には家庭用テレビゲーム機「ファミリーコンピュータ」を発売しました。ファミリーコンピュータは、家庭でさまざまなゲームを楽しむことができる点が大きな人気を呼び、爆発的な大ヒット商品となりました。これらの商品の歴史的な大ヒットにより、任天堂は世界的な娯楽機器の製造・販売企業としての地位を築き上げました。

トランプに代わる商品を模索していた当時、山内氏は事務機器・育児器具・健康器具など、さまざまな分野への進出を図りました。こうした新規事業は、結果的には成功を収めることはできなかったものの、山内氏は次のように述べています。

「企業は、アドベンチャー精神を持って常に事業を開拓していかなければいけない。企業が開拓精神を失ったらそれで終わりだ」(**)

山内氏は、さまざまな失敗を経験する中で、エレクトロニクスの将来性を感じ取りました。そして、これからの娯楽にはオーディオ・ビジュアルが不可欠となると考え、レーザークレー射撃システムを開発しました。前述の通り、レーザークレー射撃システムも事業としては成功しなかったものの、この過程で技術を蓄積し、それらの技術が後のゲーム&ウオッチやファミリーコンピュータの開発につながったのです。

ほかの誰も手がけないことをする際には、大きなリスクを伴います。しかし、誰も手がけないことだからこそ、成功すれば誰も手にしたことのない大きな成果を得られる可能性があります。企業としてのフロンティアスピリット(開拓精神)を常に持ち続けることこそが、新たな分野での成功のカギとなるのです。

【本文脚注】本稿は、注記の各種参考文献などを参考に作成しています。本稿で記載している内容は作成および更新時点で明らかになっている情報を基にしており、将来にわたって内容の不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。

制作・提供: 株式会社 日本情報マート

【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



顧問報酬の請求明細は「インボイス制度」に対応！

- 貴事務所のパソコンで「インボイス対応 顧問報酬請求明細」を作成・交付可能
- 貴事務所発行の当インボイスで、顧問先さまは『仕入税額控除』が可能
- 「電子帳簿保存法」にも対応
- 「消費税・源泉所得税の自動加算機能」により手間が省け、誤入力も未然防止

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



《フリーコール》(平日 9:00～17:00)

0120-700-676

営 2151 (2022/09)



人事部のための副業・兼業管理の 実践ノウハウ

編：労務行政研究所

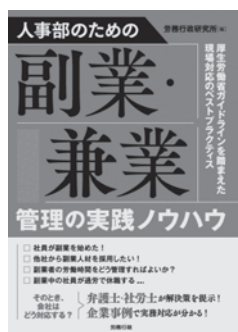
執筆：小林祐児、今泉叔徳、田村裕一郎、井上紗和子

価格：3,300円(消費税込)

出版：株式会社 労務行政

「社員が副業を始めた！」「他社から副業人材を採用したい！」「副業者の労働時間をどう管理すればよいか？」
「副業中の社員が過労で休職する」…キャリア観の変容、働き方改革によるガイドライン整備、コロナ禍によるテレワーク普及等を背景に副業・兼業者が急増している今、会社はどのように対応するのが適切なのでしょうか。

本書では、厚生労働省ガイドラインを踏まえ、現場における実務対応について、先進2社事例を含めて詳しく解説していきます。また近年の副業に対する動向と、会社が行うべき対応を弁護士と社労士が詳細に解決策を提示します。



職場トラブル解決のヒント！

著：向井蘭、岸田鑑彦

価格：2,420円(消費税込)

出版：労働調査会

職場で発生する解雇時の揉め事からパワハラ問題、社員によるSNSでの炎上問題まで、どここの会社でも起こり得るあらゆる労務トラブルについて、裁判例や過去の相談内容を元にケーススタディ形式で解決策を指南している。

成績不良の問題社員を解雇できる？
勤務態度不良社員を処分できる？
配転命令拒否する社員の対応どうする？
厳しい指導はパワハラか否か？その1
厳しい指導はパワハラか否か？その2
不正を行ったとみられる従業員の解雇は可能か？
セクハラ被害の相談を受けたら？
休職期間満了時までには復職無理なら自然退職扱い？
退職勧奨のつもりが、いつの間にか解雇に？
就業規則への記載ミスのリスクは会社が負う？



労働実務事例研究 2023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」(2022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222問を、労働基準、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金、安全衛生、派遣、育児介護休業法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。日常的に起こるトラブルや疑問解決にご活用ください。

◆本書の内容◆

歩合給の割賃どうなる？
単身赴任の災害補償は？
20時間未満も被保険者か？
転職後の傷病手当金は？
65歳から年金どう変わる
事務所の衛生どう管理？
派遣労働者の特定は可能？
育児休業中でも協定あれば就業可能？
採用時のチェックSNS調査に同意必要か？



すぐに使える！はじめて上司の対応ツール

著：山田真由子

価格：2,750円(消費税込)

出版：税務経理協会

部下をはじめて持ったときにぜひ読んでいただきたい本です。
第1章では、はじめて部下を持つときの心構え、第2章では、部下と上手くいかないときの思い違い、第3章では、ご自身のセルフケアや感情のコントロール、第4章では、部下の健康、仕事、家族の状況などあらゆる側面を理解するための情報収集のポイント、第5章では、法律や社内の就業規則、評価制度など組織に必要なルールを知り、部下に対してどのような支援ができるのかについて解説しています。第6章では、職場で起こりうる多くの事例とポイント、第7章では、労働法規や制度、第8章では、部下が個人で抱えている課題の相談にのるときの問題について掲載されています。部下のマネジメントについてすぐに役立つ実践的な1冊です。ぜひ、手に取ってみて下さい。



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)

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！



普通に入れ替えたな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

公式キャラクター（兼広報担当）

ダン・チューキチから 中企団事業のご報告

- CHUKIDAN PROJECT REPORT -



REPORT 1：幹事社労士6000名突破記念キャンペーン

幹事社労士が6000名を突破したことを記念するとともに、日頃のご愛顧に感謝して、この度記念キャンペーンを実施します。皆さまぜひご活用ください！

■幹事社労士高度化事業 抽選で3名様3ヶ月無料キャンペーン 2023年11月15日午前10時申込分まで

多数の先生方にご愛顧いただいております「幹事社労士高度化事業」のサービスコンテンツをお試し利用できる抽選形式のキャンペーンを実施いたします。

「事務所PRの高度化」「情報収集の高度化」「情報発信の高度化」にお使いいただけるコンテンツ群をお試しできる機会、ぜひお申し込みください。

※キャンペーンには、右記QRコードからお申し込みください。

※キャンペーンの概要は同封のチラシをご参照ください。

キャンペーン
お申し込みページ



■幹事紹介制度キャンペーン 延長しました！ 2023年11月末日幹事社労士登録分まで

「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、6,000円分ご贈呈に増額**いたします。

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、ぜひとも中企団をご紹介しますよう、お願いいたします。

※「幹事紹介制度」のチラシを同封しておりますので、ぜひご活用ください

※本制度は、幹事社労士お申込み時に、ご紹介くださった先生の氏名をご入力いただければ、制度適用としております。現在、中企団Facebookのトップに幹事社労士制度のご案内を固定掲載していますので、そのページをシェアして幹事社労士制度をご案内いただければ幸いです。

中企団FBページ



REPORT 2：～「スマキテ」「リーコネ」のお問い合わせが増えております～ 販売協力提携記念キャンペーン延長のご案内

新日本法規出版株式会社との業務提携によりご案内を開始した、クラウド型規程作成・管理サービス『スマート規程管理 by LAWGUE』、膨大な実務解説事例や法令、判例、各種書式・雛形等を収録した『LEGAL CONNECTION』についてお問合せが増加しています。DX化が推進されている昨今、規程作成業務の効率化・高度化や、情報収集手法のグレードアップが求められています。

そこで、本サービスをお得に導入いただける販売協力提携記念キャンペーンについて、9月末までとしていたお申し込み期限を、12月28日までに延長いたします。

ぜひこの機会に、導入をご検討いただければ幸いです。

※商品やキャンペーンの概要などは、同封のチラシをご参照ください。



REPORT 3：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、大変お得な保険料で、ご加入いただくことが可能です。

- ・補償範囲が明確なので安心！
- ・社労士賠償責任保険に加えて、事務組合担保特約も業界最安水準の保険料となっているため、ご自身で事務組合をお持ちの先生は更にお得！
- ・サイバー保険などオプションも充実！

保険料を抑えたい方、より手厚い補償をご希望の先生はぜひご検討ください！

※詳細は同梱のチラシをご参照ください。

■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

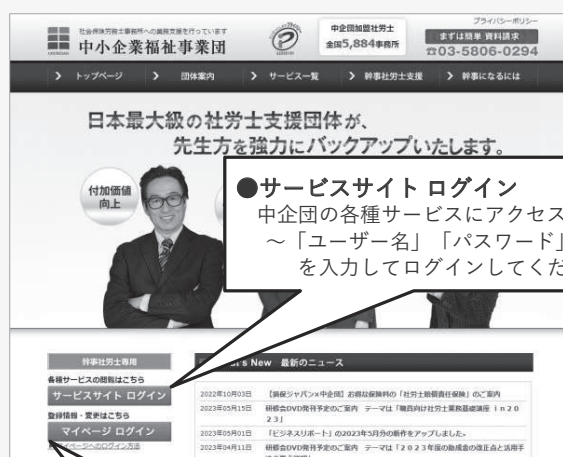


お役立ちツールが満載！

幹事社労士専用ページへのログインについて

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

中企団 社労士 🔍 検索



●サービスサイト ログイン
中企団の各種サービスにアクセスできます
～「ユーザー名」「パスワード」
を入力してログインしてください

●マイページ ログイン
登録情報の確認や変更ができます
～登録のメールアドレスでログイン
してください

サービスサイト

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
無料定期研究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
ご利用の予備や費用の説明がご覧いただけます。また、申込書や回答書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「マイナンバー取得実務様式」が幹事社労士特別価格で購入できます。
- ▶ ビジネスレポートダウンロード【一部】
毎月更新される経営レポート、業界レ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できます。(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
産業医紹介、メンタルヘルスサービス等、提携先サービスの利用方法や手数料がご覧になります。
- ▶ 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。

使ってみてね！

サービスサイトでは、様々なコンテンツをご用意しています！
・らくらく助成金診断 / CUBIC資料 / ビジネスレポート
・労働新聞トピックス閲覧
・提携先資料 (パナソニックホームズ、Dr.健康経営、さんぎょうい等)



※ログイン方法が分からない方は中企団宛にお問い合わせください。

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

Shalom

社会保険・労働保険の煩雑な申請手続き
を大幅に効率化します。
高セキュリティのクラウドサーバーを
採用したクラウドサービスです。



勤怠管理 給与計算 給与明細配信 業務受付
就業規則 従業員台帳 スケジュール管理

ネットde顧問

業務効率を格段に上げて 顧問先DXを支援
社労士事務所が企業へ提供するクラウドサービス
労務管理の 業務効率アップ をお手伝い

従業員による入社手続き 退職
氏名変更 高齢・育休・介護

Direct HR

社員が会社に
スマホでらくらく申請

年末調整

eNEN

入力をしない・させない
だから迷わない
年末調整データ収集を実現!

ファイル共有 動画配布
公文書 入社関連資料

ShalomPost

社労士事務所と
顧問先担当者をつなぐ
クラウドストレージサービス

マイナンバー対策

MYNABOX

『マイナンバー対策』は
お済みですか?

公文書 離職票 労災通知書

CP Cloud Pocket

社員への重要な文書は
クラウドポケットで渡す!

人材教育 人事評価 配置・異動

GooooON

社労夢との連携で
本人、組織、会社がグッと成長する
人材育成システム

※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。

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