

——— 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

2024.10 vol.156

NETWORK INFORMATION CHUKIDAN

〉社労士の新しい役割：デジタル変革をナビゲート

社会保険労務士法人FORROU 代表社員

株式会社セルズ 代表取締役社長 加藤 雅也 氏

〉「ジョブ型雇用」は日本社会にマッチするか？～日本の人事の未来を考える～

社会保険労務士法人ワークデザイン 菱輪 寿宏 氏

〉フリーランス保護の要請に備えた法務の必要性～フリーランス新法の制定経緯と概要(続き)～

骨董通り法律事務所 弁護士 出井 甫 氏

〉新連載 イラストでサクッとわかる 社労士のための原価計算入門

税理士・中小企業診断士 稲垣 啓 氏

〉これから始める中小M&A支援～中小M&A支援のコツを押さえよう～

弁護士 皿谷 将 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ー顧問先を増やそう!ー

〉“名もなき仕事”に光を当てようーパートさんの“やる気”が職場活性化の源泉ー

〉法令改正最前線

〉しょうがい et cetera 障害者雇用をやわらかく考える

〉編集長の「気ままに労働雑感」

〉アンコンシャス・バイアスから組織を考える 社労士が人の心理を知ることの意味

〉活躍する隣接士業～中小企業診断士

〉改めて考える「高齢化の何が悪いの？」

〉CHUKIDAN Books Information

〉ダン・チューキチから中企団事業のご報告

幹事社労士6,400名のネットワーク



CHUKIDAN

社労士の新しい役割：デジタル変革をナビゲート

社会保険労務士法人FORROU 代表社員
株式会社セルズ 代表取締役社長
加藤 雅也 氏



1979年愛知県小牧市生まれ。
高校卒業後、イタリア料理店での修行等を経て、1999年に家業である加藤労務管理事務所（現：社会保険労務士法人FORROU）／株式会社セルズに入社。
社労士事務所業務と並行して、業務ソフト開発やHP制作等に従事。
2005年に社会保険労務士資格を取得。
自身も従事する「社労士の仕事を」おもしろく」を掲げて活動中。2015年より現職。
創業以来掲げている「かゆいところに手が届く、あなたのためのソフトを」をテーマに、ソフト開発の陣頭指揮を執っている。」

現代社会において企業が競争力を向上させるには、デジタル変革（DX）の波に乗ることが不可欠です。本稿では、人事労務分野のDXに関する3つのトピックを紹介し、企業や行政、社労士業界のDXを阻む課題や今後の展望を探ります。

書による催告)を予測することができます。かつてはベテラン職員の経験に依存していた税務調査対象の選定をAIが担い、選定にかかるマンパワーの削減や徴税事務の精度向上・効率化に貢献しているのです。

1. 人事労務分野でのAI活用に向けて

AI導入によって進化した税務調査

国税庁は税務行政においてデジタル技術を積極的に活用しています。なかでも課税・徴収事務でのAI技術の成果はめざましく、2022事務年度の法人税等の追徴税額は3,225億円(前年度比39.8%増)に達し、近年の最高値を記録したことが報告されています。

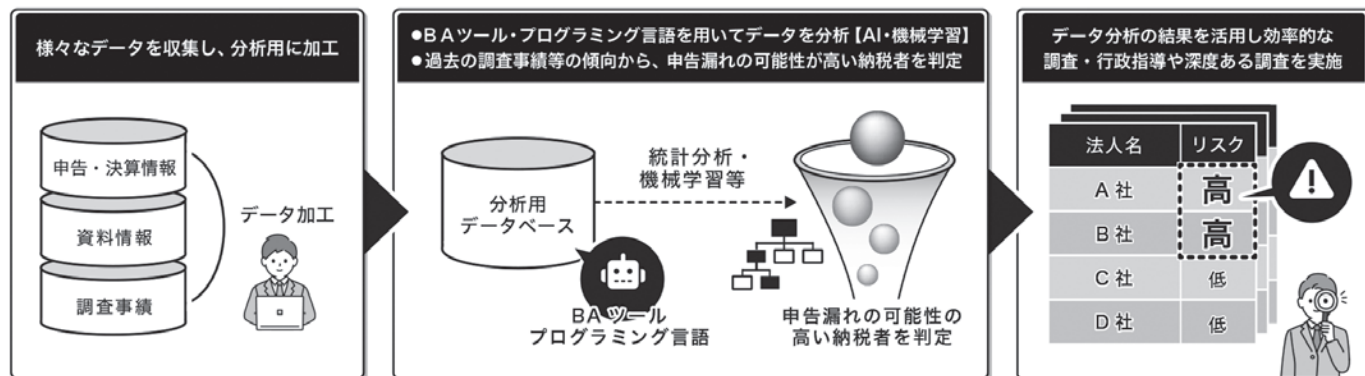
国税庁が開発したAIは、過去の税務調査の実績データを学習して申告漏れの可能性が高い法人を判定し、調査対象ごとに最も接触できる可能性の高い方法(電話・臨場・文

人事労務分野でのAI活用を阻む壁

では、人事労務分野でAIが活用できる可能性はあるでしょうか。たとえば年金事務所による社会保険未加入事務所への指導や、労働基準監督署による不適切な残業代支払の監視について、国税庁のように対象事業所をAI選定できれば効率化が図れそうですが、実現には「データの標準化」という壁が立ちはだかります。

AIの一部である機械学習とは、コンピュータが膨大なデータを解析する中で規則性を見つけ出し、その結果から判断や予測を行うことをいいます。そのため、コンピュータに与えるデータは学習しやすい整理された状態であることが不可欠です。国税庁の税務調査の例では、「申告・決算情報」、

●AI・データ分析を用いた行政調査対象選定のイメージ図



※BA(Business Analytics)ツール…蓄積された大量データから統計分析・機械学習等の高度な分析手法を用いて、法則性を発見し、将来の予測を行うツール

※「税務行政のデジタル・トランスフォーメーションー税務行政の将来像2023ー」(国税庁) (<https://www.nta.go.jp/about/introduction/torikumi/digitaltransformation2023/pdf/syouraizo2023.pdf>) を元に株式会社セルズが作成



「資料情報」、「過去の調査実績」等のデータを収集し、AI分析用に加工したことが公表されています。

しかしながら、年金事務所が保持するのは標準報酬等級データ、労働基準監督署が保持するのは労働保険年度更新の申告書データであり、労務管理で最も重要な法定三帳簿データは有していないため、AIを使って調査対象を絞り込むにはデータ不足です。さらに、法定三帳簿のデータがあったとしても、いまのままではAIに学習させることができません。なぜなら、企業が利用するHRシステムによって出社日数や所定労働日数といった項目の名称が異なり、所定労働日数が有給休暇を含む日数か否か等のルールも統一されていないなど、データ構造が標準化されていないからです。

データ標準化への道

この状況を打破するためには、社会保険労務士会連合会、厚生労働省、HR系ベンダーの三者が協力し、法定三帳簿のデータ構造標準化を進めなければなりません。標準化が実現すれば、HRシステムからAIが学習しやすいデータを容易に取得できるため、人事労務分野でのAI活用が進み、行政調査のみならず社労士・企業の業務プロセス効率化にも貢献するはず です。

さらに、育児・介護休業取得者、ダブルワーカーといった従業員の属性や働き方に関する項目を法定三帳簿に追加できれば、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」や「毎月勤労統計調査」の結果が、働き方が多様化する現代により対応したものになるのではないのでしょうか。これらの統計を社労士と企業が活用すれば、従業員個々の働き方に応じた賃金設計や人事制度の策定といった人的資本経営にも取り組みやすくなります。

法定三帳簿データの標準化には労力を要しますが、人事労務分野のDXにおいて超えるべき壁であることは間違いないでしょう。

2. 労働時間管理とDX

労働時間は原則1分単位で計算

勤怠管理アプリを用いた労働時間のデジタル集計は一般化しましたが、アプリの機能を原因に、時間外手当をめぐる労使間トラブルが発生しています。

本年4月の衆院厚生労働委員会で、日本共産党の宮本徹議員は、企業が勤怠管理アプリを悪用して始業前や終業後の30分未満の労働時間を切り捨て、本来支払うべき残業代を不払いにしている事例を紹介しました。

「宮本氏は、労働時間は1分単位で管理するのが原則で、何分以下ならと切り捨てるのは違法行為だと指摘し、アプリで時間を丸めて残業代を払わないのは許されないと徹底するよう要求。武見敬三厚労相は「日ごとに60分に満たない部分を常に切り捨てるといった運用は認められない」「アプリ開発者に注意を促すことも含めて、引き続き必要な対応を徹底していきたい」と答えました。」

「アプリ不払い残業違法 衆院委で宮本徹氏」。しんぶん赤旗。2024-04-05, https://www.jcp.or.jp/akahata/aik24/2024-04-05/2024040504_03_0.html, (参照2024-07-31)。

この答弁を受け厚生労働省労働基準局は、人事労務のICT化推進を目的にHR系ベンダー約70社で構成される「一般社団法人人事労務システム協議会」に対し、アプリを用いた不適切な労働時間管理がなされないよう以下の通り要請しました。

(1)端数処理の設定・機能について
勤怠管理システムの開発や改修等に当たっては、当該システムを導入している事業場において、労基法や労働時間適正把握ガイドラインに反する取扱いが行われないよう、日ごとの労働時間や始業・終業時刻などの打刻時間について一律に端数の切り捨てのみを行うなど、常に労働者の不利となる設定・機能に制限を付すことや、当該設定・機能を廃止することなどについて、御配慮いただくようお願いいたします。

(2)勤怠管理システムを導入している事業場への周知
既存の勤怠管理システムに、日ごとの労働時間や始業・終業時刻などの打刻時間について一律に端数の切り捨てのみを行うなど、常に労働者の不利となる設定・機能が搭載されている場合には、当該システムを導入している事業場に対し、端数処理の設定・機能の運用方法によっては、労基法や労働時間適正把握ガイドラインに反するおそれがあることについて、改めて注意喚起を徹底していただくようお願いいたします。

「勤怠管理システムによる労働時間や始業・終業時刻などの不適正な端数処理の防止について(要請)」
2024年6月11日 基監発0611第2号 厚生労働省労働基準局監督課長通達

勤怠管理アプリにおける労働時間管理の課題

答弁のとおり労働時間は1分単位で正確に記録され、その時間に応じた時間外手当の支払いがなされるべきですが、タイムカードやシステムで打刻された労働時間と、実際の労働時間には差異が生じることがあります。

たとえば、ある従業員が業務終了時点からタイムカード打刻までの間に雑談をしている場合、勤怠管理アプリ上はこの時間も労働時間としてカウントされます。東京都の最低賃金(時給1,163円)で計算すると、人件費は1分あたり約20円になります。もし業務終了後の雑談が毎日10分間行われると、その金額は1日で約200円、1月で約4,000円、年間で約48,000円にもなりますから、企業にとって大きな負担になることは間違いありません。

このように、アプリの機能改善のみでは正確な労働時間の把握は困難であるため、利用者である企業・従業員は労働時間管理について十分理解し、日々の勤怠入力をルールに従って行うことが重要です。

社労士による指導の重要性

顧問先の適正な労働時間管理のために、社労士の果たすべき役割とはなんのでしょうか。

まず1つめは、顧問先が法令に適合した勤怠管理アプリを採用するよう指導することです。多種多様な勤怠管理アプリが存在する中で、企業が自社に最適なアプリを選ぶこ



と、ましてや法令を遵守したアプリかどうかを判断することは困難です。社労士は労務管理の専門家として、また顧問先のニーズを熟知するパートナーとして、アプリ選定に関与すべきでしょう。

2つめは、顧問先が労働時間の記録・管理を適切に行えるよう指導することです。従業員が日々の勤怠入力を適正に行えるよう勤怠入力ルールの整備に関与し、ルールに基づいた労働時間管理が持続的に行われるよう支援すべきです。

3. 新たなツールが生み出す社労士事務所の業務改革

オンライン事業所年金情報サービスで効率化される社労士業務

「社会保険料の金額が納入告知書と合わない」という顧問先からの問い合わせは、その原因解明に多くの時間と労力を要します。この負担をDXで軽減し、その時間を顧問先へのサービスに充てることができれば、社労士・顧問先双方にとって非常に有益です。

現在、社会保険料の納付額は、毎月事業主へ送付される社会保険料(厚生年金保険料、船員保険料、健康保険料、子ども・子育て拠出金等)の納入告知書で確認します。また、e-Gov電子申請のマイページを通じて、企業が毎月15日頃に社会保険料額情報の電子データを受け取ることができる「オンライン事業所年金情報サービス」が昨年開始したものの、gBizIDの作成が必要であるため多くの企業には利用されていません。

しかしながら、この現状に改善の兆しが見えています。2025年1月から「オンライン事業所年金情報サービス」の利用者に、社会保険事務を受託している社労士が含まれる予定です。社労士事務所は、社労士の電子証明書を使用して顧問先の被保険者データを確認できる見込みであり、将来的には、顧問先の社会保険料や社会保険料の増減内訳書を即座に確認できるようになるかもしれません。この新たなツールを活用すれば、従来多くの労力を費やしていた問い合わせ対応がスムーズになり、顧問先の満足度も向上するはずです。

4. まとめ

人事労務分野のDXは、解決すべき課題が多いですが、社労士・企業・行政の業務効率化と高度化を実現する手段であることは間違いありません。

労務管理の専門家である社労士には、顧問先のDXをナビゲートするキーパーソンとして以下のような役割が期待されると私は考えます。

1. コンプライアンスの強化

働き方が多様化する中で、複雑な労働法規に準拠した就業規則の整備や労働時間管理を行うのは顧問先にとって容易ではありません。労働法規や社会保険の複雑な要件を熟知している社労士が適正なデジタルツールの選定・活用をサポートすることで、顧問先のコンプライアンスリスク低減を実現するでしょう。

2. 効率的な業務プロセスの構築

電子申請システム、クラウドベースの勤怠管理システム、給与計算システムなどにより業務プロセスは効率化していますが、最適なシステムは企業によって異なります。社労士は顧問先を熟知したパートナーとして、最適なシステムの選定と実務上の運用をアドバイスするべきでしょう。

3. データの整合性と透明性を保つための教育とアドバイス

先に挙げた労働時間管理システムのように、システムは導入して終わりではなく、継続的に適正に運用されていくことが不可欠です。社労士が顧問先・従業員に対してデジタルツールの適切な利用方法や労働法規について教育することで、健全な企業運営の一助となるでしょう。

(おわり)

※本稿は2024年9月2日時点の情報をもとに執筆しております。

出典：

国税庁ホームページ「令和4事務年度法人税等の調査実績の概要」
(https://www.nta.go.jp/information/release/kokuzeicho/2023/hojin_chosa/pdf/01.pdf), (参照2024-07-31)。

国税庁ホームページ「税務行政のデジタル・トランスフォーメーション-税務行政の将来像2023-」
(<https://www.nta.go.jp/about/introduction/torikumi/digitaltransformation2023/pdf/syuraizo2023.pdf>), (参照2024-07-31)。

日本年金機構「オンライン事業所年金情報サービス(事業主の方)」
(https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/online_jigyousho/online_jigyousho.html), (参照2024-07-31)。

日本年金機構「被保険者データのCDによる提供は終了するため、被保険者データの受け取りは、オンライン事業所年金情報サービスをご利用ください」
(<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2024/202404/0423.html>), (参照2024-07-31)。

参加
無料

社労士業務のDX・効率化を実現しませんか？/ セルズ ソフト 個別導入相談会

こんなお悩みありませんか？

クラウドとオンプレミス、
うちはどちらが向いてるのかな…

どの業務ソフトを選べば
いいのかわからない…

実際にソフトを
見てから導入したい！



個別導入相談会にご参加ください

あなたのお悩みにぴったりの
ソフトウェア活用方法をご提案します。
ぜひお気軽にご相談ください！



事務所職員さんとの
ご参加も歓迎



相談会は随時開催中！
くわしくはホームページへ ▶▶

ご参加が難しい場合は別日程でオンライン相談も承ります！



ソフトの一例

クラウド環境で労務手続き・給与計算を
おこないたい事務所にオススメ！

FORROU

労務管理を“簡単・シンプル”に

【特徴】

- ◆従業員1人あたり45円(税別)から利用OK
- ◆届出・給与計算まで一気通貫で対応
- ◆WEB明細の追加費用一切なし
- ◆50日間の無料お試しあり



社労士の仕事を、おもしろく

CELLS

セルズ

✉ info@cells.co.jp

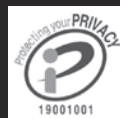
お問い合わせ



JQA-IM1572
株式会社セルズ 本社



JQA-IC0024
株式会社セルズ 本社



「ジョブ型雇用」は日本社会にマッチするか？

～日本の人事の未来を考える～

社会保険労務士法人ワークデザイン

代表社員 袁輪 寿宏（みのわ としひろ）氏

1974年富山県富山市生まれ（今年で50歳）。1997年4月より県内の自動車部品メーカーの営業担当として約7年間勤務。その後、人事コンサルティング会社に転職、2年間の勤務後に2006年11月にミノワ社会保険労務士事務所を開業。2021年6月に事務所を法人化（社会保険労務士法人ワークデザイン）し、現在に至る。

趣味は、音楽鑑賞、映画鑑賞、読書、船釣りと下手なゴルフ（HC25）。最近は、物覚えが悪くなり、酒の抜けも悪くなり、活舌も悪くなり…。何でも悪くなる一方ですが、諦めだけは良くなりました。いろんなことに固執すると、時間を無駄にしています。残りの限られた人生でより充実した人生を送るためにある意味大切なことです。



第3回 ジョブ型人事制度における「職務評価」と「職務記述書」について

はじめに

前回の記事では「ジョブ型雇用における労務管理はどんなものか？」と題して、ジョブ型雇用における労務管理の主な特徴について書かせていただいた。連載3回目の本稿では、「ジョブ型人事制度における『職務評価』と『職務記述書』について」と題して、ジョブ型人事制度における「職務評価」と「職務記述書」の役割等について論述していきたい。

そもそも「ジョブ」とは何か？

本連載では、「ジョブ」という言葉の明確な定義づけをしてこなかったが、そもそも「ジョブ」とは何かをここで改めて考えてみよう。筆者はコンピュータ用語に置き換えれば分かりやすいと考えている。コンピュータ用語で「ジョブ」とはユーザー側からコンピュータに依頼する仕事のことである。一方、コンピュータがこなす仕事の単位を「タスク」という。

これを企業に置き換えれば、会社が経営・事業方針に基づいてスタッフに依頼するのが、「ジョブ（職務）」ということになり、それに基づきスタッフがこなす「個々の課業」のことを「タスク」と言えいいだろう。

例えば、自社方針に基づき、ある会社が「個人向け営業」という「ジョブ」を依頼したとする。その職務を担当するスタッフは、「見込み客探し」、「見積書作成」、「価格交渉」、「伝票

作成」などの「タスク（課業）」をこなし、会社が求める成果責任を果たしていく。

コンピュータでは、ユーザーはある結果を期待してジョブを依頼する。コンピュータはそれを達成するためにタスクをこなす。これと同様に、会社は経営・事業方針に基づいて「ジョブ」を依頼し、求められた成果を達成するためにスタッフは「タスク」をこなしていくということになる。言い換えれば、「ジョブ」とは会社の方針に従ってまとめられた「タスク」の集合体であるといえる。

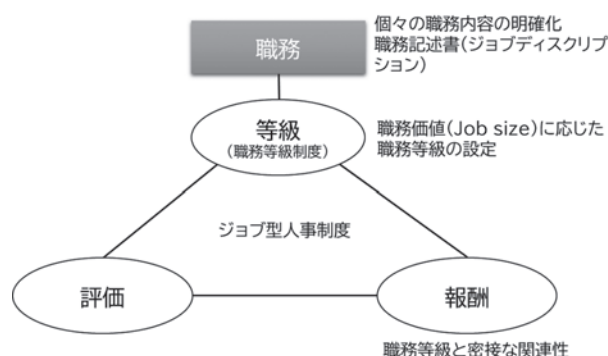
ジョブ型人事制度の導入に必要な「職務の階層化」と「職務内容の明確化」

ジョブ型人事制度では、会社が依頼する「ジョブ」のレベルに応じて報酬をはじめとした待遇が決定されるため、会社は「職務の階層化」と「職務内容の明確化」を実施しなければならない。前者のために実施するのが「職務評価」であり、後者のために作成するのが「職務記述書（ジョブディスクリプション）」である。

「職務等級制度」の構築に必要な「職務評価」とは？

ジョブ型人事制度を導入・運用する上で、特に「職務の階層化」は必須の条件である。というのも、ジョブ型人事制度では、従業員の担当する職務のグレードによって報酬等の

図表1：ジョブ型人事制度の概要



- ①会社は事業・経営方針に基づいて、スタッフに依頼するジョブを決定する。
- ②職務評価を行い、職務価値の格付けを行う。
- ③必要に応じて、個々の職務内容を明確化する（職務記述書の作成）。
- ④依頼したジョブの達成状況を評価し、報酬を決定する。

処遇が決定されるため、どんな職務がよりハイグレードなのかを明確にしておかなければいけないからだ。こうして、序列化されたジョブの階層が「職務等級」である。当然のことだが、会社は経営・事業戦略に基づいて価値(=job size)が高いと判断したハイグレードな職務を担当し、一定の成果を上げた者を高く処遇(Pay the job)する。

このように非常に重要な「職務の階層化」だが、このために必要な工程が、「職務評価」である。職務評価とは、職務価値(Job size)を会社が評価することであり、その結果に基づき会社は、職務を序列化、グレード化し、最終的に「職務等級制度」を構築する。「職務等級」によって処遇が決定されることから考えれば、これこそがジョブ型人事制度の根幹をなす必要不可欠な構成要素といえよう。

■ 職務評価を実施する際に考慮すべき点

それでは、職務評価を実施するにあたって、考慮すべき点はどのようなことであろうか？それは、「職務と処遇の関連性をできるだけ高めること」と「制度運用のしやすさ」という2つの相反する視点の両立という点である。

職務評価を厳密に行うことによって、より精緻な処遇を実現することができる。しかし、職務価値を細分化して、等級区分を多くしすぎると、制度運用に大きな制限がかかる可能性がある。というのも、細かな職務内容の異動などを行う都度、職務等級の変更を行う必要が生じてしまう可能性があるからである。これを避けるためには、多少の細かい点には目をつぶって「運用のしやすさ」とのバランスを考慮する必要がある。

例えば、先述の「個人向け営業」というジョブを構成するタスクは、「見込み客探し」、「見積書作成」、「価格交渉」、「伝票作成」等多岐にわたるが、このジョブを細分化するとしても、せいぜいで「営業部門」と「営業事務部門」くらいだろう。もし、これをさらに細かくしてしまうと、部署内でのちょっとした担当職務の変更を行う場合でも待遇の変更が必要になる等の不都合が生じる。

このようなバランスを考慮することは、特に日本の中小企業においてジョブ型人事制度を導入する際に非常に大切なポイントになると筆者は考えている。というのも、日本の中小企業では、職務内容の異動を全く行わない人事は困難であり、ジョブ型人事制度を運用するにあたっては、運用のしやすさを優先すべき場面が多々あると想定するからである。

なお、職務評価や後述する職務記述書作成の手法については、紙面の関係上ここで詳しく触れることはできないが、筆者は本稿を書くにあたっては、「日本版ジョブ型人事ハンドブック」(日本能率協会マネジメントセンター 加藤守和著)、「職務記述書 作成と運用」(労務行政研究所編)の2冊を特に参考にさせていただいた。

■ 個々の職務内容を明確化するための「職務記述書(ジョブ・ディスクリプション)」

次に、職務内容を明確化するための「職務記述書」について考えてみよう。「職務記述書」はジョブ型人事制度を導入する際に、なくてはならないもののようによく語られること

が多いが、果たしてそうであろうか？あるコンサルティング会社が行った調査によれば、ジョブ型人事制度を導入している企業(母数：33)の半分弱が「職務記述書」を作成していないと答えている。したがって、「職務記述書」はジョブ型人事制度において、必ずしもなくてはならないものではないと言えよう。しかしながら、職務を明確化することで、組織内での人材の配置や育成に役立ったり、個々の職務の役割や責任を明らかにできたりと、大きなメリットがあることも確かである。作成しない企業が半数以上存在するのは、職務内容の変化に応じたメンテナンスに非常に手間がかかるからであろう。

■ まずは活用用途に応じて、職務記述書の作成目的を明らかにする

職務記述書は複数の機能を持つ(図表2参照)。したがって、まずは活用用途に応じて、職務記述書の作成目的を明らかにしなければいけない。例えば、「職務に関してより高いパフォーマンスが発揮できるように管理していきたい」と会社が考えるのであれば、事業・経営戦略から見た「職務の重要度」や「期待される成果責任」について記載しなければいけない。また、会社が「決まったタスク(業務)だけを遂行してくれればよい」と考えるのであれば、「具体的なタスク」の列挙を中心に作成すればいいケースもある。いずれにしても、職務記述書は、どんな等級のどの職務を担当するスタッフ(管理職を含む)を対象としたものかによって、活用用途が異なるため、まず用途に応じた作成目的を明確にしてからでないと、大きな効果は得られないということになる。

図表2：活用用途に応じた職務内容の記載事項

活用用途（目的）	職務記述書に盛り込むべき情報
①高度なパフォーマンス管理	職務の重要度、期待される成果責任
②等級において評価される目標等の明示	職務の外形的な情報 (目標売上、タスク、掌管機能等)
③各職務の適性判断や配置基準等の明示	必要な経験、学歴、資格等

■ 日本においてジョブ型雇用の導入は可能か？

本稿では、ジョブ型人事制度を導入する際の「職務評価」と「職務記述書」の役割について述べた。やや分かりづらい部分もあったかもしれないが、「職務評価」や「職務記述書」の作成は何となく難しそうだということは伝わったのではないだろうか？

では、日本の企業(特に中小企業)が「職務評価」や「職務記述書の作成」を行い、ジョブ型人事制度を運用していくことは果たして可能なのか？本連載の最終回となる次回は、日本において、ジョブ型雇用はマッチするのか？そして、ジョブ型雇用をうまく活用していくための課題について考えていく。

(つづく)

【参考文献】

『ジョブ型雇用はわかり』(日経文庫 マーサジャパン編著)
『経営者が知っておくべき ジョブ型雇用のすべて』(ダイヤモンド社 白井正人著)
『ジョブ型・マーケット型人事と賃金決定』(中央経済社 須田敏子著)
『日本版ジョブ型人事ハンドブック』(日本能率協会マネジメントセンター 加藤守和著)
『職務記述書 作成と運用』(労務行政研究所編)

フリーランス保護の要請に備えた法務の必要性

～フリーランス新法の制定経緯と概要(続き)～

骨董通り法律事務所 弁護士 出井 甫 氏

エンタテインメント法務が専門。主にアニメ、ゲーム、AI、ロボット、VR業界の方をサポートしている。2013年早稲田大学法学部卒業。同年司法試験予備試験合格。2014年早稲田大学法科大学院中退。2015年弁護士登録・アンダーソン毛利友常法律事務所入所。2018年骨董通り法律事務所加入。日本弁護士連合会憲法問題対策本部幹事、内閣府知的財産戦略推進事務局参事官補佐(2020-2023)、日本アニメーション学会監事等を兼務。

近著に「職種別にかかる！フリーランス・トラブル対応の弁護士実務―横断的にみる周辺法令・関連ガイドライン」がある。



1. はじめに

前回は、フリーランス新法の制定経緯と、同法によって委託者に課される2つの義務(書面交付義務、支払期日の設定義務)について説明しました。

今回は、その続きとして、委託者に課される9つの禁止行為と、4つの就業環境の整備について説明し、本連載を締めくくりたいと思います。なお、本文で使用されるフリーランス新法上の用語の定義については、適宜、前回の説明をご参照ください。

2. 9つの禁止行為

フリーランス新法には、特定業務委託事業者に対する以下の禁止行為が定められています。たとえ、特定受託事業者が了解していたり、特定業務委託事業者が禁止されていることを意識していなくても、これらの禁止行為を行うと、本法に違反することになります。

もっとも、①③④⑤⑥の適用範囲は、政令で定める期間(1月)以上の業務(契約の更新によってこの期間以上継続して業務を行う場合を含みます)に限られます。また、役務の提供委託には、①及び④が適用されません。更に、⑧及び⑨は、その行為によって、特定受託事業者の利益が不当に害されることが適用条件とされています。

①受領拒否の禁止(5条1項1号)

相手に責めに帰すべき事由がないのに給付の受領を拒むこと

②支払遅延の禁止(4条5項)

報酬をその支払い期日の経過後なお支払わないこと

③代金減額の禁止(5条1項2号)

責めに帰すべき事由がないのに報酬額を減ずること

④返品禁止(5条1項3号)

責めに帰すべき理由がないのに給付の受領後にその給付に係る物を引き取らせること

⑤買いたたきの禁止(5条1項4号)

同種又は類似の内容の給付に対し通常支払われる価格に比し著しく引く報酬の額を不当に定めること

⑥購入・利用強制の禁止(5条1項5号)

自己の指定する物を強制して購入させ、又は役務を強制して利用させること(正当な理由がある場合を除く)

⑦報復措置の禁止(6条3項)

フリーランス新法違反を申出たことを理由として、取引の数量削減、取引の停止その他の不利益な取扱いをすること

⑧利益提供要請の禁止(5条2項1号)

自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること

⑨不当な給付内容の禁止・やり直しの禁止(5条2項2号)

責めに帰すべき理由がないのに給付内容を変更させ、又はやり直させること

各禁止行為の内容は、下請法で記載される親事業者の禁止行為と概ね一致しています。もっとも、下請法では、前記①③④⑤⑥に付されている一定期間の業務に適用範囲を限定する条件はありません。

また、下請法には、前記①から⑨に加えて、有償支給材の早期決済の禁止(給付に必要な部品・原材料等を購入させた上で、下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに、当該部品・原材料等の費用を支払期日前に控除してはならないこと、4条2項1号)、及び、割引困難手形の交付の禁止(親事業者が下請事業者に対して代金を手形で支払う場合、支払期日まで一般の金融機関で割引引くことが困難な手形を交付してはならないこと、4条2項2号)が禁止されている点に相違があります。

3. 4つの就業環境

フリーランス新法には、以下の就業環境の整備規定が存在します。

(1) 募集情報の的確な表示(12条)

特定業務委託事業者は、広告等によって、特定受託事業者に業務を委託する募集情報を掲載する場合、そこに虚偽や誤解を生じさせる表示をせず、また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つことが求められます。

この募集情報は、業務の内容、作業場所、期間又は時間、契約の解除(契約期間の満了後に更新しない場合を含みます)、募集を行う者に関する事項が対象となります。

虚偽表示の例としては、業務委託を行う事業者とは別の事業者の名称で業務委託の募集を行う場合や、提示した報酬よりも実際の報酬が低い場合などが挙げられます。また、誤解を生じさせる表示の例としては、実際の業務と募集する業務の名称が乖離している場合や、労働者の募集と混同されるような表示などが挙げられます。

(2) 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮(13条)

特定業務委託事業者には、政令で定める期間(6月)以上(契約の更新によって当該期間以上になる場合を含みます)の業務委託(「継続的業務委託」)の相手方から、育児介護等の申出がある場合、それに応じた配慮が求められます。

「育児」は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育することを指し、「介護」は、要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態)にある家族の世話をを行うことを指します。

上記配慮については、潜脱を防ぐべく、仮に契約期間を6月末満としても、その後、1ヶ月末満に同一当事者かつ同内容の業務委託契約を締結した場合、その期間も含めて委託期間をカウントします。

実際に配慮すべき内容は、個別に判断されることとなりますが、例えば、妊婦検診がある日の打ち合わせ時間を調整したり、特定の曜日のオンライン勤務を認めるなど、負担のかからない環境を整えてあげることが重要です。間違っても申出をしたことを理由に直ちに契約を解除するといったことは避けるべきでしょう。

(3) ハラスメント行為に関する体制整備(14条)

特定業務委託事業者には、特定受託業務従事者(特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者)が、①性的な言動等(セクシュアルハラスメント)、②妊娠または出産に関する言動等(マタニティハラスメント)、③取引上の優越的な関係を背景とした言動等(パワーハラスメント)の被害にあわないよう相談に応じ、適切に対応するための必要な措置を講じること、及び、当該相談を受けたことを理由に、相談者を契約上、不利に扱ってはならないこ

とが求められます。

①に関しては、例えば、特定業務受託事業者に対して性的な関係を要求したものの、拒否されたために契約を解除したり、報酬を減額するといった不利益を与える「対価型セクシュアルハラスメント」と、就業場所で特定受託業務従事者の身体に触れるなど、意に反する性的な言動により特定受託業務従事者の就業環境が害される「環境型セクシュアルハラスメント」が存在します。後者の類型は、場合によっては前述したフリーランス新法の禁止行為や、犯罪にも該当し得ます。

②に関しては、妊娠等により業務の能率が低下したことで契約上の不利益を示唆するなどの対応で就業環境が害される「状態への嫌がらせ型」と、前記13条に基づく配慮の申出をしたことで報酬減額を示唆するなどの「配慮申出等への嫌がらせ型」が存在します。

③に関しては、身体的な攻撃(殴る、蹴るなど)、精神的な攻撃(脅迫、暴言など)、人間関係の切り離し(隔離、無視など)、過度又は過小な要求(不要または遂行不可能な業務の強制、仕事を与えないなど)、個への侵害(私物を撮影するなど)といった多様な形態が想定されます。

こうした被害を防止すべく、事業者としては、相談窓口の設置や普及啓発など、適切な対策を事件化する前に実施することが望まれます。

(4) 中途解約等の予告(16条)

特定業務委託事業者は、特定受託業務従事者に対して、継続的業務委託を中途解約する場合等(契約の更新を拒絶する場合を含みます。)には、原則として、中途解約日等を30日前までに、特定受託事業者に予告する必要があります。また、当該予告された日から元々の契約期間満了日まで、契約の解除の理由の開示を求められた場合、原則、遅滞なくその理由を開示することが求められます。突然、契約を解約されることによって、特定受託業務従事者が不測の不利益を受けないことが意図されています。

予告が不要なケースとしては、災害によって契約の継続が困難な状況になった場合や、元委託業務の契約が終了した結果、再委託契約の大部分が不要となった場合が挙げられます。

4. おわりに

以上、フリーランス新法上の禁止行為、環境整備に関する規定を見てきました。前回ご説明した義務規定も含め、これらのルールが、2024年11月1日から施行されます。各義務を遵守することを負担に思われる事業者もいらっしゃるかもしれませんが、その背景には、フリーランスとの平和的な取引を実現することであり、委託事業者にとってもメリットになる部分があるかと存じます。本連載が、そうした環境づくりの一助になれば幸いです。

(おわり)

\ 毎月約60事務所が導入! /

社会保険

雇用保険

電子申請システム

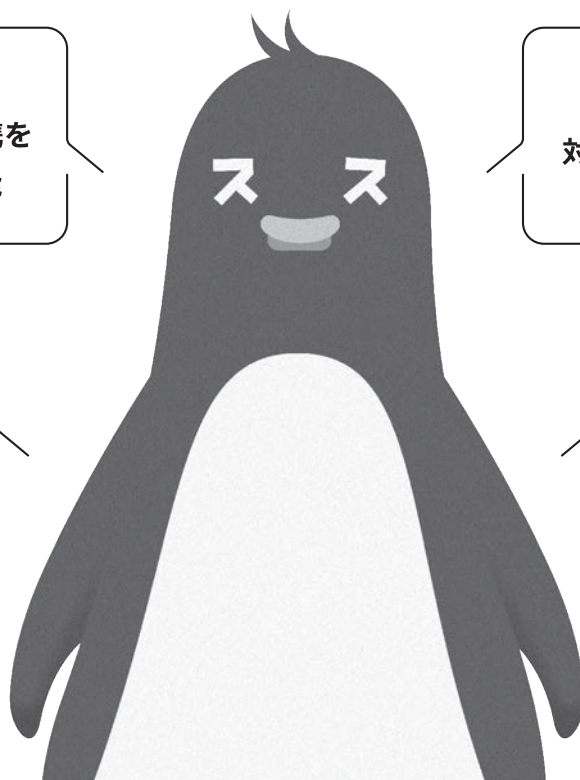
 オフィスステーション Pro

1号業務にかかわる
顧問先企業との情報連携を
クラウドで連携可能

業界最多!※
対応帳票130帳票以上
※株式会社エフアンドエム調べ

健保組合も協会けんぽも
ラクラク電子申請
e-Gov外部連携API対応

他社システム連携
他社の給与・勤怠システム
API・CSVで連携可能



今なら!

システム利用料 月額 2カ月無料!

社労士の声から生まれた労務管理クラウド

 オフィスステーション Pro

<https://www.officestation.jp/pro/>

オフィスステーション Pro



Check!



1 /

e-GOV

電子申請

e-Gov電子申請API対応。手書き郵送と比べて大幅に工数を削減します。

2 /



自動入力&データ更新

登録データから手続きに必要な情報を自動入力。手続きでデータが変更された場合は自動更新も可能です。

3 /



対応帳票130種類以上！ 届出書類を簡単作成

電子申請・帳票印刷の両方に対応。手続きしたい書類名をクリックするだけで作成ができます。

4 /



システム上で手続き依頼を 受付・連絡・報告

手続きに必要な情報の確認・収集から完了報告までの顧客対応がシステム上で可能。電話連絡等の手間を軽減します。

社労士の声から生まれた

皆様の生産性を向上させる

10の機能

5 /



申請データ管理も万全

電子申請、帳票作成履歴を自動記録。e-Gov受付状況や過去のデータを簡単に確認することが可能です。

6 /



マイナンバー完全対応

マイナンバーを自動で申請書類に付番することが可能です。

7 /



法改正にも 対応・自動更新

法改正への対応も随時おこなっています。クラウドだから自動で最新バージョンに更新します。

8 /



公文書・コメントの保管

電子申請で取得した公文書・コメントをシステム内に保管します。保管した公文書を顧問先に通知することもできます。

9 /



顧問先への アカウント発行

登録した顧問先にオフィスステーションのアカウントを発行し、連携することができます。アカウント発行料等は別途お問い合わせください。

10 /



コールセンター (ご相談無料)

「オフィスステーション Pro」ユーザー・アカウント発行先企業については、お電話でのサポートを無料でおこなっております。お気軽にご相談ください。

問い合わせはこちらまで

オフィスステーション Pro

☎ 050-5527-6545

電話受付時間：

平日 10:00～12:00 / 13:00～16:00

運営会社



株式会社 エフアンドエム

www.fmltd.co.jp

本社：

大阪府吹田市江坂町 1-23-38

業種特化 社労士の視点から

農業編

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

社会保険労務士 藤本紀美香事務所 代表 藤本 紀美香 氏

特定社会保険労務士、2級年金アドバイザー、1級DCプランナー。
 大手流通会社を退職後、平成24年に台東区にて独立開業。
 企業顧問として労務管理業務・給与計算業務に携わるほか、年間およそ1,000件に及ぶ年金相談に対応。
 また、全国各地で講演活動も多数行っており、一般企業だけでなく、官公署、独立行政法人、地方自治体、地方団体などその対象は多岐にわたる。



●農業界と関わるようになったきっかけ

先輩社労士から「農水省にも助成金がある」と聞き、ある関係団体に制度内容を聞きに行ったことが農業界と関わるきっかけとなりました。実際にその助成金を取り扱うことはありませんでしたが(現実問題として当該助成金はいわゆる労働保険諸法令に基づく助成金ではないため我々社労士が直接申請代行することはできないものでした。できることは書類作成のアドバイスや賃金台帳・出勤簿等の整備にとどまるところです)、この訪問をきっかけに後日農業者年金についての研修会で話す機会をいただきました。

農業者年金。社労士試験でも出題されたことがあるので、皆さん名前を聞いたことはあると思います。「強制加入」か「任意加入」との視点でみると任意加入なので「私的年金」にあたりますが、一定の要件を満たした加入者については国費から掛金が補助されるあたりは「公的年金」としての顔を持ちます。

ありがたいことに各地でお話させていただく機会があるので、ここで簡単な制度説明だけ。個人で加入する上乘せ年金は「国民年金基金」「イデコ」がありますが、農業者はこの「農業者年金」も加入できるため、選択肢は2つではなく3つになります。確定給付型の国民年金基金と確定拠出型のイデコは併用できますが、確定拠出型の農業者年金は他制度との併用はできません。農業者年金に加入するには国民年金の付加保険料納付が必須要件となります。国民年金制度上の手続きについても通常の付加保険料納付の申出ではなく該当という扱いとなります。

●農業あるある

1. 農業の労務管理

「農業は労働諸法令が適用除外である」。この言葉が独り歩きしているように思えますが、適用除外なのは労働基準法の労働時間(第32条)・休憩(第34条)・休日(第35条)・割増賃金(第37条)、年少者の特例(第61条)です。

我々社労士はこの労働時間・休憩・休日・割増賃金で事業主と日々頭を悩ませていると言っても過言ではないと思いますが、農業ではここが適用除外なのです。ちなみに適用除外となる事業の種類は労働基準法第41条・別表第一第6号・7号に規定されており、「土地の耕作、植物の植栽・栽培・採取等の事業」「畜産・養蚕・水産等の事業」です。林業は含まれていません。

農業界においては「友人、知人、ご近所さんの手を借りる」ことで繁忙期を乗り切ることが多くあります。また「援農」という半ボランティア(報酬は収穫物やお弁当など)活動も多くあります。そこには労使関係はなく、指揮命令もありません。当然ある程度の時間管理(何時から何時までとか)、作業内容の説明はありますが、強制はしませんし諾否の自由もあります(そもそも農作業がしたい人しか集まらないので拒否などしません)。

農業界においても人手不足は同じで、「後継者不足」「担い手不足」と表現されることが多いです。外国人の技能実習生や特定技能生などの受け入れも積極的です。

国も積極的に農業従事者を増やす方向で動いており、跡継ぎでなくても農業を始められる、就職先としても農業経営体を選ばれるようになるなど、農業を始めるハードルは

低くなってきたように思います。そのため農業界に「労働者」がみられるようになってきました。

雇用契約を結び労務管理を行うということに不慣れな方も多く、何をどうすればいいかわからないという声を耳にします。意図しないまま法違反になってしまっていることもありますが、法違反でないのに労働者から割増賃金を請求され、言われるまま支払ってしまったというトラブルもあります（事業主が法律を理解したうえで割増賃金を支払うことは全く問題ないのですが）。

相談窓口がどこなのかも良く分からないようです。日頃接する機会の多い関係団体の担当者も技術や経営のアドバイスが専門であり、労務管理は専門外。他土業との関わりを持つ農業者は多いですが、適用事務のアドバイスをする土業（土業テリトリーは別として）はいても労務管理、とりわけ「農業」の労務管理のアドバイスは難しいようです。社労士であっても農業の労務管理には馴染みがないと感じる方は少なくないと思います。紹介された社労士に「割増は不要だが、36協定の締結や変形労働時間制の届け出は必要とアドバイスされた」など。

そもそも法定労働時間がない農業において36協定も変形労働の届け出も原則としては不要ですが、締結・届出を妨げるものではありません。件の社労士が行ったアドバイスの真意は不明ですが、締結したからには法的拘束力を持つため、協定の上限を超えた時間外労働は法違反となってしまいます。

行政の担当者もときおり不安そうな解答を出されますし、労働局ごとに見解が異なるなども珍しくない（これは農業に限ったことではないのかもしれませんが）ようです。

2. 労働保険関係

常時5人未満の労働者を使用する個人経営の農業は労災保険と雇用保険が暫定任意適用となっています。任意適用なので事業主が任意加入の申請をし、その承認を受けて初めて保険関係が成立します。

農作業機械は鋭利な部分がむき出しになっているものが多いですし、平坦な圃場ばかりではありません。農業界に「労働者」が増えているにもかかわらず、被災労働者の救済は大切な要素であるはずなのに、このあたりは一向に進展がないようです。早急に農業も労災保険の当然適用事業に加えるべきだと考えます。

農業は二元適用事業なので、雇用保険は別建てで成立します。保険料率は一般の事業より高いですが園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚は一般の事業と同じ料率が適用されます。雇用保険は要件に該当する者のみが被保険者になるので、当然適用事業になったとしても直ちにすべての労働者が被保険者になるわけではありません。ただし、逆にいえば要件に該当する働き方をしている労働者にはきちんとした雇用保険制度の恩恵を受けられる状況になるべきだと思います。雇用保険は失業の給付が主なイメージとしてありますが、農業者に対して私が強く説明するのは雇用継続給付です。男女問わず育児休業・介護休業は取得できます。「子育てが落ち着いたらまた復帰してね」と両者納得の上で円満退職するケースがあるのですが、そこはぜひ育児休業制度を利用してもらいたい。「うちは社会保険に加入していないから」と出産手当金と混同されていることもあります。関与先で男性が育児休業を取得したケースもありました。

また農業では最低賃金に近い単価でアルバイト雇用をされているケースも多いので、業務改善助成金を提案し、活用してもらっています。

●これから

まだまだ農業界には、我々社労士の存在が知られていないと思います。

誰に相談すればいいのかわからないという声をなくし、身近な社労士として頼っていただきたいと思います。なにが適用除外なのかを理解し、そして適用除外ではない他諸法令の遵守。思わぬ法違反にならないように、安心して労働者を受け入れられる業界であってほしいと思います。農業といっても個人（常時5人未満）なのか法人なのか、扱う作物の種類や栽培方法、飼育する家畜の種類によって労務管理の手法は大きく異なります。地域性もありますし答えは一つではありません。

こういった農業あるあるを、私は全国の農業社労士とのつながりの中で勉強させてもらっています。リモートでつながったり、実際に各地の農業者を訪問させてもらい、労務管理の手法やまた農業界全体の方向性など非常に有益なお話をお聞きしたりする機会もいただいています。多くの社労士の方々が積み重ねてこられた経験を共有していただいているおかげで、こうして一助を担えていると感謝しています。

顧客に求められる社労士事務所へ 顧問先を増やそう！

新潟県 西山 茂 (にしやま しげる) 氏
社会保険労務士法人西山経営労務事務所



現在、中小企業経営者の多くが社労士に期待することは、「最新の法制度や法改正の知識」「専門家としての明快な助言」「経営課題に対する問題解決能力・コンサルティング力」です。『幹事社労士高度化事業』は、このような社労士に近づくことを目的とし、各種サービスの提供を行っております。このコーナーでは、『幹事社労士高度化事業』に協賛いただいている先生の声をお伝えいたします。

社労士となった経緯

当事務所は、2008年4月1日に創業し、今年で17年目になります。業歴だけは中堅どころでしょうか。私は1983年3月に大学を卒業し25年間国民金融公庫（現：日本政策金融公庫）という中小企業融資専門の政府系金融機関に勤務しておりました。全国転勤をして最後はどこか小さな支店長で定年退職かというイメージを描いていましたが、急な家族介護の問題が生じました。このまま、お金と人を使って故郷の家族ケアを依頼し＝「自分は会社を辞めない」という選択肢と、いっそ「退職し地元の新潟に戻る」という2択を迫られました。45歳のときでした。

そんなとき、東京会の大谷先生（ソラーレ社労士法人）の本をたまたま目にし、がんばれば中年からでも開業ができ、また業界の年齢構成も50代以上が多いという事実を知りました。1年間だけ限定で受験勉強をし（実際は10月中旬ゆえあと10か月間）、もし合格すれば神様がその方向を示しているのだと考え、平日1時間・土日は1日8時間＝計1000時間になるよう時間割りをして受験勉強をしました。課長職の激務で、実際の勉強時間は、平日は夜の12時から1時間くらい・・・というかなり無茶なやり方でした。

翌年8月に受験をしました。その年は「静岡会場事件」と言われた同会場だけ印刷ミスの訂正をしなかった事件があり、同問全員正解かつ調整のため「救済科目」が4つも設定されました。本来不合格の私は、なんとそのうちの「3つ」にひっかかって合格することになりました。天から「おまえはその方向に行け」と言われていると思いました。

最初は売上ゼロ、しかし不満もなし

地元で開業してからは、案の定まったく売上がなく、初年度はゼロでした。しかし、退職金もあり、家族のことが目的でしたので、各種セミナーに出て勉強ばかりしていました。2年目に入るとさすがに少しあせり「行政協力」に応募しました。ほぼ同時に地元地銀の年金相談員として最初の顧問契約が決まりました。この契約はサラリーマンの初任給以上の高額報酬でした。新潟労働局相談員の収入もあるので「これで安泰」と考え、積極的な営業活動はしませんでした。どちらもない日には、年金事務所の相談員を月4日間入れてもらい、1か月を満たしました。

経営者の向き・不向き

私は勤務時代の25年間、中小零細企業の経営者のお相手をしてきました。その結果、「経営」というのは遺伝的要素（親が経営者）とか、経営者向き・不向き・才能の要素が大きいことを体感していました。そして私自身は残念ながら親の代からの金融マンで、自営業の才能はないという自覚もありました。ゆえに開業に際し決めていたことが2つありました。1つは「人は雇わないこと」～勤務時代に部下に苦労したからでした。もう1つは「給与計算はしないこと」～そもそも一人ではできないですし、1円違って文句を言われることがわかっていましたからです。

運命がどんどん本格社労士へと導く

ところが、2012年に、どうしても頼まれて労働保険事務組合を新規設立し、廃業する先生の小さな事務組合先を引き受けざるを得ない事態になりました（代表者の変更ではだめという条件でした）。3年間に籍した新潟労働局を辞め、さすがにパート1名の雇用は必要なと困っていたら、年金事務所のパートの同僚女性が「私もつれて行け」と言って勝手についてきました。その方が2年目に、彼女の労働基準監督署労災課時代の同僚を呼び、手続の知識が私より詳しい2名＋私の体制がスタートし、同時に、嫌がっていた給与計算業務まで引き受けることになりました。

その後は、多少の紆余曲折はありつつ、いろいろな方がお客さまを紹介してくださり、2016年には社労士法人化と同時に、一人親方団体を併設するまでになりました。役員報酬はサラリーマン時代の年収を超えてきました。これには2010年に受講した経営コンサルタント講座の師匠、小宮一慶さんから学んだ「お客様第一主義」と「キャッシュフロー経営」が大きかったかと思います。

今の想い

地元ではいくつかの自主勉強会に快く入れてもらい、無償で、社労士知識や事務所運営の貴重なノウハウをご教授していただき、感謝に堪えません。また前職時代から多くの業種を見てきましたが、毎月定額入金がある社労士のビジネスモデルは、かなり恵まれたもので、これにも感謝するしかありません。

私は勤め人として25年間過ごしました。そして自営業者としても25年以上は経営し、2つとも「まあまあうまくやった」という人生の称号を目標にしつつ、自分が受けた恩恵を、業界の後輩に還元していきたいと考えています。

オンライン電子契約サービス

Great Sign

月額 **11,000円**(税込)

電子契約システム

簡単に・安全にクラウド上で一括管理

Great sign は関連法案※に準拠した電子契約サービスです

※関連法案→電子署名法(2001年)、電子帳簿保存法(1998年)、e文書法(2005年)

その他各種認証取得しております→



ISO/IEC27001取得
(登録番号 IM1715)



091



ISO/IEC27017取得
(登録番号 IC0046)



認定タイムスタンプ



JIIMA 認証
令和3年改正法令基準

今だけのお得なキャンペーン

こちらからお申込みいただくと、初月ご利用料金が無料になります

※キャンペーン適用される方は、大変お手数ではございますが、お申込前にこちらの電話番号☎03-4405-1333 へご連絡ください



専用お申し込みフォーム

代理店募集中！

現在 Great sign は代理店を随時募集しております。

さらに詳しく知りたい、代理店になりたい方はこちらを参照ください→

TREASURY, Inc.

お問い合わせ

Tel : 03-4405-1333



ホームページはこちらを読み込んでください→



“名もなき仕事”に光を当てよう

パートさんの“やる気”が職場活性化の源泉



川越社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 川越雄一 氏

1991年に川越社会保険労務士事務所を開業し、中小企業の労務指導に携わる。特に「人を大切にする経営」をベースに、親身に寄り添う指導は具体的・実践的である。2004年1月から配信の経営者向けメールマガジン『割烹着社労士・川越雄一 労務のかくし味』は現在までに490号を超え、その内容が中小企業にピッタリと全国の経営者に愛読されている。2021年6月から宮崎県社会保険労務士会会長。「人を大切にする経営学会」会員。著書に『パートさんがグンとやる気を出す本』『欲しい人材がグッとくる 求人・面接・採用のかくし味』『スグできる！人材定着25の実践〜もう誰も潰さない！辞めさせない！』等がある。また、経営者向け雑誌等への連載・寄稿多数。

第4回：パートさんの年収制限と働きがいを両立させよう

配偶者のあるパートさんは、ほとんどの場合、扶養家族の範囲で働いています。そのため、年収制限のクリアは避けて通れない課題です。もちろん年収制限だけであれば、労働時間を減らしたり昇給を据え置けば良いわけですが、それだけではパートさんの働きがいもないでしょう。ですから、年収制限のクリアと働きがいという、一見相反することを両立させる工夫も必要になります。

1. 年収制限に立ちはだかる3つの課題

●**人手の確保**：「年収＝労働時間×時給」です。扶養家族になれる年収上限は近年変わっていませんし、最低賃金もグングン上がっていますので、年収制限をクリアするには年々労働時間を減らすしかありません。パートさん獲得のために時給を上げれば、さらに労働時間が減ってしまいます。そうなると人手がますます不足しますから、その確保が大きな課題です。

●**社会保険の適用拡大**：2024年10月から、従業員51人以上の企業でも社会保険の適用拡大が始まります。扶養家族の年収制限をクリアしていても、週の所定労働時間が20時間以上、月額賃金が8.8万円以上等の要件を満たせば社会保険に加入しなくてはなりません。パートさんの中には「社会保険料を引かれて手取りが減るくらいなら仕事を辞める」という人もいます。ですから、社会保険料相当額の手当を支給するなど、手取り収入を減らさない取り組みも必要になります。

●**働きがいの向上**：パートさんも長年勤務していればスキルアップします。それを昇給で評価すれば働きがいも向上するでしょうが、年収制限が立ちはだかります。年収制限がパートさんの希望であるなら、昇給がないことに不満を持つことはないでしょう。しかし、モヤモヤ感はあるはず。ですから、年収制限に影響しないような報酬で働きがいを持ってもらうことが大切になります。例えば、次のような報酬が考えられます。

2. 働きがいへ向けた3つの報酬

●**時間の報酬**：パートさんの仕事の多くは勤続年数が大きく物を言います。1年より2年、2年より3年というように経験を積むことでスキルアップにつながります。例えば、1年目は6時間かかっていた仕事が、2年目には5時間半でできるようになれば、1日分の収入が変わらないように時給を上げたうえで労働時間を30分短縮します。こうすることにより、スキルアップした分だけ早く帰ることができます。

●**お金の報酬**：時給は最低賃金程度にしておき、スキルアップに見合う分を賃金で支払うのではなく、「昇給したつもり」で別途積み立てておき、退職時など年収制限を気にしなくて良い時に退職金として支払うものです。実際に昇給したのに支払わなければ労働基準法違反になりますから、あくまで「昇給したつもり」ということがポイントです。もちろん、パートさん本人に十分説明し、納得尽くで始めます。

●**成長の報酬**：パートさんも何れはフルタイム勤務を希望することが考えられます。その時に備え、「昇給したつもり」の原資をスキルアップの支援費用に向けます。パートさんにとっても、スキルアップという貴重な財産を身に付けることで自ら成長できます。成長欲求を満たす施策が重要なのはパートさんと同じです。会社にとってもパートさんの成長は大きな財産となりますが、例えば、次のような支援が考えられます。

3. スキルアップ支援で働きがいを感じてもらう

●**資格・検定取得を奨励する**：スキルアップ支援とはいっても、中小企業が独自に行うのは難しいので、会社業務に関係のある資格・検定取得を奨励してはどうでしょうか。どのような資格・検定があるのか調べるには「中央職業能力協会」のサイトが役立ちます。会社が取得費用等を負担する場合の、対象とする資格・検定、費用負担の範囲、対象となるパートさん、支援を受ける手続きなどをルール化しておきます。

●**頑張り进行评估する**：日頃は“名もなき仕事”を裏方としてコツコツとこなしてくれるパートさんだからこそ、その頑張りにも光を当てて評価します。例えば、朝礼などで会社からお祝いの金を授与し資格・検定の合格を発表したり、合格証を本人の了解を得たうえで職場内に掲示することも考えられます。また、資格・検定ごとに金額を決めておき、前述した退職金積み立てに加算しても良いと思います。要は、頑張ったら頑張っただけのことはあるという仕組みにしておくのです。

●**無理強いはいしない**：前述した制度は、年収制限に対応しながら将来のためにスキルアップできるわけですから、パートさんにとって悪い話ではありません。しかし、働きがいというのは人それぞれであり、また、家庭の事情もあって資格・検定取得へ挑戦したくてもできない人もいますから、無理強いはい避けま。無理強いしますと「会社がやれというからやるけど…」と、やらされ感が強くなります。ですから、制度を十分に説明し納得してくれる人だけに適用します。

(つづく)

法令改正最前線

第75回 労働基準法上の「労働者」

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、前々回の続編として、労働基準関係法制研究会(近い将来の労基法改正を見据えた学識経験者による研究会)において検討中のテーマの一つである「労働基準法上の『労働者』」に関する議論の状況を紹介することとします。素材としては、9月4日に厚生労働省から公表された「労働基準法制研究会(第12回)資料No.1」を参照しています。

本研究会においては、昭和60年労働基準法研究会報告等を踏まえて労働者性の判断基準等について、かなり突っ込んだ議論が行われていますが、実際の立法化となると、①労働基準法第9条の労働者の定義、②家事使用人の取扱いが課題として浮上します。

1 労働基準法第9条の労働者の定義について

現行の労働基準法は、労働者について、下記のように定義しています。

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者をいう。

上記の定義は法制定時から変わっていませんが、今日の課題は、個々の働く人が「労働者」に当てはまるか否かという「当てはめ」の問題となっています。そして、労働者概念が多様化している中で、法律上の定義を変えている国がほとんどないこと、現状の定義に必要な内容は適切に示されていることを考えると、「直ちに労働基準法第9条の労働者の定義の改正を行わなければならないという認識ではない」としています。

つまり、法9条の「労働者」の定義規定については、改正事項として盛り込む必要性は低いということです。

2 家事使用人について

現行の労働基準法は、下記のような規定を設け、家事使用人については、適用を除外するとしています。

第116条

2 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

上記規定のうち、家事使用人については、労働基準法制定当初からの状況変化や、家事使用人の働き方の変化を踏まえ、「労働基準法を適用すべき方向で具体的施策を検討すべきではないか」と問題提起しています。また、検討に当たっては、私家庭に労働基準法上の使用者としての義務、災害補償責任をどこまで負わせられるか、労働基準法上の労働者の定義を引用する関係法令の適用をどうするか、検討が必要だとしています。

実は、労働契約法においては、法制定時から家事使用人は、適用除外とされていません。たしかに、民事法たる労働契約法と労働基準法のような取締法としての性格が強い法律とでは取扱いを異にする必要性がないと断言はできません。研究会の議論の中でも、「労働基準法による国家的監督や規制が私家庭に及び、使用者としての責任を負わせることに懸念と疑問を感じる」といった意見も出たようです。

しかし、家事使用人の働き方は、かつての住込みが一般的な状況から通勤主体へと変化しており、家事使用人は「家庭の一員」であるといったイメージは、弱まってきています。また、近年は、権利意識の高い家事使用人も増えてきていると思われることも考慮に入れるならば、家事使用人を特別扱いする必要性はほとんどないのではないのでしょうか。

家事使用人については、将来の労基法改正で、適用除外の対象からはずれる公算が高いものと思われます。

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）ぜひご利用ください！

※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。



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

濱田労務士事務所

濱田三千代先生

所在地：熊本県

従業員規模：1名

導入時期：2023年4月

導入プラン：スタンダードプラン



就業規則作成の時間を大幅に短縮し、社労士1人体制の限界を突破

「街の社労士さん」を目指し、顧問先との信頼関係を構築

●貴所の特徴や先生ご自身のプロフィールについてご紹介いただけますか。

私は「街の社労士さん」をモットーに、話しやすさを大切にしています。開業してまだ2年ほどなので、顧問先は小規模企業が多いのですが、最近では10名を超える企業も出てきています。

最近の特徴として、TSMCが熊本工場を新設したことで、台湾企業の案件が増えてきています。当所は、熊本で台湾企業の案件を受けた初めての社労士事務所だと思います。台湾企業の規模や状況によって相談内容はさまざまですが、日本の制度や具体的な手続きの方法がわからず困っていたというケースもあります。社会保険や労災の手続きなど、基本的なところから相談を受けることも多いですね。

私は大学で心理学を専攻し、その後医療機関に10年間勤めました。そこで人事労務の仕事を担当するにあたり、真剣に勉強する必要性を感じたのです。そして社労士事務所に転職し、同時に社労士の勉強を始めました。最初に勤めた社労士事務所の所長が、私の理想の社労士像です。その方は親より上の世代でありながら新しい価値観を持ち、物事に対してフラットな見方をされる方でした。極端に使用者側や従業員側に立つのではなく、中立な立場で事業主さんにアドバイスできる。これは本当に難しいことだと今になって痛感しています。



「従来の方法でやっているでは回らない」という危機感からスマキテを導入

●スマキテ導入前の規程文書作成における課題について教えてください。

私は開業と同時にスマキテを導入したので、以前の勤務先

での経験でお話しします。勤務社労士時代は、一太郎で就業規則を作成しており、ファイルの管理が煩雑になっていました。お客さまから急に「うちの就業規則はどうなっている？」といった問い合わせがあると、まずフォルダを開いて探し、該当箇所を確認してからお返事するまでに時間がかかりました。また、法改正をすぐに反映できないのも課題でした。

開業時にはすでに就業規則の依頼をいただいていたので、1人でそのやり方をやっていたのでは回らないという危機感があり、それを補う良いツールを導入しなければと考えました。

●スマキテの導入に至るまでの経緯を伺えますか。

スマキテのことは先輩社労士の先生から教えていただき、新日本法規出版へ問い合わせました。正直なところ、当初は利用してみないことには他社ツールとの違いも含め、その良さはわからないと思っていました。ただ、スマキテは利用料金が安定していたのが大きかったです。また、マニュアルが見やすかったことと、営業担当の方にスムーズに連絡が取れるのも魅力でした。メールで連絡すると、すぐに電話をいただけるのでありがたかったです。

●実際に使い始めてみて、印象はいかがでしたか？

機能が多く、最初は「わけがわからない」という印象でした。ただ、私はブログ全盛期世代で、HTMLを使ってHPを作成した経験があったので、触っていればどうにかなるだろうとも思いました。

就業規則を本棚のように整理。労使協定のみの案件にも活用

●現在のスマキテの利用状況について教えてください。

就業規則の案件は、だいたい月に2件程度は常に抱えている状態です。私は気に入った就業規則をスマキテ上に多数保存しているので、これを利用しながら対応を進めていきます。お客さまの業種や好みによって、シンプルなものや問題社員対応のものなど、さまざまな種類の就業規則を作ることができるので、いわば本棚のように整理して保存しています。

スマキテのテンプレートも頻繁に検索して活用しています。特に中小企業退職金共済(中退共)関連の規程や退職金規程は重宝しています。最近では旧姓使用規程など、他では見かけないような新しい規程も追加されており、タイトルを見ているだけでも勉強になることが多いですね。

また、スマキテは就業規則だけでなく、労使協定のみの案件にも活用しています。たとえば、有給休暇の話題のなかで、「労使協定を結んでいますか？」という話になることがあります。スマキテでは、賃金の一部控除や有給休暇の時間単位

取得など、必要な労使協定がすぐに出てくるので助かります。36協定の更新時期の確認などにも使っています。

●スマキテの操作感はいかがですか。

特に難しい点はありません。私は自分でどんどん使っていくという方針を取っています。実際、スマキテを開かない日はないほど頻繁に利用しており、まるで事務所のスタッフや右腕のような存在になっています。

業務効率化だけでなく顧客への提案にもつながっている

●スマキテの導入前後を比較して、どのような変化がありましたか。

遠方のお客さまとの打ち合わせ回数が減りましたね。オンラインでのやりとりで効率的に進められるようになりました。たとえば、ある会計事務所さんの就業規則を作成した際は、実際に対面で話したのは2回だけ。あとはオンラインでのやり取りで完成させることができました。

また、**新旧対照表の作成が一瞬でできる**のも大きいです。これはお客さまにもお見せしていて、法改正の説明がしやすくなりました。

現在、私の事務所では30社ほどの顧問先を抱えています。これは社労士1人で対応できる限界といわれる数です。スマキテを導入する前は、この顧問先の対応だけで精一杯で、新たに就業規則作成の依頼を受ける余裕はありませんでした。

しかし、就業規則の作成は社労士自身の勉強にもなりますし、その会社の内情を深く理解するチャンスでもあります。顧問先の就業規則を作成できないというのは、専門家として不安を感じる部分でした。ただ、従来の方法では時間がかりすぎて、お客さまからの信頼を失いかねません。

スマキテを導入したことで、打ち合わせの回数を減らしつつ、1人体制の事務所でも短期間で就業規則の作成に対応できるようになりました。効率的に業務を進められるようになったことで、より多くのお客さまのニーズに応えられるようになっていきます。

●スマキテの効果やメリットをどのように感じられていますか。

スマキテの大きな利点の一つは、**さまざまな就業規則をプロジェクトごとに比較できる**ことです。たとえば、ある企業の就業規則には盛り込まれている規程が、今作成中の就業規則にはないことに気付いたりします。プロジェクトを見ているだけで、直感的に「これは伝えておかなければ」とか

「このお客さまにはこの情報が不足している」といったことが見えてきます。そういった気づきがあれば、すぐにお客さまに連絡して確認します。

そこでさらにスマキテの比較機能を使うと、より詳細な分析ができます。たとえば、最近の就業規則の傾向として、ハラスメント規程を別立てにすることが増えています。以前はハラスメントに関する記述が就業規則の中に散在していましたが、最近では従業員が確認しやすいように別の章立てにすることが多くなっています。このような時代の変化に応じた修正点も、スマキテを使うことで容易に見つけ出すことができます。



一人で事務所を運営する社労士こそスマキテの効果が発揮される

●今後、スマキテに期待することはありますか？

欲をいえば、英語対応があるといいですね。法律のニュアンスは自動翻訳ではどうしても難しいところがあるためです。特に台湾企業さんなど、海外企業対応の需要が増えてきているので、多言語対応があれば本当に助かります。

●最後に、スマキテはどのような方におすすめだと思いますか？

私の経験からいえば、一人で頑張っている社労士の方におすすめです。時間の削減ができますし、お客さまにとっても短期間で納品できるメリットがあります。就業規則だけでなく、労使協定や判例情報など、プラスアルファの情報も得られるので、一人で事務所を運営している先生方こそスマキテの効果が発揮されると思います。

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

[人事・労務パッケージ]

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

「社内規程・契約書」をはじめ、
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・判例等) すぐに確認できる
根拠法令の閲覧

無料トライアル実施中

2週間全機能を
お試しいただけます

※オプションは無料トライアルの
対象ではありません



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、パッケージの詳細、
トライアル申込はこちら

しょうがい et cetera

障害者雇用をやわらかく考える

本連載では「障害者雇用」について、色んな視点でみなさんと一緒に考えていきたいと思います。難しい話は専門書に譲るとして、クライアント企業さんからの「障害者雇用についてのお問い合わせ」に、少しでも役立つ情報をお届けしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

株式会社レオウィズ 代表取締役 汐中 義樹 氏

中小企業診断士、公認心理師、修士(教育学)

小学校教諭を経て、特別支援学校に着任。障害のある児童生徒への指導、若手教員の育成・学校コンサルテーションに従事。「障害者雇用」という課題を知る中で、教員の枠を超えて課題解決に貢献したい想いに至り、株式会社レオウィズを設立。現在は企業向けの障害者雇用推進のコンサルティング、指導員・相談員の方へのコンサルテーションを行う。著書に「障害のある方と共に働く」(日本橋出版、2023年)



第3回 「共に働く」を考える

障害者雇用とは、言葉の通り障害者に仕事をしてもらうことであり、障害者が組織の一員として他の従業員と「共に働く」ということでもあります。

「共に働く」ことを前提として、これまでの連載で「障害」や「行動の背景」についての理解を図ってきたわけですが、第3回では具体的にどんなことが大切になってくるのか、一緒に考えていきましょう。

○「働く」とは

“働”の字は、“人”と“動く”が組み合わさっています。働くとは人が動くこと、もしくは人を動かすことを意味しているように思います。皆さんには釈迦に説法ですが、「働く」上では、一人一人が自立的になることが必要です。そして、どんな仕事も一人で完結するものはなく、他者との関わりがありますので、チーム・組織内で相手を動かすこと、一緒に動くことも大切になってきます。

一方で、連載第1回で触れましたが、障害のない方たちで作られた社会では、障害のある方にとって不都合な状況が生まれやすく、自立的に動くことが難しくなる場面があります。

これは、障害のない方にとっては意識しないと気づきにくいことでもあります。身近な例ですが、駅の改札機は右利き用の人が使いやすいつくりになっています。「言われてみるとそうだな」というくらい、多数派の人には気づきづらい構造や制度が社会にはたくさんあります。

「働く」に話を戻します。「共に働く」上で、そういった前提を踏まえていないと、色々な思い違いが生み出されてしまうのです。

○「対話」を用いる

障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「雇用促進法」)の改正により、2016年から雇用の分野において「合理的配慮」の提供が事業者には義務付けられました。「合理的配慮」の詳細な説明は割愛しますが、簡単にお伝えすると、障害のある方にとって能力発揮の妨げとなっている事物・事象(つまり「障害」)について、できる範囲で変更や調整を行う、というものです。障害というのは、人によって違います。ある人にとっては、音声だけでコミュニケーションをとるといった慣習かもしれませんが、ある人にとっては勤務時間などの制度かもしれません。雇用促進法では、障害のある方と事業者とが「対話」を通して、障害となっているものの変更・調整を図ることになっています。この「対話」が、「共に働く」

上での1つのポイントになります。

「対話」の定義はいくつかありますが、ここでは「同じゴールに向かい、聞き手と話し手が交互になりながら、穏やかで自由かつ真剣に話し合うこと」とします。障害のある方の困りごと(障害)は人によって違うことは先ほど述べましたが、それは、本人に話をしてみないと分からないのです。

本人と話して、困り事があるようならできる限り解決していく。解決に向けた場が「対話」となります。会社組織では役職や役割による上下関係がありますが、「対話」においてはお互いが目線を合わせる必要があります。そうしないと、一方の意見が押し通ることになります。

「対話」から困りごとを理解し、それを取り除くことで本人の能力発揮が促され、自立性が高まる。これが前段で述べた「働く」ということであり、障害のある方と「共に働く」には必要なプロセスと考えます。

○「褒め」の効果

能力発揮という言葉を使いましたが、それは「対話」のみによって図られるものではなく、教育的な技術も必要となります。このあたりは次回お伝えするとして、最後に能力発揮に向けた「褒め」の効果について触れておきます。

「褒め」により、褒められた人は自己肯定感や帰属意識が高まると言われています(※1)。また、褒める側も、相手のことをよく観察する必要があるのも、相手の理解促進やコミュニケーションの促進が図られます。障害のある方は、我々には計り知れない様々な辛い経験をしてきたかもしれません。それにより、気持ちの面で前向き・積極的になれないこともあるはずですが、「褒め」を職場でうまく活用することは、仕事に対する達成感や自己肯定感といったポジティブな感情を呼び起こし、「共に働く」環境づくりに役立つと考えます。

「褒めるって、なんか小っ恥ずかしくて苦手だな」と思われるかもしれませんが、「褒め」には「称賛」と「感謝」があります(※2)。「ありがとう」と伝えるだけでも、「共に働く」ための意識醸成になると考えます。

それでは、また次回！

(つづく)

※1：鈴木真吾・小川俊(2008)「中学生における自尊心と被受容感から見たストレス反応・本来感の検討」筑波大学心理学研究

※2：速水敏彦編(2012)「『ほめられる』と『ほめる』」コンピテンスナカニシヤ出版

パソコン操作による
請求・入金管理が可能な

口座振替 システム

✓ 現金・小切手の準備や
振込の手間・
手数料が省けます。

✓ 集金時の紛失・盗難の
リスクを解消、
未払いも軽減。

✓ 貴事務所の
集金・請求業務の
効率化も可能に。

NSSが選ばれる理由

安心・明瞭な
ご利用料金

初期費用 0円
利用しない月の
利用料金0円

専用ソフト不要で
パソコン操作も簡単

専門スタッフが
サポート

不明点は
コールセンターに照会

全国最大規模の
口座振替ネットワーク

全国約1,100の
金融機関を利用可能

インボイス制度
に対応

請求明細書・口座振替の
ご案内ハガキは
インボイス制度に対応

主な特長

社会保険労務士先生向け

顧問先向け

振替内容	顧問料		利用料金等					
タイプ	Eタイプ PCのWeb画面からデータ入力		Eタイプ PCのWeb画面からデータ入力					
振替日	8日、22日		8日、22日、27日					
ご利用料金 (税別) ご利用例	2,000円+請求1件×112円		〈100口座未満の場合〉7,500円+請求1件×37円 〈100口座以上の場合〉請求1件×112円					
インボイス制度 対応 (Eタイプ)	請求件数	ご利用料金	1件あたり	ご利用料金	1件あたり			
	30件	5,360円	179円	8,610円	287円			
	50件	7,600円	152円	9,350円	187円			
インボイス制度 対応 (Eタイプ)	請求明細書 請求明細をPDFで提供 無料		口座振替のご案内ハガキ 案内ハガキを顧問先あて発送 有料オプション ハガキ1通につき 作成料15円(税別)+郵送料		請求明細書 請求明細をPDFで提供 無料		口座振替のご案内ハガキ 案内ハガキを 顧問先のお客さまあて発送 有料オプション ハガキ1通につき 作成料15円(税別)+郵送料	

ナビゲーター さくら

【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



【新規お問合せ専用】

通話料
無料 0120-700-676

9:30～16:00(土・日・祝日・年末年始を除く) ✉ nss-inquiry@nss-jp.com

営2430 2024/08

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。

～テレワークと労働時間管理～

2024年8月22日刊行「労働新聞」メールマガジン No.594 より

民間調査機関の(株)東京商工リサーチが実施した「在宅勤務に関するアンケート」で、新型コロナウイルスの感染者が増加した7月以降に新たに在宅勤務を導入した企業割合が0.9%に留まることが分かりました。

以前から在宅勤務を認めていた企業を合わせた導入割合は、大企業が36.5%なのに対して中小企業は19.5%と、規模によって格差が生じています。

通勤時間が発生しない在宅勤務は、感染防止のみならず、仕事と家庭の両立を図る観点からもメリットがある制度です。

一方で、厳密に労働時間を把握することが困難だったり、中抜け時間が細切れに発生したりするなど、労働時間管理面の課題が少なくありません。

そこで、厚生労働省では現在、有識者で構成する研究会において、テレワーク(在宅勤務)導入時に適用する労働時間制度のあり方などを検討しています。

研究会では、業務遂行の方法や時間配分に関する使用者の指示を受けて働き、かつ事業場における労働とテレワークが混在している働き方について、労働者が希望に応じた柔軟な働き方を選択できるよう、フレックスタイム制の柔軟化や、テレワークに対応したみなし労働時間制度の導入などについて

議論しています。

現行のフレックスタイム制は、1週間のうち一部の曜日のみ適用するという運用ができません。

そこで、研究会の事務局では、フレックスタイムの柔軟化の例として、出勤時には通常の労働時間管理、テレワーク時にはフレックスタイム制を適用できる制度を設ける案や、例外的に使用者が始業・終業時刻を指定できる日(「コアデイ」)を設ける案を示しています。

出勤日は通常労働時間管理としたうえで、在宅勤務日は労使合意で決めた時間を労働したものとみなす「みなし労働時間制」を導入する案も例示されました。

研究会のメンバーからは、みなし労働時間制の導入を支持する意見があった一方、長時間労働・過重労働の懸念から反対する声も聞かれました。

仮にみなし労働時間制を導入した場合、みなされた労働時間内で対応できない量の業務を使用者が指示すれば、長時間労働につながりかねません。

このような制度の濫用を防止する対策を講じないまま、みなし労働時間制を導入するのは難しいでしょう。みなさんはどう思われますか。

～荷主の協力得て長時間労働防止を～

2024年8月8日刊行「労働新聞」メールマガジン No.593 より

厚生労働省はさきごろ、令和5年に全国の労働基準監督署が自動車運転者を使用する事業場に対して実施した監督指導の結果を取りまとめました。

それによると、何らかの労働基準関係法令違反が見つかったトラック運送事業場が8割に達しています。とくに、36協定で定めた限度を超えて時間外・休日労働に従事させるなど、労働時間に関する違反率が48%と目立ちました。

改善基準告示違反も少なくなく、主なものでは、最大拘束時間(1日当たりの拘束時間)が違反率43%、総拘束時間(1カ月当たりの拘束時間)が33%に上ります。

違法な長時間労働がみられる要因の1つには、恒常的な荷待ちの発生が挙げられます。

今年4月からスタートした自動車運転業務における時間外労働の上限規制を遵守するためには、特定の運転者に業務を集中させない体制・仕組みづくりや、荷待ち時間の削減に向

けた荷主への働きかけ・協力要請が大切になるでしょう。

労基署による監督指導では、長距離輸送を行う運転者10人に対し、36協定で定めた限度(月90時間)を超える月最大152時間の違法な長時間労働を行わせていることを確認し、是正勧告したケースがありました。最大拘束時間や総拘束時間、休憩時間などの違反もみつかったため、改善基準告示違反でも是正勧告を行っています。

是正勧告を受けた会社は、各運転者について、月の途中の労働に基づき、1カ月当たりの時間外・休日労働時間数を推計し、1カ月当たり80時間を超える恐れのある者の業務を他の労働者に割り振るといった業務量の調整を実施し、特定の運転者に業務が集中しないよう平準化を図りました。

さらに荷主に対しても長時間の荷待ちが生じないよう協力を求め、荷主側の荷役作業員を増員してもらうとともに、遠方

への運搬時に優先的に荷積みが行われるよう配慮してもらいました。

それらの対応の結果、同社では時間外労働を月80時間以下に減らし、総拘束時間も改善基準告示が定める293時間以内(当時)に抑えることができました。

長時間労働を放置すれば、脳・心臓疾患などの健康障害の発生にもつながりかねません。

多発するトラック運転者の過労死を防止するためにも、トラック事業者と荷主の協力によって、対策が進むことを期待しています。

～育休取得率が若年層の獲得に影響!?～

2024年8月1日刊行「労働新聞」メールマガジン No.592 より

厚生労働省のイクメンプロジェクトがまとめた「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」(速報値)で、回答者男性のうちの6割が就職活動において育休取得状況を重視していることが分かりました。

入社先を選ぶ際に、仕事とプライベートの両立を意識している男女が8割近くに上ることも明らかになっています。

若い人材の獲得を目指す企業においては、育休の取得実績のほか、柔軟な働き方など両立支援の取組みについて積極的に発信することが重要といえそうです。

18～25歳の男女を対象に今年6月に実施した同調査によると、企業における育休取得状況が自身の就職活動時の企業選定に「影響がある」または「やや影響がある」と回答した割合は69.7%に上りました。

男女別では女性が76.7%、男性が63.2%と、男性でも6割

を超えています。

企業から情報提供が行われた場合に就職したい気持ちが高まる情報の内容を見ると、「男性の育休取得率」が33.4%で最多になりました。

以下、「女性の育休取得率」28.4%、「育児に関する支援内容」24.1%、「育休を取得した先輩社員の声」23.5%と続きます。

育児介護休業法の改正によって来年4月から、従業員301～1000人規模の企業にも男性の育休取得率の公表が義務付けられます。

育休の対象労働者が少なく取得率が低い場合については、取得率を意識する就活生などに向けて、取得率の低い背景や、仕事と育児の両立支援策も発信すると良いでしょう。

※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

1 か月無料

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。

▶ 充実の支払方法

- クレジット
- 口座引落
- 銀行振込
- 郵便振込
- 電子マネー

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)
- 口座振替・クレジット 月額3,850円(税込)

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。

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。

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。

労働新聞

ご購入のお申込みや無料試読は

労働新聞社 東京支社 担当 高橋

〒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。

アンコンシャス・バイアスから組織を考える

社労士が人の心理を知ることの意味

キャリア・アヴニール 代表

社会保険労務士／キャリアコンサルタント／コネクション・プラクティス認定トレーナー 原 祐加 氏

奈良県内の社会保険労務士法人に2014年に合流、1号2号業務を実直に行うとともに、各種助成金や就業規則作成を軸とした労務顧問として数多くの労働相談を行ってきました。

現在は、コネクション・プラクティス認定トレーナーでの活動を通して、共感と洞察によって人同士の対立や課題を解決に導くスキルを組織や個人に提供するセミナーや講座を開催しています。

静岡県社労士会の支部研修会ほか、企業研修など講師として幅広く活躍しています。

2024年8月 社会保険労務士事務所キャリア・アヴニール開設



第2回目はアンコンシャス・バイアスの原因の最後の一つである無意識下の判断について、そしてアンコンシャス・バイアスの何が問題なのかを取り上げました。最終回である今回は、アンコンシャス・バイアスを組織へ周知する大切さや、無くならないアンコンシャス・バイアスにどのように対応するのかを取り上げようと思います。

5. アンコンシャス・バイアスの周知

アンコンシャス・バイアスの言葉を知らない人も多いです。だからこそ企業にとって身近な存在である社労士が、その言葉を周知していく意味があると私は考えます。

社労士は、経営者との会話の中で、トップ自身の言葉にバイアスがかかっているのを一番身近に掴み取ることができま

す。社長との何気ない会話にアンコンシャス・バイアスが潜んでいないでしょうか？

例えば「あいつは有給休暇ばかり取る」という社長がいたとします。有給休暇を取る従業員の背景には家族の介護や自身の病気があるかもしれません。この社長の言葉は、「有給休暇を取らない従業員は仕事ができる」というステレオタイプのバイアスが働いていないだろうかと推測することができます。

他にも「自分の会社はハラスメントなんて無い」という社長がいた場合、それが本当ならいいことなのですが、隠れた問題に気付いていないという可能性はないでしょうか。これは社長自身に正常性バイアスが働いていないだろうかと推測することができます。

このように社長の言葉一つ取っても、些細な決めつけがあり、それが原因で組織の正常な運営に支障をきたすような大問題に発展する可能性があります。社労士が社長の言葉の奥深くにあるバイアスに気づき、そのバイアスについて社長に気づきを促すだけでも組織を違った方向に導くことができるかもしれません。

6. 「観察」の大切さ

そしてもう一つ、起こった事象に判断や評価を加えないことの大切さをお伝えいたします。見るものや聞くもの、触れるものから、判断や評価を「切り離す」必要があります。判断や評価を交えずに観察するということです。

例えば、営業成績トップのAさんと、最下位のBさんが同じ日に遅刻してきたとします。上司はAさんに対して心配

する一方、Bさんには他の従業員の前で激しく叱責します。この上司は営業成績でしか人を見ず、能力の決めつけをしてしまい、結果としてBさんは叱責に傷つき退職してしまいます。

しかし、遅刻の背景を見ると、Aさんはただの寝坊、Bさんは家族が救急車で運ばれるという事情であったのかもしれませんが。上司はその確認すらせずに、Bさんを激しく叱責したのです。

この出来事について、上司の判断や評価を切り離し、ありのままの事実だけを観察すると、「二人とも始業時間に間に合わずに遅刻した」ということが事実です。この事実をもとに、社内のルールに従って公平に対処すべきだったのです。

7. 「観察」はスキル

「観察」は練習をする必要があります。観察と評価を一緒にしてしまうと、先に挙げた例のように相手は批判されたと受け取ってしまうことがあり、そこに人との分断が生まれます。

観察と評価を切り離していくと、そこに自然と客観性が生まれ、自分のバイアスにも気づきやすくなります。

8. 「観察」を学ぶ

「観察」はNVC(非暴力コミュニケーション)というコミュニケーションスキルの構成要素です。NVCはコネクション・プラクティス(こちらもコミュニケーションスキルです。)で実践することができます。コネクション・プラクティスについては、ここでは割愛いたしますが、今後の組織の中での人間関係を考える上で「つながり」はキーワードであり、その「つながり」をもたらすコネクション・プラクティスを学ぶことは社労士の業務に活けると期待できます。

自分が相手を褒めているつもりということもあります。また全く悪意がないバイアスもあります。しかしその無自覚さ故に、悪意のないバイアスが人間関係を壊していく可能性もあります。

繰り返しになりますが、アンコンシャス・バイアスは本人も気が付いていない偏見・決めつけです。無意識なので脳からの反応(口から出る言葉や暴力など)のスピードがすさまじく、ハラスメントが起これやすくなる、職場いじめが起これやすくなる、評価に偏りが起これ得る、ということを忘れずにいることが必要です。

以上のことを社労士が理解し、企業に関わっていくことが今後、更に重要かと考えます。(おわり)

幹事社会保険労務士の皆さまへ

先生方のお知り合いで建築に関する相談はありませんか？
パナソニック ホームズは先生方やクライアント様のご自宅や事務所、
賃貸住宅建築のお手伝いをさせていただきます！

総合的な経営サポートシステムで、オーナーさまの生涯にわたる
経営満足と建物の資産価値を長くお守りします。

■ 地震あんしん保証

万一の地震の揺れによる全壊時の建て替えや、半壊時の補修による原状復帰をお約束します。
自然災害に備えた設計、補修工事やお見舞金など、災害時・災害後の暮らしをサポートします。

地震あんしん保証

地震保険のような掛金は不要

保証限度額は安心の**5,000万円**まで

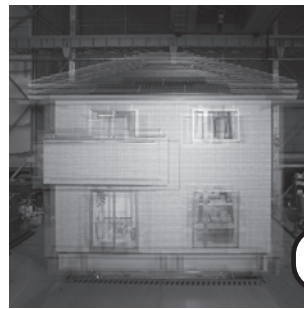
地震あんしん保証期間は最長**35年間**

対象は賃貸住宅・賃貸併用住宅を含む
3階建以下の居住用建物

※非住宅は対象外

※対象物件：重量鉄骨ラーメン構造、制震重鉄ハイブリッド構造、制震鉄骨軸組構造、
大型パネル構造の耐震等級3を有する居住用建物（賃貸住宅・賃貸併用住宅を含む）
※その他保証には条件があります。詳しくは営業担当者までお問い合わせください。

建て替え保証を実現したのは、
過酷な耐震実験で実証した、建物の「強さ」への自信。



全面タイル張りの本物の住宅を用いて、
阪神・淡路大震災の4.3倍の加振を含む
連続140回に及ぶ過酷な
実験で強さを実証しました。



<https://www.youtube.com/watch?v=7cIbQPpZVeA>

全面タイル外壁 連続140回

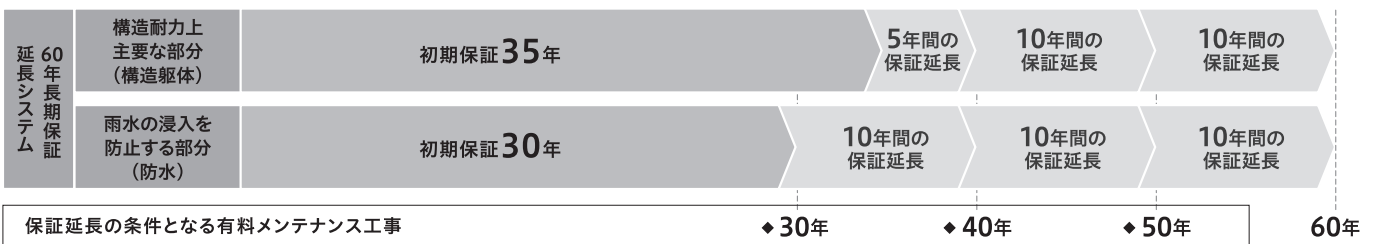
※2011年6月、大林組技術研究所の実験施設にて実施

■ 60年長期保証延長システム

頑強で耐久性に優れ、長期視点の品質にこだわり続けるパナソニック ホームズだから可能な安心の60年長期保証延長システム。
点検とメンテナンスを実施しながら途切れることなく保証延長を繰り返すことにより、お引渡し日より最長60年間保証させていただきます※1。

35年 あんしん
初期保証

構造躯体35年・防水30年



※1.60年長期保証延長システムは居住用の建物が対象です。事務所や店舗でも、一部を居住とする建物は対象となります。
※2.35年あんしん初期保証の適用は、居住用の建物で、タイル貼りの外壁 等、一定の仕様を満たした建物に限ります。

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!

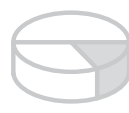
※請負契約金額
5,000万円未満の場合
※分譲物件は除く

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

パナソニック ホームズ 株式会社 法人営業部 担当：奥田
〒163-0929 東京都新宿区西新宿2-3-1 新宿モノリス29階

お問い合わせ先
0120-874-548

メールアドレス okuda.toshio002@panasonic-homes.com ホームページ <https://homes.panasonic.com> パナソニック ホームズ 検索



新連載

イラストでサクッとわかる 社労士のための原価計算入門

【第1回】営業担当者も必見！ 価格交渉から見る原価計算の必要性



税理士・中小企業診断士 稲垣 啓 (いながき ひらく) 氏

上場企業のメーカー経理部門に勤務しながら税理士・中小企業診断士としても活動。
1977年富山県生まれ。立命館大学経営学部を中退（飛び級）し、同大学院法学研究科修了（民法）。
2011年9月に中小企業診断士、2020年3月に税理士登録。
「稲垣経営研究所」の名で更新しているnoteが難解な税金・経営分野を下手かわいイラストで分かりやすく伝え、人気を集める。
著書に『イラストでサクッとわかる 日本一たのしい税金の授業』（日本実業出版社）、『原価計算なるほど用語図鑑』（中央経済社）、『行政書士・社労士・中小企業診断士 副業開業カタログ』（共著、中央経済社）などがある。

1. はじめに

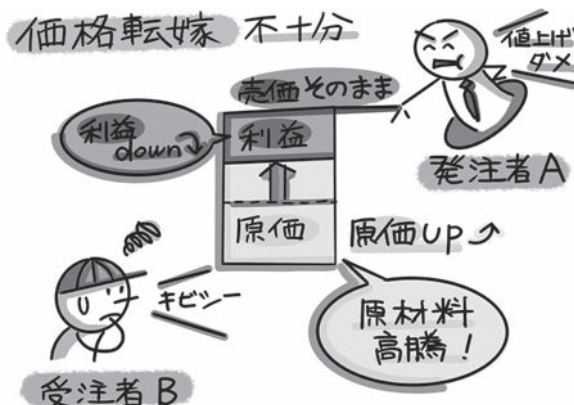
本稿では、特に製造業の支援に関わってらっしゃる社労士に必要な原価計算の知識について、イラストを交えて全6回の連載シリーズで解説します。

一般的に「原価計算」と聞くと何をイメージしますか？何か難しい計算手法をイメージしたり、多くの経理部員を抱える製造業で行われている計算を連想されるかもしれません。ゆえに「原価計算なんて大企業の経理担当者だけが知っていればいい」そう思っていないですか？

いいえ。原価計算は、すべてのビジネスパーソンに必要なものなんです。たとえば、原価がわからないとマーケティング担当者が値決めできません。さらには営業担当者が価格交渉もできません。

そこで当シリーズ全6回では、第1回・第2回で「価格交渉から見る原価計算の必要性和原価計算基準」、第3回・第4回で「キホン用語から見る原価計算基準の基礎」、第5回・第6回で「最新原価計算のキホン用語から考える経営のあり方」を主テーマに、たのしいイラスト交えてサクッと解説していきます。

【図表1】価格転嫁が不十分だと…



●価格決定のキーとなる成行価格とは？

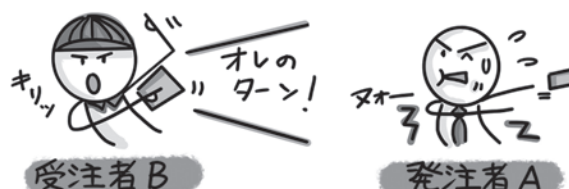
価格転嫁を実現するには、価格交渉が必要です。【図表2】のように、100円を105円に値上げしてもらいたい場合、受注者Bはどう交渉すべきでしょうか。まずは、原材料高騰分等やコスト上昇等を上乗せした成行価格（自然に任せた価格）の110円を提示し、10円アップの理由を丁寧に説明します。そして、発注者Aの出方を見ながら、営業努力をアピールし、105円の着地を狙うことになります。

このように、成行価格からお互いが納得する決着点を探るのが価格交渉です。

【図表2】成行価格の提示イメージ

価格 100円 → 105円の値上げ交渉例

- ① 成行価格 110円を提示
- ② 10円up(100円→110円)の理由説明
- ③ 5円down(110円→105円)の営業努力アピール交渉!!



2. 原価計算はなぜ大事？

●物価高騰の今、多くの中小企業が抱えている大問題！

ウクライナ問題や円安、物流コスト上昇などの影響で、モノの製造原価はうなぎ上りです。そのような中で、中小企業にとって「コストはいろいろ上昇しているけれど、売価はそのまま」というのは大問題です。原材料が高騰する中、いかに売価にそれを上乗せできるか。それは、まさに会社の死活問題です。

【図表1】のように、発注者Aが値上げを拒み売価が据え置かれれば、受注者Bの利益が圧迫されます。

値決めは、まずは原価を求めて、そこから利益を足して決めるのが基本です。しかし、「価格転嫁が不十分」という新聞で取り沙汰されることからわかるように、受注者と発注者の力関係が影響するため、立場が弱い中小企業が価格転嫁を実現するには、高い壁があります。

これから始める中小M&A支援 ～中小M&A支援のコツを押さえよう～

弁護士 皿谷 将氏

山形県出身。弁護士（東京弁護士会所属）。2013年12月、センチュリー法律事務所に入所し、事業再生・M&A支援を中心とする企業法務等に従事。人口減少社会の最前線である地方において、中小企業の経営者の高齢化と廃業の増加が進行している現状に危機感を覚えたことから、2019年9月から2022年3月にかけて、経済産業省中小企業庁事業環境部財務課課長補佐（経営承継）として、主に中小企業のための事業承継・M&A支援策の立案等に従事。例として、「中小M&Aガイドライン（初版）」「中小PMIガイドライン」「事業承継ガイドライン（第3版）」の策定や、経営承継円滑化法における「所在不明株主に関する会社法の特例」の創設等を担当。2023年10月、M&Aプラットフォームである株式会社バトンズに執行役員として参画。2024年5月、中小M&Aガイドライン見直し検討小委員会の委員に就任。



第5回：中小M&A支援の新たな潮流（M&Aプラットフォーム）

■ 1. M&Aプラットフォームとは

連載の最終回である本稿では、近年の中小M&Aにおいて存在感を増してきているM&Aプラットフォームを主題として取り扱う。以下では、基本的には令和6年8月23日時点における現行の中小M&Aガイドライン（第2版）（以下「MAGL第2版」という。なお、初版は「MAGL初版」、第3版は「MAGL第3版」という）に即して説明する。

MAGL第2版（16頁）によれば、「M&Aプラットフォームとは、インターネット上のシステムを活用し、オンラインで譲り渡し側・譲り受け側のマッチングの場を提供するウェブサイトを用いる。M&Aプラットフォームとは、M&Aプラットフォームを運営する支援機関をいう（利用対象者や提供されるサービスの内容は、各M&Aプラットフォームにおいて異なる）」というように定義されている（以下では「譲り渡し側」を「譲渡側」、「譲り受け側」を「譲受側」と記載する）。

M&Aプラットフォームの大きな特徴の一つが、譲渡側・譲受側（又は支援機関）がインターネット上のシステムに登録することで、主にマッチングをはじめとする中小M&Aの手続きを、比較的低コストで行うことができるという点である。特に譲渡側については無料で登録できるM&Aプラットフォームが相当数あり、マッチングのために支援機関に相当額の手数料を支払う資力のない小規模な事業者であっても、中小M&Aの可能性が大きく広がったと評価できる。また、M&Aプラットフォームを活用し、案件情報に直接アクセスすることで、当事者が自ら相手先を探すことができ、よりスピーディな交渉が可能となるケースもある（以上についてMAGL第2版46～47頁参照）。

■ 2. M&Aプラットフォーム利用の際の留意点

M&Aプラットフォームは比較的新しい仕組みであるため、今後も大きく変わり得るが、主に次の点には留意が必要と思われる。

(1) 情報の取扱い

M&Aプラットフォームでは、譲渡側が特定されないよう企業概要を簡単に要約した企業情報（ノンネーム情報）を掲載するのが通常である。しかし、インターネットの特性上、個々が特定されるリスクはゼロではないため、自社の情報をどの程度まで開示対象とするかは、自身のニーズに照らし合わせて、慎重に検討しておく必要がある（以上についてMAGL第2版47頁参照）。

(2) 利用するM&Aプラットフォームの選択

M&Aプラットフォームにはそれぞれ特徴があるため、どのM&Aプラットフォームを使うべきかについても検討が必要である。各社の仕組みを理解した上で活用することが重要である。

また、一部のM&Aプラットフォームは、支援機関の紹介やITを活用した中小M&Aの手続きの支援を行っているが、M&Aプラットフォームはあくまで譲渡側・譲受側のマッチングまでに留まることが多い。マッチング後の条件交渉等の具体的な手続きは、原則として、当事者が行うことになる。中小M&Aに関する十分なノウハウや経験値がなければ、土業等専門家等の支援機関による支援を受けながら、手続きを進めていくことが望ましい（以上についてMAGL第2版47～48頁参照）。なお、M&Aプラットフォームによっては、M&Aプラットフォームの活用を補助するための個別のサポートが提供されているケース等もある。

(3) M&Aプラットフォームの手数料

現在は、譲渡側について、M&Aプラットフォームを利用したマッチングに関し、一切の手数料が発生しないケースが多い。しかし、今後、M&Aプラットフォーム市場がより発展することにより、譲渡側の件数が増えてくれば、譲渡側においても手数料が発生するケースも増えてくる可能性はある。

これに対し、譲受側については、マッチング後のクロージ

ング時点で成功報酬が発生する形（いわゆる完全成功報酬型）が多く、譲渡額等の数％程度とされるケースが多い。最低手数料が設けられるケースもある。

なお、譲渡側・譲受側とも、M&Aプラットフォームの利用とは別に、特にマッチング後の手続において、士業等専門家等への依頼も行う場合には、これらについての手数料・報酬が別途、必要となるため、注意が必要である（以上についてMAGL第2版48頁参照）。士業等専門家等にとっては、自身の手数料・報酬とM&Aプラットフォームの手数料がそれぞれ別々に発生する場合、特に両方とも依頼者に負担してもらう必要があるときには、その点を依頼者に予め明示的に説明して理解してもらうことが重要である。

■ 3. M&Aプラットフォームによる主な支援内容

ここでは支援機関としてのM&Aプラットフォームの主な役割について言及する。

(1) マッチングの機会の提供

M&Aプラットフォームは、今後、M&Aプラットフォームの更なる利便性や安全性の向上を図ることが望まれる。また、今後、譲渡側・譲受側当事者に加え、保有する案件情報が少ない支援機関においてもM&Aプラットフォームの利用が促進されることで、更なるマッチングの機会の拡大が望まれる（以上についてMAGL第2版99頁参照）。

この点、M&Aプラットフォームは、「保有する案件情報が少ない支援機関」だけでなく、一定量の案件情報を有している支援機関においても、マッチング支援等の拡充に資するケースがあるものと思われる。MAGL初版が策定された2020年当時からここ数年の間に、このあたりの感覚は若干変化してきているように思われる。

(2) 後継者不在の中小企業に対する中小M&Aに係る意識醸成

M&Aプラットフォームはマッチングの場の提供のほか、自身が運営するM&Aプラットフォームが関与したM&Aの成約事例等の発信等、インターネットを通じて広く中小M&Aの重要性等を発信している。今後、M&Aプラットフォームはインターネットを中心に、譲渡側である後継者不在の中小企業及び譲受側の双方に向けて、中小M&Aに係る意識醸成を図るために、各種のコンテンツや支援ツールを提供していくことが望まれる（以上についてMAGL99～100頁参照）。

■ 4. M&Aプラットフォームによる中小M&A支援に関する留意点

ここでは支援機関としてのM&Aプラットフォームによる中小M&A支援に関する留意点について言及する。

(1) サービス内容の明確化

M&Aプラットフォームの仕組みや情報の開示範囲、料金体系等を含むサービス内容は、M&Aプラットフォームによってそれぞれ違いがある。M&Aプラットフォームは利用者が安心してM&Aプラットフォームを活用できるよう、当該M&Aプラットフォームのサービス内容を分かりやすく明確に表示し、利用者がサービス内容を真に理解してM&A

プラットフォームを活用できるよう努めるべきである（以上についてMAGL第2版100頁参照）。

(2) 掲載案件の信頼性

M&Aプラットフォームは案件掲載が容易になる仕組みであるが、それゆえに、譲渡側・譲受側の双方にとって、掲載案件の信頼性については留意が必要である。具体的には、掲載案件の実在性や進捗状況の確認を実施することが望まれる（以上についてMAGL第2版100頁参照）。

(3) 他の支援機関との連携

他の支援機関におけるM&Aプラットフォームの利用や複数のM&Aプラットフォーム間での連携がマッチング機会の拡大に大きく寄与することから、M&Aプラットフォームはこのような連携を拡大していくために、積極的に他の支援機関に働き掛けていくことが望まれる。

また、中小M&Aはマッチング後にも様々な工程があることから、マッチング後の支援も重要である。したがって、一部M&Aプラットフォームが導入しているような、中小M&Aの支援に精通したM&A専門業者や士業等専門家等との連携や、当事者同士による手続進行をIT活用等により支援する仕組みの整備を行っていくことが望まれる（以上についてMAGL第2版100頁参照）。

■ 5. 連載の終わりに—MAGL第3版について

ここまで見てきたとおり、中小M&Aに関しては近年様々な動きがあったが、その中でも最近ではMAGL第3版に関する動きに大きな関心が寄せられるようになってきている。

令和6年8月23日現在、中小M&Aガイドライン見直し検討小委員会での検討も終盤に入り、MAGL第3版の完成が間近に迫っている。現時点では、公表されている「中小M&Aガイドライン見直し検討小委員会(第3回) 配布資料」(https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/ma_guideline/003.html)の「中小M&Aガイドライン(第3版)改訂の方向性について」において、「主な検討事項」として以下の事項が挙げられている。

- ① 仲介・FA手数料に関する説明
- ② 広告・営業の禁止事項の明記
- ③ (仲介の場合) 禁止される利益相反行為を具体化
- ④ 最終契約後に当事者間で争いにつながるリスクがある事項への対応
- ⑤ 経営者保証の扱いについて
- ⑥ 不適切な事業者の排除について

MAGL第3版の策定が中小M&A支援の実務に与える影響は相当程度あるものと思われ、支援機関にとってMAGL第3版の内容を把握しておくことは重要である。MAGL第3版の公表後、その具体的な内容について本誌で解説する予定であるため、ご関心があればご参照いただければと思う。

最後に、ここまで全5回の連載の機会を頂戴したこと、それぞれ皆様方に御目通しいただいたことについて、改めて御礼を申し上げたい。

(おわり)



Human Capital Consultant

吉羽社会保険労務士事務所



社労夢ユーザーへの現場取材

「Shalom（社労夢）」をもっと深く知りたい

吉羽社会保険労務士事務所

代表 吉羽 雅之 先生

顧問先の業務効率化が当事務所のミッション 顧問先の人事・労務を『社労夢』に合わせることがポイント

— 事務所の概要および主要業務についてお聞かせください。

経営コンサルタント、採用支援コンサルタント、社員教育・各種研修、労使トラブル相談・解決、給与計算委託、社会保険手続代行、助成金申請などが主な業務です。当事務所の大きな特徴は、すべての入り口がコンサルティングから始まることです。まずは人事やコンプライアンスなど、企業が抱えるさまざまな課題を伺い、優先順位をつけて改善・改革に取り組んでいきます。もちろん、そのなかで社会保険や給料計算のご依頼があれば、当事務所で対応いたします。

また、コンサルティング業務の一環として、さまざまな分野の専門家とアライアンスを組み、細部にわたる専門知識をもとに適切なアドバイスを提供するヒューマンキャピタル・コンサルタントを主宰。ほか、静岡県社会保険労務士会の副会長を務めさせていただいております。

当事務所の業務環境における特徴は、『社労夢』やチャットツールの導入、内線電話の転送などにより、すべての職員がリモートワークで働けることです。例えば、子どもが新型コロナウイルスに感染した場合、子どもに付き添いながら、自宅で業務をすることができます。職員が自宅で仕事をしていることに顧問先が気づかないくらい、リモートワーク環境は整っていると自負しています。

『社労夢』ハウスのフル活用が 当事務所のモットー

— 『社労夢』導入の背景をお聞かせください。

もともとは別のシステムを利用していました。非常に良いシステムでしたが、法改正があった場合の対応が当事務所の求めるものとは異なっていたため、新たなシステムを考えるようになりました。また、顧問先企業が増えてきたことも理由のひとつです。複数の顧問先企業の処理を快適に利用できるシステムを導入したいと思い、さまざまな社労士向け業務システムのメーカーやベンダーとお話する機会をいただきました。

『社労夢』を導入した決め手は、クラウドシステムという点です。また、社労夢は面倒な設定や仕組みを構築しなくても、顧問先の

複数の情報を容易に取り扱うことができます。そして、エムケイシステムさんの営業担当の的確なアドバイスが素晴らしかったことも大きな要因です。そこで、2019年12月に『社労夢』ハウスプランを導入しました。

— 導入して5年が経過した現在の『社労夢』の利用状況についてはいかがですか。

「『社労夢』のハウスプランで提供されている機能はすべて利用する」ことを当事務所のモットーに掲げています。それは顧問先も例外ではありません。とくに顧問先企業と社労士事務所を繋ぐDX支援アプリ『ネットde顧問』の活用を推進しています。

勤怠情報・給与計算関連における顧問先の『ネットde顧問』活用状況は、『ネットde就業』を活用している顧問先が全体の1/3、『社労夢』のExcel連絡表という機能を利用し、Excelを当事務所でそのまま社労夢に取り込む方法が1/3、残りの1/3は顧問先企業が自社で給与計算を行っています。自社の場合も、その約半数は給与計算システム『ネットde賃金』を利用している状況です。おかげさまで、当事務所が勤怠情報の集計に時間をかけたり、顧問先に訪問して給与計算を行うようなことはありません。

『ネットde顧問』をフル活用している400人規模の顧問先もいらっしゃいます。勤怠管理については打刻に『ネットde就業』、給与計算は『ネットde賃金』を活用。入社退職などの手続依頼はWeb画面から送信できる『ネットde受付』、『社労夢』に登録されている従業員データをWeb上で閲覧できる『ネットde台帳』も活用されています。さらに、マイナンバーをクラウドでセキュアに保管・管理する『MYNABOX』も活用するなど、当事務所で行う業務は本当にわずかという状況です。

『社労夢』に合わせることで 顧問先の業務効率化につながる

— 『社労夢』のハウスプランをフル活用している理由を教えてください。

一言でいうと業務効率化です。先ほどの400人規模の顧問先

を例にすると、もともと末締18日給与支払で当事務所には15日あたりに勤怠・給与データが到着していたため、非常に慌ただしく業務を行わなければなりません。『ネットde顧問』導入後は10日あたりには勤怠データが到着するようになり、現在は業務に余裕が生まれています。本当に重要なのは顧問先における業務効率化です。顧問先の「業務負荷や残業コストなどの削減につなげる」業務効率化が当事務所のミッションと考えています。

顧問先の業務を俯瞰して見てみると、『社労夢』に合わせることももっとも業務効率化を図ることができます。あくまでも一例ですが、給与計算で数十個の手当が付いている場合、計算ミスを引き起こす原因になり、無駄な労力が生まれる可能性があります。そこで、当事務所における最初のコンサルティングは、給与体系の見直しに重点を置き、基本給+役職手当+プラス1~2個の手当、そこに時間を分単位で管理する仕組みのシンプルな給与体系を提案させていただいています。その新たな給与体系を『社労夢』で運用すれば、顧問先も我々も業務を効率的かつ適切に進めることができます。

— 顧問先によっては、『ネットde顧問』を使うことに抵抗感があるのではないかと推測しますが、それについてはどのように対処されていますか。

確かにITを敬遠される顧問先は少なくありません。そのため、最初は「ちょっとExcelを勉強しませんか?」「ちょっとチャットでやり取りしませんか?」ぐらいのところから始めて、効率的に業務を進める仕組みと一緒に作り上げていくスタイルをとっています。少しずつ情報交換ができるようになると、顧問先自らステップアップを目指すようになります。ここまで到達すれば、ITに対する抵抗感は薄れていきますから、『ネットde顧問』も受け入れてくれます。

— 『社労夢』で評価しているところをお聞かせください。

先ほどの利用状況で申し上げたExcel連絡表を評価しています。特に加工の必要もなく顧問先へ提供でき、そもそも馴染みのあるExcelファイルですから、顧問先は『社労夢』を意識する必要がなく、必要な勤怠データ等を入力するだけで済みます。顧問先に余計な手間をかけさせずデータの編集も不用で、100人分

の給与計算の場合でも30分あれば作業を終えることができます。

2024年の定額減税では社労夢の豊富なデータ取り込みが役に立ちました。定額減税では住民税の各月への配置が例年と異なるため、金額の入力パターンを変更しなければなりません。後から手入力でも変更できますが、非常に手間のかかる作業になってしまいます。そこで当事務所ではCSVデータの取り込み機能を活用し、データの整備を速やかに行うことができました。

『ネットde賃金』も挙げておきたいですね。

実は『ネットde賃金』は、マスター登録を作り上げてしまえば、私の知る限り、給与計算システムとしては最上位クラスの使い勝手を有していると思います。

顧問先自社にて給与計算される場合でも、『ネットde賃金』の導入を推進しています。なかなか慣れた既存のシステムからの移行は容易ではありませんが、社会保険料の変更や細かな適法適切な設定を、『社労夢』を通じて共有しながらフォローできるため、顧問先の給与担当者の不安解消と、『ネットde明細』の利用でコスト削減も進めることができている。

こちらもう一例ですが、業務効率化の近道として評価できるポイントですね。

— 社労士事務所としての今後の展望をお聞かせください。

強引な営業による顧問先獲得は、長続きしないと思っています。顧問先の利便性や業務効率化、職員の働き方や働きがいなどを意識した施策を継続しながら、紹介ベースで新規顧問先が増えていくのが当事務所にとってベストの形です。

また、エムケイシステムさんに対しては、『社労夢』の新バージョン『社労夢FOREVER』に期待しています。今後ともよろしくお願いします。



吉羽社会保険労務士事務所（静岡県）

取材：2024年7月

代表 社会保険労務士 吉羽 雅之

ホームページ <https://hcc-yoshiba.com/>

職員 7名

大手会計事務所で人事・採用、資産税関連業務、労務管理業務を中心に中小企業のコンサルティング業務に携わってきた吉羽氏が社会保険労務士資格を取得し、2003年に独立開業。コンサルティング経験に基づいた経営コンサルタント、採用支援コンサルタントが同事務所の大きな特徴。「お客様の会社を守る皆でありたい。」を掲げ、働く人の心を支えるサービスを提供している。

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/>

第49回

介護業界の人手不足 ～現状と最新の取り組み～



中小企業診断士
大場 勝仁 氏

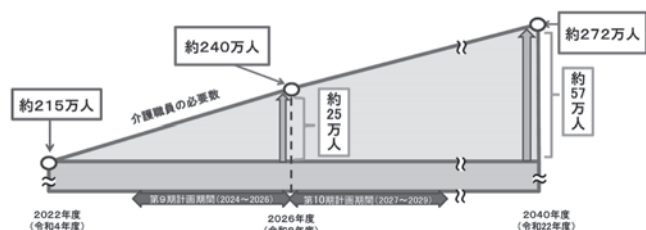
社労士の協業相手となる隣接士業は多々ありますが、主に税理士、弁護士、行政書士とタッグを組んでいるケースがほとんどです。中小企業診断士は経営全般を掌握する士業であり、社労士との親和性も非常に高いところですが、独立系の中小企業診断士がさほど多くなく、業務内容についても「知っているようで、実はよく分からない」ことから、協業体制が確立されていないのが実情です。本コーナーは、中小企業診断士の取り組み（業務内容）について連載し、その理解を深め、以後の中小企業診断士との協業体制構築の参考としていただくものです。

周知のように介護離職は、全産業における企業活動に大きく影響してきます。介護サービスを上手に利用することで働きながら、介護も続けられる、その伴走役として介護業界は一助になっているものと思います。社会保障の担い手として、また地域経済活動の下支え役でもある介護業界に人手不足が叫ばれてから久しくなりました。介護業界に身を置くひとりとして、我々の業界が現在どのような状況であるか、また、どのような取り組みが注目されているか、などをお伝えできればと思います。

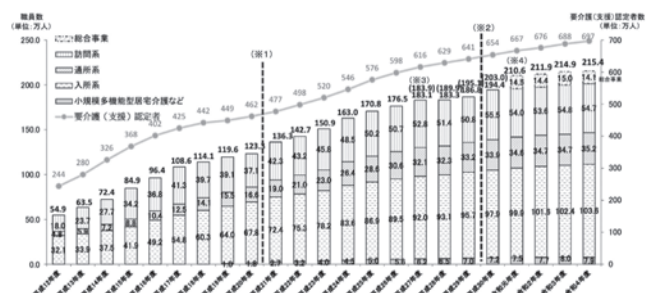
1. 言うほど悪くない!? 介護業界の人材確保の今

厚生労働省の予測では、2040年介護職は272万人が必要であり令和4年度に比べ、約57万人の増員が必要です。労働人口がみるみる細っていく日本社会においてその逆を突いて就労人口を増加させていくと考えないと非常に困難な道であると言えます。しかし、振り返れば、日本で介護保険法が施行された平成12年(2000年)当時の介護職数は約54.9万人でしたが、令和4年時点では215.4万人になっています。これまで就労人口を約4倍にできたわけです。(図1-1)

図1-1 介護職員の必要数について



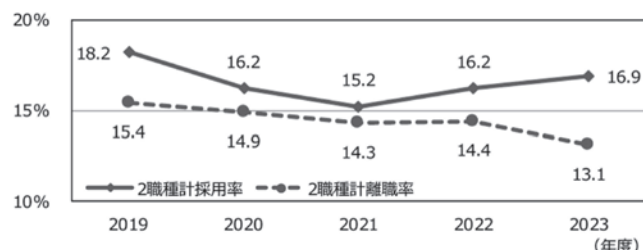
介護職員数の推移



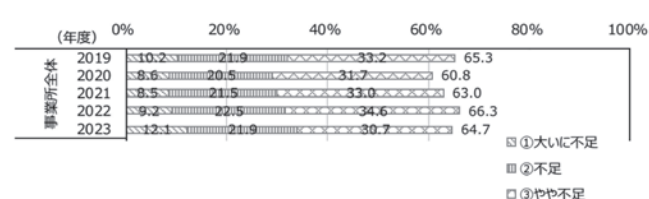
引用：厚生労働省 令和6年7月12日報道発表資料
「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」より

足もとのデータも見てみます。介護労働安定センターによると令和5年度介護労働実態調査によると介護職(訪問介護と施設介護2職種合計)の採用率は16.9%、離職率は13.1%です。実は、離職率が採用率が上回っているのです。このままいけば順調なのは?とも思いますが、他方、介護職員の過不足状況を見てみますと、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」とする事業者の合計が64.7%にのぼります。採用増なのに多くの介護事業者が人手不足に苦しんでいる状況です。(図1-2)

図1-2 採用率と離職率の経年推移



介護職員の過不足状況経年推移



引用：介護労働安定センター
「令和5年度介護労働実態調査」より

介護現場では、ひとりの採用に成功すれば大きな改善をもたらします。サービス種にもよりますが、介護現場は10～15名ほどの少人数の事業所やユニット単位による事業所展開をするビジネスモデルです。そのため、たとえ大手であっても、ひとつの事業所から見れば、ひとり分の労働時間数の確保は勤務シフトへの改善度が大きいのです。介護経営者、管理者は、課題を大きく捉え過ぎず「うちの町でひとりの介護職に出会うこと」に狙いを絞ることが大事な視点だと思います。前述のとおり介護職自体は増えているわけですから、人材流入の流れの中で、ひとりの方に「うちの事業所に目を向けてもらうこと」に着目することで施策が見えてきます。

2. 離職を減らしたい！調査からみる注力ポイント

仮に採用ができて離職率が改善しなくては健全な職場とは言えません。同調査には、早期離職防止・定着促進方策の取り組みの効果に係る評価という項目があります。事業者自らが効果的であったと評価したトップ3がこちらです。

①「仕事の内容は変えずに労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」(52.5%) ②「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」(44.8%) ③「賃金水準を向上させている」(44.4%)

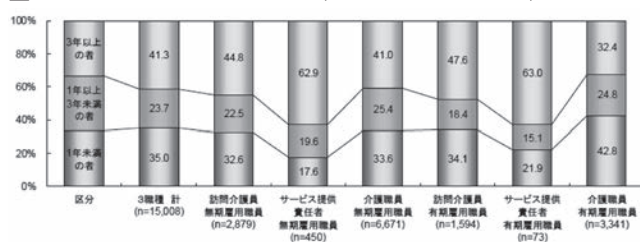
①②人手不足の勤務シフトのなかでも、柔軟な勤務調整、残業がない、希望休日がきちんと指定できる、休日には会社から連絡が来ない、という当たり前のことができています。事業所は離職防止の面で強いと感じます。逆に言えば、できていない同業も多いわけです。

働き方について柔軟な事業者の姿勢は、やはり好まれます。職員の個別事情は変化するものと捉え、働き続けられる勤務形態をいつでも可能な限り対応しようとしてくれる、対応してくれたという実績は、職員間に信頼として広がります。それは離職防止に直結します。退職を考える職員へは上司より早い段階で同僚が法人へ相談することを勧めてくれます。信頼は他社に勤める介護職の知人にも広がるもので、リファラル採用にまでつながることがよくあります。

③賃金については、法定介護報酬から支払う構造のため賃上げは容易ではありません。とはいえ、工夫できる領域はあります。「介護職員処遇改善加算」です。賃上げ源泉として今年1.59%のプラス改正がされ、給与分配ルールも緩和されました。自由度が増し、各社の戦略差が出てくるでしょう。例えば、資格手当を地域相場より高く設定し有資格者に向けて魅力を表現する事業者、逆に介護職未経験者に向けて資格取得のサポートを手厚く表現する事業者、といったように人材戦略上の違いを出せる領域です。地域の競合他社の給与内訳を調べ、狙う戦略を模索してほしいと思います。

同調査には「退職者の勤務年数」という項目が令和3年度調査まではありました。(図2-1)

図2-1 離職者の勤務年数(職種・就業形態別)



引用：介護労働安定センター
「令和3年度介護労働実態調査」より

これによると離職者のうち勤務1年以内の者は35.0%、1年以上3年未満の者が23.7%です。離職者の約6割が3年以内に辞めています。離職率を改善したい場合、とりわけ、この期間には注力すべきではないでしょうか。効果があるはずの「相談できる職場」も「賃金戦略」も入社した方に伝わっていないかもしれません。3年とは言いませんが、せめて1年くらいはメンターを付けたり、管理者や本部による1on1のミーティングを設けたいものです。その機会に日頃の感謝も伝わります。介護職には「承認」が不足していると感じるがよくあります。日々すごいことをやり抜いているのです。ミーティングを機会にもっと褒められていいし、感謝してあげてほしいと思います。

3. 取り組むべき注目の加算

もうひとつ注目の加算は「生産性向上推進体制加算」です。これからの目指すべき介護の姿を求める新しい加算です。介護現場における生産性向上に資する取り組みの促進を図る委員会の設置や介護ロボットやICT導入後の継続的な業務改善に取り組むこと、またその成果を記録し他の事業者の参考になるデータを出せる事業者が取得できるという加算です。未来像を示す意図が込められた加算だと思います。

既にIT導入によって介護現場は変わり始めています。過去、介護業界では「生産性」というワードは馴染みませんでした。むしろ、タブーワードであったように思います。今春の改正で厚生労働省はここに踏み込み「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」の柱の一つとして位置付けました。優れた職人技のような経験や勘で行ってきた介護を形式知へ変換し、働きやすい職場になるよう共有していこうというのです。

例えば、安否確認という夜勤中に2時間毎に入居者一人一人を巡視する業務があります。就寝中に起こさないように、でも容態確認は行うというまさに経験がものをいう業務です。しかし、見守りセンサー導入によって入居者のリスクを感知してアラートしてくれるようになりました。導入事業者では経験の浅い介護職にも分かりやすい業務へ変わり、更に定時巡視の必要もなく生産性も向上しています。

このような取り組みをはじめ加算取得には準備が必要です。せっかくですから準備段階からIT導入計画などを求人広告やHPIにもPRして採用シーンにも活用してほしいと思います。

介護経営者や施設長へITやDXの話題を向けると「うちはITが苦手の職員が多いから導入はまだ先の話だね」という返答があります。導入補助金のほか、今は加算やガイドラインまでも用意されています。介護現場でも実はITやAIの使い方競争は始まっています。そもそもITが苦手とされる職員さんだって、LINEで家族と連絡するし、推し活ではインスタもチェックしているものです(笑)。決して苦手ということはないと思います。

少し前に求人広告にIT導入を打ち出した途端、PVが大幅に増えた経験をしました。ITを活用してムリムラムダのない職場づくりを進めることへ介護職の関心が集まっていることを大いに感じました。

4. 最後に

本稿が皆さまの顧問先の介護事業者さんへの情報提供になれば幸いです。すぐに改善とはならない領域ではありますが、労務課題改善の一助になればと思います。社会的課題である介護離職の防止になり、地域の力になっていく、そう考えるとおおげさな表現ではなく、日々つづつと日本の未来に貢献している、そんな介護職をぜひ、応援してあげてほしいと思います。思いをもって頑張っている介護職がたくさんいます。ぜひ、よろしくお願いいたします！

株式会社さすてな

代表取締役・中小企業診断士・介護支援専門員

大場 勝仁

2000年に訪問介護から小さく創業、在宅から施設介護まで展開し従業員1,000名規模までの実績を持つ。現場が大好きな実践派、現在は介護現場の中間管理職育成コンサルティングに注力している。

著書：介護報酬パーフェクトガイド(医学通信社)

運営ノウハウ・介護事業の経営・運営ノウハウ(共著、同友館)

介護経営戦略セミナーなどの講演多数

改めて考える「高齢化の何が悪いの？」

第3回 「健康診断」という胡散臭いシステム

NPO法人「老いの工学研究所」 理事長 川口 雅裕 氏

NPO法人「老いの工学研究所」理事長、一般社団法人「人と組織の活性化研究会」理事、コラムニスト
1964年生。京都大学教育学部卒。株式会社リクルートコスモスで組織人事および広報を担当。退社後、組織人事コンサルタントを経て、2010年より高齢社会に関する研究活動を開始。高齢期の暮らしに関する講演のほか、様々なメディアで連載・寄稿を行っている。

著書：「なが生きたけりゃ居場所が9割」（みらいパブリッシング）、「年寄り集まって住め」（幻冬舎）、
「だから社員が育たない」（労働調査会）など



私の実感では、ここ10年位で「とにかく長生きしたい」と願う高齢者は激減し、「どう生きるか」という人生の質を重視する人が増えた。肉体の健康だけに関心を持ち健康診断や人間ドックで問題がなければ満足というのではなく、心の豊かさや社会参加をしつづけることを大切に、人生を楽しむための“手段”として、身体の状態に気を付けている。多くの高齢者が、肉体・精神・社会性の3つの総合的な状態のことを「健康」と捉えるようになった。

当たり前だが、精神的・社会的な状態は健康診断や人間ドックでは分からない。したがって、現代の高齢者は「健康診断の結果で、健康かどうかは判断できない」という意識になっているのだろう。

そもそも、健康診断と寿命あるいは健康寿命には関係がない。健康診断を定期的に受けている人の方が、そうでない人より健康が維持され、寿命が長くなるといったエビデンスは世界的に存在していないのである。健康診断によって病気を早期発見し、早期に治療すれば健康が維持され寿命も延びるというのはスキのない論理に見えるが、現実とはまったくそうはなっていないということだ。

●健康診断の義務化は、誰のため？

日本では労働安全衛生法により、企業は従業員に健康診断を受けさせる義務がある。これは世界的にはとても珍しい。それはそうだ。健康診断を受けても受けなくても寿命や健康状態に違いがないなら受けさせる意味がないし、医療費の無駄遣いになってしまう。

ではなぜ日本では、健康診断が義務付けられているのだろうか。病気の早期発見や体の状態把握といったことは建前で、本当は通院や服薬をする人を増やすためだろう。衛生状態・栄養状態が良くなり、国民の健康意識も高まって皆が健康になれば、病院経営は苦しくなる。さらに人口減が重なれば顧客は減っていくに決まっている。しかし、民間病院は患者という顧客を獲得しつづければならない。製薬会社も同じだ。私は以前から、健康診断とは、医療や製薬業界のマーケティング（＝“病人”を増やす活動）の一貫ではないかと考えている。

典型例は血圧である。高血圧の基準を下げれば下げるほど高血圧症と診断される人は増え、降圧治療や降圧剤の売上げ

は上がる。ハゲや薄毛に「AGA」という名前をつけて「病院で治療しよう」と呼び掛けるのも同じである。発達障害と診断された子供は2020年から倍増しているし、認知症の診断を受けている人も人口比で増えているが、これらも同じような背景がもたらした結果だろう。（ちなみに、認知症の4割が誤診であるという調査もある。）

●高齢者が好んで病院に行っているわけではない

「高齢者は病院に行き過ぎている」「高齢者が病院をサロンのように使っている」という指摘も正しくない。確かに「月に1回以上、病院や診療所に行く人の割合」は、日本が6割、米国は2割、ドイツ3割、スウェーデン1割で、日本は突出して多い。（2020年「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」）

しかしこれは、高齢者のせいではない。医師に「来週また来て下さい」と言われれば断れないからであり、「定期的に診察させて下さい」と言われるとその方がいいかなと思うからである。もちろん、医者がそう言うのは病院経営のためだ。

病院に行けば健康になれるというものではない。例えば、夕張市は財政破綻してベッド数が171床あった市立病院が19床の診療所となり、医療サービスが大幅に削られたが、がん・心臓病・肺炎による死者は減り、1人当たり年間医療費も80万円から70万円へと減ったのである。

また、日本は欧州のように「かかりつけ医」が普及していないので、何力所も病院を受診する“はしご受診”が多くなるのも、病院に行き過ぎる原因となっている。

●健康診断、必要ですか？

病人がいるから病院があるのではない。病院があるから病人が必要になるのである。入院患者の分だけ病床があるのではない。病床がある分だけ入院させられるのである。病気の治癒に必要なだけの診療行為がなされるのではない。病院の経営に必要な売り上げの分だけ、診療行為がなされるのである。

そして医療・製薬業界のためにある、「健康診断」という名前の病人発見システム。それは医療費の増大（＝医療業界の売上増）の一因にもなっている。果たして必要なのか？いくら法律で義務化されているからといって、何も考えないのは思考停止だ。（つづく）

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



原価計算なるほど用語図鑑

著：稲垣啓

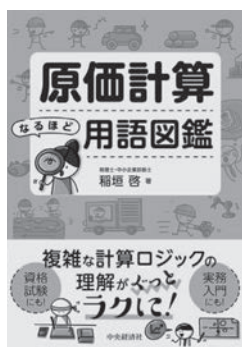
価格：1,980円(消費税込)

出版：中央経済社

原価計算といえば複雑な計算ロジックで、少し堅苦しい印象を持たれるかもしれません。そして実務でも、資格試験の勉強をガッツリしても現場経験がないとイメージが沸きにくかったりします。

こんな原価計算への心理的ハードルを下げるために表紙カバーのようなイラストを多用。しかもコラムで現場のリアルもイメージつきやすい仕上がりとなっています。

資格試験にも実務入門にもおススメ!!
ぜひ手に取ってみてください!



イラストでサクッとわかる 日本一たのしい税金の授業

著：稲垣啓

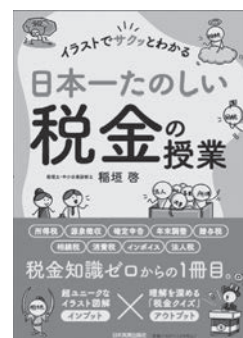
価格：1,760円(消費税込)

出版：日本実業出版社

税金というと「難しい」「払いたくない」などマイナスのイメージがある一方、「助け合いのために必要」などプラスのイメージもあったりと、人によってイメージは様々です。

例えば「税金＝コスト」の一面だけ偏って見てしまうと、難しい節税テクニックなどの技術論になりがちかもしれません。

本書は「学びの入り口」として、税を通して社会を考える学習を重視した内容。オールカラーで豊富なイラストや、理解を深める税金クイズで、たのしく読み進めることができます。おススメです!



売上を追わずに結果を出す リーダーが見つけた20の法則

著：加藤芳久

価格：1,760円(消費税込)

出版：かんき出版

社労士のお仕事をしていると、お客様から人財育成や離職についてお悩みを聴くことはありませんか?

そのような時こそ、社労士の専門知識と関係性を活かして、組織変革を起こす絶好の機会です。200以上の企業や官公庁で人財育成と組織風土変革を支援してきた著者が、「シェアリングリーダー」という新しいリーダーシップの形を提案。シェアリングリーダーが組織風土変革を起こすことで自然と売り上げも伸びていきます。数値管理だけではなく人の心に寄り添いながら、今どきの組織づくりに有効な20の法則を紹介します。企業をご支援されている社労士の方にもお役に立つ一冊です。



相談者を裏切らない 機能する社内相談窓口のつくり方

著：山本喜一

価格：2,420円(消費税込)

出版：中央経済社

相談窓口に関わる方、関わろうと思う方のお役に立てる内容を目指しました。ハラスメント相談窓口を中心に、公益通報者保護法などのその他の相談窓口との関係を整理するとともに、相談窓口を設置する際の検討事項などを理解できるような内容になっています。また、相談時のヒアリング及び事実確認のヒアリングの進め方やヒアリングシートのサンプルなどを用意し、すぐに実務で活用できるようになっています。社労士が相談窓口を行う場合はもちろん、会社の相談窓口担当者に内容を理解してもらうことによって、社労士が報告を受け、ハラスメント判定委員会などに参加する場合にも、整理された情報を受け取れるようになると思います。



ご紹介する書籍を募集しています

「CHUKIDAN BOOKS INFORMATION」コーナーでは、出版された著書を幹事社労士の皆さまにご紹介しています。掲載をご希望の方は当該書籍に200～300文字程度の社労士向け紹介文を添えて、ご連絡ください。順次掲載いたします。掲載のお問い合わせ先：中小企業福祉事業団 事業部 事業課 (MAIL: seisaku@chukidan-jp.com TEL: 03-5806-0298)

公式キャラクター（兼広報担当）

ダン・チューキチから 中企団事業のご報告

- CHUKIDAN PROJECT REPORT -



REPORT 1：【損保ジャパン×中企団】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、および「事務組合担保特約」「サイバー保険」について、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、ご加入いただけます。

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



REPORT 2：各都道府県社労士会報に当事業団の広告が掲載されています。 ～ぜひお仲間の先生をご紹介ください！

中企団では、幹事社労士のお仲間を増やすべく、各都道府県会が発刊する会報誌に広告掲載・チラシ同梱を行っています。所属の会の会報誌がお手元に届きましたら、中企団が掲載されていないか、ぜひお目通しいただければ幸いです。

※直近の広告掲載・チラシ同梱等実績

新潟県、東京都、千葉県、三重県、大阪府、兵庫県、福岡県

なお中企団では、お仲間の先生のご紹介もお待ちしております。

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2,000円分ご贈呈する「幹事紹介制度」も実施しています。

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しますよう、お願いいたします。

※「幹事紹介制度・紹介状」のチラシを同封しておりますので、ぜひご覧ください。



社労士業務支援システムのスタンダード

Shalom

— FOREVER —

あなたのオフィスへ、
革新的な効率をご提供



2025年3月21日ご成約分まで

キャンペーン実施中！



※画面イメージ・仕様等は変更になる可能性があります。



社会保険・
労働保険の
申請手続き



e-Gov &
マイナポータル
API連携電子申請



勤怠管理 &
給与計算



＼特許取得 /
手続進捗管理



マイナンバー
対応



顧問先向け
アプリの提供

社労夢関連製品ラインアップ

社労士事務所が顧問先企業へ提供する
クラウドサービス

ネットde顧問

〔勤怠管理〕〔給与計算〕〔給与明細配信〕
〔従業員台帳〕〔公文書配布〕など

社員が会社でスマホでらくらく申請

Direct HR

〔従業員による入社手続き〕〔退職〕
〔氏名変更〕〔高齢・育休・介護〕

迷わない年末調整データ収集システム

eNEN

〔年末調整〕

マイナンバーの情報をしっかり管理

MYNABOX

〔マイナンバー対策〕

社員へ重要な文書をきちんと受け渡し

Cloud Pocket

〔公文書〕〔離職票〕〔労災通知書〕

会社がグッと成長する人材教育システム

GooooN

〔人材教育〕〔人事評価・管理〕

※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2-4-12

●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