

社労士社会政策研究会開催の報告（第2部）

～社労士の学術的知見を共有し、研究成果の対外的発信を目指す～

連合会では、昨年12月4日、第2回社会政策研究会を開催し、2月号では第1部の概要をお伝えしました。今月号では、第2部として開催された3つの分科会を紹介します。

社労士社会政策研究会／分科会①

あっせん委員と労働審判員の実状と社労士の展望

（経験談に基づく考察）

報告者 柳松 和宏（北海道会） 進行 西林 寛昌（北海道会） コメンテーター 宮田 雅史（愛知会）

私は現在、函館の地方裁判所の労働審判員と北海道労働局の紛争調整委員会の委員を務めています。司法と行政両方のADRに関わっており、本日はその経験から、あっせん（労働局紛争調整委員会）と労働審判を比較しながらADRにおける社労士の今後の展望についてお話しします。



●あっせん（労働局紛争調整委員会）とは

厚生労働省では、あっせん（労働局紛争調整委員会）を次のように説明しています。「紛争当事者の間に労働問題の専門家が入り、双方の主張の要点を確かめ、調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図ります（利用は無料です）。裁判に比べ手続きが迅速かつ簡便です。弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員が担当します。あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。」

管轄（受付窓口）は厚生労働省の各都道府県労働局ですが、労働基準監督署の中に設置されている総合労働相談コーナーの総合労働相談員の助言を受けて申請書が作成されるケースが多いようです。参加は強制ではないので、通知を受けても被申請人の4割は参加しません。委員会の構成は、あっせん委員が原則1名、ほかに紛争調整官、総合労働相談員で構成します。あっせん委員がすべて取りしきり、原則1日で終了します。非公開なため、プライバシーは基本的に保護されます。なお、あっせん案が提示されても強制力はないため、双方がそれに応じるかどうかは自由です。委員が許可すれば、誰でも代理人になれますが、報酬を得て代理人となれるのは弁

護士、特定社労士のみです。ただ、報酬の関係もあるのか、特定社労士が代理人となるケースは少ないのが現実です。

●労働審判とは

労働審判については、裁判所のホームページで次のように説明しています。「労働審判手続は、労働審判官（裁判官）1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に応じた柔軟な解決を図るための労働審判を行うという紛争解決手続です。労働審判に対して当事者から異議の申立てがあれば、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は訴訟に移行します。」

管轄は地方裁判所で、裁判所の書記官の助言を受けて申立書を作成し、相手方に郵送通知します。労働者が企業に対して申立てを行うのが9割で、あっせんと異なり強制参加です。ほとんどの案件に弁護士が代理人に入ります。費用は印紙代程度ですが、弁護士に代理人を依頼すれば報酬が発生します。

労働審判官、労働審判員（労働側1名、使用者側1名）の3名で構成され、原則3回以内で終了します。1回目で40%、2回目で37%が終了し、平均審議期間は2.6ヵ月です。非公開ですが、傍聴が許可される場合があり、訴訟になると公開されます。解決率は調停成立と併せて約8割です。迅速性があり解決率が高いと、司法制度改革の中で成功例とされています。

●あっせんと労働審判の違い

基本的な違いは行政型か、司法型かということ

す。解決金額はあっせんが10万円～20万円がピークで中央値が15万6,400円なのに対し、労働審判は100万円～200万円がピークで中央値は110万円です。和解は中央値で230万1,357円となります。つまり、あっせんから労働審判、訴訟に移る都度、金額が上がりますから、あっせんの段階で歩み寄りをするのが大事と言えます。

●社労士があっせんに積極的に関わるために

特定社労士があっせん代理に積極的に関わるには、意識改革が必要です。連合会にプロジェクトチームを立ち上げたり、実務を主体としたフォローアップ研修などが考えられます。また、連合会及び都道府県会が主体となって、あっせん委員への社労士の登用を行政に働きかけることも重要と考えます。

●社労士が労働審判に参入するための課題

まず、社労士の単独補佐行為を検討することが課題です。社労士法の第八次改正により社労士が補佐人をできるようになりましたが、弁護士帯同でなければ動きません。労働審判代理人の権限を社労士が獲得するためには、連合会及び社労士政連による組織的な働きかけが必要です。実現には困難な道のりですが、そのためにもあっせん代理人の実績を高めることが重要と考えます。

●ADRへの社労士活躍のため信頼を得る

まず、社労士が身近な相談役として関与先から信頼されることが大切です。社労士は労働紛争の芽を最初と感じ取ることができます。また、弁護士と肩を並べるだけの専門家として、社会からの信頼を得るには、豊富な知識と経験が必要です。そして、その経験を組織として共有することが大事だと考えています。

<宮田雅史氏のコメント>



社労士がADRに関わる際の立ち位置は2つあります。1つは代理人、もう1つは解決手続きにおける和解の仲介者です。それぞれについてお話しします。

まず、あっせんの代理ですが、企業側について社労士が、依頼者に肩入れするあまり、申請人である労働者を非難することに終始し不成立となるケースが見受けられます。本来、あっせんは、当事者双方が納得のいく和解を目指すための

調整手段であって、勝ち負けを争う場ではないことから、認識を変える必要があります。

労働審判における社労士の代理についてです。調停が成立しない場合、労働審判が言い渡され、審判に対する異議申立てが60%前後に達するとのことです。代理権付与の問題については、当該事件が異議申立てにより、訴訟へ移行する可能性、つまり、社労士が代理人として作成した申立書が訴状とみなされるなど依頼者との関係にも留意した議論が求められます。

次に、和解の仲介者としての立場です。一般に社労士は、職業柄、労使の関係性についてのバランス感覚に優れており、紛争解決の場面でもその調整能力を発揮することで、あっせん人や労働審判員として対応は十分可能であると考えます。

最後に、柳松先生のご報告からは外れますが、簡易裁判所における民事調停について触れます。民事調停は、労働審判と同様、法的な権利義務関係を踏まえつつ議論されるものではありませんが、調整型の手続きであるという点において、よりあっせんに近い手法で実施されます。社労士が司法参入を目指すに当たっては、より現実的なルートであるといえます。



この後、社労士がADR業務を推進していくために何が重要かという点を中心に質疑応答が行われ、加えて、社労士会の労働紛争解決センターの活用について意見交換が行われました。紛争を防止し、将来的に公正な労働条件を設定していくための話合いの場として

社労士会のADRを機能させる、例えば、働き方改革との関係でいえば、均衡処遇（パート有期労働法8条）の問題について、労働者からの苦情を解消するために、会社側が積極的に利用するなど、示唆に富んだ提案がされました。

Profile 柳松 和宏

函館商工会議所勤務後、1991年社会保険労務士・行政書士の柳松労政事務所を設立。2008年特定社労士付記。2012年より函館地方裁判所労働審判員、2014年より北海道労働局北海道紛争調整委員会委員。

Profile 西林 寛昌

銀行勤務後、1996年に開業登録。特定社労士。北海道紛争調整委員会のあっせん委員を10年間務め、厚生労働大臣から感謝状を授与。現在、札幌地方裁判所の労働審判員、北海道労働局の個別労働紛争関係担当参与。

Profile 宮田 雅史

1992年社労士資格取得、2007年特定社労士付記。現在、一宮労務管理センター所長。裁判所調停委員・参与員・司法委員、労働局紛争調整委員会委員、社労士会労働紛争解決センターあっせん人として各ADR機関で紛争解決実務に携わる。

同一労働同一賃金を目指した中小企業の賃金制度設計

～ガソリンスタンド会社の一事例から～

報告者 近藤 泰祐（東京会） 進行 飯野 正明（東京会）

コメンテーター 遠藤 公嗣（明治大学大学院経営学研究科教授）

●中小企業J社が賃金制度を導入するまで

J社は大手石油元売会社の特約店で、従業員数は約70人、本日報告する職種はガソリンスタンドで給油を行うサービスステーションスタッフについてです。



賃金制度導入の目的・動機は、業界を取り巻く環境として、サービスステーションが年々減少している傾向にあること、ガソリンの需要が減ってきていることがあります。そうすると、ガソリン以外の粗利益率が高いものを売らなければいけなくなるという事情が発生しています。

この企業でも、いままでガソリンを給油していればよかった給油スタッフ職から接客や販売職に職種の転換を求められていたという事情がありました。さらに、近隣ライバル店との価格や時給の競争が激化して差別化が求められてきました。

しかし、差別化といってもガソリンの中身は同じですし、商品の差別化はこの業界では難しいという事情があったため、賃金制度を導入することで従業員の満足度を上げれば、接客・販売職への転換ができ、さらには顧客満足度にもつながると考えました。

●賃金制度の制度設計

J社には、人事労務管理上の問題意識として①仕事の出来・不出来、販売成果といった賃金の不公平感②賃金の透明性や採用時における基本給決定の基準がない③人材育成・教育訓練制度が不明確で上司の負担が大きい④管理職の残業が多い⑤人材不足、離職率を下げたい——という問題意識がありました。

賃金制度の制度設計ですが、導入や職務分析・職務等級表について検討しました。次に行ったのが職務等級表と職務明示書、チェックシートの作成です。

職務分析は職務内容を収集・整理、棚卸することですが、非常に時間や労力がかかるためこの規模の企業で行うのは難しいと考えました。そこで、元売

会社から与えられていた業務マニュアルを利用し、短い期間で職務分析を行うことができました。

職務等級表はまず職務の難易度や重要度ごとにグルーピングし、問題意識①の解消を目指すことにしました。次に最下位等級から上位等級へと昇格していくイメージで職務等級を設定しました。

職務明示書は職務等級表の内容を細かく記載したものです。職務明示書を採用時の面接で利用することで mismatch を防止して、問題意識②が解決できます。また、入社時・昇給時にも利用することで問題意識③の解決を目指せます。

チェックシートは、職務明示された職務内容の達成度を定期的にチェックすることを目的に作成しました。自己評価、上司評価、フィードバックをしようということになりました。ただし、チェックシートをいきなり評価シートとして使用すると上司の負担が大きくなる可能性があったため、導入当初は上司と部下のコミュニケーションツールとして使用しました。これによって問題意識③と④の解決を目指しました。これが能力開発につながっていきます。

職務等級表を適正な指標で賃金と結びつけることができれば、従業員の公平性・納得感が生まれるほか、能力開発を促す制度によって目標が得られて多様な働き方も許容できます。これらの波及効果として問題意識⑤の解消効果が得られると考えました。

次に職務等級表を賃金に結び付けるため、同一労働同一賃金による職務評価をしようと考えました。職務評価はまず職務等級ごとの職務内容とレベルによって得点をつけた職務評価ファクターを作成しました。J社では最高評価得点を1,000点、最低評価得点を470点と設定しています。

この職務評価得点を利用して、ポイント単価を算出し、賃金額に転換していくことにしました。このように設計された賃金制度の導入は、段階的に実施していきました。

●賃金制度導入のメリットと問題提起

大企業と比較した中小企業のメリットとして大企業の賃金制度設計としては新卒採用で終身雇用の正社員が職能給、非正規労働者が職務給のケースが多いと思います。一方、中小企業では正社員を中途採用するとき求人票で職務を明確にしていますから、正社員も非正規労働者も職務給となり、能力開発施策のもとで統一されていく可能性があるのではないのでしょうか。

職務分析についても大企業では職種や職務が多いため、時間を要します。一方で中小企業では職種や職務が少ないために職務分析が容易になり、さらに全職務を把握する人が存在する可能性もあるのではないかとこのメリットがあると考えました。

制度導入による賃金原資に関しても、大企業では正社員と非正規労働者の賃金格差が大きいため原資は当然多くなっていくが、中小企業においては賃金格差が少ないために原資も少なくて済むというメリットがあるのではないのでしょうか。

いままでの話を総括すると、非正規労働者を多く雇用する中小企業が賃金制度（職務給）を導入するには、能力開発を目的・動機とするのはいいか。さらに、制度設計においては能力開発施策と従業員の納得感が組み込まれた同一価値労働同一賃金の制度設計に可能性があると思います。

最後に、①同一労働同一賃金を法律論ではなく能力開発施策として経営者的な視点で考える②同一労働同一賃金は人事労務管理上の問題の解決を目指せるものとなりうる③職務分析は、生産性向上につながる作業であるとする④賃金の中身は経営者側のメッセージを含める⑤中小企業は大企業と比べて導入しやすい⑥人事部などの専門部署を持たない中小企業では職務評価から賃金制度設計はなかなかハードな作業ではないか——という観点から、同一労働同一賃金を中小企業とともに目指せるのは経営者的な視点を持つ社労士しかいないのではないかとこの問題提起をさせていただきます。

●コメンテーターの遠藤氏より

パートタイム・有期雇用労働法が4月から施行されます。第8条には、基本給や賞与という言葉を使って不合理な取り扱いをしないということが書かれています。基本給については職務評価だけで不合理

な取り扱いにしないという考え方が条文上は成り立つのです。

基本給の格差を是正することは、これまでの研究の知見からいうと、職務分析・職務評価の結果を反映させる以外には手はないと考えています。具体的にどうするかということについては、盛んに労使の話し合いということが言われていますが、要するに現場に任せているということです。労使の話し合いは大企業だと組合がありますが、中小企業ではどうでしょうか。つまり現場に任せているのは、社労士に任せているということです。

では、どのような形で実現するのかというと、今日の近藤さんのお話の一つのアイデアだと思います。能力開発と結び付けて経営者側にもプラスになる点を考えて、職務評価を行う方法があるということを示してくれました。

質疑では、中小企業が基本給に手当をつける傾向があることから、手当についての考え方を問う意見が出され、近藤氏は「答えを出すのが難しい今後の課題」とした。また、職務評価の情意考課についての質問に対して近藤氏は「賃金制度を導入するにあたってどうすべきかという議論もあったが、情意考課を行うと評価の基準が考課者訓練を行ううえで難しくなると考えて省いた」と答えるなどのやり取りがあった。



Profile 近藤 泰祐

近藤経営労務事務所代表。2006年開業社労士登録、2010年特定社労士付記。2017年明治大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。経営学修士。非正規労働者を多く雇用する企業の就業規則や賃金制度設計に力を入れている。

Profile 飯野 正明

社労士業界一筋で28年間活躍し続ける。著書に『いま。管理職が直面する労務管理のポイント20』『これだけは知っておきたい!! 労基署調査の対応ポイント』（清文社）など。

Profile 遠藤 公嗣

明治大学経営学部教授。経済学博士。専門は雇用関係全般。論文に「国際標準と日本のガラパゴス的「同一労働同一賃金」」（『季刊個人金融』2018年夏号）、単著に「これからの賃金」（旬報社）など。

外国人労働者の受け入れと社会保険の適用問題

報告者 小林 幸雄（東京会） 報告者 大野 正美（東京会） 進行 深澤 理香（東京会）

●技能実習制度は企業単独型と団体監理型の二つ



外国人が日本に在留するためには在留資格が必要です。その資格の活動範囲内でしか外国人は活動できません。その意識が日本人にないと外国人とうまく共存できないと思っています。

日本の労働力人口は2000年をピークに減ってきています。一方、日本における外国人労働者数は増え続け、将来も増えていくと考えられていますから、どうしても外国人の存在を無視することができないのが現状です。

そうした外国人労働者のうち、いちばん多いのが技能実習生です。このほかには、専門的・技術的分野の在留資格や日本人の配偶者など身分による在留資格、留学生などの資格外活動があります。

いちばん数が多い技能実習生についてお話ししますと、技能実習制度には企業単独型と団体監理型の二通りあります。企業単独型は、大きな会社が単独で技能実習生を受け入れている技能実習を行います。

団体監理型は、商工会議所や商工会、中小企業団体など営利を目的としない団体が技能実習生の受け入れに責任を持ち、その指導監督のもとに団体の下院や組合員になっている企業が技能実習を行うしくみです。

技能実習生を受け入れられる数は企業規模に応じて決まっています。これは企業単独型も団体監理型も同じで、30人以下の中小企業であれば技能実習生は3人までしか受け入れることができないという出入国管理法の決まりがあります。

●現状の社会保険制度はマッチしているのか？

企業単独型は、通訳を同席させたオリエンテーションのほか、社会保険制度や社会保障協定に関する定期的な説明会などを開いています。また、母国語に対応した医療機関を紹介したり、地下鉄やバスの乗り方を教えるといった日常生活の支援まで手厚く

説明しています。

団体監理型は、最低賃金や寮・寄宿舎の提供、転職は不可能であることなどを説明して外国人に実習に入ってもらいます。そのため、企業単独型とは異なり、職場の環境によって格差が生じます。たとえば、企業が社会保険制度に加入する意図や目的、メリットを正しく把握しておらず、健康保険や厚生年金保険に加入させないといったこともあります。過酷な労働環境のため失踪者も多発するというような状況があります。

失踪の原因としては、海外の送り出し機関が技能実習生の希望を把握しないまま日本に送り出し、本人が望まない仕事に就かせるなど選抜時のミスマッチや、文化の違いからくる日常のトラブルがあります。私が実際に聞いた話では、社長が池で飼っている鯉を食べてしまったり、断りなく置いてある自転車に乗って出かけてしまったりというエピソードがありました。これは明らかに文化の違いからくるものだと思います。また、割増賃金の不払いや実習計画と実際の内容に齟齬があることなども失踪の原因となります。こうしたことは労務管理がきちんとできていれば防げることだと思います。

労務管理を行うのは、監理団体ということになりますが、監理団体というのは技能実習機構の監査を受ける決まりがあります。外部監査の監査人となるのは弁護士や社労士、司法書士などの士業です。

社労士の職域拡大という意味で監査人として活躍するという手もありますが、監理団体の実習先の外国人が失踪すると、6ヵ月間技能実習生を受け入れられなくなります。外部監査する場合は、そうしたこともきちんと認識しながら仕事にあたるべきです。

以上のような現状を踏まえた問題提起として、現状の社会保険制度は外国人労働者とマッチしているのかという点が考えられます。また、日本人労働者と外国人労働者が共存できるのかということも問題提起したいと思います。

●在留資格の種類に注意を



事業所規模別に外国人を雇用している事業所数を見ると、30人未満の企業が多く、30～99人の企業と合わせると全体の8割近くなります。こうした規模の企業は社労士とかかわりが深く、深刻な人手

不足のなかで経営を回していることになると言えます。だからこそ、社労士も外国人雇用の労務管理を知らなければいけません。

外国人を雇用するには、労働社会保険諸法令に加えて入国管理法も遵守する必要があります。入管法で規定されている在留資格のなかで知っておいてほしいのは、身分・地位に基づく在留資格です。これは、日本人の配偶者等で活動に制限はありません。また、就労が認められない在留資格もありますが、資格外活動の許可を受けた場合は一定の範囲内で就労が認められます。留学生などはこの在留資格に当てはまり、社労士は留意すべきです。

就労が認められる在留資格（活動制限あり）のうちで社労士が注目すべきなのが、技術・人文知識・国際業務と技能実習、特定技能です。技術・人文知識・国際業務は大きな企業のサラリーマンが多く、特定技能は今後増える見込みです。

技能実習は技能実習法に基づき、技能計画を作成して、そのとおりの作業をしなければならず、実習先の企業を選ぶことも転職することもできません。こうした制限があるということは、企業側がしっかり面倒を見なければならないということです。

●外国人雇用の実務のポイント

外国人を採用するにあたって一番大事なのは、在留カードの確認です。在留カードの現物で在留資格の種類のほか、在留期間満了日、就業制限の有無をしっかりと確認することが大切です。たとえば、留学生で資格外活動の許可がないのに採用してしまうと、不法就労助長罪に問われてしまいますので注意が必要です。また、出入国在留管理庁のホームページを利用して在留カード等番号失効情報照会や在留カードが偽造でないか確認することも大事です。就労が認められていない外国人を採用してしまうと、不法就労助長罪に問われてしまいます。

不法就労助長罪は、不法就労だと知らなかったと

してもこうした確認を怠っていると有罪となる可能性が高くなります。2019年だけでも大手企業を含めて多くの不法就労助長罪違反の事例が出ています。

また、外国人労働者の健康管理については、病院に行く高額になると思い込んで、不調を隠しているケースもあると聞きます。社会保険に加入していれば高額にはならないことをしっかり教えて健康管理を行うことも重要です。

外国人雇用の実務で役立つものとして、労災給付などについては厚生労働省の、健康診断などについては国際研修協力機構の、雇用保険関連については愛知労働局の、年金や脱退一時金については日本年金機構のホームページに多言語のパンフレットが掲載されていますのでご参照ください。



報告後の質疑では、技能実習生の在留期間の上限が5年であることから、受給資格期間を満たせずに老齢年金を受け取れないことについて疑問視する意見があった。また、日本人労働者と外国人労働者が共存するために、社労士は労務管理としてどのようなコミュ

ニケーションの取り方をアドバイスしたらいいかとの質問が出た。これに対し大野氏は「たとえば技能実習生が中国人であれば中国語講座を開いてもらったり、地元のお祭りに一緒に行ったり、プライベートの時間を共有すること」が重要とし、小林氏も「日帰り温泉、バーベキューなどをすると心がつながって関係が良好になったと聞いたことがある。お互いに理解しようという気持ちが大切」と話した。

Profile 小林 幸雄

中小企業で総務及び営業職を16年経験後、社労士、行政書士を開業登録。著書に『最新外国人労働者雇用管理マニュアル』等。現在は総務省e-Gov連携「e-asy電子申請.com」を開発し、社会保険手続の電子申請普及に努めている。

Profile 大野 正美

株式会社中村屋執行役員。現在、総務、法務、広報、CSRを統括。東京都社労士会副会長。共著に『社員とのトラブルを防ぐ人事労務の基本』。

Profile 深澤 理香

2004年社労士資格取得。社労士業務を行いつつ、社会保険労務士総合研究機構で研究員も務める。現在の取り組みテーマは社会保険協定、医療勤務環境マネジメントシステムなど。

2020年度春期 リバティアカデミー

(社会人講座)

開講のご案内

お申し込み・お問い合わせ

明治大学リバティアカデミー

平日 10:30 ~ 19:00

土曜 10:30 ~ 15:30 (日祝休業)

TEL 03-3296-4423

FAX 03-3296-4542

Mail academy@mics.meiji.ac.jp

URL https://academy.meiji.jp

〒101-8301

東京都千代田区神田駿河台 1-1

明治大学駿河台校舎

アカデミーコモン 11階



社会保険労務士
総合研究機構後援講座

人を大切にする働き方・働かせ方

講座趣旨

いま国をあげて「働き方改革」が叫ばれています。それは経営者による従業員の「働かせ方」を変えていくことです。長時間労働の解消、正規と非正規の待遇格差の是正などの課題が目前に突きつけられています。それだけではありません。AIやIoTなど新しい技術が広がり、少子高齢化社会に突入し、新しい産業と新しい多様な労働者が注目されるなど、経営環境が大きく変貌してきています。

同時にまた市場競争は激化しているわけですから、これまで以上に合理性と生産性の向上に努めることが必要になっています。どうしたら良いのでしょうか。

AIやIoTが入ってきて企業競争力の源泉が従業員の力量であることには変わりません。あえて違いを言えば、効率性や経済性という視点だけではなく、社会と人権という視点が不可欠だということです。このような考え方にたって、「人を大切にする働き方・働かせ方」とは何かを考えます。

講座概要

コーディネータ	黒田 兼一 明治大学名誉教授
曜日	水曜日
時間	19:00~20:30
定員	30人
回数	全7回
受講料	一般：24,500円(税別)
教材	オリジナルレジュメ

回	講義月日	内容	担当講師
1	5/13 (水)	「働き方改革」時代の人事労務管理 いま必要な「改革」は、効率性と経済性一辺倒ではなく、従業員が意欲をもって働きがいを感じるような「働かせ方」です。	黒田 兼一
2	5/20 (水)	今なぜ「テレワークか」ーテレワークによる働き方・働かせ方ー テレワークとはどのような働き方・働かせ方か、メリット・デメリットを踏まえ、導入時の留意点をお話します。	川澄 佳美
3	5/27 (水)	AI、RPAで変える働き方 日本企業の3割がRPA(ロボティックプロセスオートメーション)を導入するようになっていきます。RPAはやがてAI(人工知能)へと進み、多くの人の働き方を変えていきます。その時に「強み」として残るものは、そして誰もがこぼれ落ちることのない働き方はどのようなものなのか、いっしょに考えていきたいと思います。	山崎 憲
4	6/3 (水)	ハラスメント最新事情ーなぜ起きる、どう対処するー 最近も様々な事件が繰り返され、その都度取りざたされるハラスメントですが、その言葉の意味は十分に理解されてはいません。果たしてあなたの理解で大丈夫でしょうか?最新事情で、もう一度あなたの理解を確かめてみましょう。	金子 雅臣
5	6/10 (水)	実践!介護事業所の人事労務課題とその解決策 介護職員処遇改善加算に象徴される複雑な人事労務課題の解決事例を具体的に解説します。	三島 幹雄
6	6/17 (水)	職場のメンタルヘルスと復職支援 予防医学の観点から、精神疾患に関する知識や対応と復職支援に向けた取り組みについてお話します。	岩元 健一郎
7	6/24 (水)	どう変わる日本の雇用と日本の仕事 これから日本の働き方はどう変わるのか?日本企業の雇用と仕事のこれまでとこれからを、人・組織・経営の視点から考えていきます。	田村 豊

コーディネータ・講師紹介



くろだ けんいち

黒田 兼一

明治大学名誉教授

明治大学大学院経営学研究科修了。専門は人事労務管理論。自動車産業を中心に、戦後日本企業の人事労務管理を研究。1992年から1年間イギリスに、2002年から2年間アメリカに滞在し、現地日系企業の人事労務管理と労使関係を調査。現在は日本の人事労務管理の「これまで、いま、これから」に焦点をあてた研究に取り組んでいる。最近の著書に『戦後日本の人事労務管理』（ミネルヴァ書房）、『フレキシブル人事の失敗』（旬報社）、『人間らしい「働き方」・「働かせ方』（ミネルヴァ書房）など。



かわすみ よしみ

川澄 佳美リバークリア社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士

大手建材メーカーで長年人事労務全般業務に携わる。2010年、在職中に明治大学大学院経営学研究科を修了。ワーク・ライフ・バランスの視点で女性継続就労について研究をする。その後、社会保険労務士事務所勤務を経て、独立開業。中小企業を対象に、人事労務相談、人事評価制度設計、助成金申請等を中心に相談業務を展開している。2018年より東京テレワーク推進センター専門相談員として、さまざまな企業からのテレワーク導入に関する相談を受けている。



やまざき けん

山崎 憲(独) 労働政策・研修機構
調査部主任調査員

2010年から2017年まで中央大学法学部兼任講師。1967年生まれ。博士（経営学）。2003年から2006年に外務省専門調査員として在デトロイト日本国総領事館に赴任。著書に『働くことを問直す』（岩波書店、2014年）、『デトロイトウェイの破綻—日米自動車産業の明暗』（旬報社、2010年）、『フレキシブル人事の失敗—日本とアメリカの経験』（黒田兼一との共著、旬報社、2012年）、『仕事と暮らしを取りもどす—社会正義のアメリカ』（遠藤公嗣、筒井美紀との共著、岩波書店、2012年）ほか。



かね こ まさおみ

金子 雅臣一般社団法人職場のハラスメント研究所
代表理事

元東京都職員、産業労働局などの勤務を経て、現在は「職場のハラスメント研究所」所長、成蹊学園人権委員会委員、葛飾区男女差別苦情処理委員会委員、日本教育心理学会スーパーバイザー。これまでに、お茶の水女子大学人権委員、千代田区女性問題協議会委員、港区男女差別苦情処理委員会委員などを歴任。現在、「ガバナンス」「労働法研究会報」などに連載執筆中。セクハラ、パワハラ、ホームレス、リストラ、フリーター、職場のいじめ問題などの職場ルポを各種雑誌に執筆。



みしま みきお

三島 幹雄サードブレイス社会保険労務士法人
特定社会保険労務士

獨協大学外国語学部卒業。大手訪問介護企業の人事責任者を経て、2007年、29歳で社会保険労務士事務所を開業。介護企業での経験をベースに介護事業者に対し実践的なアドバイスを提供している。介護職員処遇改善加算を算定するために必要なコンテンツ（制度設計、規程、研修管理、能力評価等のツール）を書籍とCDにパッケージ化し販売するなど、独自のサービスを展開し好評を得ている。



いわた けんいちろう

岩元 健一郎国立精神・神経医療研究センター病院
公認心理師・精神保健福祉士

明治大学商学部卒業。IT企業と専門商社を経て、EAP（Employee Assistance Program）サービス提供会社やリワーク（休職者の職場復帰支援）機関にて労働者の心の健康に関わり続ける。2016年より国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター認知行動療法センター、2018年より同センター病院精神リハビリテーション部臨床心理室にて認知行動療法を用いた職場復帰支援に取り組んでいる。



たむら ゆたか

田村 豊愛知東邦大学経営学部教授
明治大学大学院経営学研究科兼任講師

明治大学大学院経営学研究科修了。博士（経営学）。専門は人事労務管理論、生産マネジメント論。スウェーデン企業の経営戦略と労使関係の相互関係について日本と比較し、日本企業の組織力の強さについて研究を進めている。著書に『ボルボ生産システムの発展と転換』（多賀出版）、『中小企業の経営力とは何だ』（中部経済新聞社）など。



講座受講にあたってのポイント解説

コーディネータ・第1回講師

くろだ けんいち
黒田 兼一 明治大学名誉教授

全国社会保険労務士会連合会は、「人を大切にする企業づくり」を支援するために、社会保険労務士は「人を大切にする働き方改革の専門家」になろうと呼びかけています。時宜を得た呼びかけです。本講座のねらいは、その「人を大切にする企業づくり」に向けて、これからの「働き方・働かせ方」＝人事労務管理のあり方を探ることです。

“ねらい”をこのようにした理由は二つあります。その一つは、中小企業を含めて「働き方改革」がいよいよ全面的・本格的に施行になるからであり、もう一つは、Society5.0が叫ばれ、AIやロボット等の新しい技術を使ってどのように仕事をするのかが問われるようになってきたからです。

法制化された「働き方改革」は、長時間労働の解消、正規と非正規の待遇格差の是正などが中心ですが、そしてそれらは重要な課題なのですが、それだけではありません。「人を大切にする企業づくり」という観点から「働き方改革」を考えてみると、個々の従業員が安心して意欲をもって働けるような環境をつくることです。そのような観点から考えると、セクハラ、パワハラなどのハラスメントを無くすこととその防止も「働き方改革」の重要な課題です。ハラスメント行為は「人を大切にしない」ことであるだけでなく、従業員の「意欲」を引き下げてしまうからです。講座では「ハラスメント最新事情－なぜ起きる、どう対処する－」また「職場のメンタルヘルスと復職支援」という形で取り上げる予定です。

他方のSociety 5.0とは、政府によれば「狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く新たな社会」であるとされ、AIやロボットなど新しい科学技術イノベーションを通じて生産性向上をめざそうとされています。これら新技術の積極的利用は従業員の「働き方・働かせ方」は大きく変わらざるを得ません。メディアでは「AIやロボットに仕事が奪われる」などの論調が目立ちますが、そうであるとしたら「人を大切にする企業づくり」とは真逆の世界が広がっていくことになってしまいます。しかし本当にそうなのでしょうか。AIやロボットが入ってきても、企業競争力の源泉が従業員の力量であることに違いがないとしたら、ここでもやはり従業員が意欲をもって働ける人事労務管理のありようが問われることになるはずですが。そのポイントは、おそらく効率性や経済性という視点だけではなく、人間本来の思考や行動を遺憾なく発揮できるような「働かせ方」ではないかと思われます。講座では、「テレワークによる働き方・働かせ方」、「AI、RPAが変える働き方」をテーマに取り上げます。

「働き方改革関連法」は、昨年4月から時間外労働の規制が施行され、本年4月からは正規・非正規労働者間の処遇格差の是正に進みます（中小企業はそれぞれ1年遅れの施行）。「働き方改革」という言葉はある種の流行語にさえなっている感がありますが、いよいよ「人を大切にする企業づくり」が真価を発揮する時です。誰もが落ちこぼれず、誰もが意欲をもって働ける「人を大切にする働き方・働かせ方」はどういうものか。簡単な処方箋があるわけではありませんが、社会保険労務士に大きな期待が寄せられていることは確かです。その肝をご一緒に考えませんか。