



2/20 創立総会を開催いたしました

この度、小林幸雄が発起人となり、「一般社団法人中小企業経営労務支援機構」を創立いたしました。スタートアップ企業や中小企業、小規模事業者等の

受け皿となり、公認会計士・弁護士・産業医等の支援を仰ぎながら、会員企業の経営及び労務分野の向上に向けた多様なサポートを行ってまいります。

◆ 今月号の主な内容

1. 代表理事あいさつ
2. 創立総会報告
3. 事務所周辺の様子
4. 創設の目的
5. 一問一答お役立ち情報
6. 労務関連情報

— 選択型週休3日制

について—

◆ 今月の1枚



“スタートアップ企業や中小企業・小規模事業者の受け皿になりたい”

2/20 創立総会を開催いたしました



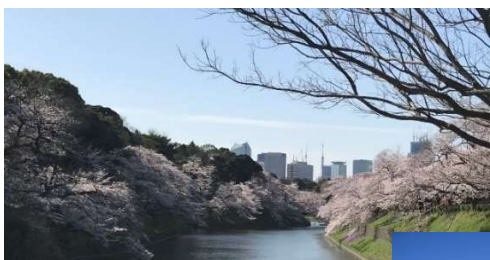
会員募集

中小企業経営労務支援機構では、会員を募集しています。会員企業の人事労務分野の情報提供や、法令遵守をサポートするため、各種セミナーや異業種交流会等を実施してまいります。会員特典として、当「中企労だより」のご提供や、当団体が主催するセミナーや交流会等に無料もしくは特別価格でご参加いただけます。

会費は下記のとおりです。お気軽にお問合せください。

- 入会金：10,000円（賛助会員：5,000円）
- 月会費：3,000円（賛助会員：2,000円）

事務所周辺の様子



千代田区九段下に事務所を構える当団体。周辺には靖国神社や日本武道館、お濠があり、春には満開の桜に包まれます。お濠の石垣はとても見事で、その長い歴史を偲ばずにはいられません。

創立したばかりの当団体ではありますが、会員企業様にとって、そんな石垣のような存在となれるよう尽力してまいりますので、よろしくお願い申し上げます。

代表理事あいさつ

東京商工リサーチの調査によると、2021年の新設法人は14万4,622社と2019年以来2年ぶりに前年を上回り、過去最多を記録しました。このような社会情勢の中、企業が必要とする専門家の存在はますます重要となっており、私は一般社団法人（以下、団体）を設立し、以前から付き合いのある公認会計士・弁護士・産業医の支援を仰ぎながら、スタートアップ企業や中小企業・小規模事業者の受け皿となり、多様な情報発信と支援活動をしてまいりたいと考えています。

様々な専門分野で活躍する方々のサポートを受ける団体の中で、私は社会保険労務士としての30年の実績と経験を活かし「ヒト」に関する専門家として、将来的には労働保険事務組合の認可を取得して、中小企業事業主の特別加入や労働保険料の分納制度の利用等で、団体会員への利便性の向上と柔軟性のある事業経営に寄与してまいります。

また近年は、リモートでの労務相談やオンラインセミナー、YouTube配信等、web上で完結するサービスを開始しており、全国のスタートアップ企業や中小企業・小規模事業者に向けてサービスを展開するノウハウを構築しております。更に、代表を務める株式会社では、社会保険電子申請ソフト「e-aspy電子申請.com®」を開発し、中小企業や小規模事業者等の事務能力の向上を支援する体制を整えました。

私は団体を設立することで、スタートアップ企業や中小企業・小規模事業者に対し、気軽に相談できる環境を提供して、会員企業の法令遵守に関するサポートとそこで働く労働者が安心して働ける福利厚生事業の促進を図り、この団体活動により、我が国の雇用の安定と日本経済の活性化に寄与したく考えております。



一般社団法人
中小企業経営労務支援機構
代表理事

小林 幸雄

3/13 法人登記を終了いたしました

創設の目的

-当法人は、会員の交流等を通じて、会員事業場等の事業の発展を図り、併せてそこで働く労働者の資質の向上と良好な労使関係を築くための活動を行うことを目的とするとともに、その目的を達成するため、次の事業を行う-

1. 会員企業に対する社会保険・労働保険の電子申請の導入支援事業
2. 会員並びに会員企業で働く従業員に対する健康保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険の勉強会及びセミナーの実施
3. 中小事業主に対する健康経営の普及と推進レポート
4. 会員同士の異業種情報交換及びレクリエーション等の福利厚生活動
5. 労働保険事務組合の運営
6. 中小事業主に対する労務管理、経営、法務、税務、労働衛生に関する指導及び相談
7. 前各号に掲げる事業に付帯するまたは関連する一切の事業

【一問一答】お役立ち情報

◇裁量労働制に関する法改正◆

相談内容：人事担当者です。

弊社では、専門業務型裁量労働制を導入しています。

最近のニュースで、専門業務型裁量労働制や

企画業務型裁量労働制の導入、運用がより厳格になると知りました。

具体的にはどのように変わのでしょうか。

また、何か対策が必要でしょうか。

主な変更点としては、次の事項があげられます。

- ・労働者の同意が必須になること（専門業務型裁量労働制）
- ・同意をしないことによる不利益な取り扱いをしないことを労使協定に定めること（専門業務型裁量労働制）
- ・同意の撤回の手続きと、同意とその撤回に関する記録を保存すること（専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制）
- ・健康と福祉の確保措置が強化されたこと（専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制）
- ・労使委員会の役割の強化（企画業務型裁量労働制）

その他にも細かい変更点は多々ありますので、

厚労省のホームページ(下記URL)をぜひ確認してみましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>

“選択型週休3日制”とは

1.はじめに

現在労働基準法上の休日の定めは、1週に1日以上または4週に4日以上である。にもかかわらず週休2日制を採用している企業が多いのは、1日の所定労働時間を8時間に設定した場合に、週の労働日数を5日以内にしなければ、週の所定労働時間が40時間を超えることになるからである。

選択型週休3日制とは、その名の通り法令の定めによるものではなく、企業により選択的に導入される制度である。コロナを乗り越えた先の多様な働き方実現の1つの形としての、選択型週休3日制について述べていく。

2.選択型週休3日制を導入する際の考慮要素

1) 賃金と労働時間

選択型週休3日制は賃金と労働時間の設定により、大きく3種類のパターンに分類することができる。

- ・給与減額型
- ・総労働時間維持型
- ・給与維持型

2) 対象者

選択型週休3日制を社内に導入する場合、制度の対象者をどのように設定するかにより、様々な留意事項が存在している。

- ・個人単位で導入する場合
- ・組織単位で導入する場合
- ・会社全体で導入する場合

3) 休日

完全週休二日制を導入している企業では、休日を土曜日と日曜日に設定していることが多い。選択型週休3日制では、さらにもう1日が休日として休業日となるが、休日の定めかたは十分に考慮すべきである。

- ・休日を個人ごとに定める場合
- ・休日を組織・会社単位で統一する場合

3.導入事例

厚生労働省では働き方・休み方改善ポータルサイト・多様な働き方の実現応援サイトで、多くの導入事例を公表している。ここでは企業事例を1つ紹介する。

事例：メタウォーター株式会社（建設業）

導入目的：外国企業等との市場競争の激化や労働力の減少、若年層を中心とした勤労観の変化といった会社を取り巻く環境の変化に適応するため。

制度の特徴：フレックスタイム制を活用し、従来1日7時間45分、週5日勤務としていたところを、1日9時間45分、週4日勤務を可能とした。

ワーク・ライフ・バランスを重視する企業やホワイトカラーの仕事については、個人単位での取得を可能としている企業が目立つ。一方で集団での作業や特定の人が必要となる工場のラインや建設業といった業種では、組織単位で週休3日制を導入するケースが多いようである。

働き方・休み方改善ポータルサイト：https://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action_kouhyou_caseadvanced_fourdayworkweek=true

3.おわりに

前述の通り、選択型週休3日制は導入企業の業種や導入目的に合わせて、対象者や労働時間の制度設計を行う必要がある。選択型週休3日制の普及が進まないのは、法令上導入が義務付けられていない点もあるが、模範となる事例が少なく会社ごとに適した制度設計が困難であることも大きな要因であろう。

令和3年就労条件総合調査の概況をみると、現状として、選択型週休3日制を導入している企業は、全体として10%にも満たない。

企業規模・年	全企業	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	（単位：％）		
				完全週休2日 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ²⁾	完全週休 2日制	完全週休2日 制より休日日 数が実質的に 多い制度 ³⁾
令和3年調査計	100.0	8.0	83.5	35.0	48.4	8.5
1,000人以上	100.0	4.1	83.3	16.6	66.7	12.6
300～999人	100.0	2.9	85.2	25.2	60.0	11.9
100～299人	100.0	5.3	84.2	30.6	53.7	10.5
30～99人	100.0	9.5	83.0	38.0	45.0	7.4
令和2年調査計	100.0	9.2	82.5	37.5	44.9	8.3

注：1)「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。「不詳」を含む。
2)「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。
3)「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

出典：令和3年就労条件総合調査の概況

繰り返しにはなるが、選択型週休3日制はその名の通り法令で義務付けられているわけではなく、努力義務でもない。影響が大きい制度だけに、事例が増えるまでしばらく様子見を決め込むことも、企業としての1つの有効な戦略になるだろう。

ご相談・お問い合わせ先

中小企業経営労務支援機構

電話 03-3261-4917