



こんにちは。新緑が鮮やかで、心地よい季節となりましたが、皆さまいかがお過ごしでしょうか。近年、「ChatGPT」をはじめとする生成 AI の急速な進化により、社会全体の働き方に変化の兆しが見え始めています。

企業の現場でも、各種契約書のドラフト作成や社内マニュアル、FAQ 対応など、AI の活用が徐々に広がりつつあります。こうした流れを受け、私たち社労士業界でも AI をテーマとしたセミナーなどが徐々に増えてきました。正直なところ、どこまで変化が及ぶのかはまだ見通せませんが、もはや無関心ではいられない時代に差しかかっていることは確かです。だからこそ、制度設計やリスク管理の基盤をしっかりと整えておくことが、これまで以上に重要になってくるものと思います。

それでは今月もどうぞよろしくお願いいたします。

安藤

【Contents】

- 中小企業のデジタルシフト
- ビジネスと人権
- 事務所スタッフより

1. DX

中小企業のデジタルシフト

人手不足が深刻になる中、アナログで行っている仕事をデジタル化する取り組み（デジタルシフト）が、中小企業でも喫緊の課題となっています。本稿では、東京商工会議所が今年1月に公表した「中小企業のデジタルシフト・DX 実態調査」の結果を紹介しながら、その実態をお伝えします。

1. 8割が導入

調査は2024年10～11月、主に東京23区内の中小企業10,000社を対象に実施し、1,218社から回答を得ました。

デジタルシフトの状況を4つのレベルに分けて尋ねたところ、「レベル1：口頭連絡、電話、帳簿での業務が多い」が17.7%、「レベル2：紙や口頭でのやり取りをITに置き換えている」が29.6%、「レベル3：ITを

活用して社内業務を効率化している」が43.8%、「レベル4：ITを差別化や競争力強化に積極的に活用している」が8.9%でした。レベル1を除くと、計82.3%の企業で、何らかのデジタル化が行われていることがわかりました。

また、デジタルシフトの効果を尋ねたところ、77.9%の企業が「成果が出ている」と回答。具体的には、次のような効果が見られました。

■デジタルシフトを進めることによって得られた効果（複数回答）

業務効率化（コスト削減、時間短縮、ミス防止など）	81.0%
業務の見える化	50.7%
従業員の働きやすさ向上	35.6%
標準化（脱・属人化）	32.5%
社内コミュニケーション促進	31.3%

2. 課題はコスト負担

一方、デジタルシフト・DXの課題としては、主に

コスト負担、人材確保、デジタルツール選択・導入効果の3点が浮かび上がりました。

■デジタルシフト・DXの課題（複数回答）

コストが負担できない	31.9%
旗振り役が務まるような人材がない	31.0%
従業員がITを使いこなせない	26.4%
業務内容に合ったデジタルツール・サービスが見つからない	22.4%
導入の効果が分からない、評価できない	22.1%

デジタル人材(※)の確保については、「十分確保できている」が7.2%、「ある程度確保できている」が30.1%でした。「あまり確保できていない」が41.9%、「全く確保できていない」が20.3%で、6割超が人材確保に苦慮しています。(「不明」が0.5%)

※基本的なIT・デジタルに関する知識を備えつつ、自社の業務を把握しITベンダー等の外部リソースを活用しながら自社のデジタルシフト・DX推進を主導できる社内人材

3. さいごに

具体的な取り組み事例としては「製品開発をすべて

クラウド上で行い、ChatGPTを活用して効率化、時間短縮を実現した企業」、「特定技能外国人の募集から内定までの手続きや在留資格申請業務をオンライン化した企業」などが取り上げられています。そのどちらも、従業員5人以下の零細企業です。そのほか、勤怠管理のデジタル化、人事労務システムの内製化、通信型デジタルタコグラフの導入、LINEとZoomの活用による業務時間の大幅な短縮などといった事例があります。

デジタルシフトやDX化について、ご検討の際にはお力になれるかもしれませんので、弊法人にお気軽にご相談ください。

2. 人 権

ビジネスと人権

ビジネスの現場で、労働者の「人権」を守ろうという動きが活発化しています。政府は、『『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020~2025)』を策定するなどして、国際的に認められた「労働者の基本的権利」を尊重するよう、企業に呼びかけています。昨年10月には厚生労働省が、「労働におけるビジネスと人権 チェックブック」を作成しました。本稿では、同資料のチェック項目を用いて、中小企業の現場で起こりやすい身近な人権侵害の事例をご紹介します。

1. 児童労働、強制労働、結社の自由と団体交渉

下表の①は児童労働に関する項目です。「**当てはまらない**」場合は**要改善**となります。労働基準法では、満18歳未満の人に、時間外労働や休日労働、深夜労働を行わせることを原則禁止しています。例外的に、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合には、他の日の労働時間を10時間まで延長できます。高校生のアルバイトなどを雇っている企業は、注意が必要です。

②は強制労働に関する項目です。「**当てはまる**」場合は**要改善**となります。このケースは、労働基準法が禁止している強制労働に該当する可能性があります。会社が従業員にお金を貸した場合に、会社がその借金を賃金と相殺することも、労働基準法で禁止されています。

③も強制労働に関する項目です。「**当てはまる**」場合は**要改善**となります。外国人を雇用している企業は注意が必要です。パスポートや在留カードがないと、労働者が転職したくても、他の仕事を見つけることができません。また、公的サービスを受けることもできなくなります。携帯電話を預かることも、労働者が外部にアクセスできず、隔絶された状況に置かれるため、強制労働に当たる可能性があります。

④は結社の自由と団体交渉に関する項目です。「**当てはまらない**」場合は**要改善**となります。労働者の過半数を代表する者(労働者代表)は、36協定などを締結する際に必要です。労働者の話し合いや挙手、投票など民主的な方法で選ぶ必要があり、使用者の指名や使用者の意向に基づく選出はできません。また、経営者と一体となって従業員の労働条件などを決める立場の人(管理監督者)は、労働者代表になれません。

① 18歳未満の人に時間外労働をさせる際の国内法令を守っている	<input type="checkbox"/> 当てはまる <input type="checkbox"/> 当てはまらない
② 労働者の借金を理由として、職業に関する自由や権利がない(退職ができない、賃金が全額支払われない、移動が制限される等)中で労働をさせている	<input type="checkbox"/> 当てはまる <input type="checkbox"/> 当てはまらない
③ 労働者のパスポートや在留カードなどを保管し、自由に持ち出すことができない状態にしている	<input type="checkbox"/> 当てはまる <input type="checkbox"/> 当てはまらない
④ 自社に労働組合が存在しない場合について、民主的な方法で使用者側と交渉するために労働者を代表する人を選んでいる	<input type="checkbox"/> 当てはまる <input type="checkbox"/> 当てはまらない

2. 差別、安全衛生

下表の①は差別に関する項目です。「**当てはまる**」場合は**要改善**となります。採用面接時に、本人に責任のない事項（本籍・出生地、家族、住宅状況、生活環境・家庭環境）や、思想・信条に関わること（宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、購読新聞、愛読書など）については、原則として尋ねることは認められていません。職務遂行に関係ない個人的な事情により採用を判断することになってしまい、差別につながるおそれがあります。

②も差別に関する項目です。「**当てはまらない**」場

合は**要改善**となります。産前産後休業は労働基準法で、育児・介護休業は育児介護休業法に定められた労働者の権利です。しかし、中小零細企業の中にはいまだに、「うちの会社には育児・介護休業制度はない」と言う経営者がいます。これらの休業は、企業の規模にかかわらず、労働者に与えなければなりません。

③は安全衛生に関する項目です。「**当てはまらない**」場合は**要改善**となります。労働安全衛生法などの定めにより、作中にけがや病気で労働者が死亡したり、休業したりした場合には、労働基準監督署に報告する義務が企業に課されています。

① 採用面接時に、職務の遂行に関係のない個人的な情報を尋ねている	<input type="checkbox"/> 当てはまる	<input type="checkbox"/> 当てはまらない
② 妊娠している労働者には産前産後休業を、育児・介護休業を申し出た労働者には育児・介護休業を与えている	<input type="checkbox"/> 当てはまる	<input type="checkbox"/> 当てはまらない
③ 労働者が就業中に負傷等した場合、国内の法令に従い、報告している	<input type="checkbox"/> 当てはまる	<input type="checkbox"/> 当てはまらない

3. さいごに

「労働におけるビジネスと人権 チェックブック」では、「児童労働」「強制労働」「結社の自由と団体交渉」「差別」「安全衛生」の5分野で、計61の事例を取り上げています。各分野について、サプライチェーン

における取引先企業の労働者などとの対話も、人権を守るうえで重要であると明記されています。

労働者の人権を守るためには、労働分野の法令の知識が欠かせません。

Q&A

今回は、2ページ目の「ビジネスと人権」に関連する内容として、ここ数年、弊法人でも依頼が増えている「**労務 DD (労務デューデリジェンス)**」についてお伝えします。



Q. 労務デューデリジェンス (労務 DD) とは具体的にどのようなことを行うのですか？

A. 労務 DD とは、M&A や IPO 準備、または外部資本の導入といった企業の重要な局面において、人事・労務面に潜むリスクを可視化する調査です。将来トラブルの火種となりうる、未払い残業、法令違反、就業規則の不備などを早期に洗い出すことが目的です。

【主なチェック項目】

- ・年間休日数・所定労働時間の整合性
- ・就業規則・労働条件通知書の整備状況
- ・残業代の計算方法と未払いリスク
- ・雇用契約書の内容・更新の適正性
- ・ハラスメント防止体制
- ・社会保険・労災加入の状況 など

【活用事例】

- ・IPO準備中のスタートアップが、監査法人や証券会社の指摘に備えて実施
- ・中小企業がM&A前に、買収先の労務リスクを精査
- ・出資を受ける際、自社の労務体制の健全性を対外的に示すための手段として活用

労務DDは「問題を探す」ためではなく、「安心して成長できる仕組みを整える」ためのプロセスです。信頼性ある企業づくりに欠かせないステップとして、弊法人でも多数の実績があります。

✿事務所スタッフより✿

家電が次々と壊れた経験はありませんでしょうか。。

年末にテレビの調子が悪くなり、年数もそこそこ経ってるのでしょうがない、と買い替えた途端、掃除機、洗濯機と次から次へと調子が悪くなり買い替えました。

ついには、冷蔵庫までも！ なぜか冷蔵室だけが冷えない現象が起きました。冷凍室は冷えているので、まだ大丈夫なはず…と、色々調べて何とか元にもどったので一安心しました🌀

同じような時期に購入しているというのもあるのですが、「家電が次々と壊れるのはスピリチュアルなメッセージがある」という話を聞いたことがあります。

金運が上昇する、新たな良い出来事が起こる、ストレスが溜まっている、悪い霊の影響を受けている・・・などなど様々なメッセージがあるそうです。

本当かどうかはさておき（スピリチュアルなことには疎いしあまり信じてはないのですが…）そんなに遠くはない将来、冷蔵庫が壊れたときのために備えて家電貯金はしておこうと決心しました。（清司）



春、ピカピカのランドセルを背負った一年生を見かけるようになりました。

ランドセルは小学生の必須アイテムですが、卒業した後は皆さんどのようにされていますか？因みに、実家には私のランドセルがまだあります(-_-;)

我が家は中学2年生の娘のランドセルに思い入れがあってなかなか処分できなかったのですが、狭小住宅の収納を圧迫してしまい、最近思い切って処分しました。処分方法は①ごみに捨てる（悲しすぎる）、②外国に寄付する（送料必要）、③フリマサイトで売る（送料不要）、④リメイクする（またこれらの処分に悩むかも・・・）、を考えました。家族で話した結果、送料不要かつまた誰かに使ってもらえたら嬉しい！ということで、ダメ元でまずは③を試してみることにしました。中古のランドセルなんて買う人いるんだろうか・・・？と思いながら出品したところ、なんと出品後数時間で購入いただき、びっくりしました。途中でランドセルが故障して代替のために購入されたそうです。そんな需要もあるんですね。こんなことならもっと早く出品すれば良かったと思いました。日本のどこかで娘のランドセルを背負ってくれている小学生がいると思うと、とても嬉しいです。（梶本）



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <https://ando-sr.jp>

e-mail ando@ando-sr.jp