

# HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

## 経営者への今月の視点

### 知的財産経営の薦め

……競争力強化のために……



### 知的財産とは

「知的資産」とは、企業の財務諸表に表れない競争力の源泉である人材、技術、技能、組織力、経営理念、顧客とのネットワークと、特許やノウハウ、ブランドなどの可視化できない財産を含む幅広い考え方です。

今後、中小企業を含む国内企業は、少子高齢化による国内経済成長が困難であることや、グローバル競争でのコスト競争では、新興国に勝てないなど厳しい状況です。そのような中で特に中小企業は、地域ネットワーク、信頼、伝統、長年蓄積されたノウハウなどの独自固有の力を活かし、付加価値の高い商品やサービスによる競争優位性を発揮することが重要です。

### 知的財産経営

「知的資産経営」とは、このような独自固有の強みを「知的資産」として「見える化」し、明確に把握し活用することで、持続的な業績向上に結びつける経営のことです。「知的資産経営」のステップは、自社の強みを認識する「知的資産の棚卸」（SWOT分析等の手法を活用し社員を巻き込んで整理する）

自社の強みがどのように収益につながるのかをまとめる「ストーリー化」（過去の実績を踏まえ強みがどのように収益につながったのか、そしてつなげていくのかをまとめる）

経営方針を明確にし、経営指標を特定する「見える化の技術」（経営方針を実現するためのコア部分についての社内の目安となる管理指標を特定する）

報告書をまとめる「魅せ方の技術」（知ってほしい情報と知りたい情報を理解し、理想的な開示情報を魅せる化まで高める）

### 知的資産経営の実践

知的資産経営の効果としては、経営者自らが自社の強みについての新たな気づきを得ることができ、限られた経営資源の選択と集中が図れます。そして、取引先や顧客から信用度が高まり、金融機関などからの理解が深まります。そのうえ、従業員の意識やモチベーションが高まることや、新規採用に優秀な人材が確保できたという報告も受けています。

このように「知的資産」とは、人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランド等の目に見えない資産のことで、企業の競争力の源泉となるものです。

これは、特許やノウハウなどの「知的財産」だけではなく、組織や人材、ネットワークなどの企業の強みとなる資産を総称する幅広い考え方であることに注意が必要です。



## 「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第16回 HRTech③ 労働時間管理）

### 1.はじめに

HRTech（ヒューマンリソーステック）につき、採用と退職という、いわば労働契約の入口と出口の場面について検討を行いました。今回からはHRTechを利用した労働管理として、労働時間管理について検討していきます。

### 2.モニタリングにより判明した業務外行為と賃金控除

オフィス内勤務の場合、近時では1人1台のパソコンが貸与されていることが多い状態です。このパソコンに対して例えばモニタリングソフトを導入することで、当該パソコンの稼働状況を調査することで、業務を遂行しているのか、業務外行動（業務とは関係のないネット記事の閲覧等のサボリ行為）を行っているのかが明らかとなります。

理屈の上では、業務外行動は労務の提供には当たりません。したがって、ノーワークノーペイの原則により、業務外行動の時間を自動的に検出した上で、当該時間に相当する賃金分について控除することが可能となります。

ただ、ここまで厳格・形式的に運用してよいかは色々検討すべき事項があります。

例えば、特に最近問題視される傾向が強いタバコ休憩については賃金を控除しないのに、業務とは関係のないネット記事の閲覧の場合は賃金を控除されるとなると、バランスを欠くものと言わざるを得ません。また、そもそも論として、一見すると業務とは関係のないネット記事のように見えても、実は業務との関係性を有する可能性もあり得ます（例えば、取引を開始するに先立ち、取引候補者の評判を調査することを目的としてネット掲示板を閲覧していた場合など）。なお、当然のことながら、こういったモニタリングを行うことがプライバシー権と衝突しないか、仮に法的には衝突しないとしても従業員のモチベーション低下（四六時中監視されていることへの不安・困惑・緊張など）につながらないか等も検討する必要があるかと考えられます。

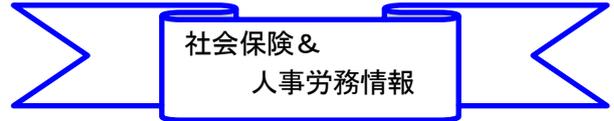
### 3.遠隔監視と事業場外みなし労働制

HRTechと大袈裟な(?)な言葉を用いなくても、今でも携帯端末（スマートフォン等）の発達により、たとえば会社（事業所）外にいても、いつでも外にいる従業員と連絡が取れる状態となっています。

さて、もともと事業場外みなし労働は、外回りの営業従業員等とは連絡が取りづらく、会社（使用者）による時間管理が困難であることから、あらかじめ定めた労働時間分について業務従事したものとみなす制度です。その点を踏まえると、上記でも記載した通り、現代ではスマートフォン等の携帯端末によって、理屈の上ではいつでもどこでも従業員と会社は連絡を取り合える状況です。また、ニュース等でも話題になった阪急トラベルサポート事件（最判平成26年1月24日）では、結果的には外勤の添乗員について事業場外みなし労働制の適用を否定しています。このような社会情勢の変動があることから、少なくとも外勤だから事業場外みなし労働制が適用されると安易に考えることは危険といわざるを得ません。

このように現時点でも事業場外みなし労働制の適用範囲は徐々に狭まってきている状況下ですので、HRTechの名のもとに、内勤・外勤を問わず従業員の行動を監視できる技術が導入された場合、会社（使用者）は否が応でも従業員の行動管理ができる、つまり労働時間の管理ができることとなります。もちろん監視の目の届かないサボリ気味従業員対策として有用な策になる面もありますが、一方で一部の使用者にとっては残業代抑制策として用いていた面もあると考えられます。HRTechを導入することで、労使双方ごまかしがきかなくなると考えたほうが良いかもしれません。

ちなみに、従業員の遠隔監視ができることは、いわゆる持ち帰り残業における労働時間該当性、テレワークにおける労働時間管理についても、当然影響を及ぼすこととなります。社会一般の動き裁判例の動向等を注視する必要があること留意してください。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

## 人事労務情報 ～社会保険制度の加入要件～

労働保険(労災保険・雇用保険)は、労働者を一人でも雇用していれば、業種・規模の如何を問わず適用対象(一部の農林水産業を除く)となります。社会保険(健康保険・介護保険・厚生年金保険)については、法人は全て強制適用事業所となります。個人事業は従業員数・業種などにより強制適用事業所か任意適用事業所に分かります。

社会保険は「強制適用事業所」と「任意適用事業所」の2つに分類されます。

- ・強制適用事業所→法律により加入が義務付けられている事業所
- ・任意適用事業所→強制適用事業所以外の事業所。ただし従業員の半数以上の同意を得れば加入申請ができます。

### ●非適用業種

○個人事業で、次の事業に該当する場合は、健康保険・介護保険、厚生年金保険への加入は任意

- ①農林水産・畜産業 ②旅館業・飲食店、娯楽場など接客サービス ③理美容業 ④映写・演劇など興行 ⑤法務業 ⑥宗務業

○個人事業で5名未満の農業・水産業の場合は、労働保険(労災保険・雇用保険)の加入は任意

### ●適用事業所早見表 ○…強制適用事業所 △…任意適用事業所

法人格の有無	従業員数・業種など		健康保険・厚生年金	労働保険(雇用保険・労災保険)
法人	(従業員数・業種は不問)		○	○
個人	従業員5名以上	非適用業種	△	○
		非適用業種以外の業種	○	○
	従業員5名未満		△	○

