

人事部門はアウトソースする時代 アウトソースする企業は増加傾向 (出所:経済産業省「BPO 研究会報告書」)

アウトソーシングの活用が多い業務順

- ① 給与・賞与計算
- ② 社会保険処理
- ③ 福祉厚生

アウトソースした企業の評価

- ・業務のスリム化
- ・業務プロセスの改善(業務の標準化・簡素化、ムラ・ムダのない業務)
- ・業務継続性の確保(担当者への入れ替わりに業務効率が影響を受けない)

## 給与計算・社会保険手続のアウトソースで **リスク移転** と **コストダウン** を図る

**ここがポイント** ➡ **リスク**はミライエに**移転**し**回避・低減**。**コスト**は**長期的なトータルコスト**を削減。  
**非生産的な業務(間接部門)**は外部に委託し、**生産性を高める**。

給与計算	アウトソーシング前	アウトソーシング後
<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲毎月決まった時期に忙しくなり担当者が休めない(心理的負担にも)</li> <li>▲担当者の突然の退職、事故病気等で給与計算が滞る(遅滞は法違反)</li> <li>▲ソフトの設定ミス等で計算誤り(翌月調整は更なる仕事量の増加)</li> <li>▲従業員の個人情報の漏洩(サイバー攻撃、担当者の故意・過失)</li> </ul> <p><b>コスト</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲給与担当者の退職・異動に伴う引き継ぎ(一時的に担当者が重複)</li> <li>▲給与計算ソフトのバージョンアップ・保守料、PC 保守費用</li> <li>▲事務時間に要する人件費・法定福利費</li> <li>▲給与明細の印刷・送付費用</li> <li>▲ネットバンキングの振込入力に時間がかかる</li> </ul>	➡	<p><b>勤務データ、支給控除額の変更を ミライエに送れば OK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎給与規程、労働関係法令等に則った賃金計算</li> <li>◎社会保険システムとの連動(資格情報・控除額)</li> <li>◎最新版の給与システムで計算</li> <li>◎JIS 準拠(プライバシーマーク)の個人情報保護</li> <li>◎Web 明細配信(PC や携帯電話で閲覧可能)</li> <li>◎ネットバンキング用振込データ作成(給与・住民税)</li> </ul>

賃金は人事制度です。賃金台帳は労働基準法の法定帳簿です。社会保険労務士は人事労務の専門家です。

労働社会保険手続	アウトソーシング前	アウトソーシング後
<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲マイナンバーや家族構成、住居情報などの個人情報の漏洩</li> <li>▲手続き漏れで従業員に不利益が生じる、会社に損害を与える</li> <li>▲担当者の知識不足による手続き誤り</li> <li>▲頻繁な法律改正への未対応</li> </ul> <p><b>コスト</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲マイナンバー保管(安全管理措置の構築)</li> <li>▲マイナンバー取扱者(手続事務担当者)への個人情報保護教育</li> <li>▲書類作成の時間(添付資料のコピーも大変な手間)</li> <li>▲手続きに要する時間・交通費(手続の集中する時期は待ち時間も長い)</li> <li>▲担当者の知識の習得(書類の書き方、法改正への対応等)</li> </ul>	➡	<p><b>時間を生み出し、生産性が高まる</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎漏れの無い正確な手続き</li> <li>◎マイナンバー保管の委託で、安全管理措置の軽減</li> <li>◎電子申請対応で全国の手続きが可能</li> <li>◎JIS 準拠(プライバシーマーク)の個人情報保護</li> <li>◎労働社会保険手続が行える唯一の国家資格者への委託だから安心</li> </ul>

労働社会保険の手続きは、社会保険労務士以外の者が業として行うことは法律で禁止されています。

### 人事部門のアウトソーシングへの疑問

- Q. 社内の人材が育たなくなる。
- A. 給与計算と労働社会保険手続のノウハウを企業内で蓄積・継承する必要はない、とミライエは考えます。  
賃金制度や法律は目まぐるしく変わります。また、人事担当者や管理者のキャリアパスが固定されてしまいます。  
ノウハウの蓄積は、採用、昇進昇格、異動・配置、人材育成といった人事領域のコア業務に集中すると良いでしょう。
- Q. 社内でも対応できており必要性を感じない。
- A. 対応できている「つもり」になっていませんか。  
官公署の調査等に対し、法律に則り正確に漏れなく行えていると自信を持って答えられるか確認してください。  
また、人材活用や生産性向上を図るうえで、社内対応が最適な選択なのか再検討してみてもいいでしょうか。
- Q. コストメリットを感じない。
- A. トータルコストでお考えください。人が行う仕事には多くのコスト(金銭・時間)が必要です。  
異動や退職時の引き継ぎ・教育訓練で担当者を二重に配置したり、知識の習得にも時間を費やします。  
管理者のマネジメントコストも必要です。これらの人件費・法定福利費のほか、システム保守料も必要です。

**機械に任せられることは機械に、ミライエに任せられることはミライエに**

お問い合わせ：

社会保険労務士法人ミライエ

Miraie



社会保険労務士法人ミライエ

<http://sr-miraie.jp>

〒100-6162  
東京都千代田区永田町 2-11-1  
山王パークタワー3階

電話 03-6205-3377

メール [info@sr-miraie.jp](mailto:info@sr-miraie.jp)