



オフィス・サポートNEWS

〒104-0032 東京都中央区八丁堀1-3-2 佐藤ビル5F
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第134号 2020年4月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPIX

雇用調整助成金の支給額と休業手当の額

労使トラブル110番

民法改正と身元保証契約の見直し

連載

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

司法書士の業務つれづれ帳

JAZZでほっと一息

となりの弁護士 ほか

長野県大町市大町温泉郷

となりの弁護士

コロナが教えてくれたものと コロナ後の世界

1 世の中は、今はコロナ感染の話題で一色であり、今回もこのテーマについて、触れることになった。

9年前、日本は東日本大震災の大惨事を体験し、津波で多くの人々が犠牲になった。そして、引き続き福島第一原発の放射能汚染事故により、今も多くの被災者・避難者が苦しんでいる。

今回のコロナ感染の被害は、直接の感染者や感染による死者、そしてそれらの家族だけの被害にとどまらず、目に見えない恐怖の中で、社会経済活動の自粛が続く、経営や家計に経験したことのない被害を及ぼしつつある。

津波の被害は、一瞬の出来事で本当に悲惨なものである。しかし、このコロナ感染の被害が違うのは、今現在進行形の被害の未来への拡大を、私たちの意思と行動である程度コントロールできるということである。政府の体たらくについては、いたるところで指摘されているので、ここで書くつもりはない。

そうではなくて、このコロナ事件を通じて、私たち自身が、これまでの社会や経済のあり方を見直すべき時期に来ているのではないかと、という点である。

今、低地に住んでいる人に津波の被害が広がっている、しかし自分の家は少し高台にあるから大丈夫だろうということでは済まないということである。高台に住んでいる人も一緒にあって低地に住んでいる人のことをわがことと

2 して考え手を差し伸べる、という対応が必要とされている。

地球の気候変動、温暖化と深く関係していると言われている。昨年の夏、日本は、各地で豪雨による洪水、台風被害に見舞われた。

地球温暖化は、様々な識者から喫緊の課題だと警鐘を鳴らされても、貪欲なグローバル資本主義は、ブレーキが壊れた自動車のように、自ら速度を制御することはできずにいる。

それを唯一、止めてくれた、また今後の方向転換を示唆してくれたのがコロナウイルスであつたとは皮肉なものである。

東京の空は、この数十年見たこともないくらいに透き通っていて、空気は美味しい。世界の川は、工場排水や観光客の廃棄したゴミがなくなり、透き通っている。

コロナが収まった後、さあまた元の通り、地球をいじめて汚染を再開するぞ、とはいかないだろう。

人間と生物、自然界がどう調和をもつてこの地球を大切に、共存していくか。

コロナ騒動は、その方向転換のきっかけを教えてくれているし、それができないのであれば、いつまでも人類は自然からの復讐を受けるに違いない。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

編集後記

先の見えない世の中で

4月7日に緊急事態宣言が発令されてからというもの、本格的に周りの世界が変わってしまっている。この二週間で、日頃の顧問先の会社の方々からも、まったくお会いしたことのない会社の方々からも、助成金の相談などが多く寄せられ、仕事ができなくなるかもしれない、この状態が続くまで続くかわからない。不安の声に事態の深刻さを感じます。

感染症で人は死にますが、経営難でも人は死にますし、精神病でも人は死にうるわけで、何が正しいのか、正しくないか、言い切れることはできないのだ。死ねることはないように、と思いたすので、国から十分な補償があるというのですし、助成金や給付金も案内していききたいところですが、もともと制度が簡単だといひのようですが、私自身、問い合わせ対応や申請事務に追われている状況です。

不要不急のあらゆるものが生活から削られ、実質的に制限されています。確かに、なくても生きていける。今のところは。でもそれも過去の過去にくらべた映画や音楽、本などのカルチャーの閲覧・視聴ができているからであって、それらの生産自体がストップされている現状は、未来の私たちの娯楽を、生きがいや脅かすのだからなあと想像し、怖くなっています。

「コロナがおさまったらごはん食べにいきましょう」映画にこんなことか、そして「そのとき」が来たときに、おいしいレストランや、面白い映画や、それを上映する映画館が残っているのだから、と危惧してしまっている毎日です。好きなものは少しでも支援していかないといいけないですね。5月6日までとされていた緊急事態宣言の延長の是非を検討しているとの報道が今日ありました。先の見えない世の中ですが、制度を適切に利用しつつ、生きのびていきましょう。金澤 菜穂

時言

新型コロナが雇用に与えた影響

1. 日経新聞4月20日付朝刊は、1面で「雇用維持 瀬戸際の攻防」と題して、欧米諸国と日本の雇用維持対策の違いを指摘した。アメリカは中小企業の人件費の2.5ヵ月分の賃金を数十万社対象に補助する。ドイツは操業時間を短縮した企業の賃金減少分を助成する。いずれもそのまま既に支給されている。一方、日本は雇用調整助成金制度の使いにくさからいまだ支給決定は3件にとどまっている。「本気度が問われている」。

2. それでも雇用調整助成金は、従来と違い大幅に要件が緩和された。申請書類も減り、雇用保険被保険者以外も対象となり、助成率も解雇等を伴わない中小企業に対しては支払った休業手当の9割まで助成される（上限額あり）。あるタクシー会社の全員解雇が話題になり争いにもなっている。いま経営者はコロナ後を

見据えた雇用維持で頑張らないと、人手不足時代の中でコロナ後に労働者は戻ってこない。

3. 新型コロナウイルスは日本の雇用に思わぬ形での影響を与えた。その中にはコロナ後も生かせる諸施策がある。いままで進まなかったテレワークが在宅勤務という形で一気に進んだ。わが事務所も全員ノートパソコンを持てるようにし、事務所に来たメールが自宅で見られるようにした。小学校休業等対応助成金はフリーランスも対象としている。いわゆる「雇用類似の働き方」にどう補償するのかというテーマへの一つの解でもある。コロナ後に生かせる対策はその後も生かしたいものである。

雇用調整助成金の支給額と休業手当の額

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置（4月1日～6月30日までの措置。その内容は前月号ニュース参照）が拡大され、申請を検討している事業所が相次いでいます。その中で、とくに多く出される質問は、「休業させた場合に支払う休業手当の額はいくらにすればよいか」「実際に支給される助成金額はいくらになるのか」です。

【休業協定書で定める休業手当の率とは】

雇用調整助成金を請求する際に必ず作成する必要があるのが休業協定書です。これは、使用者と労働組合又は（労働組合がない場合は）労働者代表との間で締結します。そこで労働者を休業させた場合に支払う「休業手当の額の算定基準」を決めなければなりません。

労働基準法第26条は、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなければならない。」と定めています。仮に休業が一労働日に満たない場合（一部だけ休業させる場合）でも、その日について平均賃金の100分の60以上の金額を支払わなければなりません。したがって、現実には労働者が労働した分の賃金が平均賃金の100分の60に満たない場合は、その差額を休業手当として支払うということになります（昭27.8.7基収3445号）。また、平均賃金とは「算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金の総額÷同3カ月間の総日数」（労働基準法第12条）のことです。

そこで、休業協定書で定める休業手当の額をいくらにするかという問題です。労働基準法で定める休業手当は「平均賃金の100分の60以上」、あくまでも「平均賃金の60%以上」であればそれを上回ることとは何ら問題ありません（60%以下は法律違反ですが）。ということは、60%でも、80%でも、100%でも構わないですし、さらに平均賃金の算出も「賃金総額÷総日数」（日、時間で定めた給与の場合は別の計算式）ではなく「賃金総額÷所定労働日数（時給制の場合は時間給×所定労働時間数）」でも構いません。つまり労働基準法第26条の規定に違反しなければ任意な支給率や分母である日数等の設定をできるということです。

現在はコロナウイルスの影響で仕事がないため休業させざるを得ない、またなるべく会社の負担も少なくしたいという事情があるのも事実ですが、しかし長い目で見れば人手不足の時代ですから、なるべ

く労働者の生活を保障して、助成金も最大限もらうことができればより良いとも考えられます。

【実際の支給額の算出方法は】

では実際に支給される助成金額はどのように計算されるのでしょうか。次のような算定方法になります（助成金要領より）。

（１）「１人１日分」の平均賃金額を算出

{「前回の労働保険料の確定保険料申告の際に記入した全ての（雇用保険）被保険者数に係る賃金総額」÷「（前年度の）１カ月平均被保険者数」} ÷ 年間所定労働日数

（２）基準賃金額を算出

（１）で算出した平均賃金額×休業協定書で定めた休業手当支払率

（３）助成金支給額

（２）で算出した基準賃金額×助成率×休業等延日数
※助成率は、中小企業の場合４／５
（解雇等を行わない場合は９／１０）
大企業の場合２／３
（解雇等を行わない場合は３／４）

（４）最高限度額

以上の計算による助成金額（１人１日当たりの額）が最高限度額（8,330円＝雇用保険基本手当日額の最高額）を超える場合は、8,330円が助成金の１日当たりの額となります。

（例）１カ月間に、10人の労働者が１日ずつ休業する場合：「休業延日数」は10人×１日＝10日となり、助成金は上記助成金支給額×10人分が支給されます。

したがって、賃金額が人によって高低があったとしても、あくまでも「休業延日数×助成金１日分」で計算されます。給料の高い人が多く助成金が出て、低い人が少ない助成金となるわけではありません。

職場のQ&A



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

介護事業所ですが、この度就業規則を改定するにあたって、労働者代表を選出し意見書を書いてもらわなければなりません。なかなか一堂に集まることができない職場なのですが、どのように選出したらいいのでしょうか？

Answer

労働者代表とは、それぞれの職場の従業員の過半数を代表する者のことで、過半数を組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働組合がない場合は従業員代表の選出を行います。就業規則の作成・届出の際は「意見書」の記載、36協定などの労使協定の締結・届出の際には署名（又は記名・押印）が必要になります。

第一に、それぞれの目的を明確にして選出しなければなりません。とくに労働組合がない職場における選出の際は、その都度目的を明らかにして選出を行います。

す。一度選んだ代表が何年経っても代表で居続けるわけではありません。

第二に、選出の際のルールです。通常は、「選挙」又は「挙手」により行います。ご相談のような一堂に会することが難しい職場では「挙手」による方式は無理ですので、「選挙」によります。その場合でも、一堂に集まった場での選挙はできませんので、立候補等を募る掲示を一定期間行い、候補者が決まったら持ち回り等による選挙を行うことになると思います。

非常勤職員の有給休暇の際に支払う給与

Question

曜日によって3時間とか4時間などバラバラな勤務体系の非常勤職員がいます。この人は有給休暇を取得した場合に支払う給与はどういう決め方をしたらいいのでしょうか。

Answer

有給休暇の際に支払う給与は、①通常の給与、②平均賃金、③健康保険の標準報酬日額（加入者の場合）のいずれかを採用することができますが、いずれを採用するかを就業規則等（又は労使協定）で定めることとなっています。

【通常の給与の場合】

○月給制の場合：月額給与÷所定労働日数（時間休の年休の場合は、日額÷所定労働時間数）
○日給制・時給制の場合：日給（又は時間給）の一日分（又は時間給×休暇取得時間）

【平均賃金の場合】

「過去3カ月間の賃金総額÷3カ月間の歴日数」が1日当たりの支給単価になります。

【標準報酬日額の場合】

もちろん健康保険に加入している方が対象となります。また労使協定を締結することによりこの方式を導入することとなります。標準報酬日額とは、「標準報酬月額÷30日」です。



コロナの影響

緊急事態宣言が出る直前の3月31日、私が後見人をしているYさんの不動産を売却する契約をした。その日は手付金を受け取り、残代金は後日。買主は不動産の買取業者で、買主は金融機関から融資を受けて残代金を支払う。

この物件は2月中旬から売り出し始め、4社から買付証明書を取り付けた。3月初旬、一番高値を付けた買取業者と契約することを決めた。それから契約条件をすり合わせ3月末に手付契約することが決まったが、その間に世界の金融市場が暴落していった。世界的な不況となれば不動産の価格も暴落するかもしれない。人様の財産を預かる身として何とか「売り抜けないと」いけないと思うようになった。買取業者が手を引かないか心配だったが、物件が六本木の交差点から5分程のところにある優良物件だったこともあり手を引くことはなかった。

しかし、いよいよロックダウンかという噂が流れ始めた3月最終週、別の心配事が起きる。買取業者が融資の申し込みを予定している金融機関が「ロックダウンしたら新規の融資はしない」という方針を出した。ロックダウン前に稟議が通っていたら融資をするが、ロックダウン後は審査しないという。知り合いの他行の銀行員に聞いてみたが同様の方針とのことだった。交代や在宅勤務などにより審査業務が難しくなることが理由だった。残代金の

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



支払いは4月末までにするという契約で進めていたが「ロックダウンした場合は期限を5月末まで延長する」という特約を付けることとなった。また、ロックダウンは噂されていた4月1日ではなく4月7日となり、それまでに稟議は通った。

ところがもう一つ問題が起きた。この物件の一部が亡くなったYさんの家族の名義だったことから手付契約の後にYさんの名義にする相続登記を申請した。そうしたところ、ロックダウン後に法務局が感染防止対策として職員の通勤を減らした結果、登記手続の遅延が起きることとなった。通常は登記の完了まで1週間程のところ、完了予定日を1カ月間ほど取るようになった。相続登記が完了しないと、残代金の決済はできない。4月末までにはギリギリ終りそうだが、気が気ではない。

私の業界でも大なり小なり新型コロナの影響を受けている。私がここに書いたことは小さい影響だが、先に書いたように不動産融資が止まっているので、不動産決済業務に依存した司法書士は仕事がなくなっている。

とにかく今は生き抜かないといけない。そして思い出すのはダーウィンの言葉である。「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるのでもない。唯一生き残ることが出来るのは、変化できる者である。」



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Beyond the Sea ラ・メール

コロナウィルスのせいで家に閉じこもり生活を送っていると、どこか遠くへ行ってみたくになります。直訳すると「海の彼方へ」という曲を紹介します。もともとはシャンソンのラ・メール（海）という曲です。ラ・メールはシャルル・トレネが16歳の時に詩を書きました。1930年前後です。その後1943年に南仏の海岸線を鉄道で旅行している時、再び自分の書いた詩を思い出し曲に仕上げたそうです。変化する海の情景を叙情的に表現しています。1945年にローラン・ジェルボーが最初にレコード化。1946年トレネ自身がレコーディング。メロディの美しさから、ヨーロッパでは各国の言語に翻訳され、広まりました。シャンソンを代表する曲の一つです。

英語版はジャック・ローレンスを書きましたが、タイトルもBeyondをつけて、歌詞そのものもラブソングにしてみました。しかし、これはこれで大ヒットしました。1959年にボビー・ダーリンが録音したものが有名です。

海の彼方で
私を待っている
恋人は金色の砂浜に立って
航海する船を眺めている

海の彼方
そこで彼女は私を待っている
私が鳥のように高く飛べたなら
彼女の腕にむかって
飛び込んでいくだろう

星の彼方より遠く
月の先まで
私は疑うこともなく
心はそこに向かうだろう

海岸の向こうで私たちは出会い
前と同じようにキスをする
海の彼方、私たちは幸せになる
そして二度と海に出ないのさ

ああ、疑うこともなく
心はそこに向かう
海岸の向こうで私たちは出会い
前と同じようにキスをする
海の彼方、私たちは幸せになる
そして二度と海に出ないのさ

もう航海はしない
さよならセイリング
バイバイ、セイリング

漢詩やフランス語の詩は情景を歌っていても、作者の心を読み取る面白さがありますが、英語は具体的でそのまんまという感じがしますね。

フランク・シナトラをはじめ、多くのジャズシンガーが歌っています。個人的には男性ハスキー・ヴォイスのロッド・スチュワートの歌が好きです。

さて今、世を騒がせているコロナの向こうにはどんな世界が待っているのでしょうか。テレワークなどわが社にはもっての外と聞いていました。しかし、濃密な関係を作らない。密閉空間に長くはいけなし。密集しない。密接な会話はダメとなれば、テレワークしかありません。やってみると意外に若い社員は良く働きます。自宅の机に座り、長時間パソコンと向き合う仕事はつらいと思いますが、若い人の対応能力は高く、むしろ自分のだらしなさに気づかされました。

巨大空母や豪華客船がコロナには脆弱でした。多分、最強兵器と言われる原子力潜水艦もコロナには敵わないでしょう。長時間搭乗する航空機もダメでした。ペスト（黒死病）が中世の終焉に一役かったように、コロナウィルスの蔓延は人類に新しい世界への「何か」をもたらすのかもしれない。経済は一定落ち込み、繁栄していた産業が衰退し、失業者は増えるのかもしれない。しかし、そんな中でさえ新しい芽は育っていきます。経営者はそこを見逃してはならないと自分に言い聞かせています。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

民法改正と身元保証契約の見直し

Question

弊社は入社時に提出させる書類の一つとして、身元保証書があり、併せて保証人の本籍地と職業、本人の本籍地を記載した住民票を提出させるようになっています。民法が4月から変わり、身元保証契約に関する事項が変わったと聞きましたが、いままでの制度を変更する必要がありますか？

Answer

【「身元保証ニ関スル法律」と改正民法】

身元保証契約とは、使用者と被用者の雇用関係を前提に、被用者が使用者に損害賠償責任を負う場合に、身元保証人がこの債務を被用者と連帯して保証する、身元保証人・使用者間の契約のことをいいます。もともと保証人にあまりにも過大な責任を負わせるべきではないという観点から、身元保証ニ関スル法律により次のような制限が加えられています。

- ① 保証期間の制限…期間の定めのない契約の場合3年間、期間を定めた場合5年間（更新も可能だが、更新期間も5年間まで）
- ② 使用者の保証人への通知義務…使用者は、①保証人に責任が発生する恐れがある場合や、㊟任地・任務変更により保証人の責任加重又は監督困難になった場合、遅滞なく保証人に通知すべき
- ③ 保証人の将来に向けての解除権…保証人は、上記（②）の通知を受けた時や、上記①㊟の事実を知った時は、将来に向けて身元保証契約を解除できる

これに加え、改正民法（令和2年4月1日施行）により、個人根保証契約は極度額を定めなければ効力は生じないとされました。根保証契約とは、「一定の範囲に属する不特定の債務を主債務とする保証債務」のことをいいますが、身元保証契約も個人根保証契約の一種です。したがって、今後は賠償額の上限を定めない身元保証契約は契約自体が無効となるのです。2020年4月入社の従業員から改正民法が適用されます。

【賠償額の上限と裁判所の判断】

いうまでもなく賠償額の上限額は、会社と身元保証人の合意した額となります。合意さえすれば1億円でもいいわけですが、こんな大金では合意は成立しないでしょうし、従業員も頼める保証人がいないため入社を躊躇してしまいます。かといって10万円、20万円ではあまり意味のない契約となります。やはり、100万円、200万円、せいぜい従業員の年収の1年分以内程度という額になるのではないのでしょうか。

【身元保証制度の形骸化のもとで】

多くの会社では、「何かのときに…」「念のため…」という感覚で身元保証契約を交わしているか、あるいは緊急連絡先という位置づけで従業員と使用者との間で「身元保証書」を提出させている（つまり会社と保証人との間では身元保証契約を取り交わしていない）という例も少なくありません。

機密情報や個人情報を取り扱う部門や金融関係など職種によっては厳格な身元保証契約の取り交わしが必要となります。一方、多くの職種では、個人情報等の守秘義務を課す「誓約書」を従業員に提出させれば目的は果たせる、後は緊急連絡先を把握しておけばいいという場合が多いのも事実です。逆にあまり厳格すぎると、採用の障がいとなったり、使用者と従業員との雇用関係のひずみが生まれかねません。

会社の実態に合わせて身元保証制度をどういう位置づけとするのか、今回の民法改正をきっかけに検討してみるのが必要があります。

【採用時の提出書類の留意点】

上記のような検討を踏まえて、採用時の提出書類は、身元保証書又は緊急連絡報告書にとどめるのか、身元保証契約の締結を求めるのかを決めてください。

なお、ご質問にある「本籍地を記載した住民票」の提出については、行政指導により、戸籍の記載した住民票や戸籍謄本・抄本など戸籍に関する書類を提出させることはできないとされています。戸籍には、さまざまな知られたくない個人の秘密が記載されているためです。通勤手当や現住所の確認のため必要な場合は、「住民票記載事項証明書」の提出を求めるようにしてください。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント④⑧

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



第48回:パワハラ防止規程(上)

労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント（パワハラ）防止措置が6月1日から義務化されることになりました¹⁾。そして、その具体的な措置を定めた指針により、就業規則にパワハラの定義とパワハラの行為者について懲戒処分の対象とすることを規定することなどの対応が必要となります（以下の②を参照。なお、⑩については次回）。

もっとも、懲戒処分は事後の対応の一つにすぎません。むしろ、パワハラ防止のためには組織的な対応が求められます。なぜならパワハラの発生には職場環境も影響していると考えられるからです。たとえば、ある調査²⁾によれば、パワハラが発生している職場には「残業が多い／休みが取り難い」などの特徴があることが指摘されています。つまり、パワハラの背景にある社風や働き方、社内制度など構造的な問題にも留意しなければなりません。

このように、パワハラ防止のためには組織としての取り組みが必要です。その体制整備の一環として、パワハラ防止規程を独立して設けるのも有用であると考えます。

1. パワハラ防止規程の骨格

パワハラ防止規程は、上記の指針で定められた次の措置に則して作成するのが基本となるでしょう。

- ① パワハラの内容・パワハラを行ってはならない方針を明確化し、周知・啓発すること
 - ② 行為者を厳正に対処する方針・対処の内容を就業規則等に規定し周知・啓発すること
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、周知すること
 - ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ ⑤の後、行為者への措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
 - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
 - ⑩ 相談したこと等を理由として、不利益取り扱いをされない旨を定め、周知・啓発すること
- では、以下で留意点についてみていきましょう。

2. パワハラの定義

上記の①の措置の実施やパワハラの行為者を懲戒処分の対象とすることから、パワハラの定義は明確にしておくことが必要です。これについては、法令で定められたものを用いるのが基本でしょう。すなわち、パワハラとは「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの」ということになります。

しかし、この定義は、その含意しようとするところがわかりづらいという難点があると筆者は思っています。たとえば、指針では、この定義で部下からのパワハラ（いわゆる上向型）も含まれているとしていますが、この定義だけを見てそこまでは読み取りづらいと思います。そこで、たとえば、「部下から上司に行われる言動を含む。」といったかっこ書きを加えたりするなど工夫をするとよいでしょう³⁾。

3. 相談窓口の設置

相談窓口の設置は、パワハラ防止のためには非常に重要ですが、被害者が相談窓口を利用しないことも少なくないのが実情です。

そこで、規程上で相談窓口を担当する部課を規定したうえで、具体的な担当者や連絡方法は啓発用のパンフレットや社内報などで周知を図るようにします。周知文書には、利用を躊躇する理由（プライバシー、意趣返しなど）にも配慮した記載にするとよいでしょう。また、弁護士やカウンセラーなどの外部の専門機関と提携して、相談窓口を多様化することで利用促進を図ることも考えられます。

なお、派遣労働者を受け入れている場合には、派遣労働者も相談窓口を利用できるようにしなければなりません。

1) 中小事業主は、2022年4月1日から義務化される。
2) 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（H24年）
3) 21世紀職業財団が作成した「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」掲載の規定例も参照。
4) 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（H28年）

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 （株式会社Vコンサル）



* ブログとFACEBOOK始めました！HPIにリンクしてご覧ください。



第84回:コロナ不況を逆手にとる

新型コロナウイルス感染が日々拡大し、ついに緊急事態宣言が全国に発令されました。今後どこまでこの状況が続くかは定かでなく、再宣言も含め、とりあえずの流行終息にも最低年内はかかり、完全終息には数年はかかると思われます。多くの事業者が一時的な助成金をうけたとしても、多くの業界においては、玉突き的に大なり小なり、売上・利益の低下を含め、事業のダメージは計り知れないと思われます。今回は未曾有のコロナ不況への対応を三つの観点で、打開策を考えたいと思います。

その1

「入（収入）を増やして、出（支出）を減らす」
～ビジネスの原点に戻る

商売の原則は、「入をふやして出を減らす」ことと経営者なら誰でもわかっています。でも、普段の商売のあり方をこの機会に振り返る必要があります。例えば、『入り（売上アップ等）をふやす』ために積極的な営業を緊張感を持って行っているか、モチベーションを社員が持っているか・・・ほとんどの場合はそうではありません。ある印刷会社の社長が、自社の営業社員の行動を分析したら、既存客へのルート営業がほとんどで、新規開拓営業に使っている時間は全営業業務時間のなんと5%だった！と言って驚いていました。今こそ、普段働きかけしない既存客や見込客にメールやWEBを使ってアプローチするのです。既存客に対して反省すべきは、普段放置状態になっているケースが多いということです。この時期にこそ、「ビジネスはいかがですか」「こういう情報があります」などお客様を気づかい、お客様にとって有益な情報提供（助成金情報やお客様が知りえない流通情報など）を提供し、「ありがたい！」と思っていたことが今後のビジネス（売上アップ）につながっていきます。そして、一方で、「出を抑える」ことに真剣に取り組む。

①【助成金の確実な取得】雇用調整助成金、テレワーク助成金、持続化給付金、緊急販路助成金他各種助成金を確実に取り込む。多数ありますので、条件や経済的利得の大小を計り、優先順位を決めて取得します。会社の置かれた状況によって違いますが、申請方法を聞いて自社で対応、顧問社労士に依頼、もちろん当社のようなコンサル会社への依頼も可能です。まず確実にとれるものをもって、入りをふやします。

②【固定費見直し】社員の交通費や交際費、光熱費等はだまっけても下がります。家賃の減額交渉ができないか、使っていないリース品や駐車場を解約する、こ

の機会に維持費のかからない設備に切り替える。総勘定元帳の各費目をこの機会に洗い出しして、冗費や遊休費をピックアップして削減するなど固定費削減の実効効果の上がる方法を実行します。

こうして、入をふやし、出を減らすことを改めて愚直に実行することが肝要です。

その2

「コロナ不況を受入れ、ビジネスモデルを転換」
～今こそ経営革新を！

家の近くのイタリア料理店がなんと自宅マンションに「デリバリーします」とか「ウーバーイーツでお届けします」などテイクアウトや出前を始めたとのチラシが入っていました。簡単な逆転の発想で、「お客を呼べないなら、お客の所に届ける」と常識を覆すのです。当社のようなコンサルティングなど面談サービスであれば、WEBにお客様に慣れてもらうことから始めます。対面に慣れている経営者に、WEBのカメラとマイクを郵送し、実際に使ってもらうのです。例えば、ZOOMの利用やLINE対面通話の利用でも慣れてしまえば、結構使えます。

製品製造を行っている会社なら、どのようにWEBを活用し、ネット売りを進めていくか、今まで真剣に戦略を立てて実行していなかった分野で結果が出る方法を考え、トライアル&エラーを繰り返し、売上アップに導くのです。要は顧客への製品やサービスの提供方法をこれまでの常識にとらわれず、切り替えていくのです。

これは、まさに新しい製品・サービスの提供とその仕組みづくりである「経営革新計画」に他ならないのです。

その3

「面談の機会が減った今こそしくみづくり」
～しくみ整備の最大のチャンス

外部に出かけずに済む、電車に乗っての移動が不可になるということは、それだけ時間ができるといえます。お客様からの商品を求める発注の頻度が減るわけでそれだけ時間ができるといえます。だからこそ、この機会にこれまでも失敗やミスロスが多かった業務プロセスの現状を見直し、改善を図る。原価管理システムやコミュニケーションルールを「報告・連絡・相談ができ、情報共有が早まるよう仕組みを再構築」する。さらにはテレワークへの移行を加速する新しい仕組みをつくることです。

「災い転じて福となす」です。コロナ不況を逆手に取る発想で事業の拡大を図ってまいりましょう。