



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149号 2021年7月
発行責任者 鎌田 勝典

となりの弁護士

「正義とは悩ましいものである」

1 最大多数の最大幸福。18世紀に功利主義を説いたイギリスの経済学者・哲学者であるジェレミー・ベンサムは、概ね現代社会でも所与の前提として受け入れられている支配的考え方だ。多数の人間に効用(利益)をもたらすことが、社会全体、世の中全体の幸福につながる、という考え方である。

しかし、このような多数派優先思想には、そこから排除され軽視される少数者の人権が見逃されがちである。

2 10年ほど前、マイケル・サンデルの「これから『正義』の話をしよう」という本とNHKの討論番組が話題になった。サンデル教授は、本の中で暴走する路面電車の例を挙げる。ブレーキが利かなくなった路面電車は、線路の分岐点の右路線に5人の作業員がおり、左路線には1人の作業員がいる。左路線にハンドルを切れば、5人が助かるが、左路線にいる1人は死んでしまう。左路線にハンドルを切るとは果たして正義なのか？

また、難破した船の4人の乗組員の行動を例に挙げる。海に漂流を続ける4人の船乗りの中で、一人の若い乗組員が体力を消耗し瀕死の状況となる。残り3名の乗組員は、生き延びるために死にかけた若い乗組員を殺して食べてしまった。彼らは、殺人罪として処罰されるべきか否か。これは実際にイギリスで起きた事件のようである。

3 今、新型コロナウイルスの蔓延の中で、ワクチン接種の是非が議論になってきている。もちろんコロナウイルス陰謀論や、ワクチン陰謀論などに与するつもりは毛頭ないが、ワクチン接種により、日本でも数百人の死亡が確認されている。接種と死亡との因果関係を証明することは極めて難しい。

ワクチン接種により、多数が助かる、人類が延命するのは確かであろう。その意味ではワクチン接種は、ベンサム流に言えば、最大多数の最大幸福の施策であり、「正義」である。そのために、不幸にも多少のワクチン接種被害者が出るのは仕方がない、と考えるのである。

同じことは、感染拡大を阻止するために、飲食業や観光業が犠牲になるのは、多くの国民が助かるために必要な犠牲であるというのと同じ思考に基づいている。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

4 果たしてそうだろうか。犠牲になる少数者や一部産業は、運命として受け入れなさいでは何とも割り切れない。

少なくとも、社会の一部に犠牲が発生するのであれば、その犠牲の代償は、社会的に完全に補償されるべきであり、その責務をわが政府は追うべきである。

正義とは何とも難しく悩ましいものである。

TOPICS

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況

労使トラブル110番

懲戒処分と関連した措置に対する賃金保障義務

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

時言 最低賃金28円アップは衝撃か？

中央最低賃金審議会(厚労省諮問機関)は2021年の最低賃金を全国一律28円(3%)アップという答申をまとめた。各県の審議会がこの通り決めれば、10月から全国平均で時給930円、最低の県でも800円を超え、東京は1,041円となる。

経営者の一部、一部マスコミ、自称「専門家」の一部は、「倒産する企業が相次ぐ」「賃金より雇用を優先すべきときだ」と声高に叫ぶ。たしかに、中小企業や飲食店など今の時期のアップは負担が重すぎるところもある。こういうところへの支援策は別途検討すべきだろう。

もとで1円アップだった。大企業が内部留保に走るなか、日本の給与水準は国際水準からみて劣悪化している。OECD加盟国の中で、年収・時給ともにアジア最下位で、韓国の後塵を拝して久しい。亡くなった経団連前会長の中西氏も、1月に連合との会談で、「いつの間にかOECDのなかで下位になっている」と嘆いている。

琉球新報によれば、最低賃金最下位の沖縄で、28円アップの報に、労働者たちが歓声を上げたという。労働組合が最低生活費を積算していくと時給1,500円以上必要になるというのは説得力があるように思う。

しかしよく考えてみれば、2020年はコロナ禍の

編集後記

働き方 休み方が多様化する時代に

育児休業法改正により、2022年から男性が育児休業を取得しやすくなります。現行の育児(原則、子が1歳まで)とは別に妻の産後にいわゆる「男性版産休」を取得できるようになるほか、会社には対象者に育児取得の意向を確認する義務が生じます。

私は20代で転職活動をした際、面接で何度も「子どもの予定は？」と確認され、こういうことを女性ばかり問われて男性は問われないということもおかしいなと思いました。「女性II出産で長く休む、あるいは仕事を辞める」「男性II出産関係なく長く働ける」という固定観念は今でも根強くあります。しかし、出産そのものは女性にも根強くありません。男性にも育児はできますし、産後フルタイムで働きたい女性も、逆にしばらく休んだり仕事をセーブしたりして子の世話をしたい男性も実はけっこういるのではないかと思うのです。

こうして新たな制度ができると、「今の若い人は権利ばかり主張する。ただでさえ人不足なのに、すべて対応できない」といった声も聞かれます。たしかに会社としては個別対応が増えるばかり。人事管理も大変です。しかし、逆に言えば、家族のありかたやライフスタイルが多様化するなかで、こうしたことに柔軟に対応ができれば、ただでさえ人不足なのにさらに人が辞めてしまふという事態も免れないでしょう。

コロナの影響で、育児者はますます孤立しがちです。そんななか私も出産予定となり、産休育休をいただくことになりました。夫も長期間育休を取得する予定です(法施行は来年なので現行の育児休業ですが)。夫婦ともに育休を取ったときに何が起きるのか、実際に体験し、リアルな課題を見つめられたらと思います。

釜澤 菜穂

令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況

6月30日、厚労省は「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。その概要を紹介します。

I 総合労働相談件数は129万782件。13年連続100万件を超える

「個別労働紛争解決制度」とは、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図る制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

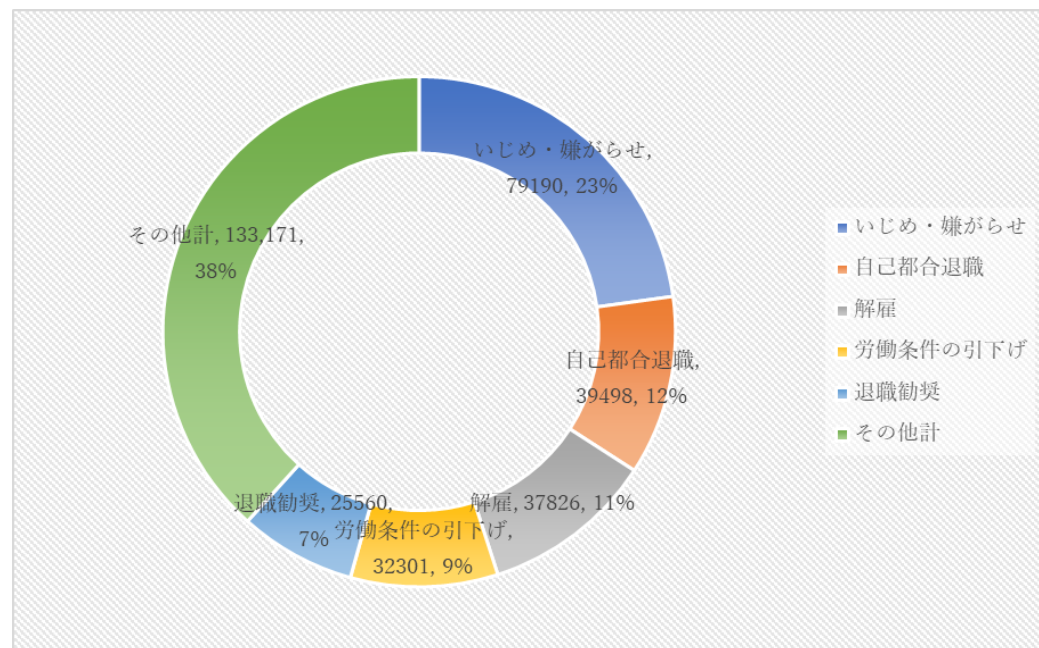
令和2年度の状況は、都道府県労働局と労働基準監督署その他379箇所を設置された総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は129万782件で、前年比8.6%増、13年連続で100万件を超え、高止まり状態が続いています。総合労働相談の内容は、法制度の問い合わせが87万5,468件と大半で、労働基準法等の違反の疑いがあるものが19万961件、民事上の個別労働紛争相談件数（＝個々の労働者と事業主との間の紛争）が27万8,778件でした。

また、「助言・指導」の申出は9,130件、「あっせん」申請は4,255件でした。

II 民事上の個別労働紛争の相談件数その他全項目で、「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多

内容上の特徴では、まず「いじめ・嫌がらせ」の件数が、民事上の個別労働紛争相談件数でも、助言・指導申出件数でも、あっせんの申請件数でも、全項目で引き続き最多であったということです。グラフでは、民事上の個別労働紛争の相談の内容別の件数を示しています（なお、合計数が278,778件ではなく、347,546件となりますが、一人の相談が2つ以上の内容を含んでいる場合の延べ件数を合計しているためです）。

なお、「いじめ・嫌がらせ」件数については、令和2年6月に、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していません（同法に関する相談件数18,363件）。



また、民事上の個別労働紛争相談件数では、前年比で、解雇が9.4%増、労働条件引下げが10.4%増、退職勧奨が12.3%増となっています。これは、コロナ禍のもとで、解雇・退職勧奨や労働条件引下げが行われ、それをめぐるトラブルが多発したことの反映と思われます。



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

令和4年4月から60歳台前半の在職老齢年金制度が60歳台後半の制度と同じに

昭和32年6月生まれ（男性）で、現在64歳、厚生年金保険の被保険者です（経営者）。63歳から特別支給の老齢厚生年金（年額で約100万円）の受給権が発生したものの、昨年は給与が高かったため年金が全額支給停止となってしまいました。今年は、給料を月額17万円にしたところ、年金が全額支給される見通しです。年金収入は毎月8万3千円です。このままだと65歳以降の生活面で多少不安があります。

Answer

【在職老齢年金制度とは】

在職老齢年金とは、60歳前半又は60歳台後半の老齢厚生年金の受給権者が、厚生年金保険の被保険者である場合に、その者の報酬（総報酬月額相当額）と年金月額（基本月額）に応じて、年金の全部又は一部が支給停止される制度です。支給停止の仕組みは、60歳前半と65歳以降で違います。

用語の意味ですが、「総報酬月額相当額」とは、その月の標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額を12で除した額の合算額のことです。「基本月額」とは、老齢厚生年金額（加給年金額を除く）を12で除した額のことです。

<60歳前半の在職老齢年金>

総報酬月額相当額と基本月額の合算額が28万円以下の場合、支給停止されことなく年金は全額支給されます。合算額が28万円を超える場合は、徐々に支給停止され始めます。例えば、総報酬月額相当額が47万円以下で、基本月額が28万円以下の場合、「（総報酬月額相当額＋基本月額－28万円）×1/2」の額が支給停止となります。

<65歳以降の在職老齢年金>

総報酬月額相当額と基本月額を合算して、47万円以下の場合、全額支給されます。47万円を超える場合は、超えた額の2分の1が支給停止されます。

【令和4年4月からの65歳以降と同じ制度に】

現行制度は、支給停止調整開始額が、60歳前半の場合28万円、65歳以降は47万円ですが、法律が改正され、令和4年4月から60歳前半も47万

円になり、支給停止の仕組みも65歳以降と同一となります。

働きながら年金も支給停止されずもらえる方向に少し制度が拡充されたと言えます。もちろん60歳前半に老齢厚生年金をもらえるのは、男性の場合昭和36年4月1日生まれの方までで、女性の場合昭和41年4月1日生まれの方までです（これ以降の生年月日の方は、60歳前半の老齢厚生年金は受給できない世代となります）。

【65歳からは年金額が毎年増える仕組みに】

令和4年4月から年金額の改定ルールも変わります。いままでは、退職時、65歳時、70歳時にしか老齢厚生年金額は改定されませんでした。従来の改定時期に加え、働いている期間に納めた保険料額に応じて、65歳以降については毎年10月にも改定されることになりました。

【ご質問の不安に対して】

ご質問された方は、今年の給与を下げて老齢厚生年金を満額もらえるようにされたようですが、来年4月からは総報酬月額相当額と基本月額の合算額が47万円までは支給停止になりませんので、毎月の給与を38万円程度に上げて老齢厚生年金が満額もらえます。ご検討してみてください。

また、年金額も65歳になった時とそれ以降毎年10月に改定される予定ですので、多少は生活不安が解消されるかと思えます。また、65歳からは老齢基礎年金も受給できます。



第二創業

私は、2011年6月1日に独立起業したので、今年で10周年を迎えた。起業のきっかけは、勤務していた法律事務所のボスと意見が対立して、ボスから「辞めろ」と言われたこと。その翌日に辞表を出し、もうどこかに務める年齢でもないと思ったので(当時37歳)、即起業となった。「まあ何とかなるだろう」と思っていたが、それは大きな間違いだった。

起業後、辞めると言った元ボスが商業出版で集客をして成功していたので、自分も何か本を書こうと思い、出版セミナーに通った。セミナーで成功者の話を聞き、80万円の出版コンサルをつけたが、題材が全く浮かばずに何も書けなかった。次はネットで集客と思い、SEO対策に強いという業者の話を聞いて、100万円をかけてホームページを作った。数か月はブログを書いたと思うが飽きてしまい、ネットからの依頼は年に1~2件だった。起業後3年間はほとんど売上がなく、貯金を切り崩したり、親からの支援を受けて生活していた。

2014年、中小企業家同友会という団体のセミナーで経営指針(経営理念、戦略、計画)を作成して「経営」というものを学び、少しずつ仕事が増えていった。細々とやっていたセミナー業の経験を活かし、税理士事務所等に「所員向けの研修ができます」とアピールして提携する土壌が増えた。第8期で売上が1千万円を超えた。ずっとフリーランスでやってきたが、10周年を前に取引先から「業務拡大するから依頼を増やしたい」と言われ、採用を含めた経営計画を作り直すこととなった。そこで改めて「何のために経営するか」に立ち返った。

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/>



司法書士になった理由は「親への言い訳」だった。高校生の時、母親は理系への進学を希望した。私は東京の大学に進学して東京で遊びたかっただけなので、断る理由を探していた。偶然、実家の本棚にあった「資格ガイド」を開いたところ「司法書士」があり「平均年収1千万円」と書いてあったので、何の仕事かわからなかったけど母親を説得して法学部に進学した。

資格を取ると言った以上は勉強しないとイケないと思い、専門学校にも通った。ただ、不純な動機で始めたので、やる気もなく、怠惰な日々が数年続いた。それでも大学卒業して2年目のある日、突如将来に不安を感じ、一念発起して勉強を始め、何とか合格をした。合格したとき「親が喜んでくれて良かった」と思った。

中小企業家同友会にいると後継者と話すことが多い。後継者には先代が築いたものを守らないとイケないという想いを感じるがよくあるが、そういう人たちに「あなたは何がしたいの?」と私は言ってきた。同友会でも「第二創業」が必要だということを教わることがある。

私は家業は継いでいないし、全く違う業種をしている。創業者であり、司法書士が社会的意義のある仕事であることも認識しているが、私の経営の目的は親を安心させるためではないかということに気づいた。私は精神的には後継者であった。10周年を機に、私は第二創業に取り組む(この続きは改めて)。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

Flamingo フラミンゴ

1940年テッド・グロウヤ作曲、エドモンド・アンダーソン作詞のジャズ・スタンダードです。最初の録音はハーブ・ジェフリーズとデューク・エリントン・オーケストラによるものでした。太いバリトンの歌声が聴けます。私のお気に入りにはテナー・サクスのスコット・ハミルトンのフラミンゴです。21世紀になってからの演奏だと思いますが、YouTubeやアマゾン・プライム・ミュージックなどで聴くことができます。ハミルトンはビーバップの全盛時代にあってもレスター・ヤングのような演奏を貫きました。少し古臭いと言われたこともありましたが、年を重ね円熟味を増し、今やジャズ界の大御所。世界中でツアーとレコーディングをしています。大人のジャズというイメージでしょうか。

フラミンゴ、空を炎のように
島の上を飛んで
私の恋人のもとへ

フラミンゴ、トロピカルな色
私の愛するあなたの様だ
そして真実の愛

風はあなたの行くところへ歌を届ける
その歌は私が聴いている歌
ざわめく心

フラミンゴ、太陽が海に沈むころ
私の恋人におやすみと伝えて
そして急いで

ああ、おお、ああ、おお
フラミンゴ
フラミンゴ

先日、秋葉原に電気部材を仕入れに行ったとき、店員さんに在庫の確認をお願いしている間に別のお客さんが入店してきました。

「ああ、歳は取りたくねえな。この前伝票を落としちまって、危うく会社に料金を請求できない所だったぜ。物は忘れるし、失くすし。俺は今年古希になるんだが、あんたは幾つだ?」と年配の店員さんに話しかけていました。

「私は85です」と店員さんが答えると「そりゃ、すげえや」とたまげていました。そこへ、別の客が来ました。

「秋葉原電気商店会の者ですが、この書類を社長さんに渡しておいてください」と年配の店員さんに言うと「分かりました。お預かりします」

えっ、この店員さんは社長さんではないんだ。この暑い中で、立ち仕事。しかも背が曲がっていない。フラミンゴのように真っすぐ立っている。暑さに負けそうになっている自分が恥ずかしくなった出来事でした。円熟味が増したねと言われる人生を送りたいものです。



懲戒処分と関連した措置に対する賃金保障義務

Question

業務で車を運転している従業員が、歩行者と接触事故を起こしたにもかかわらず、それを放置し、かつ事業所にも報告しないままでした。たまたま被害者から連絡があったため事故が判明し、就業規則に基づく懲戒処分を行ったところ。その際、再度安全運転講習を受講させる必要があると判断したのですが、安全講習の参加費及び参加に要する時間の賃金保障をする必要があるのでしょうか。

Answer

【「職務命令」とみなされる場合】

ご質問の例と類似のケースとして、懲戒処分と関連して自宅待機措置が取られることがあり、その自宅待機期間中の賃金保障はどうすべきかという問題があります。

リーディングケースとして紹介されるのが【日通名古屋製鉄作業事件】(名古屋地裁平成3年7月22日判決)の判例です。この事件は、同僚と口論になり、その同僚に暴行して全治1週間の傷を負わせた従業員に対して、会社は10日間の自宅待機を命じた上で、けん責・降格処分を行いました。その従業員は、処分の無効と自宅待機期間中の賃金の支払いを求めて訴訟を起こしました。その会社では、懲戒処分と関連して自宅待機を命じられた場合は欠勤扱いとするという慣行があり、労働組合もそれを了承していたようです。裁判所は、「このような場合の自宅謹慎は、それ自体として懲戒的性質を有するものではなく、当面の職場秩序維持の観点から執られる一種の職務命令とみるべきものであるから、使用者は当然その間の賃金支払義務を免れるものではない」としました。

【「賃金を支払わないで命じられる」場合とは】

一方、同判決では、賃金を支払わないで自宅待機を命じられる要件は次のいずれかであると述べています。

① 当該従業員を就労させると不正行為の再発や証拠隠滅のおそれがあるなど緊急かつ合理的な理由がある。

② 自宅謹慎や自宅待機を実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の根拠がある。」

①のケースとは、たとえば不正経理が疑われるような場合で、緊急の調査をしなければならないときに、当該従業員が出勤させると証拠隠滅の可能性があるため自宅待機措置をとることなどが考えられます。

②のケースとは、懲戒の種類の一つとして「出勤停

止」処分との関係で考えるとわかりやすいと思います。通常、会社の懲戒の種類は、「けん責」「減給」「出勤停止」「降職・降格」「諭旨解雇」「懲戒解雇」というのを設定しています。このうちの「出勤停止」処分の日数の数え方として、「自宅待機」の日数を含める、または自宅待機日数とは別に出勤停止〇日という処分を行うとします。問題は、「実質的な出勤停止処分に転化させる懲戒規定上の根拠がある」かどうかです。

ですから、懲戒規定では、「出勤停止〇日(事前に行われた自宅待機日数を含む)」というように規定すればいいということになるのではないのでしょうか。なお、出勤停止期間を何日にするかはとくに決まりがあるわけはありません。戦前の工場法が出勤停止を7労働日と規定していた名残りで「7日以内」としている会社が多いようですが、短すぎるという印象もあるようです。「30日以内」でもいいと思いますが、「3カ月以内」などという長過ぎる日数にすると、逆に「だったら懲戒解雇する必要はないのでは」という疑問も生まれますから、適当な日数の設定は難しいところです。

【ご質問のケースの場合】

ご質問のケースにそのまま上記裁判例が当てはまるわけではありませんが、類推して考えることはできるかと思えます。

つまり、処分とは別に「職務命令」として安全運転講習の受講を命じた場合には、業務として講習に参加することになりますから、その時間は労働時間となり、賃金保障もしなければならないでしょう。一方、今回の行為に関する懲戒処分の一環として安全運転講習の参加も併せて行った、すなわち講習参加も処分内容の一つであるならば、賃金保障義務は免れると考えられます。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑥③

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63回：在籍出向

新型コロナの影響で、最近では仕事量が減少した企業から、人手不足な企業やコロナで逆に需要が伸びている企業に出向するなどのように、雇用維持を目的とする出向が増加しています。そこで、今回は改めて出向に関する規定を取り上げます。

1. 出向の意義の整理

在籍出向（以下「出向」）とは、A社がその社員に対して、A社（出向元）に在籍したまま別のB社の社員または役員となって、B社（出向先）で業務に従事させることをいいます。雇用関係が出向元だけでなく出向先にも生じることが出向の特徴であり、同一企業内での異動である配置転換とは、性質が異なるものです。

そして、民法625条1項では、「使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない」とされています。したがって、出向を行う場合は社員の同意が必要ということになります。労働者の個別的な同意だけでなく、次に見るようにそれに代わる就業規則の規定に基づき行うことも可能とされています。

2. 就業規則の規定

個別同意に代わる就業規則の規定については、退職事由の中に出向が定められているというような間接的な内容では認められません²⁾。つまり、出向命令権が明示的に定められていることが必要です。

さらに、出向では実際に勤務するのが出向先ですので、労働時間などの勤務に関する労働条件は、原則として実際に勤務する出向先のもので適用されることとなります。そのため、結果的に本人に不利益が生じる可能性があり、この点についても配慮が必要となります。ある最高裁判決¹⁾では、就業規則に「業務上の必要によって社外勤務をさせることがある」という規定があり、労働協約にも社外勤務条項として同旨の規定があった事案で、「労働協約である社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていない」ことなどを理由に、個別的な同意なしに出向命令権が認められました。この判例をふまえる

と、たとえばグループ会社への出向がメインで、出向中の労働条件の詳細や不利益に配慮した出向規程などが定めてあれば、個別同意なしで出向を命じることが可能ということになります。

ところで、冒頭でみた雇用維持のための出向についても、雇用調整の必要性それ自体によって出向命令権が認められるわけではなく、基本的には上記の判例の考えによって判断されると考えられています³⁾。したがって出向規程があればそれに基づいて出向をさせることとなりますが、規程がグループ会社などの出向を前提に作成されている場合もありますので、例外的な雇用維持のための出向に支障が生じる定めがないか、あらかじめ確認しておくようにしてください。

3. 中小企業での出向の規定

グループ会社のような固定的な出向先がない企業の場合には、あらかじめ詳細な出向規程を定めることは難しいですが、そのような場合でも就業規則には、最低限「出向を命じることができる」といった出向命令権は定めておくようにします。このような簡潔な出向規定だけでも、出向命令権を認める裁判例がありますので、出向先での不利益にできるだけ配慮して運用するようにしてください⁴⁾。

また、上記最高裁判決の趣旨をふまえて、たとえば労働条件に不利益が生じて、「それを解消するよう努める」などのような努力義務を定めることも考えられます。これ自体は、実際出向をさせる場合には必要な対応ですので、自社に不利に働くことは少ないと思われます。

-
- 1) H15418最二小判「新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件」
 - 2) S48.10.19最二小判「日東タイヤ事件」
 - 3) 菅野和夫「労働法〔第12版〕」弘文堂
 - 4) H28.4.20「長谷川ホールディングス事件」。この判決では、包括的な規定でも出向を命じる根拠としては十分であり、その効力は出向先での労働条件等が不当な不利益を強いるものか、出向を命じる業務上の必要性があるかなどの観点から、権利濫用に当たるとどうかについて実質的に検討を加えるのが相当とされた。

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)



第99回：中小企業のための建築プロジェクトコンサルティング

建築プロジェクトコンサルティングとは、聞き慣れませんが何でしょうか？

当社Vコンサル建築プロジェクトセンターは建築プロジェクトコンサルティングを行っています。当社Vコンサルの建築プロジェクトコンサルティングとは、建築のプロとして、中小企業やその経営者様が、事業用建築、建設開発事業、事業承継やコロナ禍を契機とした新分野・新事業進出若しくは業態変更に伴う建築計画を行う際に、建設予算を踏まえて、理想とする建物の機能性やデザイン性を確保し、リーズナブルなコストでの建築プロジェクトの実現のお手伝いをいたします。即ち、発注者の立場で建築プロジェクトをサポートするCM事業（コンストラクション マネジメント）センターです。

いつ計画する建築の建物用途や規模、新築・改修等に関わらず、

- ①建築プロジェクトを計画する中小企業経営者の周りに信頼できる「建築のプロ」がいない場合、
 - ②有休地を保有し、もしくは建築投資資金の調達余力があっても、建設開発プロジェクトのノウハウがない場合、
 - ③事業承継やコロナ禍等を機会として、業態変更や新事業進出のための建設ノウハウがない場合など、
- 中小企業そしてその経営者のニーズを踏まえて、適切な建築企画・建築計画策定を支援することで、これらの悩みを解決いたします。

これら建築計画の悩みの解決は、

- ①中小企業やその経営者については、建設業の方ももちろん、医療機関を含め、業種を問わず支援いたします。
- ②また建築計画の支援ととどまらず、その後の事業収支計画やその事業運営についても経営コンサルタントとして引き続きサポートいたします。
- ③更に所有地を有効活用して、不動産投資や開発事業投資としてビジネス展開をしたい中小企業やその経営者の皆さんについても、不動産開発プロジェクトのプロチームと連携して事業支援をいたします。

当社Vコンサルの建築プロジェクトコンサルティングは、

- ①建築のプロでなくとも安心・安全な建築計画づくりが可能になり、
- ②コンプライアンスを重視しつつ、コスト・機能・デザイン・品質に優れた建築を実現し、その結果として、
- ③建物を利用するエンドユーザーにとって価値の高い建築を提供するお手伝いをいたします。

そのためには、次の3点を建築プロジェクト支援の柱としています。

1. 安全・安心な建築計画実現のために、設計事務所や建設会社といったプロによる誘導的なプランニングや見積りを発注者の立場に立って監視し、適正な価格や品質を確保します。
2. 建築費とその後の事業運営に係る事業計画・施設運営計画の他将来的な建物ライフサイクルにおける維持修繕費用まで一貫して計画・運営・維持管理をサポートします。
3. 建築開発プロジェクトとして、開発事業を進めたい中小企業の皆様には、土地から調達して、建設して一棟売りをする、分譲するなどの収益計画をコンサルティングし、その実行をサポートします。

即ち、安心・安全な建物を建築し、適切なコストで、品質・機能・デザインに優れた価値ある建物計画を実現するためには、

- ①建築のプロの目線で、中小企業やその経営者をサポートし、時には代行する。
- ②コストダウンだけの目先のメリットより、建築としての品質・機能・デザインを兼ね備えたトータルバランスのいい建築プロジェクトを実現できるよう、設計・建築等の専門業者と第三者の目線で公正に向き合い、発注者、業者、建物を実際に使用するエンドユーザーそれぞれにとってWINWINとなるプロジェクト実現を目指すこと。
- ③開発事業投資としての建築をお考えの中小企業ならびにその経営者には、収益性の高いプロジェクト運営をコンサルティングし、その運営を支援します。

「建築プロジェクトを計画し、実現したいが、プロのノウハウがなく、不安である。業者であるプロに囲まれることで、コストや仕様をプロたちの意見に流されたくない」とお考えの中小企業やその経営者の方は、是非建築のプロ目線で発注者をサポートし、品質・機能・デザインそして、トータルコストを抑え、収益計画の安心安全な運営をマネジメントする、建築プロジェクトコンサルティングをご活用下さい。

今回はご紹介になりましたが、こんなコンサルティングもあるんだと、覚えておいていただければ、必ず役に立ちます。