



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150号 2021年8月
発行責任者 鎌田 勝典

どなりの弁護士

弁護士の頼み方 番外編 仕事は忙しい人に頼め



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

1 中小企業法務チャンネルという番組で、昨年からYouTubeで、中小企業・起業家向けに、法律問題をテーマとした動画配信をスタートしました。

今月は、弁護士の頼み方というテーマで3回にわたって動画を配信しています
(<https://www.youtube.com/watch?v=TNJ2or81ok&t=28s>)。このコラムでは、動画では言えなかつた番外編をお伝えしたいと思います。

2 まずは、弁護士に仕事を依頼するならば、お金にならない事件を、身体を張って一生懸命に取り組んでいる弁護士に頼みなさい、ということ。これは、一般民事事件、家事事件、刑事事件、そして企業法務も、共通します。企業法務は、泥臭くなくスマートな事件、お金になる事件と誤解している人がいますが、大きな間違いです。特に中小企業法務は、格闘技であり身体を張らなければ社長の信頼など勝ち取れないのです。

最近とある事件で、著名なビジネスロイヤーの弁護士の諸先輩と一緒に仕事をさせていた。大企業が一目置く著名なビジネスロイヤーには、スキルだけではなく、選ばれるだけの確固とした信念や情熱にあふれています。

弁護士の第一条は、弁護士の使命について、基本的な人権の擁護と社会正義の実現を謳っています。今、SDGsという企業の行動規範が話題になっていますが、クライアントの利益を断固として擁護しながらも、企業のあるべき姿に反するアンフェアな行動に対して、クライアントと首を

3 このような弁護士は、お金(報酬)で事件を差別しません。正義かどうかで自分の仕事を判断しません。そうするとたいいてい、お金にならないしかも困難で手間暇のかかる事件を受任することになります。

困難事件に取り組むと弁護士のスキルは、飛躍的に向上します。社会的に成功している弁護士の先輩方を見ていると、困難に逃げずに立ち向かったことにより、経済的にも成功を収めた人が多いように感じます。

また、お金にならない事件に取り組む弁護士は、その結果困難事件で身に着けたスキルを活かし、他の事件で適正な報酬をもらうことになりま。そして、その結果、お金にならない事件に突っ込む余裕を持つことができます。

4 結果的に、ファンが集まり顧問先になったり、事件紹介者になったりして、営業してくれる。それは、オリンピックで困難挫折を克服して勝利したアスリートに多くの国民が感銘を受けるのとまったく同じことです。

昔から仕事は、忙しい人に頼め、とよく言われます。弁護士の世界も、その格言は通じるようです。



TOPICS

過労死認定基準の改定案と「防止対策大綱」の改定が発表

労使トラブル110番

1年単位変形制度と1か月単位変形制度のメリット・デメリット

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

京都市 法観寺・八坂の塔

時言 尾身発言の危うさ

1. 政府の基本的対処方針分科会会長の尾身茂氏は、17日、コロナ感染において「個人の行動を抑制できる新たな法的な仕組みを検討すべき」と発言した。これを受けて菅総理は「検討したい」と応じた。一方、東京では、夜8時以降営業している飲食店に対して、都職員が警察官を連れて抜き打ち検査を行った。これは飲食店にとっては、恐怖感を与えている。「新たな法的仕組み」とは、こうしたやり方を合法的にする仕組みに突き進むことかと危惧してしまう。
2. 飲食店にしてみれば、補助金が全く支給されず、家賃だけは支払わなきゃならない状況の下で、夜の営業は命を守るやむにやまれないことだと思う。補償なき要請は、医療界に対しても同じで、しかし強権だけは発動しようとしても反発を招くだけである。
3. 帝国データバンクは、新型コロナ関連倒産が1900件に上ると発表した。飲食店(314件)、建設・工業(190件)、ホテル・旅館(106件)、食品卸(100件)、アパレル小売(86件)と続く。約4割が今年の3月以降に発生し、緊急事態宣言の影響で今後も増加し続ける見込みである。中小零細のいわゆる「息切れ倒産」の増大である。この数はコロナ関連だけの倒産数で、他の倒産も含めれば今年7000件ぐらいになると予想されている。
4. こんな時になぜ国会は閉じられたままなのか。全会派が一致するまともな法的仕組みを望んでの尾身発言と推測するのだが。



鎌田 勝典

いままでの同欄筆者がしばしば産休・育休に入ったため、代わりに書きます。何を書くか決まっているわけはありませんが、今回は最近見つけた面白い本を紹介したいと思います。

『いっばしの女』(ちくま文庫。氷室冴子)。1992年に筑摩書房から単行本として出版されたエッセイ集だが、最近のジェンダー平等の風潮を反映してか文庫本として再刊された。氷室冴子という作家は実は私の高校(北海道岩見沢東高校)時代の同級生で、高1のときに同じクラスでもあった。文学好きの、うるさいくらいよくしゃべる子だった。それが青春文学の分野でひと頃一世を風靡する有名作家になるうとは思いもよらなかった。2008年、病で逝去してしまつた。

1992と言えは彼女が30を過ぎた頃に書いたものだろう。曰く、「才気ある女性(コラムニストや女性エッセイストが書く身辺雑記ふうエッセイの文章の中に、『女』って他人の不幸が好きで好きなものだ』『女はズルいから、絶対に自分にソンのことになることはしない』『またいな、その決めつけの強引さが魅力のいいまわしを見つけたとき、私はふと考える。…不用意に使う『女』という一般名詞は、未知の他人に対して、当然もつはずの距離感や失わせてしまっていないか』『セクハラ』という言葉が日本に登場し始めた頃だったからなのだろう。』『なるほど、そうであったのだ』とわれとわが胸に、納得するのである。いまからみると、この時代に深く物事をとらえる才女であったと思う。

面白かったのは、東文化と北文化のギャップの話。喫茶店で5人のグループが飲み物をそれぞれオーダーして、まだ一人の飲み物が届いていないときに、自分の飲み物が来たからさっさと飲もうとしたら周囲からガサツさを注意されたという経験。それを北文化のガサツさと言われてみれば、たしかにそうかもと思う。

この本の解説を書いた町田その子さん。彼女は熱烈な氷室ファンらしい。町田さんが書き、本屋大賞となった『52ヘルツのクジラたち』も読んでみた。なかなか読み応えのある作品である。

(鎌)

過労死認定基準の改定案と「防止対策大綱」の改定が発表

令和2年度の過労死等の労災補償状況は、脳・心臓疾患に関する請求件数784件（支給決定件数194件）、精神障害に関する請求件数2,051件（支給決定件数608件）と高止まり状態です。世界で「KAROSHI」という言葉が知られるようになり、過労死等防止対策法が平成26年11月に施行されました。厚労省は、この6月、7月に相次いで2つの文書が発表しました。下線は筆者によります。

I 「過労死認定基準報告書（案）」

12回にわたる専門検討会は、6月22日、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書（案）」を発表しました。今後、この方向で過労死認定基準が改定される予定です。概要を紹介します。

- 1 脳・心臓疾患の対象疾病として「重篤な心不全」を追加する。
- 2 過重負荷の評価の基準となる労働者としては、引き続き、本人ではなく、同種労働者にとって、特に過重な業務であるかを判断の基準とすることが妥当であり、ここでいう同種労働者とは、「職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できるものを含む」とすることが適切である。
- 3 発症に近接した時期における業務による負荷については、現行認定基準のとおり、「異常な出来事」及び「短期間の過重業務」を評価することとし、「異常な出来事」の具体的内容についてより適切な表現に修正するとともに、「異常な出来事」及び「短期間の過重業務」について、その検討の視点や、業務と発症の関連性が強いと評価できる場合の例示を認定基準上明らかにすることにより、明確化、具体化を図ることが適切である。
- 4 「短期間の過重業務」及び「長期間の過重業務」において、業務による負荷要因としては、労働時間のほか、勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い業務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）、事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他の事業場外における移動を伴う業務）、心理的負荷を伴う業務、身体的負荷を伴う業務及び作業環境（温度環境、騒音）の各要因について検討し、総合的に評価することが適切である。
- 5 長期間の過重業務の判断において、疲労の蓄積の最も重要な要因である労働時間に着目すると、①発症前1か月間に特に著しいと認められる長時

間労働（おおむね100時間を超える時間外労働）に継続して従事した場合、②発症前2か月間ないし6か月間にわたって、著しいと認められる長時間労働（1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働）に継続して従事した場合には、業務と発症との関連性が強いと判断される。

6 また、発症前1か月間ないし6か月にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合には、業務と発症との関連性が弱く、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると判断される。

7 さらに、労働時間のみで業務と発症との関連性が強いと認められる水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められ、これに加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

II 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」変更

大綱は、「過労死等防止対策推進法」に基づき、おおむね今後3年間における取組について定めるものであり、今回は平成30年に続く2回目の変更となります。4回にわたる「過労死等防止対策推進協議会」の開催を経て変更されたものです。概要を紹介します。

- 1 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う対応や働き方の変化を踏まえた過労死等防止対策の取組を進めること。
- 2 新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについて、ガイドラインの周知などにより、過重労働にならないよう企業を啓発していくこと。
- 3 調査研究について、重点業種等（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界）に加え、新しい働き方や社会情勢の変化に応じた対象を追加すること。また、これまでの調査研究成果を活用した過労死等防止対策のチェックリストを開発すること。
- 4 過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするための相談対応を実施すること。
- 5 大綱の数値目標で、変更前の大綱に定められた「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」や勤務間インターバル制度の周知、導入に関する目標などを更新する。なお、公務員についても目標の趣旨を踏まえて必要な取組を推進すること。

年金相談の現場から

障害年金請求で、医師に診断書で「日常生活の状態」をどう記載してもらうか？

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



Question

パーキンソン病でかなり症状が進行しているのに、障害基礎年金の請求をしたのですが、障害状態が該当しないため不支給と認定されてしまいました。この間、医師が新しい人に代わってしまい、充分、状況を伝えられなかったのが原因かなと思います。

Answer

【障害認定日（又は請求時）における日常生活の状況で判断】

障害年金というのは、初診日要件、障害認定日要件、保険料納付要件の3つの要件をクリアしているかどうかで判断されます。その中でも重要なポイントが障害認定日（又は請求時）に障害等級に該当しているかどうかです。

一般に、障害等級1級は「日常生活が困難な状態」で、2級は「自力で日常生活が少々できるものの、大部分において他人の介助が必要な状態」、3級（障害厚生年金の独自給付）は「日常生活はできるが、労働能力の喪失の状態但至少とも半分以上の労働能力が喪失した状態」とされています。障害の状態は、医師の書く診断書及び本人（又は代理人）が書く「病歴・就労状況等申立書」によって判断されます。診断書は、病気ごとにそれぞれ肢体障害用、精神障害用など別個の診断書に記載してもらうことになります。

医師の診断書は、病気ごとに医学的データを記入してもらう欄と、医師からみた日常生活の状態を書く欄とがあります。この日常生活の状態は、本人（患者）が医師に状況報告を正確に、詳細にしているかどうかでニュアンスの違いが生まれてくるものですので留意する必要があります。

【肢体の障害の場合】

パーキンソン病は「肢体の障害用」の診断書で請求することになります。診断書は、「補助用具を使用しない状態で、「一人ですぐできる場合」「一人でできてもやや不自由な場合」「一人でできるが非常に不自由な場合」「一人で全くできない場合」の4段階で日常生活における動作（つまむ、握る、タオルを絞る、ひもを結ぶ、さじで食事をする、顔を洗う、用便の処置をする、上衣の着脱、ズボンの着脱、靴下を履く）や平衡機能などを記載してもらうわけですが、医師は患者の日常生活を見ているわ

けではありませんので、患者が医師に正確に伝えていなければ医師はこの欄を正確に書けないのです。

【精神の障害の場合】

ここでも「日常生活能力判定」という欄があり、①適切な食事、②身の清潔保持、③金銭管理と買い物、④通院と服薬、⑤他人との意思伝達及び対人関係、⑥身の安全保持及び危機対応、⑦社会性という項目について4段階評価で自立度を判定してもらいます。ここで大事なことは、本人は体調もよく、食欲もあり外出もできるので問題はないと思っていても、この項目はあくまでも「単身で生活するとしたら適切にできるか」を問うものですから、食事と言えば自身で栄養バランスを考慮して準備し、適量を摂取できるかという観点からの判断で、買い物や通院、公的手続（社会性）についても、一人では判断や他人とのやり取りは難しく、家族の指示や付き添いがある程度初めて可能であるとすれば日常生活で援助が要する状態と判断されます。

ですから本人任せだけでなく、ご家族も付き添って医師に正確にこれらの状況を伝えることが大事です。

【あきらめずに再度請求できます】

障害年金の請求は、認定日請求だけでなく、事後重症制度と言って、認定日には障害等級に該当しなかったが、後で症状が重くなったときに請求できる制度があります。パーキンソン病は進行性の病気でもありますから、請求した時点では軽度の障害でもその後症状が重くなる可能性があります。あきらめず再度請求することをご検討ください。

本人確認

「フィリピンに合同会社を作りたいので手続きしてもらえるか」という相談があった。フィリピンの現地法人は現地の法律で手続きをするため司法書士としては受けられない。また、現地の法制度も知らないため「受けられない」とお答えした。

インターネットで「フィリピン 現地法人」と検索すると手続代行の業者は出てくるが、日本の専門職(弁護士、司法書士、行政書士等)ではなく、いわゆるコンサル会社が出てくる。アジアに進出した企業がノウハウを得て進出支援を始めるということは割とあり、私の経営者仲間でもアジア進出を支援している人が何人かいる。なお、海外に進出する際の一般的な相談窓口は「日本貿易振興機構(JETRO・ジェトロ)」であり、インターネットで検索すれば各国に進出する際のマニュアルが出てくる。

さて、相談者の話をよく聞くと、フィリピンに会社を作るのではなくフィリピン人が日本に合同会社を作りたいとのことだった。相談者はフィリピン人の支援をしていて、日本に住むフィリピン人や日本と交流のあるフィリピン人の会社を作りたいとのことだった。

会社の発起人となる人は、株式会社であれば公証役場での定款認証の際に印鑑証明書が必要となる。外国人の場合、日本に住所がある人ならば印鑑証明書が取れるが、そうでない場合はこれに代わるサイン(署名)証明書が必要となる。サイン証明書を取得する方法はいくつかあるが、本国の公証人に証明してもらおうことが多い。外国人が依頼者の場合、これを説明してサイン証明書を取ってもらうの

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/>



に苦労することが多い。

今回の依頼者は合同会社を作りたいとのことだが、合同会社の場合、定款認証の必要がない。代表者となる者は登記の際に印鑑証明書(またはサイン証明書)が必要となるが、それ以外の者は印鑑証明書や公的な証明が無くとも登記を完了することができる。よって、架空名義や「なりすまし」により、業務執行社員として登記することも出来てしまうのである。以前は、株式会社の取締役(取締役会設置会社に限る)と監査役も同様だったが、平成27年2月に法改正があり、株式会社では本人確認書類(運転免許証の写しや住民票)の提出が必要となった。

相談者の作る合同会社は、日本に住所のあるフィリピン人Aさんが代表となり、フィリピンに住むフィリピン人Bさんも出資して業務執行社員になるという。代表となるAさんは印鑑証明書が必要となるが、Bさんは登記手続上は何も必要ない。「Bさんは何もいらないか？」と聞かれ、ふと「う〜ん」と考えてしまった。過去、日本人と同様のケースの場合、何ももらわずにやっていたと思うが、本人確認が必要と思い、パスポート等の公的なID、身分証明をお願いした。言語のわからない国への不安もあったが、偏見なのかもしれない。自分自身の制度への理解不足もあると反省した。

1年単位変形制度と1ヵ月単位変形制度のメリット・デメリット

Question

建設業を営んでいる会社です。この度労働基準監督署から呼び出し調査を受け、その際、「1年単位変形制度の要件を満たしたシフトが作成されていない可能性がある」ので「適正な運用を図るための措置を検討してください」と指摘されました。弊社では、従業員の希望を生かしながら、年間労働日数の要件を満たしたシフトを作成していますが、どうも「連続労働日数」が7日間の者がいたことを指摘しているようです。どう対応するかサジェスションをお願いします。

Answer

【1年単位変形制度の要件とは】

労使協定を結ぶことによって(届出が必要)、1年以内の期間を対象期間として、その期間を平均して週40時間を超えない範囲内で、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる制度です。デパートなど繁閑の差が大きい業種がよく採用されている制度で、繁忙期には1日10時間、週48時間などの労働時間とし、閑散期には1日6時間、週30時間などの労働時間とすることが可能な制度です。また、繁閑の差はそれほどないものの、各週土曜日を出勤日とするような勤務形態のところもこの制度を採用しているところがあります。仮に1年を対象期間とした場合、「365日÷7日×40時間=2085時間」の範囲内で法定労働時間を変形させられる制度ということです。

一方、1年などの長い期間に変形させることの労働者にかかる負担の大きさを考慮して、いくつかの労働時間、労働日数等の限度が設けられているのが特徴です。

- ① 1年当たり280日が労働日数の限度(=年85日以上の休日を確保)
- ② 1日10時間、週52時間が労働時間の限度
- ③ 48時間を超える週が連続3以下であること
- ④ 連続労働日数は原則6日が限度(但し、特定期間を設ければ週1日の休みを確保すれば12日連続労働も可能)

この制約を前提に、勤務体系を組む(シフト・カレンダーをつくる)必要があります。貴社に対して、監督署はこの法的制約(連続労働日数の制約)が守られていないことを指摘したわけです。

【1箇月単位の変形制度とは】

これに対し1箇月単位の変形制度は、労使協定または就業規則により導入することができ、1箇月以内の期間を平均して週40時間以内の労働時間であれば、特定の週

あるいは特定の日に週40時間、1日8時間を超えた労働をさせることができることのみを定め、他に1年単位の変形制度のような労働時間と労働日数の制約はありません。31日の月であれば「31日÷7日×40時間=177時間」、30日の月であれば「30÷7×40=171時間」、28日の月であれば「28÷7×40=160時間」の範囲内で勤務体系(シフト・カレンダー)を定めればよいわけです。

病院の看護師さんなど夜勤・昼勤の交替勤務で、夜勤の日の連続労働時間は優に8時間を超えます。こうした場合は1箇月単位の変形制度で対応するのが適切です。

【実態に合わせて選択をする】

建設業でも、業務の実態が繁忙期と閑散期がある場合と、あまり繁閑の差がない場合とがあります。繁閑の差が明確にある場合は1年単位の変形制度を採用するのが適切でしょう。また、下請さんの場合は元請から仕事が突然入ってくることが多く、長期的見通しをもったシフトを組むことが難しいため、1年単位変形のシフトはなかなか組みづらいという問題もあり、むしろ1箇月単位の変形制度の方が適切となります。

一方、地域密着型で自前で仕事をしている建設業の場合は、会社があらかじめ組んだスケジュール通り仕事を進められますから、長期的見通しをもったシフトを組むことも可能ですから、1年単位の変形制度を採用することが可能となります。

1年単位変形制度と1箇月単位変形制度それぞれのメリットデメリットを理解した上で、会社の業務の実態に合わせていずれを採用するのか選択してください。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

It's Easy to Remember (And So Hard to Forget) 思い出はやすし

1935年の映画「ミシシッピ」に使われたポピュラー・ソングです。リチャード・ロジャー作曲、作詞はロレンツ・ハートです。映画ではビング・クロスビーが歌いました。

あなたの甘い表情

私に向けた笑顔

私たちが出会った時のまなざし

思い出すのは簡単だけど

でも、忘れられない

あなたのささやき

「ずっと愛している」と言った

わかっているよ。もう終わったって

まだ、簡単に思い出す

でも、忘れられない

それで夢見るんだ

あなたの腕が私を抱きしめ

あなたの指が背中を強く押す

夢でも見ていた方が良く

この寂しい気持ちと

一晩中一緒にいるより

思い出の一つ一つが

はっきりとよみがえる

次に来るのが後悔

思い出すのは簡単だけど

でも、忘れられない

映画を見ていないから、どんなシーンで使われたのか分かりません。曲は美しいバラードです。コルトレーンでさえアドリブはしないでテーマだけをフェイクしながら演奏して終わっています。女性ヴォーカルがお好きならステイシー・ケントの歌声をどうぞ。残暑のなかで働いた一日の終わりにウィスキー片手にジャズを聴くのにぴったりの曲です。

私見ですが、100個の楽しい思い出があるならば、100個の悲しい、辛い思い出もあるはず。でも辛い思い出はなかなか思い出せません。きっと人間の脳は楽しい思い出しか記憶しないものなのかもしれません。逆だったら、精神がやられてしまいますよね。それとも私が楽天的すぎるのかな。

今、多くの人々がコロナ禍で苦しんでいます。人類史上の災いから学び取ることは沢山あります。この苦難を乗り越えた先に希望があると信じて耐え抜きましょう。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑥4

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64回：マイカー通勤

都市部や交通の便の良い立地の会社を除けば、多くの会社ではマイカー通勤をしている従業員がいます。また、最近では電車の混雑を避けるためにマイカー通勤を希望する従業員も出てきています。しかし、そのような従業員がいる会社でも、就業規則等にマイカー通勤に関する規定がなく、管理もしていないことが少なくありません。

しかし、次にみるように、マイカー通勤中の事故に関する損害賠償責任などが会社に及ぶ場合もあるため、会社としては就業規則（マイカー通勤規程）でルール化したうえで、運用を行うことが大切です。

1. マイカー通勤中の事故の責任

通勤中の事故について会社が損害賠償責任を負う場合があると聞いて、疑問に思う方もいるかもしれませんが、たしかに通勤自体は業務の遂行ではありませんし、通勤はその途中で映画館やスーパーに寄っても何ら問題のない私的な行為です。そのため、通勤中に事故を起こしたとしても、それは会社が責任を負わないのが「原則」ではあるのですが、マイカーを業務使用していたり、マイカー通勤を命令、助長または容認していたりするなどの事情がある場合には、会社にも責任が及ぶ場合があります。特に業務使用している場合は、会社の責任を肯定する重要な事情の一つと考えられています¹⁾。

これに対して、マイカー通勤を禁止し、実態もこれが守られていた場合には、会社の責任が及ぶことは原則としてありません²⁾。

このように、会社がマイカー通勤のルールをどのように定めるかによって、会社が負うリスクが大きく変わることになります。そのため、マイカー通勤に関するルールを就業規則等で明確にしておくことが大切ということになるわけです。

2. 就業規則(マイカー通勤規程)の規定

まずは、就業規則にマイカー通勤の可否は定めておくべきです。そして、マイカー通勤を認める場合には、会社の基準を満たした場合に許可する仕組みとするのが妥当でしょう。その場合の条件としては、次のようなものが考えられます。なお、①から④までは保険証券や車検証などの実物のコピーを提

出させるなどして確認するようにしてください。

- ① 有効な運転免許証を保有していること
- ② 自賠責に加入していること
- ③ 一定の任意保険に加入していること
- ④ 使用権原があること
- ⑤ 公共交通機関が利用できないか、不便なこと
- ⑥ 過去に重大な交通違反がないこと

このうち、前述の会社の損害賠償責任をふまえると、本人の賠償能力を担保するために③は特に重要です。この場合の最低補償額は会社が任意で決めますが、筆者の関与先では、対人・対物ともに無制限とすることが多いようです。なお、一般的に年間を通じて週5日以上または月15日以上マイカー通勤をする場合には、自動車保険の使用目的を「通勤・通学使用」としていなければ、通勤中の事故に対する保険金が支払われないとされているので、注意してください。また、任意保険の加入とも関連しますが、通勤中の事故について会社が責任を負わない規定を定めることも多いです³⁾。

マイカー通勤に関する規定としては、このほかにも、業務使用の可否やマイカー通勤時の遵守事項（道交法の遵守、飲酒運転の禁止など）、駐車場所のルール、そして許可の取消しなどがあります。

1) 中畑啓輔「マイカー通勤中の交通事故に関する使用者の責任」(判タ1436号)。会社が従業員の通勤中の事故について損害賠償責任等を負う根拠には「使用者責任」(民法715条)と「運行供用者責任」(自賠責法3条)がある。「使用者責任」とは、ある事業のために他人を使用する者(会社)は、被用者(従業員)がその事業の執行につき、第三者に加えた損害を賠償する責任を負うことをいう。また、「運行供用者責任」は、「自己のために自動車や運行の用に供する者(運行供用者)」が、その運行によって他人の生命または身体を害したとき(人身事故)は、これによって生じた損害を賠償する責任を負うことをいう。

2) 渡辺岳・小栗道乃「従業員の自動車・自転車事故への対応」労務事情1266号

3) 実際に事故が発生した場合に、この規定によって免責されるわけではないので、本人への意識付けや注意喚起の意味合いが大きい。

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100回：中小企業のための実践的マーケティング

マーケティングという言葉をよく聞きますが、中小企業の経営者はどこまでマーケティングを理解し、実践的に生かしているでしょうか？もちろん、マーケティング活動をしつかり行い、広域で事業を展開する中小企業や、大きなマーケットシェアをその分野で確立して活躍している中小企業もありますが、多くの中小企業はマーケティングについてあまりピンとこない、もしくはあまり意識したことがない、というケースが多いのも事実です。なぜでしょうか？簡単に言えば、これまでマーケティングを意識しなくても特に困ることがなかったということです。これからのビジネスを考えた時に、マーケティングの必要性、有用性を理解し、他社に先駆けて、実践的マーケティングに取り組んで、強い中小企業、更なる発展を目指してほしいものです。

マーケティングというのは、端的に言えば、「人々や他社が欲しいと思う製品やサービスを提供する一連のプロセス」のことです。言い換えれば、『いま不足しているもしくは、是非ほしいという製品やサービスを見つけてそれを提供、あるいは生み出して販売商品として、人々や他社に知らしめて、提供し、販売していくこと』に他なりません。だとすれば、マーケティングを意識しないということは、いま何が求められているか、意識していない、自社の商品が求められるかどうかを気にしていないということで、将来共、自社の商品を安定的にあるいは発展的に販売していこうとしたときに、『パイロットが目隠しをして操縦している』ようなもので大変危険な状況と言えます。それを回避するためには、しっかりいま何が求められているかを把握し、他社に先駆け差別化を図り、求められている商品をリリースしていき、継続的にお客様の支持を得て、信頼を獲得するマーケティングが不可欠だといえます。

AIDMA(アイドマ)という言葉聞いたことがありますか？人の消費行動をプロセスの頭文字をとったものです。

A(アテンション 認知)・・・「あれ、こんな商品(サービス)あったんだ！」とわかる⇒商品・サービスに認知する(気付く)

I(インテリクト 関心)・・・「いいじゃない！こんなのあるんだ！」と感じる⇒商品・サービスに関心をもつ
D(ディザイア 欲求)・・・「手に入れたいなあ、やってみたい、使ってみたい」と購買意欲をもつ⇒商品・サービスへの欲求がでる

M(メモリー 記憶)・・・「あの商品・サービスが気になっている、思いが続く」⇒商品・サービスの記憶が残る。

A(アクション 行動)・・・「買ってみよう。お願いすることをきめた。」⇒商品、サービスの購買

この一連のプロセスで、まずポイントになるのはA(アテンション 認知)です。つまり、こんな商品やサービスがあることを「知ってもらう」ことがです。知ってもらわない

と、初めてのお客様には絶対にモノは売れません。では、どうやって知ってもらうか・・・商品により、その認知のさせ方は様々です。よくある有料サービスとしては、チラシやパンフレット、DM、FAXDM、インターネットHPへの掲載、新聞折込広告、メディアへの広告掲載、インターネット広告(キーワードを指定して、クリック数(アクセス数)に応じて課金されるもの)などがあり、無料広告としては、雑誌やインターネットその他メディアへのインタビューや特集記事での紹介(露出 もっとも有料のものがありますが、)など多数の方法があります。この際の注意点としては、

①費用対効果を十分に吟味する。・・・よくモノを売りたいという弱みに付け込んで、「効果がありますよ！」という甘い誘惑で広告費を多額に払ってムダ金を払う。こういったケースはよく見かけます。

②自社商品に見合った認知方法を選ぶ・・・商品やサービスは、高額で特定のニーズのある人に提供するものと、安価で多量に販売するものとあり、一律にチラシをまけばいいというものではありません。

以前は、インターネットでは高額な商品は売れないという時代もありましたが、現在はだいたい環境も変わり、インターネットが高額の取引のきっかけになることも多いといえます。

③告知の方法は試行錯誤する・・・よく一度「DMを1000通出した。大変だった。しばらく待ったけど、反応は0または0に近い。もうやめた！」というパターンがあります。考えてみて下さい、DMの出す先を間違っていたのか、関心を持つ内容や見せ方ができていなかった可能性があり、それを検証して試行錯誤(トライアル&エラー)をして、『反響がとれるまで粘る』必要があります。

この後の、I(インテリクト 関心)で重要になるのが、1. ニーズ(必要としている)やウオantz(手に入れたい気持ち)が存在すること。

2. その商品・サービスが他社のものに比べて、優れた点、他社差別化があること。

3. 「ここにおいて大丈夫か」という思いに応える信用力や実績を積み重ねる。

つまり、「ここにおいてほしいよう！」という行動に至るには、「依頼」に一步進もうという決心できる状況づくり・環境づくりを行っていく事に他なりません。

これまでは、告知していなくとも知った人が買ってくれた。でも自社の商品・サービスを超越する魅力のある競合が現れたら、一気にお客様を持っていかれます。そのためにはマーケティングを意識し、「お客様に支持される質」の確保と、勝てる「実践的なマーケティング」活動は不可欠であり、中小企業にとって他人事ではありません。