



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155号 2022年1月

発行責任者 鎌田 勝典

謹賀新年

TOPICS

厚労省が『シフト制』労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項』を公表

労使トラブル110番

突然の退職申出、有休買取請求にどう対応？

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

入管行政の抜本的改善の時期が来た

年明けの1月13日、難民申請中の外国人2人が、「裁判などの審査がないまま入管施設に長期収容されるのは、国際人権規約に反する」として、国に3,000万円の損害賠償を求めて、東京地裁に提訴した。昨年は、スリランカ人のウィシュマ・サンダマリさん（当時33歳）が名古屋入管で死亡する事件が起き、2019年には、入管収容施設に長期収容中であったナイジェリア人男性がハンガーストライキ中に餓死する事件が起きた。

そもそも出入国管理における収容は「最後の手段」としてのみ行われるべきで、在留資格を得られていない外国人の収容を「原則として行わない」日本の入管行政は国際人権規約に反する。被収容者への対応は入管のみ権限を持っており、収容期間の上限もない。

もともと在留許可を得ること自身が狭き門で、在留資格を得られず日本にいれば即「不法滞在」扱いされる。難民認定は国際的に日本は極めて狭き門となっている。昨年政府が提出した入管法改正案では、いままでの難民申請中の者については強制送還しないという扱いを変え、一部強制送還を認めるといったものだった。もしそうなれば送還後の生命・人権への重大リスクが生じることとなる。

さいわいこの改正案を政府も取り下げざるをえず、事実上廃案となった。いま世界的に国の人権問題に対する態度が問われている。入管法及び入管行政の抜本的改善は、日本の国際的地位に影響を与える問題である。

となりの弁護士

問答無用！独断と偏見に基づく 今年の10大司法ニュース 後編

今年（2021年）の10大司法ニュース（後編）です。

6 岡口弾劾裁判

6月16日、仙台高等裁判所の裁判官である岡口基一氏が、裁判官追及委員会により裁判官弾劾裁判所に訴追され、国会で懲罰を課すべきかの審議がなされることになりました。裁判官の私生活上の発言（職務と関係しないSNS上の書き込みや、取材や記者会見における発言）が問題とされている事件で、これが法曹資格を失わせるに値する「裁判官としての威信を著しく失うべき非行」（裁判官弾劾法第2条2号）といえるか、「裁判官の身分保障」と市民的自由が重大な争点となっております。

* 不当な訴追から岡口基一裁判官を守る会 (Okaguchi.net)

7 湖東病院冤罪事件

2021年3月31日、大津地裁は、殺人罪に問われていた湖東病院の元看護助手西山美香さんに対し、再審無罪判決を言い渡しました。事件が発生したのは、2003年5月22日、西山さんは虚偽の自白を強要され、一番で懲役12年の有罪判決を受け、控訴の後、2007年に最高裁で有罪判決が確定しました。その後再審請求手続を行い、2017年12月20日、大阪高裁は、再審開始決定を出しました。

自白偏重の人質司法、検察官手持ち証拠の開示の問題性を改めて浮き彫りにした事件です。
* 日本弁護士連合会「湖東事件」再審無罪判決に関する会長声明 (nikken.or.jp)

8 飯塚被告人池袋交通事故

高齢者ドライバーによる悲惨な交通事故が話題になった年で、中でも、2019年4月19日発生した豊島区池袋で母子を死亡させた暴走事故は、運転者が元高級官僚であったこと、逮捕・勾留という身体拘束をされなかったこと、終始ブレーキの故障であると過失責任を認めない態度に終始したこと、メディアで報道された大きな批判を浴びました。2021年9月21日の判決で、東京地裁は被告人（当時90歳）に禁固5年の実刑判決を言い渡しました。被告人は、控訴せず、過失を認め、遺族に謝罪をしました。

9 津島判決

身体拘束は、罪証隠滅や逃亡の恐れが要件であり、安易な身体拘束はむしろ是正されるべきと考えますが、高齢化社会と社会の共存については、大きな社会的な課題を提起した事件でした。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

「」からは、私自身が関与している事件になります。2011年3月11日の福島原発事故以来、高濃度の放射能汚染の下で、地域全体が居住を許されない「帰還困難区域」と指定されている福島県浪江町津島地区の住民640名が提訴した「ふるさとを返せ！津島原発被害者訴訟」の第一審判決が、2021年7月30日、福島地裁郡山支部で言い渡されました。国と東京電力の責任を断罪し、一定の損害賠償を命じましたが、この裁判で第一に求めている原状回復請求（除染して元のふるさとを返せ）については、却下されました。現在、原被告とも控訴し、これから仙台高裁でのたたかいが始まります。

* 津島原発訴訟弁護団 (tushima-genben.com)
* Amazon.co.jp：浪江町津島

10 淡島ホテル

ひよんなご縁から、静岡県沼津市の高級リゾートホテル「淡島ホテル」の債権者団体の権利救済活動に携わることになり、現在破産手続開始決定下で破産管財人の管理下にあるホテルの再生に携わることになりました。現在、元従業員が新会社を立ち上げホテルの再オープンに向けて奮闘中です。進行中の事件で、今後どうなるかはわかりませんが、今後に注目し、ご支援をいただければと思います。

* 淡島ホテルを守る債権者の会 (awashimamoruinfo)
* 【公式】淡島ホテル / 西伊豆の無人島リゾートホテル (awashima-resort.com)
* 記者会見スライド.pdf (awashimamoruinfo)
* 株式会社フエニックス / ホテル運営事業 / 静岡県沼津市 (awashima-phoenix.com)

編集後記

ジェンダーロールを押し付けけないために

8月に無事出産しました！ 鎌田が骨折療養中のため、今回は代打で書きます。

* その人の性別、あるいは性自認や性嗜好によって、行動が制限されたり、差別されたりしていいはずがない。男らしさや女らしさは強要されるものではない。

というのは当たり前に思っている、自分に子どもが産まれるにあたって、どのように実践していけばいいのだろうと、妊娠中からよく考えていました。

産科の妊婦健診では、胎児の性別を医師にあえて尋ねないようになっています。別に産まれればすぐにわかることですが、なるべく知らないでおいた方が「こういう男／女の子になつてほしい」「男／女の子らしい服を用意しなきゃ」などと期待しなくてすむだろうという考えでした。

また、今後、本人の性自認がこれからどうなるかわからないので、あまり男／女らしい名前ではなく、ユニセックスな名前をつけようと思いました。そういうのは「ジェンダーレスネーム」といって、流行している名づけのようです。まあ、たとえ従来の「男／女らしい」人間に育つてもそれはそれでかまわないし、本人の好みのファッションと一緒に楽しみたいですが、こちらから先入観で押し付けることのないようにしていきたいなと思います。

加えて、「母／父だから、こうすべき」という先入観からもなるべく自由でありたいと思っています。夫と一緒に育児休業を取得して子育てをしています。今のところほとんど男女差は感じず、「男は育児より仕事」「母は強し」などというのはいやっぱりただの固定観念だなと感じました。性別より個人の性格の問題でしょう。

金澤 菜穂

厚労省が「『シフト制』労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項」を発表

「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します（ただし三交代勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務形態は除きます）。

コロナ禍のもとで、飲食店などでシフトを減らされたり、なくされたりし、休業手当も出されずしたがって助成金の対象ともならないという例が相次ぎました。それ以外にも顧客の都合や仕事量に応じてシフトを組んで働くような場合もあり、「シフト制」労働者が多いのが現状です。

II シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

(1) 労働条件の明示

労働基準法第15条、労規則第5条では、労働契約締結の際、必ず明示すべき事項（絶対的明示事項）を示しました（原則とし書面を交付することとされている。労働者が希望した場合、電子的な方法でもよい）。

- 契約期間
- 期間の定めがある契約を更新する場合の基準
- 就業場所、従事する業務
- 始業・終業時刻、休憩、休日など
- 賃金の決定方法、支払い時期など
- 退職（解雇の事由を含む）
- 昇給

■ シフト制労働契約では、以下の点に留意

「始業・終業時刻」

…労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて交付する（単に「シフトによる」と記載するだけでは不十分である）。

「休日」

…具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方を明記する必要がある。

(2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項
トラブル防止の観点から、労使で以下のようなルールを話し合って決めておくことが考えられる。

- 作成…シフト作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと
 - ・シフトの通知期限（毎月〇日など）
 - ・シフトの通知方法

- 変更…シフト期間開始前の場合、互いの申出の期限や手続
 - ・シフト期間開始後の場合、キャンセル、変更の期限や手続
- * 変更は、労働条件の変更に該当し、双方の合意が必要である。
- 設定…作成・変更のルールに加え、あらかじめ合意することも考えられる
 - ・一定期間内の最大の日数、時間数、時間帯
 - ・一定期間内の目安となる日数、労働時間数
 - ・一定期間内の最低限労働する日数、労働時間数

(3) 就業規則の作成

常時10人以上労働者を雇用している場合、届出義務がある。

III シフト制労働者を就労させる際の注意点

(1) 労働時間、休憩

- 原則1日8時間、週40時間内の労働。それを超える場合、36協定の締結が必要
- 1日6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩が必要

(2) 年次有給休暇

- 法定日数以上を付与することをはじめ法律の定めに従うこと

(3) 休業手当

- 会社の都合で休ませる場合は、平均賃金の60%以上の手当を支給すること

(4) 安全、健康確保

- 安全に関する教育の実施
- 健康診断の実施

IV シフト制労働者の解雇や雇止め

- 解雇は労働契約法の定め（客観的に合理的な理由がなければ解雇できない、など）に従う。
- 雇止めについても、一定の条件の場合は許されず、また雇止め予告（30日前）のルールが定められている。

V その他

- 労働保険の加入（労災の対象）、雇用保険の加入、社会保険の加入について、滞りなく手続を行うこと。

年金相談の現場から

生活保護と年金受給との関係は？

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



Question

生活保護を受給しています。生活扶助費が少なく、生活自身がままならない状況です。うつ病を患っており、もし障害年金ももらえればと思っているのですが。

Answer

【生活扶助に年金額は加算してもらえるのか？】

まず基本的なことですが、年金をもらえるようになったとしても年金額は「収入」とみなされ、生活扶助費はその分を控除した額が支給されます。「生活扶助+年金」が支給されるわけではありません。そうすると毎月の受取額は変わらないということになります。老齢年金も、遺族年金も同様に「収入」とみなされます。

現在生活保護の生活扶助費の額は月約12万円（東京の場合）ぐらいだと思います。障害基礎年金2級だと月額で約65,000円（1級だとその1.25倍）ですから、12万円から65,000円を引いた額、55,000円が生活扶助費として支給されるにすぎません。年金請求に要する労力や費用（医療機関からもらう診断書の費用）も考える必要があります。

障害基礎年金だけでなく、障害厚生年金ももらう条件があるとすれば、厚生年金保険の被保険者期間やもらっていた給与額に基づく標準報酬月額によって違いますが、障害基礎年金と併せれば月額12万円を超える可能性が高く、そうすると生活保護の対象世帯ではないとなる可能性が高いでしょう。

もちろん生活保護の扶助費には使途制限がありますが、年金受給額は何に使ってもいいという自由なお金となりますから、その分「楽」ではありません。

まずその辺を前提に年金請求するかどうかを判断してください。

【年金が遡って支給されると返還を迫られることに注意】

障害年金の請求には、認定日請求と事後請求（認定日には障害等級に該当しなかったが後に重症化した場合）とがあります。また、請求してか

ら認定されるまで数ヵ月かかりますから、認定されたときには最初にある程度まとまった月数分が支給されることが多いです。認定日請求だと最大5年分遡ることがありますから数百万円が一度に支給されるわけです。

問題はこの遡って支給された額と生活扶助費との関係です。この場合、遡及支給額分も、生活扶助費が余計に支払われたという扱いがされ、結局「返還」しなければなりません。

【国民年金保険料の法定免除の手続】

生活扶助を受けている場合も、障害年金1・2級の場合も、国民年金保険料は法定免除となり、支払う必要はありません。ただし、法定免除だから自動的に免除扱いされるわけではありません。「国民年金保険料免除理由該当届」を年金事務所に提出する必要があります。それぞれ生活保護受給証・受給証明書、年金受給証明書を添付しての届出となります。

この手続をしないと、保険料未納扱いとされてしまいますので注意してください。

【生活の未来を検討しながら判断を】

生活保護から抜け、就労によって生活する道が見えるならば、その準備の費用はある程度許されるとされています。現状のままの生活を前提に考えた場合と、抜け出す道筋が見えた段階とでは選択肢も変わってきますので、生活の未来を見据えて判断することが大事かと思えます。

破壊と再生

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/>



新年なので今年の運勢について。今、九星気学を勉強している。いわゆる「占い」だが、九星気学のベースは儒教の経典「易経」にあり、易経は孔子が纏めて哲学にまで高めたと言われている。「占い」の語源は「裏なり(成、也)」であり、物事の裏側や背景を見ることでその実体や真実を理解することが占いの目的にある。

易は、宇宙や自然の法則を知るための天体学に始まる。大地に棒を立てて影の長さを測り、一年で影が一番長い日を冬至、一年で影が一番短い日を夏至として、1年が365日であることを測定し、その他自然現象を参照して暦を定めた。暦が定まると、季節ごとの象徴的な事象も明確になる。例えば、季節ごとに採れる農作物が違う様に、その季節を象徴するものはその季節のエネルギーを持っていると考える。

九星気学は、生年月日により九つの星に分類される。自然の持つエネルギーを理解し、各人が持つエネルギーを理解し、このエネルギーを各人の未来に活かし行動をして運を掴むというのが九星気学の本質である。

さて今年の運勢だが、今年は九星気学では「破壊と再生」の年と言われている。自然現象では地震などの災害、

人間社会では経済の破綻や倒産、殺人などがこれに該当する。私もまだ勉強中なので「本当かな」と思うところもあるが、近年を振り返るとその予兆も思い浮かぶ。

コロナが始まって2年となった。マスク生活、ソーシャルディスタンス、黙食などで人とのコミュニケーションを制限され我慢する生活が今も続いている。テレワークで通勤ラッシュからは開放されたが、その分だけ運動量は減った。家に閉じこもり動かないことでストレスも溜まる。政府や行政のコロナ対策も「これはいかがなものか」と思うものもあり、さらにストレスが溜まる。

地震や火山をイメージするとわかりやすいが、これらはプレートのがみやマグマが頂点に達したところで抑えきれずに起きる。人間社会のがみやストレスもそろそろ頂点に達するところではないだろうか。

破壊は恐ろしいが、やはりどこかでリセットをしないと未来はないと思う。九星気学では「腐敗・膿」も今年のテーマとなるが、古い慣習・価値観などは取り去って社会の新陳代謝を良くしないと次世代が活かされない。それぞれがリセットを心掛けて行動すれば、今年が良い年となるだろう。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

On the Sunny Side of the Street 明るい表通りで

1930年ジミー・マックヒューが作曲し、ドロシー・フィールズが作詞しました。NHKの朝ドラ「カムカムエヴリバディ」に何度も登場する曲です。ルイ・アームストロングの歌と演奏が物語に織り込まれ、耳にメロディが残っていると思います。特に世良公則さんが、将校クラブで歌ったライブシーンは見事でした。

足元には金色の埃がある
日の当たる表通りには

ドラマでは、「日なたの道を」と訳されていますが、敢えて「日の当たる表通り」と訳してみました。1930年と言えば、世界大恐慌の翌年です。まだ世相は暗く、失業者が街にあふれていた時です。心配事は玄関に置いて、日の当たる表通りに飛び出せば幸せになれるという明るい曲は、当時の人々に受け入れられたことでしょう。作詞家のドロシー・フィールズは以前にも取り上げた女流作詞家です。この曲には前奏(Verse)がついています。暗く引きこもっていた主人公は、ある重要な人物(あなた)と出会います。この出会いが主人公を変え、表通りに飛び出すわけです。コロナ禍で先が読めない現代の世相と共通することがあり、NHKの朝ドラも週を追うごとに視聴率が上がっています。

数えきれないほどのプレイヤーがこの曲をカバーし、レコードを出しています。ベニー・グッドマンも演奏していましたから、20代頃の私はクラリネット曲集でこの曲と出会っています。YouTubeにはNHKの朝ドラそのものが載っています。世良公則の歌と別の人のサニーサイドを比較しながら聴くのも良いと思います。

コートを手掴んで、帽子を取って
心配事は玄関に置いて出かけよう
行先は
日の当たる表通りさ

パタパタする音が聞こえるかい
その幸せな音は君の足音さ
人生は楽しくなる
日の当たる表通りで

いつも日陰を歩いていて
憂鬱なことの連続で
でも、もう恐れなき
迷うことは終ったんだ

1セントも持っていなくても
ロックフェラーのような金持ちになれるさ



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

突然の退職申出、有休買取請求にどう対応？

Question

「退職を希望する者は30日前までに会社に告知すること」と就業規則で定めています。にもかかわらず、ある従業員が30日を過ぎてから退職を告知してきたばかりか、有給休暇の残日数に見合った賃金を支払うよう求めてきました。就業規則には有給休暇の規定がなく、違法なことであるとは思いますが、かといってこの従業員の要求に応えなければならないのでしょうか。

Answer

いくつかの問題がありますので整理してみましょう。

【「30日前までに告知すること」の規定の性格】

会社としては突然退職すると言われると、業務の引継ぎや次の人員確保等の対策もありますからなるべく早めに知っておきたいと思うのは当然です。そういうことから、このような規定を就業規則に書いてあるところが少なくありません。ただこうした規定はあくまでも会社のルールであって、法的拘束力があるわけではありません。法律的には、労働者の退職の自由が保障されており、民法では、退職を求めてきた場合、会社が「承認した日」または承認がなくとも「2週間経過」すると退職と扱うことになっています(1年を超える有期契約の場合は、1年を超えるといつでも退職できると労基法137条で定めています)。

また、こうした定めにもかかわらず、労働者に有給休暇の権利があることはいうまでもありません。

【有給休暇の規定が就業規則に

書かれていないとしても】

有給休暇のことは就業規則に明記しなければどうなのかということ、それ自身がすなわち違法であるとまでは言えません。もちろん書いた方がいいことは間違いありませんし、少なくとも採用時の労働条件通知義務の内容として「休暇・休日」に関することがありますから、採用時の労働条件通知書には必ず明記しなければなりません。

一方、就業規則に書かないから有給休暇の権利はないというわけではもちろんなく、法律で定められた日数は最低誰でも権利として有していることになりま

【有給休暇の買取は認められるか】

従業員は「有給休暇残日数に見合った賃金」を要求しています。これは事実上有給休暇の買取の請求ですが、これは「法律で保障されている休暇を金に換えるもの」ですから法律的に認められません。但し、認め

られ得るのは、①法律の付与日数を上回る付与日数を付与している場合のその上回る日数分、②有給休暇の消滅時効(2年)で消滅した部分、③退職後に一定日数分を支払うこと、です。

【退職間際の有給休暇請求の問題点】

一般に労働者には有給休暇の請求権があり、使用者には時季変更権があります。もちろん時季変更権の行使にはおのずと制約があり、労働者の請求権を阻むような時季変更権の行使はできません。

しかし、突然退職すると労働者から言われて、例えば退職日の20日前に言われて、有給休暇の残日数が19日だった場合に、使用者としては、業務の遂行上も困りますし、時季変更権を行使する余地も全くありません。ある意味で労働者側からの乱暴な請求ですから、使用者としてもそれは無理だということではできるわけで、裁判例でも「(こうした)場合の不利益は労働者が甘受しなければならない」ともされています。

【どう対応するか】

以上の法律的考え方を踏まえて会社としてどう対応するかを考える必要があります。いくつかの選択肢があるかと思えます。

一つは、退職は認めるが、有給休暇の買取はできないと拒否するという選択肢。

二つは、退職後に一定日数分の手当を支払うという選択肢。

三つは、退職時期をずらさせ、業務の引継ぎ等を完了させ、有給休暇残日数を消化後に退職してもらうよう説得する選択肢。

その他、従業員の功績や、他の従業員との関係などいろいろな事情もあると思いますので、その辺も考慮して判断してください。また、これを機に就業規則の見直し等もご検討ください。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑥⑨

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69回:ビジネスネーム規程

1 ビジネスネームとは

戸籍上の氏名とは異なる職場用の氏名を「ビジネスネーム」と呼ぶことがあります。たとえば結婚により戸籍上の氏が変わっても職場では旧姓を使用し続けることも（それをそう呼ぶかどうかは別にして）ビジネスネームの一つといえます。

旧姓については、改姓後も使用を認める企業は広がってきています。ある調査では「旧姓使用を認めている」企業の割合は45.7%となっています¹⁾。また、従業員にとっては、旧姓使用を認められないと、これまで付き合いのあった仕事関係者に同一人物と認識してもらえないなど業績やキャリアに悪影響が生じたり、改姓によりプライベートなことを詮索されたりするなどのデメリットが考えられます。そのため、旧姓を使用したいと考える従業員は少なくありません。

そして、今後はいろいろなパターンでビジネスネームの使用を希望する従業員が生じると思われる。たとえば、性同一性障害の従業員から、戸籍上の氏名を変更する前に、職場での通称として、自身の性自認と一致するビジネスネームの使用を求められる場合です。あるいは実名をインターネット上で検索すると好ましくない情報が上位表示される従業員など（犯罪歴がある者など。なお誤情報や同名異人である可能性もある）も、自身で決めたビジネスネームを職場で使用することを希望するかもしれません。そして、これはとても珍しいケースですが、すでに希望があれば職場用の氏名の使用を認めるという会社もあるようです。

2 ビジネスネーム使用のルール

ビジネスネームの使用を認める場合、まず検討しなければならないのは、どのようなビジネスネームの使用を認めるのかということです。前述のとおり、様々な理由でビジネスネームを希望する従業員が考えられますが、どのような場合に認めるのか（あるいは認めないのか）を会社は決めなければなりません。これまで見た中では、やはり旧姓の使用は最初に検討すべきでしょう。もちろん現時点においては事業主に旧姓の使用を認めなければならない法的な義務があるとは考えられていません²⁾が、前述のように改姓によるデメリットをふまえると、認

めない理由も乏しいと筆者は考えます³⁾。そのほかについても、会社の実情に応じて検討してください。

ビジネスネーム使用のルール作りにおいては、ビジネスネームの使用範囲、ビジネスネーム使用のための手続き（承認制とするのが一般的です）、秘密を守る義務などを定める場合が多いです。

このうち、ビジネスネームの使用範囲については、現時点では社会保険の手続きなど戸籍名を使用しなければならないものもありますので、ビジネスネームを使用できるものを具体的に決めておくことが大切です。たとえば、職場での呼称、名刺、メールアドレス、座席表や組織図、人事異動通知書、出勤簿、休暇簿などが考えられます。なお、混乱をきたさないように、ビジネスネームが使用できる場合は、当該ビジネスネームを使用しなければならないことも決めておくべきです。

また、戸籍上の氏名を知る管理職や労務担当者等は、その戸籍名を秘密として取り扱わなければなりません。もし漏洩した場合、当事者に深刻な精神的ダメージを与える恐れがありますので、秘密保持義務を定め、十分な教育・指導が必要で

す。地方自治体などではすでに旧姓使用に関する要領や規則を作成していますので、こういったものを参考にすることもよいでしょう。

-
- 1) 内閣府男女共同参画局「旧姓使用の状況に関する調査報告書」(H29.3)。なお、旧姓使用を認めていない企業であっても「旧姓使用に対する今後の意向」での回答をみると「旧姓使用を希望する常用労働者がいれば、旧姓使用を認めたい」が30.4%あること、さらに近年の夫婦別姓制度への関心の高まりを踏まえると、調査後においても増加していると思われる。
 - 2) 今津幸子「『旧姓使用』の実態と職場での留意点」ビジネスガイド2021年12月号
 - 3) 住民票やパスポート、運転免許証などで旧姓併記が認められている。また健康保険の被保険者証については、性同一性障害を有する者が通称名を記載することは、できる場合がある(H29.8.31保発0831第3号ほか)。

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105回:サブスク(定額)コンサルティング

今回は前回に引き続き、最近のビジネスのはやりの一つに「サブスクリプション」というビジネススタイルがあります。これは簡単に言えば、月額定額でいくら利用しても料金が変わらずというサービス提供モデルです。何がいいかといえば、決まったお金で『いくら使っても追加増額がない』ということを決まった予算で、計画的にサービス提供を受けることができるというサービスです。例えば、車を購入して、毎月使う距離等に応じて、車両経費を払い、その月の状況に応じて変動する維持費・修繕費を支払う。ということになると、所有する安心感とは裏腹に、月当たり払うお金の大小に一喜一憂するということとなります。もちろん、一定の範囲を超えるサービス提供を受けるには、オプション料金はかかるものの、通常のサービスであれば、『費用が一定』というのうれしいことです。そのような「所有から利用（サービス期間分だけ）」へと転換するサービス利用のあり方の変化があります。当社でも、これをコンサルティング指導の中でやっていこうと考えています。つまり、「サブスク(定額)コンサルティング」です。

コンサルティングというのは、経営相談として1日〇円又は1月〇円という設定をして、経営改善の課題解決を支援するサービスです。どうしても、法人が対象にするビジネスはもうかった場合とそうでない場合のギャップが大きいことから、コンサルティングで経営や事業の課題が解決されて、もうけができるようになれば、月単位で数十万単位のお金を払っても余りあるという状況にあります。当社でも2名で月2回伺って、1年間24回の中でプロジェクトとして経営改革を行ってきたというのが通常のコンサルティングモデルです。しかし、中小企業にとって月額30万円だとしても×12カ月で諸経費を入れて、400万円以上のコンサルフィーを払うとなれば、利益を考えれば大きなお金だといえます。もちろんその何倍かの利益もしくは損失回避ができれば、経済合理性はありますが、「大きなお金」という外形的な印象はぬぐえません。そして、あと1年やればV字で業績回復ということがみえていても「2年続けてそれだけのお金は払い難い」との目先の支出に足踏みするケースは多いといえます。そういったケースにも、その後、定額料金で経営状況をモニタリングしてもらえれば安心感はあるはずだと思います。

つまり、当社は今年の初めから、「サブスク(定額)コンサルティング」サービスを開始することにしました。その内容は次の通りです。

「いつでも経営に関する様々なお困りごとにお答えする定額指導料プラン」

料金は、率直な所、1回分の指導料(10万円 諸経費別)で、いくらでも経営相談が可能なサービスです。このサービスのお得感を付与し、それでいて過重な負担でサービス低下に陥らないように次のような指導スタイルとすることにしました。

- ①月1日の定期コンサルティング
(時間3~4時間 リモート又は訪問かサロン来社)
- ②その他前日までの予約制にて、リモート・来社等による随時指導(1時間以内/回 何回でも)
- ③月1回の「課題解決PDCAレポート」の提出

といったサービス内容です。つまり、サブスク(定額)指導で日常の経営課題を抽出し、その課題の速攻解決を図り、その他経営課題・問題点を抽出するというものです。何が課題・問題点かが明確にならないと問題解決はできません。その意味での「経営モニタリング」としてのサブスク(定額)コンサルティングは貴重な役割を担うこととなります。

「コンサルティングって何ですか?」とよく聞かれます。それだけ認識されていないということでもあるので、説明不足であったと考えます。コンサルティングとは端的に言えば、「企業の課題解決」です。その課題解決のためには、問題の発見⇒原因の追究⇒解決策の検討⇒解決策の実行というフローで解決を図ります。比較的容易に解決できる問題はサブスクコンサルの中で解決し、現時点での最重要課題を抽出します。この最重要課題が1テーマで集中的に解決できるようなら期間をとって「1テーマ短期集中コンサルティング」で3か月以内のオプションにて問題解決を図ります。更に問題が山積みの場合には、「経営改革」プロジェクトとして、1年間、場合によっては最長3年間のプロジェクトにて全社の経営改革を実行することとなります。

おりしもこの4月に「コンサルティング研究所」を立ち上げます。これまでのコンサルティングの成果のノウハウをアーカイブとして集約させ、更にこれからの「サブスク(定額)コンサルティング」での問題解決ノウハウを更に蓄積して、これからの中小企業の問題解決の担い手になっていく。そして、これらの取組を通して、後進のプロコンサルタントを育成していきたいと考えています。