



社会保険労務士法人・行政書士事務所

# 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158号 2022年4月

発行責任者 鎌田 勝典

## TOPICS

### パート等への社会保険適用拡大

労使トラブル110番

### 退職代行業者からの通知どう対応する？

## 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

残雪の長野県・常念岳と菜の花畑

## となりの弁護士

### ふるさとを返せ津島原発訴訟のふるさととは



弁護士法人  
パートナーズ法律事務所長  
弁護士 原 和良

1 2011年3月11日の震災に伴う福島第一原発の放射能汚染事故により、地域全体が未だ帰還困難区域となつている福島県双葉郡浪江町津島地区の住民約700人（全人口の約半数）が、地域の原状回復（放射線量低下義務の確認と低下請求）を求めて、国・東京電力を被告として提訴した津島原発訴訟は、2021年7月30日、福島地裁郡山支部で、国の責任を認め、東京電力に一定の損害賠償義務を認めましたが、確認請求は、棄却し、低下請求は却下した。

原告らが回復を求める「ふるさと」とは何なのか、Kさんの証言から紹介する。

2 Kさんは、酪農の魅力に取りつかれ、20歳の時に津島の酪農家の家に嫁いだ。子宝に恵まれ、3人の子どもを育てた。夫は、酒癖が悪く、酒を飲むとKさんに暴力を振るう日々が続く。Kさんは、離婚を決意する。子どもは、6歳、5歳、4歳の時である。

3 たたかわなければ、自分たちのふるさととは、地図から消され、歴史から葬られ、原発事故は人々の記憶から消されてしまう。そのたまたかう姿は、戦火にあるウクライナとも通じるところがある。

離婚した夫からの経済的な支援は全くない。Kさんは、女手一つで子どもたちを育てるため、地元の弱電関係の職場、縫製工場、鉄鋼作業所などで一日15時間働いた。

それでも、死にたくなるほどの貧乏生活だった。ある日、Kさんは、3人の子どもを道連れに心中を決意する。「みんな死んで楽になるう」と子どもたちに話すと、長女は、「私は死

## 佐々木朗希を育てた方々



鎌田 勝典

4月10日、13者連続三振、1試合19奪三振という記録をもって完全試合を演じた佐々木朗希投手。バッターから見ると、190センチの長身が投げる最速164キロの直球は見えづらく、フォークは球が「消える」という。岩手県出身で、2011年の東北大地震では父と祖母を亡くされた。大船渡高校の甲子園出場のかかった岩手県大会決勝であえて佐々木君を休養させ、結果的に負けてしまい、同校の国保監督の決断は当時議論を呼んだ。その後ロッテに入団し、ロッテでも1年目を1軍登録させなかったのは球団の育成システムだった。

「目先の結果に捉われない」、長期的な視点で人を育てることの重要性が、まだ20歳の若者が作り出した快挙の背景にある。根性物語が好きでスポーツ界のみならず、学問、産業、研究という分野でも、いま目先しか見ない「悪循環」に陥っているのではないだろうか。

一つひとつの会社にとっても、「即戦力」を求めるあまり、未来ある若者たちの育成を放棄してはいないだろうか。胸に手を当てて考えるきっかけにしたい。

17日、あと3人でまたしても完全試合の再来かという瞬間に、ロッテ井口監督はピッチャー交代を告げた。「佐々木は少し疲れているようだ」という判断だった。試合は結果的に負けてしまった。でも…

## 時言 物価高騰と賃上げ

- よく利用する安売りコーヒーのベローチェは最近ブレンド231円から250円に値上げした。グアテマラコーヒー200gも100円値上げ。週3回ぐらい行く和食の屋敷（夜は飲み屋）のランチが1,000円から1,200円に一気に上がった。巣ごもりのときよく利用させてもらったレトルトカレーも値上げ。電気代、ガソリン代は言うまでもなく。異常な勢いの物価高はまだ続きそうだが、今年の賃上げ率は平均2%で、物価高騰にとっても追いつかない。
- 物価高騰の要因は複合的背景がある。①コロナ禍からの経済回復に伴う国際的需要増＝国際価格の高騰。②日銀の異次元金融緩和による円安誘導と輸入価格の上昇。③ロシアのウクライナ侵略と経済制裁によるエ

ネルギーや小麦価格の上昇。食料と石油の輸入大国である日本への影響は大きい。ウクライナ侵略は水産物に与える影響も大きいと言われている。

- 円安誘導策の見直しを求める議論が出始めたにもかかわらず、日銀は「強力な金融緩和を粘り強く続ける」（黒田総裁）という姿勢で、円安は加速し続けている。アメリカの金融引き締め策による金利引上げに踏み切る中で、政府・日銀の姿勢が問われている。

- さすがに政府も「悪い円安」（鈴木財務大臣）と評価したものの、打ち出した施策は非課税の子育て世代に5万円給付だけである。総合的経済対策、賃上げ対策、エネルギー対策などはいまだ打ち出されていない。



## パート等への社会保険適用拡大

### 【段階的に社会保険適用が拡大】

現在（令和4年9月末まで）、常時501人以上の事業所で働くパート・アルバイト等の短時間労働者は、一定の要件を満たすことで、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

この事業所の規模が、令和4年10月から従業員数101人以上に、令和6年10月より従業員数51人以上の企業まで広がります。さらに、短時間労働者として被保険者となる要件も図表のとおり勤務期間が「継続して1年以上の雇用見込み」から「継続して2カ月を超える雇用見込み」に変更されます。

＜図表 短時間労働者における社会保険適用の改正＞

| 要 件    | 令和4年9月末まで      | 令和4年10月改正        | 令和6年10月改正        |
|--------|----------------|------------------|------------------|
| 事業所の規模 | 常時501人以上       | 常時101人以上         | 常時51人以上          |
| 労働時間   | 週所定労働時間が20時間以上 | 変更なし             | 変更なし             |
| 賃 金    | 月額88,000円以上    | 変更なし             | 変更なし             |
| 勤務期間   | 継続して1年以上の雇用見込み | 継続して2カ月を超える雇用見込み | 継続して2カ月を超える雇用見込み |
| 適用除外   | 学生ではないこと       | 変更なし             | 変更なし             |

### 【対象企業に該当するかをチェック】

令和4年10月からの改正では、事業所の規模は、「事業主が同一である従業員数101人以上の企業」となります。「事業主が同一」とは、法人番号が同じ適用事業所を一つとしてみるということです。例えば、法人にA支社、B支社など複数の事業所がある場合、法人番号が同じであれば従業員数を合算することになります。事業所ごとのカウントではありません。

次に、従業員数のカウント方法です。従業員数は雇用するすべての人数ではありません。「フルタイムの従業員数＋フルタイムの4分の3以上の労働時間の従業員数」の数、つまり現行の厚生年金保険の被保険者数で判断します。たまたま今は101人を下回る場合でも、直近1年のうち6カ月以上、被保険者総数が常時101人以上となった場合は対象企業（特定適用事業所と呼びます）となります。また、一度適用事業所となったら、従業員数が基準を下回ることがあっても引き続き適用となることに留意してください。

従業員数101人以上500人以下の企業には、令和4年8月までに日本年金機構から新たに適用拡大の対象となることを知らせる通知書類が届きます。健康保険組合に加入する事業所については、各健康保険組合の案内に従ってください。

### 【加入対象者の把握】

新たに加入対象となる者は、健康保険・厚生年金保険に加入すべき4分の3基準を満たさない者で、以下の（1）から（4）までのすべての要件を満たす者です。

- （1）1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- （2）月額賃金が88,000円以上であること
- （3）同一の事業所に継続して2カ月を超える雇用の見込があること
- （4）学生ではないこと

週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合に新たな対象者となります。ここでいう労働時間とは、契約上の所定労働時間のことであり、残業時間は含みません。なお、契約上20時間未満であっても実労働時間が2カ月連続で週20時間以上となり、なお引き続くと見込まれる場合には、3カ月目から保険加入とします。

月額賃金は、基本給及び諸手当の合計を指し、残業手当や臨時的な賃金等は含みません。また、通勤手当や家族手当など、最低賃金に算入しないことが定められている賃金も含みません。

学生については昼間学生を対象外としています。夜間学生や休学中の学生は加入対象となります。

### 【いまから準備を】

会社としては新たに社会保険料負担が増えることもあることからどのような対策を打つのか今から準備が必要です。あらたに労働時間を延長して働いてもらうという積極策もありますし、逆に労働時間を減らして対象者を減らすという対策もあり得ます。その場合も従業員とよく話し合って進め、労働条件の不利益変更とならないように留意しなければなりません。

従業員への説明会の開催、または個々の従業員との面談などの計画を立てる必要があります。年金加入のメリット、医療保険のメリットなどを知らせるとともに、配偶者の扶養の範囲で働くかどうかの相談も進めてください。



## 最新動向



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

### 「業務委託でも労組法上の労働者」という判決が出始めた

#### 【葬儀会社ベルコの例】

冠婚葬祭業の実務を全国の代理店に業務委託しているベルコ（大阪府池田市）に、団体交渉など使用者としての責務を実質的に認めさせる和解や判決が続いています。同社は本体の正社員は約50人。実務の大半は業務委託先の代理店が雇用する約6,500人の従業員が、ベルコの葬祭施設などに出向いて行っています。

T氏ら代理店従業員2人は、代理店業務がベルコの支配下にあると考え、労働組合を結成したものの、2015年に勤務先代理店が廃業して失職してしまいました。ベルコ社に団体交渉を求めましたが同社は応じませんでした。2人は北海道労働委員会に「ベルコは労組法上の使用者にあたり団交応諾義務がある」と救済命令を、札幌地裁に「ベルコとの間に黙示の労働契約があり、解雇は無効」などと未払い賃金支払や復職を求めました。21年に、札幌高裁と中労委は2人の主張を認める和解を勧告しました。2人は和解金約4,000万円と復職を得ることとなり、別の原告の裁判では札幌地裁が「代理店からベルコへの無許可労働者派遣にあたる」という判断をしています。

#### 【業務委託の原則は】

業務委託では、委託元と委託先の従業員との間に雇用関係がないため、ある意味では使用者責任は発生しません。

その代わりに、委託元は委託先の従業員への指揮命令や支配はできません。個人や企業が自らの強みを生かし、委託元と対等な

契約を結ぶのが業務委託の大原則なのです。

#### 【他の紛争にも波及し始めている】

ベルコの判決は他の紛争にも影響し始めています。飲食店宅配代行のウーバーイーツと配達員との間でも紛争が起こっています。個人事業主として扱われている配達員らが労組を結成し、労働組合上の労働者にあたると主張し、団体交渉を求めて東京都労働委員会で争っています。

ビジネスホテル大手のスーパーホテルでも、業務委託契約で働いていた後、ホテル側とのトラブルで失職した支配人らが紛争中で、東京地裁と東京都労働委員会で補償や団交を求めています。

業務委託による労働力の確保は、企業にとってコスト面などの利点があります。しかし、「形だけの委託」と判断されれば、いくら書面が整備されていても、裁判ではあまり書面を重視されることはなく、多額の未払い賃金支払いなど経営リスクに直結しかねません。業務委託を安易に捉えず、委託先との対等で厳格な運用を行っていくことが大切です。





## ベテランの副業

久しぶりに不動産決済立会の仕事が入った。以前も書いたが、不動産決済立会というのは、不動産の売買代金支払いに立会い、登記(名義変更)に必要な書類が揃っていることを確認して売買代金の支払いにG Oサインを出す仕事である。知人のA司法書士に來た仕事だったが、友人が日程が合わずに決済当日だけ私に行って欲しいという依頼だった。当日までの段取りはA司法書士のスタッフがしていた。

売買物件はマンションだった。日本の不動産は土地と建物は別々の権利であり個別に権利を譲渡移転できるが、マンションは土地と建物が一体化されており個別に譲渡移転することができない(例外あり)。そのためマンションの権利証は通常1通となるが、今回の売買物件はその例外で建物と土地で別々の権利証がある物件だった。マンション建築後に道路拡張のための区画整理があり、その際に土地の権利が複雑に移転されていた。そのため区画整理の際に新たな権利証が作成されていた。A司法書士のスタッフから資料が送られてきたとき、スタッフがそのことに気づいていなかったので土地の権利証があることを確認するように依頼をしたが、未確認のまま決済当日を迎えた。

決済当日、開始時刻の10分前に現場に到着すると、仲介業者が「売主から10分程遅れると連絡がありました」と言

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/>



われた。権利証を持ってくるのは売主である。その時点で少し嫌な予感がする。権利証を忘れて来た場合の想定を始める。忘れた場合はまず自宅に探しに行くので仲介に売主の自宅の場所を聞くと、現場から結構遠いところにあった。結局、売主は30分遅れて到着。持ってくることを願ったが、案の定、土地の権利証は持ってこなかった。

正直、私が見ても複雑な土地の権利関係だったので、一般の人が権利証の存在に気づくのは難しいだろうと思っていた。売主がゴソゴソと出してきた書類に区画整理組合の連絡先があったのでその場で問い合わせをすると、区画整理組合だけでなく別の団体も関わっていたことがわかった。そして当時、複数回に渡って2箇所から権利証が送られてきていたことがわかった。売主に当時の状況を説明したところ、ふと思い出したように「近くの貸金庫にあるかも」と言い、貸金庫に向かった。30分後「(権利証)ありました!」と連絡が入った。

長年同じ業界にいと様々な「勘」が働くようになるが、ベテランというものは気づかぬうちに「推理探偵」になっているのかもしれない。この考え方を転用していくと副業は結構増えていくなと思った。



## JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

## One O'Clock Jump ワン・オクロック・ジャンプ

カウント・ベイシー楽団のテーマ曲です。12小節のブルース形式の楽曲ですが、最初のイントロ以外は決まった演奏テーマがないように思われます。それはアドリブ演奏だからです。ジャズの楽曲は通常イントロ、テーマ、アドリブ、テーマ、エンディングという順番で演奏されますが、この曲の場合、テーマは最後の方に現れます。それも2種類あるように思われます。

どうしてこのような形式になったのか気になりますね。ベイシーは1935年にベニー・モーテンから楽団を引き継ぎます。当時のテーマ曲は「モーテン・ブルース」でした。その後「ブルース・アンド・センチメンタル」を経て、1937年に「ワン・オクロック・ジャンプ」になります。作曲は1937年となっていますが、実際は、練習で何度も演奏しているうちにこの形式になったのではないかと思います。ビッグバンドでは、アドリブ奏者が演奏しているバックでホーンセクションが伴奏するリフと呼ばれる演奏パターンがあります。リフはアドリブ奏者の演奏を盛り上げるという役割があります。通常は演奏の後半にリフは使われます。このリフがそのままテーマになったと考えれば、曲の最初にテーマが現れないという理由になります。

もう一つの特徴は転調です。曲の途中で高いキーに転調するというのは普通ですが、この曲ではFのブルースから、Db(フラット)に長3度下がる転調があります。盛り上がった演奏は、ここで沈み込んだような感覚になります。Fブルースは管楽器奏者が一番演奏慣れたキーですから、大いに盛り上がります。Dbに転調して1番目のテーマが現

れます。「Six or Seven Times」という曲から引用されたフレーズからなるブルースです。Dbはフラットの調号が5つ付きます。ピアノの鍵盤の黒鍵をすべて使う音階です。続いて2つ目のテーマですが、リフですから非常に単調な演奏なのですが、ビッグバンドでは、セクションごとスタンдрプレーなどを入れて、視覚的に観客を喜ばせます。

「ワン・オクロック・ジャンプ」という曲名ですが、最初は「Blue Balls」というタイトルだったそうですが、これはスラングで放送禁止用語だったようです。カンサスシティの「The Reno Club」からのライブをW9XBY局が生放送しているとき、アナウンサーが曲名をベイシーに尋ねました。ベイシーはとっさに時計を見て深夜の1時だったので「ワン・オクロック・ジャンプ」と答えたのだそうです。

作曲者は、カウント・ベイシーとクレジットされていますが、正確には盟友のアルト・サクソ奏者のバスター・スミスとギタリスト兼編曲者のエディー・ダーラムの協力があったそうです。歌は無いのかという質問を頂きそうですので、調べてみました。ビッグバンドの演奏をそのまま歌う3人組がいましたが、かなり無理やり感があります。この曲は楽器で演奏するのが一番です。多くのバンドやミュージシャンが演奏していますので、YouTubeで検索してみてください。お薦めは、カウント・ベシー楽団、ベニー・グッドマン楽団、オスカー・ピーターソン・カルテット。2017年のリンカーン・センター・オーケストラの演奏は秀逸です。



## 退職代行業者からの通知にどう対応する？

## Question

退職代行業者から、ある従業員の退職日とそれに伴ういくつかの措置に関する手紙が届きました。①退職日は〇月〇日とする、②それまでの期間是有給休暇を申請する(買取は可能かも併せて質問している)、③私物及び会社所有物の引き渡し方法、④その他連絡は従業員本人ではなく、業者宛に行って欲しい、などが主な内容です。そもそもこうした業者を相手にする必要があるのでしょうか。実務的な連絡はさておき、有給休暇の請求に対する対応、こうしたやり方に対して解雇することはできないのでしょうか。

## Answer

## 【退職代行業者ができる範囲】

本人に成り代わって会社に退職の意思を伝えるということを専門にする業者が最近増えているようです。弁護士法によって、本人に成り代わって交渉するという代理行為は原則として弁護士以外はできないことになっています。退職代行業は弁護士以外の業者がやっているのがほとんどですから、できる範囲はあくまでも「伝言」です。それを超える権限はないことをはっきりさせて対応することがまず大事です。

さまざまな事情や本人の性格などで、「会社の人とは会いたくない」ということでこういう業者を使うというケースが多いようですが、退職に伴う手続きには所有物のやり取りだけでは済まない場合が多々あります。例えば、守秘義務に関する誓約に関する教育及び誓約書の取り交わしなどが就業規則上も義務づけられている場合、代行業者が本人に成り代わって対応することはできません。もちろん退職日や有給休暇に関する交渉を行うことも本人でなければできません。その点を踏まえて対応するようにして下さい。

## 【退職の自由は法律で保障されています】

従業員も会社も、意外と知らないこととして、退職の自由が法律で保障されていることです。そもそも憲法で保障された権利ですし、民法では「退職の意思表明後2週間で退職となる」と定めています。2週間で待たずとも会社の側が了承すればその日に退職の効力は発生します。わざわざ代行業者に金を使ってまで意思表明する必要はないのです(相場は3万円とも5万円とも言われています)。

一方、会社側は就業規則で「退職の表明は1ヵ月前までに行う」と定めている場合に、「1ヵ月を過

ぎているので無効」と主張するケースがあります。しかし、法律の定めが優先されますから、就業規則のこうした定めはあくまでも「推奨規定」と考えた方がいいでしょう。まして、この就業規則の規定に反するから解雇とするというのは解雇権の濫用とみなされます。

## 【有給休暇の付与に関する対応】

有給休暇を請求する権利は労働者にありますが、使用者には時季変更権という権利があります。時季変更権というのは、請求された日に有給休暇を取得されると業務が成り立たないなどの事情があるときに、別の日に請求してくれと有給の時季の変更を労働者に請求する権利のことです。もちろん最大限に労働者の請求権を認めるという前提の上での使用者側の権利ですが。

退職間際の有給休暇の請求については、残務の整理や業務の引継ぎ等どうしてもやらなければならないことが通常あるものです。それを「数日後に退職する」と表明し、「残りの日数は有給休暇で処理してくれ」と請求してくるケースがあります。これは使用側の時季変更権を行使する余地のない請求ですから、残りの日数を有給休暇としなければならない義務があるとまでは言えません。裁判でも、こうしたケースについて、「不利益は労働者が甘受すべきである」としている例があります。ですから有給休暇とするかどうかはケース・バイ・ケースで判断するのが得策と思います。また、有給休暇の買取はそもそも法律的に禁止されていることですから、拒否してかまわないです。



## 失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑦

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72回：内部通報規程①

6月1日に公益通報者保護法（公通法）の改正法が施行されます。以下では改正内容と内部通報規程での対応ポイント等をみていきます<sup>1)</sup>。

## 1 保護される公益通報者の範囲拡大

公通法では、従業員等が、公益のために社内外に通報したことを理由として不利益な取り扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかという制度的なルールが定められています<sup>2)</sup>。保護対象となる通報を行った者に対する解雇等の不利益な取扱いは、違法となります。

今回の法改正では、公通法により保護される範囲が拡大されました。すなわち、従前は保護される通報者は「労働者」に限られていましたが、改正後は退職者（退職後1年以内）や役員が追加されました。また、保護される通報対象事実も、従前は刑事罰の対象となる法令違反行為に限られていたのが、これに行政罰である過料の対象となる法令違反行為が追加されました。さらに、いわゆる2号通報、3号通報の要件も緩和されました。

## 2 会社がとるべき措置の概要

法改正により、内部通報に対応する体制の整備義務が課せられることになり、事業者がとるべき以下の措置が指針で定められました。なお、常時使用する労働者が300人以下の事業者については、努力義務とされています<sup>3)</sup>。

- 1 従事者の定め
- 2 内部公益通報対応体制の整備等
  - (1) 部門横断的通報対応業務を行う体制整備
    - ① 内部公益通報受付窓口の設置等
    - ② 幹部からの独立性確保
    - ③ 公益通報対応業務の実施
    - ④ 利益相反の排除
  - (2) 公益通報者を保護する体制整備
    - ① 不利益取り扱いの防止
    - ② 範囲外共有等の防止
  - (3) 体制を実効的に機能させるための措置
    - ① 従業員等に対する教育・周知
    - ② 是正措置等の通知
    - ③ 記録の保管、見直し・改善、運用実績の開示
    - ④ 内部規程の策定・運用

内部通報規程の内容も、この指針で定められた内容を中心に定めることになります。

## 3 内部公益通報対応窓口の整備

指針では、内部公益通報受付窓口を設置し、通報の受付、調査、是正措置をとる部署と責任者を明確に定めることとされました。窓口をどの部門に設置するのが適当かは企業の実態によりますが、消費者庁の調査<sup>4)</sup>によれば、大企業では法務・コンプライアンス部門が多く、規模が小さくなると総務部門が多くなる傾向にあります。

また、改正法では、事業者は①公益通報に関して通報対応業務を行い、②当該業務に関して公益通報者を特定させる事項を伝達される者を、「従事者」として定めることとされました。従事者には守秘義務が課せられており、違反した場合には30万円以下の罰金刑が定められています。

従事者を定める方法としては、個別に通知する方法のほか、内部通報規程で「部署・部署内のチーム・役職等の特定の属性で指定すること」（指針解説）も可能です。恒常的に設置される窓口については、規程で対応するケースが多いでしょう。

窓口は弁護士事務所等の外部機関に委託したり、グループ全体の窓口を本社に設置することも可能です。ただし、このような場合は、担当弁護士や本社の担当者が従事者となるので、規程でその旨定めるか、個別に指定する必要があります。なお、外部に通報窓口を設置することは、指針が求める幹部からの独立性を確保する方法にもなり得るでしょう。

- 
- 1) 消費者庁のHPで規程例が掲載されており、具体的な条文はそちらを参照されたい。
  - 2) 公益通報には、勤務先等に行う1号通報（内部通報）、行政機関に行う2号通報、マスコミ等に行う3号通報に区別され、それぞれ異なる保護の要件が定められている。
  - 3) 努力義務を負うにとどまる事業者も、消費者庁長官の報告徴収、助言、指導、勧告の対象となる場合がある。ただし、勧告に従わない場合でも、社名の公表等はない。
  - 4) 「H28民間事業者における内部通報制度の実態調査」

## 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108回：匠と翼・・・品質と進化発展

中小企業経営コンサルティング会社である当社(株)Vコンサルでは、会社の行動指針を定めています。

Vコンサルのプロフェッショナルマインド



書：村井 凡

## 【匠】

成果を達成する高いコンサル技量

大工の道具である「さしがね」の象形と「手斧」の象形から、「さしがねや斧を用いた技術者」を意味する「匠」という漢字が成り立ちました。

## 【翼】

お客様と私たちVコンサルの進化

「鳥の両翼」の象形と「人が面をつけて鬼払いをしている」象形(「敬い助ける」の意味)から、「両翼・つばさ」を意味する「翼」という漢字が成り立ちました。

「匠」とは、品質であるコンサルティングの品質を現わします。中小企業経営コンサルティング会社である当社(株)Vコンサルは、お客様である中小企業の経営者、管理者、社員の皆さんの問題解決がミッションです。その問題解決に必要なものが、コンサルティング品質である問題解決力です。更なる問題解決力の向上すなわち、経営及び事業の解決ノウハウを標準化、知見化するために、この夏2022年9月に「Vコンサルティング研究所」を設立するのも「匠」のレベルアップ（質向上）であり、パワーアップ（機動力・対応力向上）のためです。

「翼」は進化発展です。私達のような事業会社にとっては、私達とお客様である中小企業の双方の「しくみの構築」による管理力向上と、「事業機会（売上利益）構築）」のための顧客満足向上を目指すものです。そのためには、管理面での生産性向上やマニュアル作成・標準化・リスク対応力向上が必要である一方、事業活動の価値を正しく理解してもらうためにプロモーション活動（HPやDM、面談）等で当社の事業活動を知ってもらうことが入口となります。そして、お客様の目指す姿やミッションを確実に達成し、お客様満足を実現することにつきます。

つまり、当社事業の行動指針としては、「匠」であるコンサルティング品質（問題解決力）の向上であり、また「翼」である事業の進化発展のためのプロモーション（存在を知ってもらうこと）と問題解決による顧客満足実現を通しての事業機会（売上利益）の創出なのです。

## 【行動指針の応用展開】

これらは、当社の行動指針ですが、これらは中小企業である事業者にも等しく展開できる内容です。

<「匠」である製品・商品・サービスの品質向上>

製品・商品や提供サービスの品質を向上させること、つまりこれまでの自社の製品

- (1) 商品・提供サービスのあるべき姿（計画・理想）を描き、
- (2) 現状を把握し（事業実施上の課題の抽出）、
- (3) 課題の発生原因を調べ（外部要因、内部要因（人・モノ（材料・ツール・機器）・資金・情報、方法、OKとする基準、前プロセスからのインプット（仕掛製品・サービス）、後プロセスへのアウトプット（成果物））、改善・発展の方向付け（解決仮説）を立てる
- (4) 解決の具体的なアクションプラン（いつ、どこで、だれが、なにを、どのように、なぜ）を策定し、ある時点から実行し、その成果を定期的に評価する。

という製品・商品や提供サービスの品質向上を図ることです。

<「翼」である管理のしくみ構築、顧客満足向上による事業機会向上を通じた進化発展>

すなわち、第1点として、管理のしくみを構築して、ムダな労力をかけない、つまりベストプラクティスである、あるべき姿に社員全員が到達できるように仕組みを構築し、有事のリスク対応を含む仕組みの構築を図る事での生産性向上や標準化・リスク対応体制整備が必要です。第2点としては、事業機会を創出するには、まず自社の事業を世の中の人々、というよりまずはターゲットとなる層や人達のその存在を知ってもらう「プロモーション活動」（ホームページ、SNS、DM、面談他）を行い、「一度買ってまたは利用してみようかな」という動機付けを与えることです。そして、製品やサービスへのオファーをいただいたお客様の手に入れたいものやサービスをジャストフィットでお届けすることです。それを継続的、安定的に実現できれば事業機会（売上利益）は確実に増やしていくことが可能になります。

「匠」と「翼」・・・それは私達中小企業経営コンサルティング会社(株)Vコンサルの行動指針そしてミッションであり、私達のお客様である中小企業経営者、管理者、社員の皆さんの経営そして事業にも展開できる「経営の切り口」なのです。気づきを持てたら、行うべきところから実現行して参りましょう！