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159号 2022年5月
発行責任者 鎌田 勝典

長崎県・鬼木の棚田

となりの弁護士

世の中には 理不尽なできごとであふれている

弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

1 元々、弁護士は、紛争を法律に従って解決する職業柄、毎日毎日、理不尽な現実に直面した依頼者と接し、その解決のために頭と身体を使っている。

そのため、常に何十件もの理不尽と日々向き合っているのが私たちの日常ではあるが、コロナ禍に突入したこの2年間は、人々の不安がまん延し、寛容性が少なくなり、ますます人間関係をめぐる理不尽なトラブルが増えてきているのではないかという実感を持つ。

2 離婚や相続などの家族間のトラブル、会社組織での経営方針の対立や派閥人事、人の弱みにつけこんだ詐欺被害事件、プライド保持のための執拗なパワハラや組織保全など、もちろん一昔前もあったが、コロナ禍においてはこのような対人関係トラブルはより広く進行し、陰湿になってきてはいないか、と感じる。

3 本当は、日本社会はこんな目先の対人関係のトラブルにエネルギーを消耗しているとますます、世界の成長から取り残され、相対的な貧困が進んでしまう、そんな暇はないはずだ、もっと遠くの理想を掲げてみんな協力する必要があるのではないか、と思うのだが、直面したトラブルからなかなか人間は解放されることはないようだ。

4 理不尽な現実にどう私たちは向き合うべきなのか？今日も、理不尽な現実とたたかうあるクライアントと話す機会があった。

彼曰く、それは、最後は人間性の問題だ。どんな理不尽であっても、最後は、人は人間としての価値で周囲は判断してくれる。一時的には逆境に陥っても、それに腐ることなく自分への誠実さを貫いていれば必ず活路は見いだせるはずである。

5 ギリシャ時代の哲学者アリストテレスは、人を説得するのに必要な要素として、①エトス、②パトス、③ロゴス、という3つを指摘し、これはわれわれ弁護士の仕事の上でも基本原則となっている。

①エトスとは、人間としての品格であり、対象となる物事との関係で言えば、大義である。自分の言動には普遍的な大義があるか、ということである。②パトスとは、感情であり物事に対する情熱である。人は感情で動く動物であり、感情がなければ物事は動かない。③そしてロゴスは、論理性である。感情だけでは物事は動かない。そこに論理的な説得力がなければ物事は解決しない。

この3つが出そろって、困難な紛争は時間の経過とともに解決していく。

6 これからの仕事も、決して大義を見失うことなく、①エトス、②パトス、③ロゴス、を貫いて進みたいものである。

時 言 GDPマイナス1.0%の打開策は？

1 内閣府は2022年１－３月期のGDP（国内総生産）が実質マイナス0.2%、年率換算でマイナス1.0%だったと発表した。GDPの多くの部分を占める家計消費支出はマイナス0.1%。雇用者報酬は実質0.4%（名目マイナス0.7%）。物価高騰と異常な円安は、とくに低所得層に影響が大きい光熱費、食料品の値上げという打撃を与えている。

2 一方、厚労省は雇用調整助成金と産業雇用安定助成金の支給状況を発表した。直近の１週間の雇用調整助成金の申請額、支給額は前週よりかなり増えている。とくに鉄道や航空などの交通インフラ、外食を含めた小売・宿泊業などの対面サービスなどは、コロナ前の水準に需要・業績が戻らず助成金受給が長期化している。

3 日本経済の打開策はどこにあるのか。小手先の対応では打開できないことはたしかである。消費税の減税と最低賃金の引き上げに踏み込めるかどうかにカギはある。2021年度の最低賃金は全国平均930円。年収でおよそ170万円、ワーキングプアの水準である。主要国では、イギリスが４月に9.5ポンド、フランスが５月に10.85ユーロ、ドイツは10月に12ユーロ、アメリカロサンゼルス市が16.04ドルへと引き上げる（１ユーロ＝1482.68円、直近レート）。日本円でおよそ1500円～2000円のレベルである。

4 コロナ禍でも増え続けているのが大手企業の内部留保。ここへの適正な課税により中小企業の社会保険料の事業主負担は減らすことができ、賃上げの原資は確保できるはずである。

編集後記

「男性も育休を取った方がいい？」

産休・育休から復職し、またこのコーナーを担当します。

私たち夫婦は半年ずつ育児休業を取得しました。育児休業中は社会保険料が免除され、なおかつ非課税の育児休業給付金（最初の１８０日間は休業開始時賃金日額の67％）を受け取ることができ、また、臨時的業務であれば多少就労して事業所から給与を受け取ることも可能であるため、実際の手取り収入は休業前とほとんど変わりませんでした。今後さらに拡充される育児休業制度ですが、我々にとっても大変ありがたい制度でした。

夫は同僚男性から「育休取った方がいいですか？」とよく聞かれるようになったそうです。法改正で取得しやすくなることもあり、育休取得を検討する男性は周りでも増えてきました。コロナ禍で親や親戚を頼りづらい人も多いようですし、信頼できるパートナーとふたりで育児をするのは生活や心身の安定にとって良いことだと思います。

一方で私の友達は「夫が育休でずっと家にいるのは逆に疲れそう」と言っていました。たしかに家庭内での信頼関係や役割分担の問題もあり、単に男性が育休を取得すれば全て解決するというものではないでしょう。夫とは学生時代からの長い付き合いですが、それでもこんなに朝から晩まで毎日ずっと一緒にいたのは初めてのことで、なおかつ初めての育児に挑戦、いろいろ話し合い、試行錯誤する日々で、たしかにこれで関係が悪化する場合もありそうだと想像できました。我が家の場合は子どもの散歩がてら色んな話をして、相互理解が深まったかな？と思いますが。いずれにせよ、育児のために休みたいと思う人がさらに気軽に休めるようになったらいいなと思うばかりです。

釜澤 菜穂

TOPICS

令和4年度地方労働行政運営方針を発表

厚生労働省は、令和４年度地方労働行政運営方針を発表しました。都道府県労働局の４つの行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策について、今年度方針を示したものです。企業にとって、監督署、ハローワークなどの動向を知る上でも参考になります。概要を紹介します。

Ⅱ　基本的情勢認識と役割認識

今回の方針は従来の監督行政を中心とした方針と全く様相が違っています。それは、基本的情勢と役割の認識に表れています。

（１）冒頭の「労働行政を取り巻く情勢」では、「現下の労働行政の最大の課題は、①長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であるが、②また同時に、少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠である。」（番号と下線は筆者）という情勢認識を述べています。

（２）そして②の「成長と分配の好循環」の実現のため「労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり」、労働行政の課題として「人材開発」「成長分野への労働移動の円滑化」「賃上げしやすい環境整備」を具体的課題としています。

（３）以上の実現のために、労働行政の四行政分野が「総合的、一体的に運営していく」ことを強調しています。

Ⅲ　雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

（１）雇用の維持・在籍型出向の取組への支援
〇雇用調整助成金、産業雇用安定助成金（在籍型出向支援の助成金）
（２）人手不足分野や地域間の労働移動の推進
〇離職やシフトの減少を余儀なくされた方を、医療・福祉・保育分野、介護・障害福祉分野へ就職、マッチングを支援
〇職業訓練コースの設定
〇都市部から地方への移住を伴う再就職等の支援
（３）デジタル人材の確保

Ⅲ　多様な人材の活躍促進

１　女性活躍・男性の育児休業取得等の促進
（１）育児・介護休業法の改正内容の周知徹底など
（２）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援
（３）女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援
（４）不妊治療と仕事の両立支援
〇不妊治療のための特別休暇制度を導入した、職場環境の整備等に取り組んだ中小企業に働き方改革推進支援助成金、両立支援等助成金を支給
（５）新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援
２　新規学卒者等への就職支援
〇新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援
３　非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援
（１）ハローワークの就職支援ナビゲーターによるきめ細かな担当者制支援
（２）同一労働同一賃金など公正な待遇の確保等
〇非正規労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主へのキャリアアップ助成金
〇無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底
（３）求職者支援制度による再就職支援
（４）フリーターへの就職支援
（５）離職者を試行雇用する事業主への支援
（６）地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援
４　就職氷河期世代の活躍支援
５　高齢者の就労・社会参加の促進
６　障害者の就労促進
７　外国人に対する支援

Ⅳ　誰もが働きやすい職場づくり

１　柔軟な働き方がしやすい環境整備
（１）良質なテレワークの導入・定着促進
（２）フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する相談支援
（３）副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等
（４）ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援
２　安全で健康に働くことができる環境づくり
（１）職場における感染防止対策等の推進
（２）長時間労働の抑制
〇１ヵ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導
〇長時間労働につながる取引環境の見直し
〇年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進
（３）労働条件の確保・改善対策
〇労働基準関係法令の遵守の徹底、重大・悪質な事案に対する司法処分も含め厳正対処
（４）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
（５）労災保険給付の迅速・適正な処理
（６）総合的なハラスメント対策の推進
３　最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進
４　治療と仕事の両立支援

法改正情報

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書で新たな提言

特定社会保険労務士　鎌田　勝典

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」（座長：山川隆一東大大学院教授）はその検討結果を報告書として取りまとめ、新たな提言を発表しました。今後の労務管理に影響を及ぼすと思われます。その主な内容を紹介します。

Ⅱ　無期転換申込権発生の通知等

（１）転換申込機会の確保

労働契約法18条では、期間を定めた雇用契約（有期労働契約）に基づき、契約更新が繰り返されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されます（労働者が申し込んだ場合は自動的に転換される）。しかし、このルールに関して「知っている」者の割合は、有期契約労働者のうち約４割にとどまっており、この制度が十分活用されていない原因となっています。

また、法の趣旨からみて望ましくない雇止め例や、権利行使そのものを抑制する例もみられるため、報告書では「無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務付けることが適当。」としました。また、「就業規則に規定する必要がある」としています。

（２）無期転換前の雇止め等

紛争の未然防止のため、①更新上限の有無及びその内容を明示することを義務付ける、②最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者の求めに応じた上限設定の理由説明を義務付ける。

（３）無期転換後の労働条件

待遇の均衡の考慮が求められること、考慮した事項の説明を促す措置を講じること。

Ⅲ　労働条件の明示内容の明確化

労働基準法第15条では労働条件の明示義務を定めています。具体的には、雇入れ直後の就業場所、従事すべき業務等です。この間、勤務地や労働時間を限定する多様な正社員制度が生まれてくるなかで、個別の労働契約内容があいまいになりやすいという問題が生まれ、紛争が生まれる原因にもなっています。この点から、労働契約に基づく労働条件の毎時内容をより透明性をもった内容にすることが必要になっています。具体的には次の点を明確にすることを提言しています。

（１）労働契約締結時の労働条件

いままでは「勤務場所」や「業務内容」は雇入れ直後のもののみ明示することが義務付けられており、「変更範囲」までは求められていません。この点で、15条の明示の対象に「就業場所・業務の変更の範囲」を追加することが適当。

（２）労働条件が変更された際の労働条件

いままでは労働契約締結の際にのみ明示義務があったものの、変更された際には義務づけられていません。労働条件が変更されたときも15条明示の対象とするのが適当と提言しています。

Ⅲ　労組コミュニケーション等

労働者全体の労働条件に関する納得を得るとともに、個々の労働者の意見を吸い上げるシステムが必要です。そのために、今後、過半数代表者に関する制度的担保や新たな従業員代表性の整備を含めた方策を検討。

司法書士の業務つれづれ帳　第72回

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/

士業の連携

不動産の登記を依頼されると、依頼された物件に漏れがないかを調査する。自分で買った不動産ならば買うときに不動産仲介や司法書士から説明を受けるので自分がどの土地建物を持っているか把握していることが多いが、これが親から相続するとなると、多くの子どもは親の土地建物を把握していない。なので司法書士は様々な形で登記する物件に漏れがないかを確認する。

まずは固定資産税の納税通知書(の課税明細)や名寄帳などで確認する。納税通知書は市区町村から毎年送られてくることと、税金なので粗末に扱えないと思うのか納税通知書がない(失くした、捨てた)という人はほとんどいない。これで９割方は確認できる。ただ、課税されていない土地(私道など)は課税明細に載ってこないことがあるので、法務局で公図を取って隣接地の登記簿を確認したり、登記簿に載っている情報から推測をして検索をかけたりする。

先日Ｅさんから相続登記の依頼を受けた。Ｅさんは母親が亡くなり、遺言で全財産を相続した。Ｅさんからもまず納税通知書を預かった。納税通知書には投資用マンションが２部屋書かれていた。Ｅさんの父親が亡くなったときの遺産分割協議書があり見せてもらうと、そこにも投資用マンション２部屋のみが書かれていた。

Ｅさんの自宅は２階建ての戸建で母親と同居をしていた。自宅は誰の所有かと聞くと、土地は借地と答えた。建物は自分と言ったりそうでないと言ったりよくわからなかったが、しっかりとした戸建だったので課税明細から漏れることは考え難かったことからＥさんの所有として依頼に取り掛かった。

遺産の内容を聞くと相続税の申告が必要になることがわかったので、知人の税理士を連れて再度Ｅさんを訪問した。税理士も自宅の所有者についてＥさんに聞いたが曖昧な回答しかなかったので、税理士は固定資産税の担当部署に電話をかけて聞いた。担当部署で確認すると、自宅建物だけ母親の名前が旧字体で登録されていることがわかった。登録上は別人と認識されていたため、納税通知書が別々に発行されていた。Ｅさんは割と何でも処分をしてしまう人で、自宅建物の納税通知書は残っていなかった。私は担当部署に電話しようという発想がなかったので税理士に救われた。

「相続」と一言で言っても、これに関連する分野は幅広くやることも多い。いざ相続となると、特に子どもは親の財産を知らないことが多いので「てんてこまい」となる。準備が必要だなと思ったころには認知症になっていたりするし、そうなれば子世代は介護で頭がいっぱいになったりする。まさにＥさんがそのような状況の方だったが、士業の連携が大切と感じた案件だった。

JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト　小柳　忠章

アラバマに星落ちて　Stars Fell on Alabama

1934年にフランク・パーキンスが作曲し、ミッチェル・パリッシュが作詞したジャズのスタンダードです。アラバマ州には星が降るのかと思いきや、1833年11月に実際にあった壮大な流れ星の現象を描いた本「星の降る夜」によるもの。アラバマ州フローレンスの地元紙によると「何千もの光る物体が、大空を横切ってあらゆる方向に飛んでいた。風はほとんどなく、雲の影も見えず、流星は次々と続けざまに現れた」そうです。

最初に歌ったのはカーメン・ロンバートという男性ヴォーカルです。100組以上のアーティストたちが演奏しました。美しいメロディーですので楽器だけの演奏も数多くあります。男性ヴォーカルを想定して訳詞してみました。

私たちは可愛いドラマの中に居た
白い平原でキスをしたね
それから昨夜はアラバマに星たちが降った

あの神秘的な出来事が忘れられない
君の瞳には優しい光が宿っていた
それで昨夜はアラバマに星たちが降ったんだ

自分の想像で作れるわけがない
こんな天国のような状況を
誰も入ることのできない妖精の土地
真ん中にいるのは君と僕だけさ

私の心臓はハンマーを打つように鼓動し
私の腕は君を強く抱きしめた
昨夜はアラバマに星たちが降ったんだ

州の名前が入っている曲が大ヒットするとどうなるか。アラバマ州ジャクソンビルにあるジャクソンビル州立大学のマーチングバンド、マーチング・サザナーズは、ジョン・T・フィンリーによる編曲で、この曲をアメリカンフットボールのすべてのホームゲームやエキシビションで演奏している。この曲は、サザナーズにとっても、また大学にとっても、非公式のアンセム（校歌、団歌）となっているそうです。また、車のナンバープレートですが、アメリカの場合、発行するのは州の財政局ですから国に相談しないでいろんなデザインを採用できます。2002年1月から2008年12月までの7年間Stars Fell onと小さく描かれたナンバープレートが採用されました。もちろんALABAMAは大きく見えるように描いてあります。東京なら「大根の練馬」とか「海苔の品川」といった書き方になります。2002年以前はなんと「Heart of Dixie」だったそうです。ディキシーってルイジアナ州のニューオリンズじゃないんですか？と思われた方、安心してください。ディキシー・ランドというのは南部諸州を表す総称なんです。さしずめ「南部の魂」とナンバープレートに書いてあるようなものです。南北戦争時代の南軍の旗までナンバープレートに小さくデザインされています。

労使トラブル110番

労働相談メール　roudou@officesup.com

リファラル採用（縁故採用）のメリットとリスク

Question

医療法人ですが、昨今、看護師をはじめとする職員の採用に苦労しており、有料職業紹介会社に依頼すると１人当たり100万円を超える報酬を業者に支払わなければなりません。そこで、医療法人職員に知人を紹介してもらう制度を始めたいと思いますが、違法とならないかという不安の声も出されています。

Answer

【有料職業紹介業と縁故採用の違い】

有料職業紹介業者というのは、有料で、求人者（会社）と求職者（労働者）との間の雇用をあっせんする業者のことです。一般に、紹介して雇用が成立したときに、給与額の半年分が紹介料とされるなど、100万円を超えるのが相場とされています。その分職業安定法によって、規制も多く、もちろん事前に許可をとらなければ事業は展開できません。

これと違ってリファラル採用というのは、会社の従業員などに職員となる人を紹介してもらう縁故採用のことで、欧米では主要な採用方法のひとつとされています。

医療関係や介護関係、保育園などでは、ハローワークで求人しても競争率が高くとても採用に至らず、有料職業紹介業者を使うと出費がかさむということで、リファラル採用にシフトするところも増えています。

【リファラル採用のメリットとデメリット】

ではリファラル採用にはどのようなメリット、デメリットがあるのでしょうか。

① 転職潜在層にリーチする

転職潜在層の一定部分は、職業紹介業者に応募しており、そういう層を採用しようとすると他社よりも飛びぬけて良い条件を出す必要に迫られます。そういう転職マーケットに出ていない転職潜在層にアプローチできるのがリファラル採用です。

② 入社につながりやすい

一般の採用においては、応募者に内定を出しても一定割合で内定辞退者が現れます。この点で、リファラル採用は会社の従業員、知り合いからの紹介となりますから、内定辞退率は他と比べて低くなることが期待できます。

③ 入社後のミスマッチが起こりにくい

業者からの採用では、入社後短期間で退職してしまうケースがどうしても多くなります。それと比べてリファラル採用では、あらかじめ会社の従業員から仕事内容や社風など「生きた」情報をリサーチしていますから、入社後のミスマッチによる離職は起こりにくくなります。

④ 採用コストの削減

100万を超える紹介業者への報酬の支払と比べると採用コストは大幅に削減することができます。

⑤ 人材の画一化のリスク

社員からの紹介によりますから、往々にしてその紹介者である社員と似たような人材が集まりやすくなります。それが人材の画一化、派閥化のリスクとなる可能性があります。

【リファラル採用が違法とならないために】

リファラル採用に至った人材を紹介した従業員に対して、会社がインセンティブを支払った場合、職業安定法第30条の「有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない」という規定との関係が問題になります。

しかし同法第40条では次のように規定しています。

> 職業安定法第40条
> 労働者の募集を行う者は、その被用者で当該労働者の募集に従事する者または募集受託者に対して、報酬を与えてはならない。ただし、賃金･給料またはこれらに準じるものを支払う場合、または報酬の額について事前に厚生労働大臣の許可を得ている場合を除く。

「ただし」書きに違法とならない条件が書かれています。

① 就業規則や賃金規程を整備する

労働基準法において、賃金や給料に関する事項は絶対的必要記載事項として必ず就業規則に明記しなければならないとしています。リファラル採用に関するインセンティブを賃金や給料の形で支払う以上は、支払い時期や支給額、支払い条件を必ず就業規則に明記しておかなければなりません。（別規程としてもかまいません）

② 高額な報酬としない

支払う報酬があまりにも高額である場合、それを受け取る従業員は「業」として人材紹介を行っているものとみなされる可能性があります。つまり支払う報酬は「業」としてみなされない範囲内である必要があります。一般の職業紹介事業者に支払う報酬が年収50%程度が相場であるとするなら、おおよそ30%未満に抑えておくことが望ましいと思われます。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑬

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73回：内部通報規程②

今回は、前回の「２　会社のとるべき措置の概要」の表中の２（１）③～（２）を中心に解説します。

１　公益通報対応業務の実施・利益相反の排除

指針では、公益通報受付窓口で通報を受け付けた場合、正当な理由がある場合を除いて、必要な調査を実施すること、その調査の結果、法令違反行為が明らかになった場合には、速やかに是正措置をとること、是正措置をとった後にも、その措置が適切に機能しているかを確認し、機能していない場合には、改めて是正措置をとることが求められています。

この受付・調査・是正措置をとる部署および責任者については、指針で明確に定めることとされているので、この点も規定するのが適当です。

通報のなかには匿名のものも想定されますが、匿名の通報も受け付けることが必要とされています（指針解説）。これまで、匿名通報は受け付けてこなかった会社の場合は、指針解説の対応例[1)]も参考にして対応方法を検討する必要があります。

次に、調査にあたっては、通報者を特定させる事項を伝達される者は、「従事者」に指定する必要があります。 従事者を定める際には、書面により指定をするなど、本人に明らかになる方法によらなければなりません。

ところで、対応業務に事案の関係者が関わると、不適正な対応が行われることも考えられます。そのため、指針では、利益相反関係にある者を調査等に関与させない措置をとることが求められています。ここでの「関与させない措置」とは、たとえば「事案に関係する者」を調査や是正措置等の担当から外すことなどが考えられます。そのほか、不正行為の発覚により責任を問われる者、事案に関係する者の親族など、担当から外す基準を具体的に定めるようにします。消費者庁ＨＰに掲載されている規定例[2)]では、調査担当者に自己チェックさせ、最終的に責任者が関与の可否を判断する仕組みをとっています。

２　公益通報者を保護する体制整備

指針では、従業員等が安心して公益通報を行えるようにするため、通報者について不利益な取扱いおよび範囲外共有を防止する措置をとることが求められています。

まず、前者については、通報利用者に対する不利益な取扱いを行うことを禁止し、それが行われた場合には、懲戒処分その他適切な措置をとることとされています。したがって、就業規則でも、不利益取扱いを行ったものを懲戒できる規定を設けておくようにします。また、消費者庁の規定例では、公益通報者だけでなく、調査協力者についても、不利益取扱いを禁止していますので、こういった部分も参考にしてください。

なお、不利益取扱いはほとぼりが冷めてから行われる場合もあるので、事後的にも不利益取り扱いが行われていないか確認するのが望ましいでしょう。

後者の「範囲外共有」とは、「公益通報者を特定させる事項を必要最小限の範囲を超えて共有する行為」をいいます。このようなことが行われると、従業員等が通報を躊躇するおそれがあるため、指針では、次の措置をとらなければならないとされています。

①　範囲外共有を防止するための措置をとり、行われた場合には適切な救済・回復の措置をとる。
②　公益通報者を特定した上でなければ必要性の高い調査が実施できないなどのやむを得ない場合を除いて、通報者の探索を行うことを防ぐための措置をとる。
③　範囲外共有や通報者の探索が行われた場合に、当該行為を行った従業員等に対して、懲戒処分その他適切な措置をとる。

規定としては、範囲外共有や通報者の探索を禁止するとともに、就業規則等において懲戒処分の対象とするのが適当です[3)]。

1）たとえば、受け付けた際に個人が特定できないメールアドレスを利用して連絡するよう伝える、匿名での連絡を可能とする仕組みを導入する等の方法が考えられる（指針解説）。
2）中原建夫ら「内部通報に関する内部規程例（遵守事項版）」
3）③の措置は、範囲外共有が処罰の対象になることを明確にすることによって、これを抑止する趣旨であるため、包括条項で処分するといった対応は不適切とする見解がある（山本隆司ら「解説改正公益通報者保護法」（弘文堂））。

新シリーズ　会社を強くする『経営の切り口』

経営コンサルタント　**野澤　周永**　（株式会社Ｖコンサル）　http://www.vcon.jp

第109回：中小企業向け経営コンサルティングとは？

「経営コンサルティングって何をするんですか？」・・時に中小企業の経営者や管理職の方からもこんな質問を受けます。税理士さんなら税務申告、弁護士さんなら訴訟など法的解決といった具合に分かりやすいですが、経営コンサルティングはちょっとわかりにくいと思われています。

「経営課題を解決し、会社を改善することです。」と言えば何となくわかりますが、すっきりしません。会社を起こすときに、経営理論をまず勉強してからスタートする方はあまり多くないと思われます。それより、「これは売れる！」とか、「この事業をやってみたい」「作るのが好き。それを売りたい。」といった思いから、走り始める方が大多数です。言ってみれば、「習うより慣れろ」で創業したり、親から引き継いで経営者になりという方の方が多く、経営理論ありきの方は少ないと思われます。その意味で、経営のセオリーとは何か、何がムダがあり、何がお客様に関心をもってもらえるのか、今の経営のどこに問題があるのかといった切り口をもって、安定経営の考え方を与えてくれるのが「経営コンサルティング」なのです。

ある材木屋さんで「あなたは材木屋のコンサルをやったことがあるのですか？」と聞かれたことがあります。実際に経験がある場合もありますが、率直にあらゆる業種の経験を持つのは不可能です。私自身もこれまでコンサルティングを手掛けたことがある業種はくくり方にもよりますが、せいぜい50種類止まりと考えます（例えば、建築工事と土木工事を分ければ、全体で100種以上にはなりますが、・・）つまり、経営コンサルティングは、外部目線から、「現状を確認」し、経営の「課題を抽出」し、その「課題の解決策」を検討し、「解決をサポート」するということです。

例えば、あなたが飲食店をやっています。コロナ禍で直撃を受けて、客が激減しています。場所は変わらない。うちの定番メニューの人気も今までの来店客には今も変わらず落ちていない。でも客が減っている。そんな時、どうしますか？もちろん自分で情報を集めて、今はテイクアウトがいい、WEBやSNSを活用しようかといろいろ考えるかと思いますが、本当にそのやり方でいいかは自分の価値観だけでは不安になると思います。そんな時、様々な業種のコンサルティングを手掛けてきて、様々な専門家ネットワークを持つ経営コンサルティングが役に立ちます。

今受けているテイクアウトは何か、その新機軸をどう打ち出して差別化するか、また、WEB戦略をどのように展開したらいいか？SEO対策（アクセス数増加）はだれに頼んで結果を出すか、イメージ戦略をどう展開し、ブランディングをどうするか、今までのイメージを踏襲するか、払拭するかなど様々なビジネスの選択肢とネットワークを提供してくれるのが経営コンサルティングなのです。

現在、中小企業の経営者は、コロナ禍や競合の出現など外部環境の変化や、従業員の高齢化や、資金不足、機械の老朽化といった内部環境の変化から、常に売上・利益の減少の危機に立たされています。いまは、「こんな手を打ってみたら・・」という経営戦略のアイデア出しや、内部改革でリソースである人・モノ・カネ・情報をどのように活用して新事業の取組や既存事業の管理見直しの計画策定やしくみづくりを行うかを考えることが必要です。そんなときの売上・利益のＶ字回復をお手伝いするのが、経営コンサルティングです。打つ手に困った経営者の方が相談にみえて、「光が差し込む思い」を感じて生き生きと見えることがよくあります。中小企業経営コンサルティングは、”会社の売上・利益の改善と安定化の課題解決そのもの”なのです。