



# 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161号 2022年7月  
発行責任者 鎌田 勝典



## TOPICS

### 令和3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

### 出向者に対する出向元の就業規則、出向先の就業規則の適用関係は？

## 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

## となりの弁護士

### 福島第一原発事故をめぐる2つの判決の意味



弁護士法人  
パートナーズ法律事務所長  
弁護士 原 和良

1 6月17日、最高裁は、福島第一原発の放射能汚染事故の、被害者住民らが起こした裁判について、国には責任がないとする判決を下した。

最高裁判所のホームページに掲載されている判決文を見ると、判決理由は、正味たったの5頁、これに対して三浦守裁判官は、国の責任を認めるべきであるという反対意見を約30頁にわたって述べている。

2 今回の判決は、3：1で国の責任を否定する意見が多数を占めた。

最高裁には、調査官という若手・中堅の裁判官が4人ほど配置されており、裁判記録を精査し、事件の争点・判例の状況等を整理した上で、最高裁判官に調査報告をする。最高裁判官は、それをもとに判断を下す。

わずから5頁しかない多数意見は、おそらく国の責任を否定する理由が調査官の報告を読んでもどこにも見つかからないため、苦肉の策で理由を考えたのではないかと、という疑念をぬぐい切れない。

3 東京電力の旧役員4人に13兆円の損害賠償責任を認めた東京地裁株主代表訴訟

他方、7月13日、東京地方裁判所は、東京電力の旧役員ら（事故当時）4名に対して合計13兆円の賠償責任を認めた（朝倉佳秀裁判長）。

被告は、国と東京電力と違うが、一番の争点は、いずれも大地震による閾値を超える津波が当時までの研究で予測できたのか、また予測できたとしたら事故を回避するための措置がとれたのか、という点であり、朝倉判決や最高裁三浦反対意見が、詳細な分析で東電旧役員、国の過失責任を論証したのに対し、最高裁の多数意見は「ダメなものダメ」式で責任を否定したのである。

4 人間は、過去に起きた記憶を忘れる動物である。事故の大惨事を二度と繰り返してはならない、と世界中が思ったはずだ。最高裁の判断は、この動きを後押しするものであり、東京地裁の賠償命令は事故の原因究明に光を当て忘れ去ることに對して警鐘を鳴らすものである。最高裁判所の判決は、「良心のみに拘束される」はずの裁判官の気概と誇りを傷つけるものであり、朝倉裁判官の判決は、多くの裁判官たちを励ますものであったと思う。

## 編集後記

### 投票のハードル

7月10日の参議院議員選挙に、炎天下のなか、ベビーカーを押して投票してきました。人に手をふるのがマイブームの0歳10カ月の我が子は、投票会場でも係の方にはりきって手をふり、本人なりにその場を満喫していたようです。私も小さいころから親に連れられてよく投票所に行っていました。少しピリッとした独特の空気が好きだったことを覚えています。

子どものときに保護者と一緒に投票所へ行ったことのある人は、行ったことのない人と比べて、有権者になったときの投票率が高いという調査結果が出ています。たしかにあの雰囲気を知っているというだけで心理的ハードルが下がります。

若者の投票率を上げるための取り組みは色々増えてきていますが、「投票休暇」という言葉も聞くようになりまし。期日前投票に行くために半日分、通常の年次有給休暇とは別に特別の有給休暇を取得できるなどの会社独自の制度です。私の友人にも「休日は予定があるし、平日は仕事で遅いから、なかなか投票に行けない」という人がいますが、そういう人が一票を投じるためにはこうした休暇が必要なのかもしれません。

選挙というのは、「こういう社会になったらいいな」ということを考えるひとつの機会です。そういう意味でも、未来の社会をつくっていく世代の選挙参加のハードルが少しでも下がることが、社会の希望につながるのではないのでしょうか。

釜澤 菜穂

## 時言 東電株主代表訴訟判決

津波対策を怠ったために東京電力福島第一原発事故が防げなかったとし、東電株主38人が、東電の旧経営陣5人に、東電に対する22兆円の賠償を求める株主代表訴訟で、東京地裁は7月13日、勝俣恒久元会長ら4人の過失を認め、計13兆3,210億円を東電に支払うよう命じる判決を言い渡した。

国が公表した地震予測は科学的信頼性を有する知見であったと認定し、また大規模な防潮堤以外に建屋の水密化等の対策を容易に着想実施できたとした。重大事故に至ること避けられた可能性は十分にあり、取締役としての「善良な管理者の果たすべき注意義務」を怠ったと批判

した。6月17日の最高裁判決で、国の責任を認めないとした直後にだされた画期的判決である。

原発に携わる者は、事故を起こしたら13兆円の損害賠償責任を課される、仮に判決が確定したら、勝俣氏らは自己破産するしかないことになる。そうした恐怖を経営者に与えたのである。

政府は、電力不足を理由に、一気に原発を稼働させるといふ。しかし、原発は最も“危ない”電力であるばかりか、最も“金のかかる”電力とならざるを得ない。自然エネルギーへの抜本的転換しかないと思うのだが。

# 令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況

厚生労働省は、このたび（7月1日）「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめ、公表しました。「個別労働紛争解決制度」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、迅速に解決を図るための制度で、「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。

## 【総合労働相談件数は14年連続で100万件超え】

総合労働相談コーナー（都道府県労働局と労働基準監督署等に設置した全国379か所）に寄せられた相談は、124万2,579件で、14年連続で100万件を超え、高止まり状態にあります。

このうち、法制度の問い合わせが83万8,913件、労働基準法等の違反の疑いがあるものが17万70件、民事上の個別労働紛争相談件数（※1）が28万4,139件（※2）。

（※1）民事上の個別労働紛争とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）

（※2）合計数は必ずしも合致しない。1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合は、複数の件数として計上されている

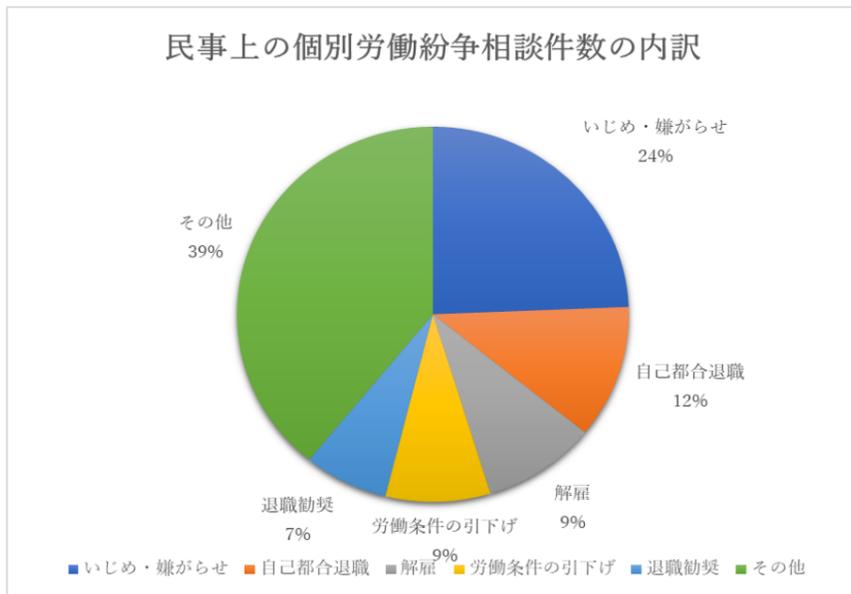
民事上の個別労働紛争相談件数（28万4,139件）のうち、労働局長による「助言・指導」の申し出は8,484件（処理件数8,466件。当該年度以前に申請があったものも含まれる）、紛争調整委員会による「あっせん」の申請件数は3,760件（処理件数3,819件。当該年度以前に申請があったものも含まれる）。

## 【相談内容別の件数では「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多】

次に民事上の個別労働紛争の相談内容別の件数を見比べてみます。グラフで整理すると次のようになります（グラフ参照。なお相談件数は352,914件ですが、これも複数の相談内容を件数としているため、全体数の284,139件より多くなっています）。

グラフにあるように民事上の個別労働紛争の相談内容で一番多いのは「いじめ・嫌がらせ」86,034件（全体の24%、前年度比8.6%増）で、10年連続（平成24年度以降）最多となっています。「助言・指導」の申出でも「いじめ・嫌がらせ」は1,689件で9年連続最多、「あっせん」の申請でも1,172件で8年連続最多となっています。

一方、「解雇」は、平成23年度までは、「相談内容」で最も多かったのですが、全体の件数でも、比率でも減少しています。



※「その他」（39%、138,063件）の内訳

雇い止め	14,346	(4.1%)
出向・配置転換	10,749	(3.0%)
雇用管理等	8,913	(2.5%)
募集・採用	2,537	(0.7%)
採用内定取り消し	1,924	(0.5%)
その他の労働条件	57,847	(16.4%)
その他	41,747	(11.8%)

## 【解決スピードの速さ】

トラブルが起きたときに、裁判によって解決する道と、個別労働紛争解決制度を利用して解決する道とがあります。問題の大きさや、請求する金額の多寡によって、どちらを選ぶかはケースバイケースとなりますが、個別労働紛争解決制度は、少額の請求の場合や、早く解決したいときに利用価値があるようです。

例えば、「助言・指導」による処理期間は「1か月以内」が98.7%、「あっせん」の処理期間は「1か月以内」が41.9%、「1か月を超えて2か月以内」が38.9%というスピードです。

# 年金相談の現場から



特定社会保険労務士 鎌田 勝典

## 在職老齢年金制度で 年金を満額もらうために

### Question

昭和32年6月1日生まれの男で、ちょうどこの6月に65歳になります。個人経営ですが、法人としています。老齢厚生年金額は月額約10万円で、いままで毎月の給与を17万円として、年金を満額もらうことができました。6月以降も老齢厚生年金を満額もらいたいと考えていますが、上限いくらの給与額に設定すれば満額もらうことが可能となりますか。賞与はありません。

### Answer

#### 【在職老齢年金とは】

老齢厚生年金の受給権者が、被保険者である日が属する月において、総報酬月額相当額（※1）と基本月額（※2）の合算額が47万円を超える場合に年金の全部または一部が支給停止されます。逆に言うと、合算額が47万円以下であれば年金は全額支給されるということです。（なお、令和4年4月以降は60歳前半の在職老齢年金は60歳後半の制度と同じく支給停止調整開始額が47万円となりました）

- （※1）総報酬月額相当額：その月の標準報酬月額とその月以前1年間の標準賞与額の総額を12で除した額の合算額
- （※2）基本月額：老齢厚生年金（加給年金額を除く）の1ヵ月当たりの額

この在職老齢年金制度の支給停止の計算は、次のようになります。

$$\text{（総報酬月額相当額+基本月額-47万円）} \times 1/2$$

#### 【満額もらうための総報酬月額の上限額】

「総報酬月額相当額+基本月額」≤47万円であれば、年金は満額もらえるということです。仮に基本月額が10万円だとすれ

ば、総報酬月額相当額は37万円までが上限ということ。賞与がないということから、給与額の設定だけ考えればよいのですが、37万円という標準報酬月額はありませんので、36万円（給与額でいうと35万円～37万円）に設定するしかありません。

6月から給与額を改定したとしても、標準報酬月額は随時改定によって4ヵ月目から変更となりますから、9月からの変更となります。少しタイムラグがあることはご承知おきください。

#### 【年金額が毎年10月から改定となる】

いままで65歳になった時か、被保険者でなくなった時にしか、被保険者期間の年金額への反映はされませんでした。今年から毎年10月に改定され、反映されることになりました。

多少のスライドによる額の変更はありますが、おおよそ「標準報酬額×5.481/1,000×被保険者期間の月数」分が毎年増額になるということです。

### 笑えないDX

相続でも成年後見でも金融機関とのやり取りは中々の鬼門である。5月、新たにHさんの成年後見人となり、先日3つの銀行に成年後見としての届出をしに行ってきた。コロナになってから多くの銀行で予約制が広まり、いずれの銀行も事前に予約して行った。

最初に行ったのが緑色のY銀行。成年後見の手続きは大型の支局でしか予約できなかったこともあり、都心の大型支局に行った。ネットで予約した際に「成年後見の届出」と要件を書いて予約したが、窓口に行って「〇時に予約した飯田です。」と言うと、「今日はどのようなご用件で？」と言われた。あれ？と思ったが「Hさんの成年後見の届出です」と言うと、そこから準備が始まった。

担当した行員は成年後見の手に詳しくないようで、後方にいる先輩らしき人に何度も確認をしながら手続きを進めた。差し出された大量の用紙に腱鞘炎になるぐらいサインをした。終わったのは、予約の時間から60分を過ぎていた。

次に行ったのが緑色のM銀行。この銀行は相続の案件でも使うお気に入り(?)の支店があり、今回もその支店で予約をして訪問した。店内が広々とした間取りをしていて、照明も明るく、居心地よく感じる。予約の時間に行くと「お待ちしていました。」と言われ、個別のブースに遠ざかれた。

ブースで席に座ると、既に手続きの用紙が準備されていた。用紙には、わかりやすいように黄色いマーカーや鉛筆書

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/>



きでガイドラインが書かれていた。行員の対応も良く手続きはスムーズに進み、予約の時間から30分で終わった。

最後に行ったのが赤色のM銀行。予約の時間に行くと個別のブースに通されたが、ブースにはモニターが有り、着席するとモニターに行員が映った。オンラインでの手続きだった。

ブースの中には、モニター、インターホン、タブレット、スキャナー(複合機)などが置いてあった。モニターに映る行員とインターホンの受話器を通じて話す。複合機から出てくる用紙を取り、行員から指示を受けながら記入する。記入したらスキャナーで読み取ってモニターに映る行員が確認をする。そんな作業が繰り返された。一見すると進化しているようだが、全くそうではなかった。

とにかく全てが煩わしい。まず、ブースに機材を置き過ぎて書類を書くスペースが狭すぎる。受話器を持ちながら記入するのでとても書きづらい。行員はこちらの手元が見えないので書類の書き方を聞きたくても伝えづらい。そしてモニターに映る行員が手続きに全く詳しくない(ならば店舗にいる行員でも同じ)。

所要時間は90分。デジタルを投入して生産性が下がるという何とも笑えない結果だった。まあ、コラムを書く身としてはネタとなる体験ができたのでまだ良いが、一番笑えないのは働く現場の人たちかもしれない。

### JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

## Afternoon in Paris パリの午後

作曲家1949年にMJQ(モダン・ジャズ・カルテット)のジョン・ルイスが作曲しました。なんと歌詞が無いらしい。アニタ・オディがスクワットで歌ったことがあるらしいです。1989年フランス人クレモンティーヌが母親の作った歌詞で歌っていますが、フランス語なので意味は分かりません。Webの記事を参考に歌詞らしく創作することにしました。

一緒にセーヌ河を散歩したいわ  
あなたとだったら  
マドレーヌでお茶するわ  
あなたと一緒にね

昔の女の子に戻った気分よ  
あなたのせいね  
あなたとなら午後だけじゃなく  
一生一緒に暮らせるわ

Youtubeで検索していたら日本人の河村恭子さんが同じくフランス語で歌っていました。フランス語の響きがぴったりですね。

歌詞が無くても音楽は、人の心を癒してくれます。悲しい楽曲は悲しさを共感し、明るい音楽は聴く人に勇気を与えてくれます。楽しい音楽は、人々をハッピーにしてくれます。このAfternoon in Parisは明るくて楽しい部類に入ると思います。

知り合いの画家がセーヌ河岸を描いた絵を彼の個展で見たことがあります。空は真っ黒、河は濃紺で塗られていた。抽象画なので、空も河も必要がなかったらしい。対岸の白い犬だけが妙に詳しく描かれていた。「あの犬が気になったんですか？」と尋ねたら、そっけなく「うん」とだけ応えてくれた。街の風景は晴れているのに空は真っ黒。彼の心象風景を表現した面白い絵でした。

ジョン・ルイスは7歳からクラシック音楽とピアノを学び、ニューメキシコ大学では人類学と音楽を学び、さらにマンハッタン音楽大学で音楽の修士号を取得しています。この経歴が後にクラシック音楽とジャズを融合させるサードストリームという流れを作ったのだと思います。MJQというバンドとサードストリームについては、次の機会に書きたいと思います。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

## 出向者に対する出向元の就業規則、出向先の就業規則の適用関係は？

### Question

弊社は一定数の出向労働者を受け入れています。ある出向元では有給休暇の付与日数が法定日数を上回って付与され、弊社より多く付与されています。一般的に、「労働時間、休憩、休日及び有給休暇部分」は出向先の規定に従うとなっているはずですが、この場合どう考えればいいのでしょうか。

### Answer

#### 【二重の労働契約が成立】

出向後の労働関係は、理論的には、出向先にも労働契約が成立し、出向元との労働契約と併せて二重の労働契約が成立します。二重の労働契約の意味は、契約上の権利義務が重複して出向元と労働者間、出向先と労働者間に存在しているのではなく、契約上の権利義務が出向元と労働者間、出向先と労働者間に分かれて存在していると考えます。

したがって、出向元の就業規則は全面的に出向者に適用されず、その出向の形態によって一部凍結される部分が存在するし、また出向先の就業規則も出向元と労働者間から、出向先と労働者間に移転した部分の権利義務に相応する部分が適用されることとなります。本来、出向は、労働者に出向元に在籍したまま出向先において出向先の指揮命令下で労務を提供するというものですから、次のような適用関係にあると考えます。

- ① 労務提供を前提としない部分については、出向元の就業規則の適用がある。
- ② 労務提供を前提とする部分については、出向先の就業規則の適用がある。

そうすると、たしかに「労働時間、休憩、休日及び有給休暇部分」は出向先の就業規則の適用を受けるとするのが一般的考え方です。

#### 【出向先の有給休暇処理の関係は】

出向が、契約上の権利義務が出向元と労働者間、出向先と労働者間に分かれて存在すると考えると、出向者は出向元で有していた有給休暇

の残日数について、出向先で消化することになります。仮に、出向先が労使協定を結び、計画年休制度を採用していたとするならば、有給休暇の消化方法も出向先の計画年休で消化することになるでしょう。また、次年度の有給休暇の取得については、主に主に出向先(場合によっては出向元も)における出勤率により判断します。

ところで、法定休暇を上回る有給休暇日数は、出向元と出向先で必ずしも一致しません。この場合、取得日数は原則として出向元を基準とします。なお、出向先の方が所定有給休暇日数が多い場合は、出向者はその日数を取得すると考えるべきです。

あるいは、出向元の方が多い場合、使用者は出向時にその差の日数を復帰時に一括して取得させるか、買い上げるなどの対策を考えることができます。この場合、法定有給休暇日数を上回る所定有給休暇を買い上げることは労基法違反にはなりません。

#### 【他にも問題となるケース】

ほかにも出向先の割増賃金率が出向元の割増賃金率より低い場合があります。この場合も、出向元の率を基準とすべきでしょう。賃金を出向先が支払っている場合は、各月の出向者の時間外労働について、出向先が出向元の割増賃金率で精算して支払うこととなります。ただし、出向元と出向先との契約で、その率の差額についてどちらが負担するかを事前に協定しておく必要があります。

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75回:改正育児介護休業法(10月1日施行分)

改正育児介護休業法の令和4年10月1日施行分の施行日が近づいてきました。改定を積み残している会社はそろそろ着手する必要があります

育児介護休業規程は厚労省の「規定例」<sup>1)</sup>(以下「モデル規定」)がありますが、やはり改定内容をよく押さえてから、改定作業に臨むことが大切です。そこで、はじめに10月1日施行のラインナップを確認しましょう。

- ① 産後パパ育休の創設
- ② 育休の2回分割取得が可能に
- ③ 1歳以降の育休開始日の柔軟化
- ④ 特別な事情がある場合に限り、1歳以降の育休の再取得可能
- ⑤ パパ休暇の廃止
- ⑥ 産後パパ育休の申出・取得等を理由とする不利益取り扱いの禁止

このうち、⑤については、関係条文を削除し<sup>2)</sup>、⑥については、ハラスメント規程等の条文の書きぶりを見て、必要があれば修正してください。

1 産後パパ育休の創設

今回の法改正の目玉ともいえるのが、「産後パパ育休(=出生時育児休業)」です。産後パパ育休は、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる休業で、主に男性の育休取得促進のため、④申出期限は原則休業2週間前まで、⑥2回まで分割取得可、⑥労使協定を締結し労使の個別合意により、事前調整の上で休業中に就業することが可能など、柔軟な育休の枠組みとして創設されたものです。

産後パパ育休は、1歳までの通常の育休とは別物です。男性が出生後8週間以内に取得する育休が自動的に産後パパ育休になるわけではありませんし、就業規則で「産後〇週間以内の期間についての休業の申出は出生時育児休業の申出とする」といった自動的・一律の取扱いはできません(Q&A)。したがって、通常の育休と産後パパ育休は、モデル規定<sup>3)</sup>を参考に、それぞれ別個に規定する必要があります。また、育休の申出があったときに、両者が明確に区別できるように様式を見直すようにしてください。

ところで、産後パパ育休に関連する労使協定事項

には、④勤続1年未満等の従業員の除外、⑤産後パパ育休中の就業、⑥一定の要件<sup>4)</sup>の下、産後パパ育休の申出期限を最大1か月前まで前倒しすること、の3つがありますので、修正が必要となります。④・⑤は厚労省の協定例を参考にすればよいでしょう。問題になるのが⑥で、「一定の要件」をクリアして申出期限を前倒しにするべきかという相談が多いですが、妊娠・出産の申出時の制度説明と意向確認をしっかりと行うことでカバーすることにして、⑥は協定しないことも考えられます。

2 その他の改定内容

改正法により、育休が2回まで分割取得が可能となります(上記②)。これに合わせて、育休申出の撤回のルールも改正されていますので、モデル規定の4条3項を確認してください。

このほかには、1歳(1歳6か月)以降の育休について、現行法では育休開始日を1歳(1歳6か月)時点に限られていたところ、期間の途中で配偶者と交代して育休を開始できるようにするため、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育休を取得している場合には、その配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を育休開始予定日とできるようになります<sup>5)</sup>。

また、1歳以降の育休が、他の子にかかる産前産後休業や新たな育休の開始により終了した場合で、その産休等の対象だった子が死亡等したときは、再度育休を取得できるようにする改正もあります<sup>6)</sup>。

- 1) ここでは「詳細版」を指す。
- 2) モデル規定では3条2項に規定されていた。なお、福井労働局HPには、モデル規定の変更履歴がわかる資料が掲載されている。本稿ではすべての修正箇所を指摘できていないので、一度参照されたい。
- 3) モデル規定では6条から9条の2まで。
- 4) 紙幅の都合でここではすべて紹介できないが、特に育休取得に関する定量的な目標を設定し、取得促進に関する方針を周知することに、躊躇する企業が少なくない。ただ、次世代法の一般事業主行動計画を流用して作成できるなど比較的簡単に対応できる場合もある。
- 5) モデル規定では2条3項・5項(または4項・6項)。
- 6) モデル規定では3条3項、4項。

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111回: リモートかかりつけ経営コンサル

中小企業の経営は、不安定なものです。コロナ禍や大地震などの天災が発生すれば、売上が落ち込み、資金繰りが苦しくなります。ウクライナ侵攻やロックダウンの発生によって、サプライチェーンが乱れ、その影響から流通が停滞し、やはり生産低下や、原材料の高騰が発生し、大きな利益減が発生したりします。もちろん、大企業も同様に影響は受けますが、財務力はじめ体力の差をつけられている中小企業にとっては、死活問題になっているケースもたくさんあります。

中小企業には税理士さんがついています。良心的で、共に問題解決に取り組んでくれる税理士さんであれば、「売上をもっと上げないと、資金が回らない」などと結果をみてアドバイスをしてもらえます。ただ、残念ながら、事業そのものについてはプロではないので、事業オペレーションに立ち入ったアドバイスはもらえません。

その意味で一番大事なことは、「計画未達成の結果を生んでいる原因」を明らかにし、改善を図り、その対策を立案して実行することです。

経営コンサルタントに対する認識の多くは、「会社が本当に厳しい状況だから外部の力を借りる」という、経営改善や事業再生の担い手のイメージが強いといえます。確かにその状態では、経営者は当事者能力を欠いて、高いフィーを払っても、外部資源であるコンサルタントを投入しなければならないという認識があります。

ただ、手術を要するような大病にかかった時だけでなく、普段から定期的に健康状態をチェックしてコンサルティングしてくれ、しかも、それがリーズナブルな価格設定であれば、ありがたいと思う経営者もいらっしゃると思います。そんな「かかりつけ医」のようなコンサルティングができればニーズにこたえられるのではないかと、考えたのです。

しかも折しも、コロナ禍から、遠隔でもリモートでの対応が当たり前になっています。

そこで、「リモートかかりつけ経営コンサル」というサービスをはじめよう！と考えたのです。毎月定額で、年間更新契約とし、初期事業評価により、経営課題抽出からスタートし、毎月の事業目標管理の予実を管理し、対策をコンサルティングする。というものです。次に示すのが、コンサルティングフローです。

リモートかかりつけ経営コンサル		
フロー	経営者	Vコンサル
相談	事業相談	ヒアリング・ご提案
ご検討・契約	契約(1年ごと更新)	
事業調査	資料提示・ヒアリング受	初期事業評価
課題抽出	事業課題抽出(リモート1時間)	
随時相談	随時相談(30分以内)	予約受(前日迄)随時コンサルティング
コンサルティング	月次コンサルティング(リモート2時間)	
月次レポート	月次レポート提出(メール又は郵送)	
現場指導(お <sup>7)</sup> シヨ)	現場指導(ご予約により対応)	
四半期評価・検証	3か月毎拡大コンサル(リモート+1時間)	
Vコンinfomation	経営情報orWEBセミナー発信開催(毎月)	
事業調査・事業計画書作成(お <sup>7)</sup> シヨ)	事業調査・事業計画書作成(お <sup>7)</sup> シヨ)	
専門家・営業先等コーディネート(お <sup>7)</sup> シヨ)	専門家・営業先等コーディネート(お <sup>7)</sup> シヨ)	
年次評価・対策	年次拡大コンサル(リモート+1時間)	

中小企業が、資金繰り悪化などの大病にかかってから依頼するだけでなく、普段から経営を相談できる「かかりつけ経営コンサル」がいたらいい、そんなニーズに応えていきたいものです。