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162号 2022年8月
発行責任者 鎌田 勝典

となりの弁護士

## 福島～責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン案

弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

1 経済産業省は、今月8日、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン案」（以下「案」）を公表し、8月29日までのパブリックコメントを募集した（https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/supply_chain/20220808.html）。

2 案は、グローバル化による経済発展の一方で、世界には、①格差や貧困の拡大、②気候変動等の環境問題の深刻化、等の多くの難題に直面し、人権侵害がこれらと密接にかかわっていることを指摘し、我が国はこれらの課題の解決を図り、持続可能な経済・社会を実現していく必要がある、との認識のもとに日本企業に向けて発表されたものである。

案では、「人権は、全ての人々が生命と自由を確保し、幸福を追求する権利であって、人間が人間らしく生きる権利であるとともに、生まれながらに持つ権利である。そして、その保護及び実現は、国家の責務である。」と趣旨を高らかに宣言している。

その上で、民間企業に向けて、人権や環境を尊重した企業活動を行うことを求め、その行動基準を示している。

私は、その理念については、もちろん個々の問題で不十分点はありつつも全面的に賛成するものである。

3 案は、その表題にあるように、とりわけサプライチェーンについてその透明性を要求する。サプライチェーンとは、製造業において、製品の原材料・部品の調達から販売に至るまでの一連の流れを指す用語である。かつて、発展途上国の児童労働により生産されたサッカーボール、チョコレートなどについて、子どもや貧困層の犠牲の上に安価で生産された商品を先進国の国民が享受してよいのか、そのような生産工程を経た製品で利潤をあげる企業に存在意義があるのか、ということが大きな議論となったし、最近では、ユニクロの中国の縫製工場に関するサプライチェーンが問題となったことは記憶に新しい。

4 日本政府や経済産業省が今回のような問題提起をするのは結構なことである。

同時に、その問題提起は、政府を構成する与党自民党にも跳ね返ってくる問題だ。国会議員は、国民の公正な選挙で選ばれなければならない。議院内閣制をとる我が国では、選挙を通じて選出された国会議員の多数を占める政党が、与党として政府を構成する。

そうであれば、国会議員が選挙により選出された過程、すなわち国会議員のサプライチェーンは公正でなければならない。しかし、①格差や貧困の拡大、②気候変動等の環境問題の深刻化、③感染症の拡大、④紛争の勃発等、社会問題を引き起こしてきた組織・団体に依拠して当選をした議員に、サプライチェーンを語る資格があるのであろうか？統一教会問題は、そのことを社会に問うている。

## 後悔してると言ってはいけない？

編集後記

『母親になって後悔してる』（オルナ・ドーナト）という本を買い、読む時間がとれずに置いていたら、夫に心配されました。たしかにリビングのソファに置いてある本が『母親になって後悔してる』と『自殺』（末井昭）の二冊だと、産後うつで死のうとしている人みたいですね。べつにそういうわけではないです。

『母親になって後悔してる』は、イスラエルの女性たちのインタビューが掲載された本です。「子どものことは愛しているけれど、母にはならなければよかった」「母になったことで失ったものは、子育ての喜びでは埋められないほど大きい」・・・まぁ当然に発生する考えだと思いますが、「女は母になるのが最大の幸せ」「産めば母性本能で満たされる」みたいな神話に押し込められて、ほとんどタブーになっていますね。後悔するのは悪いことではないし、それが子どもを嫌いだという証明になるわけではないし、個人の責任でもない。そのことを明るみに出す本だと思います。

ちなみに、『自殺』は、母親がダイナマイト心中をした編集者のエッセイです。場が暗くなるので、そのエピソードをなかなか他人には話せませんでしたが、あるとき、「すごいなー」と笑って聞いてくれた人がいて、そのあたりから吹っ切れて自殺をテーマにした本を書くようになったそうです。

私は今のところ母親になって後悔していないし、自殺しようと思っていませんが、そういうことを過度に異常扱いして、言わせないようにする雰囲気は息苦しいと思います。だからむしろオープンに読もうとリビングに置いていたのですが、子どもが表紙を破って遊ぶのでそろそろ片づけようと思います。

釜澤 菜穂

## 時 言 「物価高倒産」が急増

1．帝国データバンクが８月８日に公表した調査結果によれば、「物価高倒産」は１―７月累計116件と、2018年１月の調査開始以来で最多だった21年（138件）を大幅に上回るペースだ。業種別では、燃料費の高止まりの影響が大きい運輸業、「ウッドショック」と呼ばれる木材や資材高を受けた建設業が目立つ。燃料、原材料、物流コストが高騰する中、価格転嫁が難しい中小・零細企業中心にさらに増加する恐れがあるという。

2．物価高の要因は、①新型コロナウイルス感染拡大の影響（経済停滞や人手不足による影響、大規模な財政措置による急激な需要喚起等）、②食料に関しては天候要因の影響、③ロシアによるウクライナ侵略、④為替相場の変動が物価高騰を更に深刻化させている、などが指摘されている。中小企業の７割はコスト上昇分の価格転嫁について「まったく転嫁できていない」（中小企業白書）。物価高騰がそのまま利益減少となる。

3．介護事業倒産も大幅に増加している。コロナ禍前の水準に利用者が戻らず売上不振があるばかりか、コロナ支援策の縮小の下で人材確保に難航し、食材や衛生用品の値上げ、光熱費の上昇によるコスト増が響いている（東京商工リサーチ）。

4．構造的な要因に対しては抜本的対策が求められる。日本の一次エネルギー自給率はわずか11％とＧ７の中でも突出して低い。エネルギーの高騰や安定供給の不安につけ込んで、石炭火力と原発に依存しようという流れは愚策といわざるをえない。

TOPICS

# 「男女の賃金の差異」の公表の義務化

女性活躍推進法に基づき、常時雇用労働者の数が300人を超える事業主について、「男女の賃金の差異」の公表が義務化されました。７月８日に省令・告示が公布・告示され、同日に施行・適用されました。

## １．301人以上の事業主は、５つの事項の把握が必須に

常時雇用労働者（※）の数が301人以上の一般事業主は、行動計画の策定の際に、直近の事業年度における次の５つの事項を必ず把握することになります。

①採用した労働者に占める女性労働者の割合
②その雇用する労働者の男女の平均継続勤務年数の差異
③その雇用する労働者１人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況
④管理職に占める女性労働者の割合
⑤男女の賃金の差異

（※）常時雇用労働者：雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指し、①「期間の定めなく雇用されている者」、②「一定期間を定めて雇用されている者または日々雇用されている者であって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる者（過去１年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇い入れ時から１年以上引き続き雇用されると見込まれる者）」

＜男女の賃金の差異は３つの区分で把握する＞

また、男女の賃金の差異を把握する際は、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分）にかかわらず、「全ての労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の３区分で把握することになります。

## ２．公表が義務付けられた３項目以上

次に公表が義務付けられる項目ですが、次の３項目以上です。

①男女の賃金の差異
②「その雇用し、または雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」の次の項目から１つ以上を選択
・採用した労働者に占める女性労働者の割合
・男女別の採用における競争倍率
・その雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合
・係長級にある者に占める女性労働者の割合　等
③「その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の次の項目から１つ以上を選択
・男女別の継続雇用割合
・男女別の育児休業取得率
・雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者１人当たりの時間外労働及び休日労働の１月当たりの合計時間数
・有給休暇取得率　等

＜男女の賃金の差異の算出方法＞

①賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、男女別に、
・原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
・当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数（人員数）で除することにより、平均年間賃金を算出する。
②その上で、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及び全ての労働者それぞれについて、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じて得た数値（%）を男女の賃金の差異とする。当該数値は、小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位までのものとする。

## ３．公表方法

男女の賃金の差異の公表に当たっては、「他の情報公表項目と同様に、おおむね１年に１回以上、公表した日を明らかにして、厚生労働省がインターネット上に開設する『女性活躍・両立支援総合サイトの女性の活躍推進企業データベース』や『自社のＨＰ』の利用その他の方法で、求職者等が容易に閲覧できるように公表すること」（省令、通達）としています。

事業主が任意に追加的な情報を公表することは可能です。

なお、公表は施行日後最初に終了する事業年度の翌事業年度で行う情報公表から適用となります（新たな事業年度が開始してからおおむね３か月以内に公表）。

101人以上300人以下の事業主及び100人以下の事業主は、一定の項目を選択して公表するよう努めることとされています（通達）。



# 職場のＱ＆Ａ

## 職場でコロナに感染したり、コロナを理由に退職したときの特例措置

特定社会保険労務士　鎌田　勝典

### Question

職場でコロナに感染して休職している従業員とか、退職理由が「職場にコロナ感染者がいて怖い」という場合など、コロナ関連休職、退職などが相次いでいます。こうした場合の特例措置があると聞いたのですが、教えて下さい。

### Answer

#### 【コロナ休職が労働災害と認定される場合】

一般的にコロナに感染して会社を休む場合、会社は休業手当を支払う義務はなく、したがって雇用調整助成金の対象ともなりません。労働者にとっては治療費がかさみ、生活費にも困ってしまいます。ところが、仕事が原因でコロナに感染した場合、労災認定されます。病院の職員や介護関係の職員が感染した場合は労災認定されるケースが多いのです。病院の職員以外でも、接客業や外回りの営業担当者などは、仕事が原因で感染することが多いと言えます。

家族感染ではないこと、集団での飲食の機会もなかったこと、仕事が原因である以外には考えられないことをきちんと証明できれば、労災認定となる可能性が高いでしょう。労災認定されれば、平均賃金の８割が補償され、治療費等も労災から支給されます。

#### 【コロナに関連して離職した場合】

雇用保険の失業理由が、いわゆる「自己都合」である場合、給付日数が少なくなることに加え、３ヵ月間の給付制限期間があるため、失業等給付（基本手当）を受給できるのが遅れてしまいます。しかしコロナの影響で様々な理由により離職を余儀なくされてしまうケースがあります。その場合の次のような特例措置があります。

（１）特定受給資格者（いわゆる「会社都合」扱いとなり給付制限がなく給付日数も多い）となる場合
①本人の職場で感染者が発生したこと
②本人もしくは同居の家族が基礎疾患を有すること、妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合離職した場合

（２）特定理由離職者（自己都合離職者だけど給付制限がない）となる場合
①事業所が休業（部分休業を含む）し、概ね１ヵ月以上の期間、労働時間が週20時間を下回った（または下回ることが明らかになった）ことにより離職した
②同居の家族が新型コロナに感染し、看護または介護が必要となったために自己都合離職した
③コロナの影響で子の養育が必要となったため自己都合離職した
④シフト制労働者がコロナの影響でシフトが減少（本人が希望して減少した場合を除く）し、概ね１ヵ月以上の期間、労働時間が週20時間を下回った（または下回ることが明らかになった）ことにより令和３年３月31日以降に離職した

（３）受給期間の延長

失業給付の受給期間は、離職日の翌日から起算して原則１年ですが、病気、出産、育児等の理由により30日以上就業できない場合は受給期間の延長が認められます。

コロナに関連して、次の理由の場合も受給期間の延長をすることができます。①新型コロナ感染症拡大防止の観点からハローワークへの来所を控える場合、②コロナに感染している疑いのある症状がある場合、③コロナ感染症の影響で子の養育が必要となった場合

（４）給付日数の延長

他にも給付日数が最大60日延長される措置もあります。

#### 【離職票の書き方】

このようなケースが発生し、離職票を作成する場合は、離職票の離職理由欄の「６その他」にチェックし、理由欄に「コロナの影響により労働時間が週20時間を下回った為」などと記入して下さい。また、具体的事情記載欄にもコロナ関係で離職したことがわかるように記載してください。

## 司法書士の業務つれづれ帳　第75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/

# 見直しの時期

法務省は成年後見制度の大幅な見直しの検討をしている。成年後見制度は平成12年に始まり、22年が経過した。

成年後見制度は、認知症や精神疾患などで判断能力が十分でない人を家庭裁判所が選任した後見人(法定後見)又は自分で事前に選んだ後見人(任意後見)が支援している。後見人は、親族、弁護士、司法書士、社会福祉士などから選ばれるが、近年では全体のの約80%を親族以外の専門家が後見人に選ばれている。後見人は、本人の預貯金の管理、不動産の管理・処分、福祉サービスの契約手続きなどを本人に代わって行う。現在の利用者は約24万人で、認知症の人だけでも約600万人いるとみられることを考えると、利用者はまだ少ない。

利用を始めると、原則、途中で止めることや後見人を替えることができない。また、専門職が後見人になると、月額にして２万円から５万円ぐらいの報酬が発生する。成年後見の相談を受けてこのことを説明するとほとんどの人が驚き、利用を控えようとする。令和３年の統計では、成年後見利用の動機・目的の第１位は預貯金の解約・管理(32.9%)だった。不動産の処分(11.6%)と相続手続(8.3%)を合わせると、50%以上が一時的な出来事を目的としているため、目的を果たしても後見人がやめることなく報酬を払い続ける必要があることに抵抗があることもわからないではない。

今回の見直しでは、必要な時だけに使えるようにする他、後見人を柔軟に交代できるようにする方向とのことだ。また、最高裁は2019年に、報酬を財産額ではなく業務内容に応じて算出する方針を示しており、報酬基準も変わることが予想される。

報酬基準はわかりやすくして透明化して欲しい。現在、報酬基準は公開されていないので、なぜこの報酬になっているのか毎回疑問に思うし、公開しない理由もわからない。不透明なものは不満の原因となる。金額に関しては、親族から不満がでるのもわからないではないが、数百万円でも赤の他人の預金を管理し続けると責任も継続するわけであって、実際にやってみれば月３万円でも高くはないかなというのが正直なところだ。報酬を受け取るのも年１回なので、経営的にキャッシュフローは悪い。ただ、この先高齢者も認知症も独居者も増えることを考えると、ここで利用しやすい制度に変えておく必要はある。

政府は2026年度までに民法改正案など関連法案をまとめ、国会提出を目指すそうだ。2025年には団塊の世代のすべてが75歳以上となり全人口の約18%が後期高齢者という超高齢社会となることを考えると、早い対応が求められる。

## JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト　小柳　忠章

# Get a Kick Out of You 君にこそ心ときめく

私にとっては、ずっと気になっていた歌詞でした。kick outだけだと、「蹴り出す、追い出す、放り出す、退学させる、解雇する、勘当する、馬が脚を蹴上げる」等の意味になりますが、get a kick outですと、「快感や刺激を得る、スリルや楽しみを得る」という意味になります。1934年のブロードウェイミュージカルAnything Goesで歌われた、コール・ポーターの曲です。kickはコカインなどの薬物による刺激、快感をも意味するようです。もともとはエセル・マーマンが歌いましたが、フランク・シナトラやエラ・フィッツジェラルドなどのアーティストがカバーした事でジャズスタンダードの一つとなりました。ミュージカルも何度も上演され、映画化されましたので、そのたびに筋書きに修正が加えられ、この曲の歌詞も時代背景や放送コードの規制により、複数のバージョンが存在するようです。

1961年から62年にかけて録音された江利チエミとカール・ジョーンズのデュエット・アルバムにもこの曲が収録されています。「クレイジー・リズム」というタイトルのアルバムでバックは原信夫とシャープス＆フラッツです。かなりアップテンポで演奏していますが、歌詞は完成形ですね。

ここでは、2021年の８月にリリースされたレディ・ガガとトニー・ベネットのデュエットで歌われた歌詞を訳します。YouTubeにも映像がアップされていますから、見てください。ベネットは2016年にアルツハイマー型認知症と診断され、公表しています。そのせいか、テンポはゆっくりです。

［前奏］
（ガガ）あまりにも悲しすぎる私の物語
　　でも実際何もかもが寒気がするわ
（トニー）私が知っている唯一の例外はこんなケース
　　盛り上がらない宴で
　　退屈しているとき
　　突然振り返って見つける
　　君の素敵な顔（ガガ：私のこと？）

［コーラス］
（ガガ）シャンパンじゃ楽しめないわ
　　珍しいお酒でも少しもワクワクしない
　　だから、本当なら、その訳を教えて　ねぇ
　　私があなたにスリルを感じている訳を（トニー：僕かい？）
（トニー）コカインを使うやつもいるけど
　　はっきり言って、そんなものひと嗅ぎしたって
　　やたら退屈させるだけだ
　　ずっと私は君に刺激を感じているから

　　私は君に刺激を感じているよ。いつだって
　　私の前に君が立っている時はね
（ガガ）私もあなたにスリルを感じているけど、はっきりしている
　　あなたは私に惹かれていないと思うわ

（トニー）飛行機になんのスリルも感じない
　　ギャルとうんと高い空を飛んだとしても
　　何もすることを思いつかないんだ
（二人）だって私はあなたにスリルを感じているから

私のパートナーは、感情的になると「ぶっ飛ばす」とか「蹴り飛ばしてやる」とかの言葉をよく使います。その後の行動が言葉通りであれば、私の体は「満身創痍」となっているはずですが、傷はついていません。ひょっとして、日本語にも「kick out」と「get a kick out of you」みたいな使い分けがあるのかな。そんなわけないよね。



## 労使トラブル110番

労働相談メール　roudou@officesup.com

# 交通事故の際の示談解決の危うさ

### Question

従業員が自転車での通勤途上で、自動車事故に遭い、足を骨折しまして。相手側が治療費と休業補償を行うとのことで、示談が成立しそうですが、労災補償（通勤災害）の対象になる場合、こうした解決の仕方は避けた方がいいのでしょうか。

### Answer

**【通勤災害の申請をすべきです】**

労働者が通勤（通常の経路で通勤していた場合に限ります）途上で事故に遭ってけがをした場合、通勤災害の対象となります。仮に自己責任が大きかったとしても通勤災害の対象となります。とく駅の階段で足を踏み外したとか、横断歩道のないところで横断しようとしたから自己責任によるものだから通勤災害にならないと勘違いされている方がいますが、事故というのは何らかの過失を伴う場合があるものですから、気にする必要はありません。

「示談で解決した」と思っていても、最初の口約束と相反して、相手側の保険会社が途中から治療費等を出し渋るというケースも多々ありますし、特に交通事故の場合後遺障害（むち打ち症など）が発生したときに、保険会社は一切補償しない場合があります。そう考えると、長期的にみて通勤災害の認定を受けておくことが大事です。

通勤災害の認定がなされると、治療費は全額支給され（松葉づえ等の使用の経費も含め）、休業給付（８割分の給与）も支給されます。また、万が一、障害になった時の障害給付もあります。後遺障害となった時の治療費も支給されます。

**【第三者行為災害の届出を】**

通勤災害の申請をする際、交通事故などの場合は「第三者行為災害届」もあわせて行うことが大事です。相手側が示談に応じて保険等から給付した際には、労災側からの給付と示談による給付との調整が行われます。「調整」とは、仮に労災側からの支給が先行した場合、第三者側にその分の請求が行くことになり、相手側からの示談による給付が先行した場合、その分労災側からの給付がその範囲内でストップするということです。つまり、労災側の給付と相手側からの給付の二重取りはなされない仕組みです。

**【事故証明があるとスムーズにすすむ】**

交通事故などの場合、警察が介入して「事故証明」をすぐ取り寄せられると、客観的証明として活用できるためスムーズに申請できます。「事故証明」がないと、事故状況の調査から始めることになりますので面倒です。

厚生労働省は、『第三者行為災害のしおり』というパンフレットを出しています。監督署に常備されているはずですからそれをご活用ください。

**【健康保険による治療との関係】**

通勤災害の認定がされると、健康保険による給付対象ではなくなります。健康保険は、「労災保険からの給付以外の給付」を行うということになっているため、仮に最初に行った病院などでの治療で健康保険を使ったときは、後で労災保険との給付の調整が行われることになるため、面倒な手続きをしなければならなくなる可能性があります。

最初に病院に行ったときに、事故の状況などをきちんと説明し、病院側の判断で治療費の扱いを病院側に委ねることが大事です。その説明をしないと面倒な手続きが生まれる可能性があるということです。

## 失敗しない就業規則の作成・改定のポイント㊻

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76回：有期労働契約に関する規定

## 1　契約期間、更新の有無、更新の基準

契約社員や嘱託社員、パートタイマーなどの非正規雇用の従業員の就業規則では、労働契約期間について、次のように大枠を定める場合があります。

> 第〇条　契約社員の労働契約期間は、原則として１年以内の範囲で、個別の労働契約で定めるものとする。
> ２　前項の期間満了後について、会社は、労働契約の更新を申し込むことがある。
> ３　期間満了後に労働契約の更新を申し込むかどうかの判断要素は、次に定めるものとする。
> ①　健康状態
> ②　契約期間満了時の業務量
> ・　・・・・・・・・・・・・
> 〇　前各号に定めるもののほか、個別の労働契約で定めるもの

労働契約期間も更新の有無および更新することがある場合の基準は、雇い入れ時に書面で明示しなければならない事項ですので、就業規則の定めとしては、上記の規定例のように個別契約で調整できる余地のあるものがよいと考えています。

## 2　更新上限条項

近年、前述のような条項に加えて、有期労働契約を更新する回数や通算雇用期間について上限を定め、それを個別の労働契約書や就業規則に規定している事例が見られます。たとえば、次のようなものです。

このように更新を一定の条件で行わないとする条項は、上限期間を定めるほかにも更新する回数を３回などと定める場合があります。

> ４　第２項の定めにかかわらず、期間満了時に、雇入れの日から通算した労働契約期間が３年を超える場合には、更新しない。

なぜこのような条項を入れるのかというと、それは、多くが「雇止め法理」の適用を回避するためと思われます。労契法19条では、①有期労働契約が反復更新されたことにより、雇止めが解雇と社会通念上同視できると認められる場合、または②労働者が有期労働契約が更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合には、雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは」認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されたことになります。これは、会社側からすると、雇用調整がしづらくなってしまうことになるため、前記①・②に該当しないように、更新上限を定めているというわけです。また、2013年に有期労働契約が５年を超えて反復更新された場合に、労働者に無期雇用に転換する権利が発生する「無期転換ルール」が創設されたことへの対応として、無期転換権の発生を防止するために取り入れられたケースもあるようです[1)]。

ところで、このような更新上限条項は法的に有効といえるのでしょうか。ある裁判例では、不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為は、労働者の自由な意思に基づくものか一般的に疑問があるとして、「労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り…更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべき」としたうえで、自由意志に基づく合意であったとは認めませんでした[2)]。

また、別の裁判例[3)]では、いったん生じた労働契約更新への合理的期待について、「就業規則の改正によって更新上限条項が設けられたことをもって、その合理的期待が消滅したと解することは」できないとしたものもあります。このように、更新上限条項を一方的に導入すると無効となるリスクがあるので、労働者が納得したうえで同意されたと認められるよう、人事労務管理上の理由とともにその内容を適切に説明するなど、従業員の理解を得られるように努めることが重要といえます。

---

1）厚労省「有期労働契約に関する実態調査」によれば、有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が14.2%だった。
2）R2.10.1東京地判「日本通事件」。ただし、本判決は、当初の契約時から満了時までの事情を総合して、雇止め法理の適用を否定し、結論として雇止めを認めた。
3）R2.2.19山口地判「地方独立行政法人山口県立病院機構事件」



## 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112回：組織化の意義

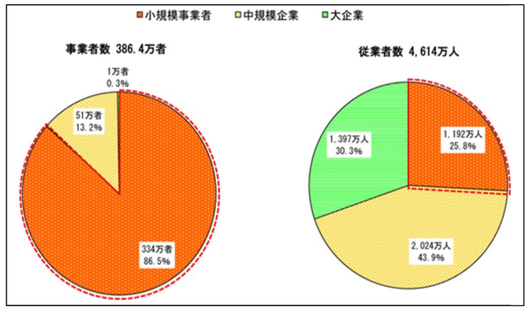
## （１）小規模企業のシェア

日本の事業所には、５人以下の小規模企業、更に言えば、社長自身が営業から事業まで１プレイヤーで行い、せいぜい事務管理を誰かに手伝ってもらう事業スタイルの事業所は、下記のように相当の割合で存在します。

小規模事業者が我が国企業の全体に占める割合（事業者数、従業者数、売上高）は、企業数については、我が国の企業386.4万者のうち334.3万者、全体の約87%を占めている。従業者数は、総従業者数ベースで4,614万人のうち、1,192万人の約26%を占めている。

図―1　企業規模別の事業者数及び従業者数

（経済産業省　経済センサス－活動調査より）



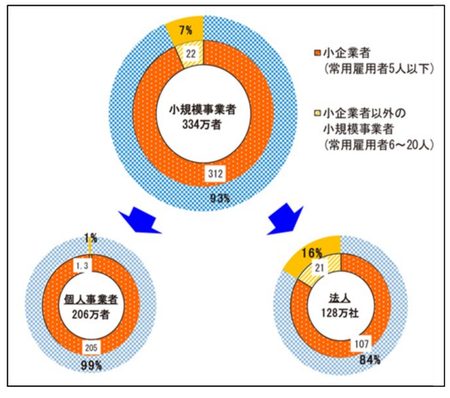

更に2014年に「小規模企業振興基本法（小規模基本法）」において、「小企業者」が定義され、常用雇用者５人以下の企業を小企業者とすることとなった。

## （２）「小企業者」の存在

小規模事業者334万者のうち、312万者が小企業者であり、小企業者は小規模事業者の93%を占める。また、個人事業者206万者のうち、205万者が小企業者であり、99%を占める。また、法人128万社のうち、107万社が小企業者であり、84%を占めている。

図―2 小規模事業者中の「小企業者」占有率

（経済産業省　経済センサス－活動調査より）




小企業がこれだけのシェアを占め、その存在感を示しています。これら小企業がこれだけ存在できているということでもあります。もちろんその規模感を維持して将来とも事業を行っていくという選択肢もあります。

## （３）組織化の意義

その一方で、小企業を営んでいる方の立場として、外部的には

①今はお客様がついているからよいが、
　安定しているとはいいがたい。（売上不安定）
②信用力がなく、規模感のある会社と競合すると分が悪い。
　（営業力の不足）
③融資を受ける際に売上規模で枠があり、
　多額の融資はムリ（資金調達力不足）

といった不利点が生じています。

また、内部的にも

①１人又は数人で口伝えの情報共有のため、
　事業オペレーションが非効率（生産性の低さ）
②人・モノ・金・情報といった経営資源の更新が難しい
　（乏しい成長の機会）
③広告費をかけられず、ブランドがないため、
　事業の良さを伝わらない（営業的な不利さ）

これらは皆わかっていることではありますが、望んでいることではありません。しかし、事業拡大については、まず資金繰りのリスクがあり、失敗すれば倒産・自己破産の憂き目にあう懸念もあり、なかなか踏み込めないというケースが多いと思われます。

では、それで満足か？また、折角事業を行っているので、多くの人に自社の強みを知ってもらい、満足してもらい、社会の中での存在意義を持ち、かつ後継を育てて継承したいというお考えの方も多数いらっしゃるかと存じます。

それには、まず、「将来像を描く」ことです。５年後、10年後どうありたいのか、このまま力尽きるまで営業を続けて終わればよいのか、あるいはその事業資源を引継ぎ、次世代を担う人達にバトンタッチしていく希望があるのかの検証です。

もしそのような希望をお持ちなら、まず、その将来構想をビジネスプランとして具体化させることです。５年後、10年後に社員何名とし、売上規模はどのくらいにするか、そのために営業プロモーションをどのようにかけて、ブランド化していくかをまず考えます。

そのためにそのステップとしていつ頃人を増やし、事業管理のＤＸ化を図り、効率のいいオペレーションを確立していくか、その際、補助金を活用するか、融資申請をどのように行っていくかといったことを具体的に計画し、アクションプラン作成まで落としていくことが必要です。

決して“今の事業規模が不満な訳ではない”、でもせっかく事業を始めたのだから、「夢をふくらませて、描く将来像を実現させたい」と考える経営者の方は、今一歩踏み出してみてはいかがでしょうか？一度しかない人生です。