



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163号 2022年9月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

医師の労働時間規制について

労使トラブル110番

タイムカード打刻時間の訂正と端数処理の原則

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

日本経済の長期低迷と円安

1 比較すること

人が幸福になるためには、「他人と比較しないこと」だと心理学の世界では常に言われる。人の人生と他人の人生を比較して、自分が劣っているところばかりに目を向けるのは、確かに無意味なことであり、その指摘はその通りである。

他方で、自分を客観視するための有効な方法は、人と比較すること、国で言えば他国と比較すること、歴史を踏まえて今を振り返ること、は自分の思い込みや固定観念を変化させる上では有効な方法である。これも道理である。

2 円安と日本経済

私の事務所には、しばしば海外の学生や司法修習生がインターンとして研修に訪れる。ここ数年彼ら（彼女たち）が来日して一番印象に残るのは、「昼飯が1000円以内で食べられる」という「物価」の安さだ。お弁当が500円、外食で食べるラーメンが800円で食べられるというのは大変ショッキングのようである。

円高だったころは、1ドル80円であった。現在は1ドルが140円を超えていて、海外の人から見れば、日本の商品価格が半額近くまで安くなっているという計算になる。

他方で、ニューヨークでラーメンを注文すると1杯2000円、2500円もする。10ドル、800円だったラーメンが、円安の影響により

3 30年間経済成長が止まった日本

10ドル、1400円を払わなければならなくなっている。それでも計算が合わない。それは、経済成長と物価上昇の影響があるからだ。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

それは、経済成長の格差である。2020年のOECD（経済協力開発機構：38か国）の統計で見ると日本の平均賃金は、1990年から2020年までの30年間ほとんど増えていない。欧米各国は確実に経済成長を遂げ、その影響で労働者の賃金も増加している。もちろん物価水準も上昇しているので、ラーメンの値段も円安効果だけでは説明できない金額になるのである。最も平均賃金が高い国はアメリカで月額6万9392ドル（1ドル140円換算で9,714,880円）、日本は3万8515ドル（同5,392,100円）で加盟国中22位である。もちろん、物価も高いわけだから単純比較はできない。日本は、安全安心で物価が安くて住みやすい国であるといういいところもあるし、経済成長至上主義に陥ってはならない。しかし、グローバル化した世界の中で共存共栄していかざるを得ないのも事実である。

少なくともいえることは、世界から見れば日本人は特別にえらくも豊かでもないということは自覚した方がよいのである。

編集後記

ほめて嫌がられる？

『先生、どうか皆の前でほめないで下さい』（金間大介著）という本を読みました。大学教授の著者が、研究結果と自身の経験を紹介し、いまどきの若者の心理について解説していく本です。タイトルは、著者が実際に学生に言われた文句が元になっています。自信がないのにほめられると、喜びよりもプレッシャーの方が大きいし、それを聞いている他人に自分がどう見えるのか考えると怖い、そんなふうにはめられるならもうやらない、という心理があるとのこと。よくかと思つてほめて、相手の反応が薄ければ「恥ずかしいのかな？」などと思う人がいるでしょうが、もしかすると解釈が間違っているかもしれません。ちなみに他に誰もいないところではめめた方がまだ好意的に受け止めてもらえるとのこと。とです。

たしかに私も新卒の人をほめた時に、「あー、はい」みたいな反応を受けたことがあります。なるべく目立ちたくないし、役職などに興味もないし、あまり自分の意見もない。そういう人のモチベーションを上げようと「君は優秀だからリーダーになれるよ」とか「やりたいことをやってごらん」とか言ってもほとんど無意味、というより嫌がられますね。

私自身も、的外れにほめられると面倒に感じることもあります。わがままなのでしょうが「どうせなら私の求めているものと私の特徴を深く理解した上で言ってほしい」と感じてしまうので、私は他人に対してはほめるよりもまず十分な理解に努めています。ほめるのは簡単なようで案外難しいコミュニケーションだと思います。

釜澤 菜穂

時言

実質賃金4カ月連続マイナス

- 7月の現金給与総額は+1.8%で7カ月連続プラスとなった。しかし、物価上昇分を差し引くと実質賃金は4カ月連続マイナスとなる。国民の購買力はマイナスとなるため景気後退のスパイラルは止まらない。
- 最低賃金が10月から一斉に上がる。いままでにない上昇額で、中小零細企業にとっては負担は重い。増える社会保険料を減免するなどの対策が必要となっている。しかしこれとて国際水準から見れば、日本の最低賃金はOECD諸国の中で最下位で、お隣の韓国よりも低い。
- 政府の物価対策は、①輸入小麦の売渡価格の据え置き、②畜産農家の飼料代補助、③ガソリン価格の補

助、④住民税非課税世帯に5万円支給。あと旅行支援を開始するようである。部分的な対策を多少増やしても効果は限定的である。野党が一斉に要求をしている消費税の減税に踏み込まない限り根本的な対策とはならない。世界を見れば消費税減免が物価対策の主流となっている。

- 一方、大企業の内部留保は着々と増え、富者と弱者との格差拡大は広がる。岸田首相は「新しい資本主義」なるものを提唱し、新自由主義からの転換を打ち出した。「分配と成長の好循環」として富裕層への課税強化を打ち出したが、早くも取りやめてしまった。結局新自由主義の枠組みから抜け出すことはないようだ。

医師の労働時間規制について

令和6年4月から医師、運送業、建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。昼夜を問わず患者の対応が求められる職場であるという特殊性に鑑み、下記のような構成で規制が開始されます。

【労働時間上限規制枠組み】

	時間外労働の上限	追加的健康確保措置	将来（2035年度末を目標）
一般則	原則：1か月45時間、 1年360時間 例外：年720時間、複数 月平均80時間、月100 時間未満		
A水準	<2024年4月～> 年960時間／月100時間 未満 ※いずれも休日労働含む	月の上限を超える場合の面接指導と 就業上の措置✚ 連続勤務時間制限28時間・勤務間イ ンターバル9時間の確保・代償休息 のセット（努力義務）	年960時間／月100時間未満 ※いずれも休日労働含む
連携B・B 水準	<2024年4月～> 年1,860時間／月100時 間未満 ※同じ	月の上限を超える場合の面接指導と 就業上の措置✚ 連続勤務時間制限28時間・勤務間イ ンターバル9時間の確保・代償休息 のセット（義務）	
C-1・C-2 水準	<2024年4月～> 年1,860時間／月100時 間未満 ※同じ	月の上限を超える場合の面接指導と 就業上の措置✚ 連続勤務時間制限28時間・勤務間イ ンターバル9時間の確保・代償休息 のセット（義務）	A水準の上限に将来に向け て縮減方向

上記表の＜A水準＞とは、診療に従事する勤務医の時間外労働の上限水準のことです。＜連携B水準・B水準＞は、地域医療提供体制の確保のために暫定的に認められる水準です。＜C-1水準・C-2水準＞は、「高い技能を身に付けたい。そのためには短期間の間に集中的に多くの症例を経験したい」という医師のために可能な時間外労働の上限を示すものです。

A水準以外の特例水準の適用を受けるためには、一定の要件を満たすとともに、医療機関が「医師労働時間短縮計画」を策定した上で、評価を受け、都道府県知事の指定を受けることが必要となります。

【宿日直許可制度】

宿日直許可を受ければ、宿日直の時間は労働時間とはなりませんので、上記上限規制との関係で重要な取り組みとなります。ただし、労働法上の宿日直と医療法上の宿直とは同義語ではありませんので気を付ける必要があります。

一方、「特殊の措置を必要としない軽度の、または短時間の業務」（下記にある例です）については宿日直の許可の上で妨げとしないという取扱いともなっています。

- ① 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ② 外来患者のラインが通常想定されていない休日・夜間、例えば非輪番日であるなどにおいて、少数の軽症の外来患者やかかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと

また、医療勤務環境改善支援センター及び最寄りの監督署等が相談に対応する体制をとっています。

年金相談の現場から



在職老齢年金の対象となっている者は、 加給年金と振替加算を受給できるのか

特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

現在64歳で70歳まで会社員として勤務し続ける予定です。妻は63歳でずっと専業主婦でした。①私が在職老齢年金の対象となり、65歳から老齢厚生年金が支給停止となった場合、妻が65歳になったとき振替加算はもらえるのでしょうか？②給与・賞与を減額して老齢厚生年金が一部支給となった場合、加給年金はもらえますか？③仮に、老齢厚生年金を70歳まで繰下げた場合はどうなるのでしょうか？

Answer

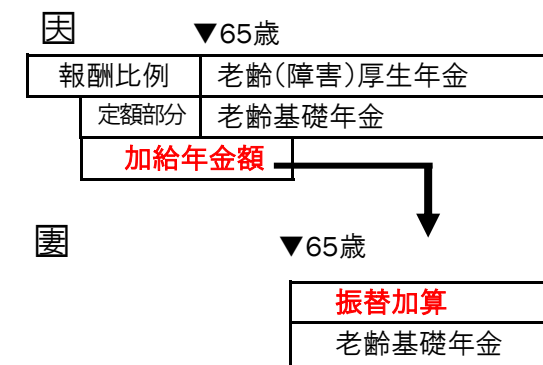
【加給年金と振替加算の関係】

厚生年金保険の加入期間が20年以上ある方が、老齢厚生年金をもらえるときに、生計を維持されていた（※）65歳未満の配偶者または18歳到達年度の末日までの子（障害等級1・2級に該当する場合は20歳未満の子）がいれば、加給年金が支給されます。加給年金額は、配偶者と第1子・第2子は年額各224,700円（令和3年度価格）、第3子以降は年額各74,900円です。他に、配偶者の加給年金額にさらに特別加算が加算されます。

（※）「生計を維持されていた」とは、年収850万円以上の収入が将来にわたって得られないという要件です。

配偶者加給年金は、配偶者が65歳になり老齢基礎年金を受給できるようになると、配偶者の老齢基礎年金に振り替えられ加算されるようになります（加給年金は支給されなくなり、配偶者に振替加算されるということです）。図にすると、次のような仕組みです（ここでは夫に加給年金が支給されていて、年下の妻に振替加算されるという例で図にしています）。

＜振替加算の仕組み＞



振替加算の額は、224,700円×（受給権者の生年月日に応じて1～0.067と徐々に減額）です。

【在職老齢年金制度とは】

あなたは70歳まで厚生年金保険の被保険者として働き続ける予定とのことですが、その際の給与額と賞与額によって、老齢厚生年金額が全部または一部が支給停止となります。これを在職老齢年金制度と言います。支給停止の仕組みは、年金月額（老齢厚生年金の1ヵ月分）と総報酬月額相当額（標準報酬月額と直近1年間の標準賞与額の1ヵ月分の合計額）を足して、47万円を超えると支給停止が始まるというものです（合計額が47万円以下であれば年金が全額支給されます）。

【加給年金と振替加算の支給はどうなるか】

ご質問の①ですが（老齢厚生年金が支給停止となった場合、妻には振替加算されるのか）、在職老齢年金制度が適用され、老齢厚生年金が全額支給停止されるときに、妻が65歳になったときどうなるかということですが、あなたの老齢厚生年金の受給権は発生しています（支給停止ということは受給権そのものはあるものの停止しているということです）ので、あなたには加給年金も支給停止となりますが、妻が65歳になると振替加算はされることになります。

②のご質問（老齢厚生年金が一部支給された場合の加給年金額はどうなる）ですが、あなたがたとえわずかでも老齢厚生年金が支給されるならば、加給年金は全額支給されます。

③の質問（70歳まで繰下げた場合）ですが、在職者が繰下げを選択した場合、在職老齢年金による支給停止後の残額のみが繰下げの対象となります。したがってあまり繰下げたことによるメリット（増額）はないでしょう。



ツイッター司法書士会

「ツイッター司法書士会」という会がある。Twitterにアカウントを持つ司法書士たちのグループで、Twitter内で情報交換をしたり交流をしている。組織化されている訳でもなく、リーダーがいる訳でもなく、自称「ツイッター司法書士会会員」の群衆といってい

い。Twitterは匿名での登録が可能なので、Twitter司法書士会にも匿名の人は多い。発信している内容は司法書士業務の「あるあるネタ」が多く、仕事の上での不安、不満、グチが書き込まれ、同業の共感を生んでいる。

最近は行政書士と「職域」の関係で争っている投稿も多い。例えば登記業務は司法書士の独占業務(弁護士も可)であるが、依頼者本人が申請する形式で書類を作成して報酬を受け取っている行政書士もいる。登記が司法書士の専業であることを知らない行政書士がTwitterで登記の仕事のことを発信して、司法書士が業法違反だと指摘をし、双方が言い争っている投稿をよく見る。職域問題は大切であるが、投稿の内容はあまり品の良いものではない。

上手に使っている人もいる。仕事でわからないことを、Twitterに質問として投稿する人がある。「〇〇の登記に△△の書類は必要でしょうか。」の様な初歩的なものもあれば、かなりイレギュラーなケースもある。ただそうすると、何人かは回答をくれる。

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/>



また、Twitterでスタッフを募集している同業者もいる。司法書士の受験生や補助者(司法書士事務所のスタッフ)もTwitterには沢山いて、司法書士をフォローしている。特に司法書士試験の発表シーズンになると「合格しました」という投稿が多くなり、動向もわかるので採用にはもってこいだと思う。

あと、法務局の局員もTwitterで発信をしている。局員が投稿する法務局内の裏話はとても面白い。近年は、自分で登記を申請しようとする一般の人たちが「モンスター化」をしていて、対応に苦慮しているようだ。

コンプライアンスが厳しくなる以前は司法書士と法務局員は交流をしていた。一緒に食事をしながら情報交換することもあった。今はオフィシャルの場でしか情報交換がないので、局員のTwitterでの発信は有難い。

Twitterは匿名性から個々が好き勝手なことを発信するので炎上などもよく起きるが、このツイッター司法書士会(及び関連する人たちは)、個々に自由な発信をしながら結果として司法書士業界の底上げ、維持、発展に役立っていると思う。この集団はいわゆるD A O(分散型自律組織)に近いのではないかなと思うが、この辺りの考察はまた改めてしたい。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

We'll Meet Again

9月8日英国のエリザベス女王が亡くなりました。彼女が亡くなる前からこの曲を取り上げようと考えていました。2020年4月5日、新型コロナウイルスのパンデミック(世界的大流行)で国民が大切な人を失ったり、経済的に困窮したりと、苦しんでいるとき女王は国民に向けビデオメッセージを発表し、「We will meet again」の歌詞にちなみ「きっとまたお会いします」と国民に向け語りかけたからです。この曲は第二次世界大戦中にイギリスで国民的応援歌として愛唱され、ヴェラ・リンが歌いました。1939年ロス・パーカーとヒューイ・チャールズの共作です。

私たちはまた会えるよ
どこか知らないけど、いつか分らないけど
でも、きっと会えると信じています
いつか晴れた日に

ずっと笑顔でいてね
ほら、いつものように
青い空が黒い雲をどこかへ
吹き飛ばしてくれるまで

だからお願い「こんにちは」と言って
私の知っている人に会ったら
彼らに私がもうすぐ行くと伝えて
それを知ったら喜ぶよ
私が行くのを見たとき
この歌を歌いながらね

私たちはまた会えるよ
どこか知らないけど、いつか分らないけど
でも、きっと会えると信じています
いつか晴れた日に

これから戦場に行く家族や恋人、友人、兄弟に向けて歌われ、そして戦場にいる兵士にもラジオで伝えられました。もう会えないかもしれない。これが最後の別れかもしれないという雰囲気が伝わってきます。帰れないかもしれないけど、僕の友人に会ったらハローと言って。いつものように笑顔でね。青い空が黒い雲を吹き飛ばした晴れた日に、きっと会えるよ。

ヴェラ・リンは「イギリス軍の恋人」と呼ばれていましたが、2009年92歳でもアルバムがヒットチャートの1位になるほど人気がありました。2020年6月18日に103歳で亡くなりました。

この曲はポピュラーソングですが、ベニー・グッドマンなどがスイング・ジャズで演奏しています。最近はプリテンズ・ゴット・タレント(BGT)というテレビ番組でD-Day Darlingsという女性コーラスグループや退役軍人のコリン・サッカリー(1930年生まれ)が歌ってリバイバル・ヒットしました。イギリス人にとっては特別な歌なのですね。

エリザベス女王のビデオ・メッセージは「これからまだまだ色々そこらえなくてはならないかもしれませんが。それでも今より良い毎日が戻ってくると、心の支えにしましょう。ふたたび友人に会えます。家族にもまた会えます。みなさん、またお会いします」というものでした。



労使トラブル110番

労働相談メール roudou@officesup.com

タイムカード打刻時間の訂正と端数処理の原則

Question

弊社はタイムカードで労働時間の把握するシステムとしています。ところがタイムカード打刻時間と就業開始時間には毎日若干のズレが生まれているという実態があるため、毎日5分間を切り捨てて計算しています。こういうやり方はまずいのでしょうか？

Answer

【タイムカード打刻時間は労働時間か？】

労働時間の把握方法が、タイムカード方式によるとしている会社においては「タイムカードの打刻時間＝労働時間」とみなされますが、そうではないやり方をとっている会社も多数あります。パソコンのログイン時間で管理しているとか、現場に直行する場合は現地から電話をさせるとか、使用者による現認方式をとっている、自主申告方式など様々です。

郊外型の店舗に勤務し、車で通勤するような場合、タイムカード打刻時間と勤務開始・終了時間がかなりズレるのが常態化しているという例があります。問題は労働時間を把握するのに、何が一番合理的な方法かを定めることです。

平成29年1月29日に発表された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」という基本通達では、原則的な把握方法は①「使用者が現認する」方式と、②「タイムカード、ICカード、パソコン記録等の客観的な記録を基礎として適正に記録する」方式のいずれかであるとしています。例外として、③「自主申告」方式をとる場合もあるがその場合はかなり厳しい前提条件が課されています。

実態に合わせて、②のタイムカード方式をとるが、最終的に①「使用者が現認する」ことによって記録して管理するという場合もあるでしょう。把握方法をきちんと会社が決めることです。

【「賃金計算の端数の取扱い」(昭63.3.14基発150号)】

次に端数処理の原則についてですが、これは上記通達によって下記のルールが定められています。

賃金計算において生じる労働時間、賃金額の端数の取扱いについては次のように取り扱われたい。

一 遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理

五分の遅刻を三十分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット(二十五分についてのカット)について、賃金の全額払の原則に反し、違法である。なお、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、法第九十一条の制限内で行う場合には、全額払の原則には反しないものである。

三 割増賃金計算における端数処理

次の方法は、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められるから、法第二十四条及び第三十七条違反として取り扱わない。

- (一) 一か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に一時間未満の端数がある場合に、三十分未満の端数を切り捨て、それ以上を一時間に切り上げること。
- (二) 一時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、五十銭未満の端数を切り捨て、それ以上を一円に切り上げること。
- (三) 一か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に一円未満の端数が生じた場合、(二)と同様に処理すること。

三 一月の賃金支払額における端数処理

次の方法は、賃金支払の便宜上の取扱いと認められるから、法第二十四条違反としては取り扱わない。なお、これらの方法をとる場合には、就業規則の定めに基づき行うように指導されたい。

- (一) 一か月の賃金支払額(賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額。以下同じ。)に百円未満の端数が生じた場合、五十円未満の端数を切り捨て、それ以上を百円に切り上げて支払うこと。
- (二) 一か月の賃金支払額に生じた千円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと。

上記にあるように、労働時間の端数処理は、あくまでも1ヵ月単位に行うこと(1日単位の端数処理は認められない)、「労働者の不利となるもの」であってはならないことがルールです。

そうすると、御社のやり方は、1日単位で行っている点でも、切り捨てのみで行われている点でも、違法なやり方と言わざるを得ません。労働時間の把握の仕方も含めた検討が必要です。



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77回:続・有期労働契約に関する規定

前回、有期労働契約に関する規定を取り上げましたが、今回は有期契約労働者の就業規則には必要ない規定を紹介したいと思います。

1 有期契約の従業員に定年は要らない

これは、あまり多くないと思いますが、有期労働契約の非正規社員の就業規則に、「定年」の定めがある会社があります。正社員の就業規則を元に非正規社員の就業規則を作った際に消し忘れた場合も多いですが、これは必要ありません。「定年」は、正社員などの無期労働契約の従業員に適用されるものです。有期労働契約では、定年に達したからといって労働契約期間中に退職させることはできないでしょう。

更新の上限年齢の意味だと言われることもあります。更新の上限を定めることは、その上限までの雇用継続の期待が高まるとした裁判例があるので¹⁾、規定するかどうか慎重に検討する必要があります。

なお、労契法18条で定める無期転換権行使後のことを考えて、非正規社員の就業規則に定年の定めを置いているという会社もあるでしょう。この場合は次のように適用される従業員を明確にして定めてください。

(無期契約労働者の定年)

第〇条 無期労働契約のパート社員が定年に達したときは、その定年に達した日以後最初の給与計算期間の末日に退職する。

2 自己都合退職の申出期限を設けるべきか

正社員をはじめとする無期契約労働者が辞職する場合には、解約を申入れた日から2週間労働契約は終了するとされており(民法627条1項)、就業規則では、実務上の必要から退職日から1か月前の退職申出を義務づける場合も多くみられます。

これに対して有期契約労働者は、期間中はやむを得ない事由がない限り退職できないので²⁾、期間中の退職を会社が認める規定は必要ありません。たとえば「パート社員は、自己都合により退職する場合に〇日前までに申し出なければならない」といった規定は、一定の条件で契約期間中の退職を認めていると読めますが、このような規定は必要ないということです。つまり、自己都合退職の規定は設けず、合意退職のみ規定してあればよいわけです。

第〇条 パート社員が次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とする。

- ① 退職することについて会社と合意した場合(この場合の退職日は、会社とパート社員が合意により決定した日とする。)

もちろん、辞めたい従業員は辞めてもらって構わないという考え方もあるでしょう。そのうえで、退職希望日の〇日前までに申し出ることで退職を認めるとしても、それ自体は差し支えありません。

3 試用期間の定めは設けるべきか

非正規社員にも正社員と同じように試用期間が適用される会社があるようですが、不要と考えます。

なぜなら、有期労働契約では、本来試用期間に期待する機能が果たせないからです。

たとえば1年契約のうち最初の3か月を試用期間とした場合、仮に適性がないことが判明して解雇したとしても、契約期間中の解雇はやむを得ない事由がない限り無効とされます(労契法17条)。そして、「やむを得ない事由」については、「期間の定めのない労働契約における解雇…の要件よりも厳格なものと見るべき³⁾」とされています。つまり、契約期間中の解雇は、無期契約の解雇よりも理論的にはハードルが高いのです。そして、試用期間満了時に解雇できるのは、「期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由」とされていることから、よほどの理由がなければ認められないと思われます。

このように、有期労働契約における試用期間は、設けても機能が果たせないため、規定する意義はないといってよいでしょう。もし、試用期間的なものを設けたいのであれば、最初の契約のみ3か月とか6か月のような短期で契約する方法が考えられます。

- 1) H26.12.12福岡高判「福原学園事件」。
- 2) ただし、1年を超える有期労働契約の場合には、1年を経過した日以降労働者はいつでも退職を申し出ることができる(労基法134条)。
- 3) H25.6.20大阪地判「大阪運輸振興事件」



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113回:情報共有ツールで差をつける！

(1) 社内のスケジュール管理

あなたの会社では、皆さんの今日のスケジュールが頭に入っていますか？もし、所在が不明なら、どこに行っているか確認ができますか？よく、ホワイトボードの行き先表示板で行き先をボードマーカーで記載しているが、途中で変更した時に修正し忘れる、もしくはホワイトボードの掲示したある場所にいないために、連絡しそこなうといったことが良くあります。もしくは、たとえば、会議室が社内に二つあって、「明日の〇時から1時間使いたい」という時に予約する仕組みやルールがないために、使えるのかどうかかわからない。お客様が見えて使おうとしたら、先に使っている人がいて、社外のカフェにお客様を連れ出さざるを得なくなるといったことが起こり得ます。どうしたらよいかといえば、簡単で、サイボウズのクラウドのスケジュール管理アプリを使うことです。こういったアプリなら、いつでも予定の修正ができますし、会議室の使用予約をすることもできます。大変便利なツールですが、ただ一点どうしても外せないルールがあるとすれば、「必ずスケジュールを全員が書くこと、そして変更したら直ちに修正するルールを守ること」です。つまり、スケジュール管理の文化を作ることが第一です。

(2) 情報共有ツールの活用

例えば、だれかが客先と打合せをした場合に、よくメールのCCで共有を掛けることがよくあります。これも良い方法とはいえませんが、返信の際に、「全員に返信」としなかったために、関係者に情報共有漏れを起こすことがよくあります。これを防ぐには、より確実に大事なことを社内で共有するためのツールの活用が有効です。たとえば、マイクロソフトのTeamsのチームズやチャットを活用することです。Teamsは、グループラインのようにある一定の範囲(プロジェクトチームなど)での情報共有が常にできますし、全員がワンチームとなり、情報共有したければ、Teamsのグループを全員対象に作ればよいのです。ステイホームの人を含めたりリモート会議をしたい時も、Teamsの会議機能を活用すれば簡単です。また、話によっては特定の相手との情報共有を図りたい、他の人には当面は知らせないで特定の人と協議したいといった場合は、Teamsのチャットを使えば、それも可能です。チームズやチャットは、ファイルの添付もできますから、ファイル共有も容易です。

(3) 営業・事業データベースの活用

誰かが社外の人と名刺交換をします。その方は何らかの会社に属しているなど企業・組織に属している場合がほとんどです。この企業からの営業案件の相談があった時は、どのような

案件かを共有できると、次の対応がとりやすくなりますし、仮にその案件について、営業上の先方とのやり取りがあったり、受注後の打合せがあったりした場合は、どのような経緯で話が進んでいるかなどを社内の関係者にいちいち説明していくのは容易ではありません。そんなとき、例えばKintoneなどのデータベースツールを活用すれば、顧客ごと、企業ごと、案件ごと、活動ごとの推移などが簡単に状況共有できます。そして、それらのデータベースで統計データとして整理することもできます。Kintoneでは例えば各人が日報のデータベースを作っておけば、1か月の勤務管理表も入力集計だけで簡単にできますので、省力化や「働き方改革」にもつながります。

(4) NASや外部データアーカイブの利用

これらの情報共有のデータが少ない時はKintoneだけで済みますが、長く使っているとどうしてもデータ量が増えていきますので、容量がオーバーしてしまいます。そこで有用なのが社内外の大容量をストックできる「アーカイブ(書庫)」の利用です。例えば、画像データや動画データが多数ある、図面などのデータがあるといった場合は、社内共有ツール内に収納できない事態がおきます。そのために、社内にNASなどのファイルを収納する大容量のアーカイブを用意するまたは、外部のデータセンターを利用するといったことが有効な手段となります。

(5) リモートアクセスとステイホーム

中小企業の場合にステイホームが設備的に対応できないケースがありますが、思い切って経産省のIT導入補助金を取得するなどして、外部アクセスのセキュリティ機器を設置することが役立ちます。たとえば、急接近する台風に対し、通勤手段が止まって業務が止まってしまうということがあれば、営業的にも大打撃となります。そうならないために、設備投資を惜しまないことが大事です。社内NASに外部からアクセスできれば、有事ならずとも、在宅勤務で事足りることはたくさんあります。

情報共有ツールの活用は大企業だけのことではありません。3名以上の組織ならその費用対効果は絶大です。ただし、その有効活用には条件があります。トップが設備投資とそのITツール導入に積極的になること。そして、全員がその文化を取り込む決断と行動を起こすこと。そして、常に利用活性化に向けてお互いに情報の入力をこまめに抜けなく実施することを互いにけん制し合うことです。情報共有ツールを使いこなすことは、同業他社に差をつけるためにも必要不可欠なのです。時代の波に乗ることは、むしろ当たり前に実施していきたくものです。