だに

ロリ

· 交 フ渉

イ学

ッに

シ関

ヤす

丨る

教研

授 究

らが

が准

出ん

版で

自はるるは色

自躍は同受明分

身の絶じけでの

がた望事止あ目

決めと象めるの

る試け起当そに

こ練とき事の起

ととめた者事き で受る時の象て

あけかに意にい

めチそでを事

かンをりけは

スピ感て

そあン情い本

れるチでる来

はいああの無

ヤれあ付象

識色る

みれついるよ気るにい手をて可

めの受がた

透自

成沿仕楽

N

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

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室 TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926

第172号 2023年6月

3. 物価上昇の背景には、円安やロシアのウクラ

イナ侵攻の影響によるエネルギー価格の上昇、

物流コストの上昇などがあった。それも落ち着

きつつある。しかし、いったん値上がりした商

品はすぐには価格が下がりにくい。賃上げがど

こまで進むのか、消費者の悲鳴とのせめぎあい

4. 帝国データバンクによれば、5月の「物価高

倒産」は67件となり、3ヵ月連続で60件を上

回った。建設業、製造業、運輸業などが多い。

原材料高、人件費上昇、エネルギーコストの上

昇などがコストアップの要因だ。ここでも物価

高と収益改善とのせめぎあいが厳しい状況だ。

E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

TOPICS 一過性の問題ではない物流業界における「2024年問題」 労働トラブル110番 競業避止義務と職業選択の自由 失敗しない就業規則の作成・改定のポイン -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 JAZZでほっと一息 となりの弁護士 ほか

CPIと体感物価上昇率

1. 2022年度の消費者物価指数(CPI)は、前年

度比3.0%の上昇で、上昇率は41年ぶりの水準だ

という。一方、日本銀行のアンケート調査によ

ると、家計が体感する物価上昇率はCPI上昇率を

2. たしかに物価高の中でも実質消費支出は小幅に増

加しているようだ。新型コロナウイルスによる行動

制限がなくなったもとで、「外食」や「教養娯

楽」、「被服及び履物」など消費が持ち直した費目

がある。他方、「光熱・水道」や「家具・家事用品」

や「食料(外食を除く)」という必需的な費目では実

質消費支出が減少している。必需的な費目が消費出全

体に占める割合は、低所得世帯ほど高い。値上げに対

する家計の負担感は他の世帯よりも大きい。

大幅に上回る12%超だったという。

発行責任者 鎌田 勝典

が続く。

を

切

IJ

とり、か 呼、人 ら け に怒に経感 及ぶまれる情で ばればれ ないて、気= 感 情景 が 哀大 ・ て 大 本 、 き ・ よ無はくわ い味絶影れ だ乾対響 ろ慢条す う。一件る。い

いな

つ生

` 喜 怒

生あ

いのな育い恋 フる中いて う如 。愛 親 「人はスパの子どもなる。 たんだ親もど、 の いど、例は、 外い経こ対 人はな済のす 家 類あい的よる のるしなう愛 `利な情 遺か 伝も結害感や 子し婚得情 はれす失に恋 ヾ゙゙゙゙サ そなるだは人 うい人け損に でがなで得対 き ٽے` `はす て世い子なる

の婚は あし判 る 言記力 葉憶の を力欠 残の如 し欠で て如結 いで婚ン る。再し 婚 す忍 る耐ク - カル との

は弁りつ事へと 護立てで怒 あ哀ろ Iのな仕るがが、 哀みい事。そ、 哀みい事 をアの私 やルスた つマタち てンー弁い・ト護 てサで士 はラはの 仕クあ仕 事ルる事 そ | がは のの〜 も名を喜 の言扱怒 がにう哀

喜士た 楽な でら はず でや な織 いを の運 も営 事す 実る

> 出と事な問事な題交ては性 た三し 発イをつ題者くと渉も口格 とそち笠た 拙 な人和もや人の著 とイのに書っ 点シすて点で は解って、は解しき度紛で 解、決て、しき度紛で、 でユるい で、改 のま解 どすいそなたに 争 訂 切代のす うべるれいく関が私 ない とない 集した こる でべしきので 護 士 て客ははといがも観、務な』集 き き争点)が切りをもん(に対すると、どうしている。となりがちです。となりがちです。となりがちです。となりがちです。となりがちです。となりがちです。となりがちです。となりがちです。となりがありません。 ス交渉 ジい士を き う=切 の交り が渉離 ゃ 。はんて る丨 番でた離感で態交し何なも を 切は 情す度渉かがや相 大すめせ ででしあつ手 る 事。にな IJ

ローラ提言される。 ジブ本流 となっ、 つ研本 す訳

るいや金まとるい先なのったじし

6 で

料 ŧ らつ た 6 X

弁護士法人

パートナーズ法律事務所長

弁護士 原 和良

にばなうこうがとなま先通い分 もまダもた働だに生る制てのてて時 `がことにし大れすがじるな遊のすメら面けけな!こ作いでしい々高 こなて人る なて人る。器で時もびと、でつらよなる」との る、だか遊用体以のとという。 こ私つらびにを外でいずよもつなに「# とのますまま ` 。 準すがっし子 いたん給先つさやア今た はなうずすう 考はそいでて料生でいけんの物向ければす言もっく子づいもア年に つ 0 。つら でゃん「てつこるはサーえくてれの こる `し遊多ら言せでばど Ō なボとしるる仕では手内思ト宰教 すってんい夢葉るい我も で 子つ事す無伝容いもの室 。遊もだの中をよまがに そぶ「方でに習うす家と いっ言 てうべもてなが邪いは出終先で よう。事は、ことなっていると、 を大深れよ何がすな得にがのっ `気 にてと?中に遊子ししがルに遊、? 学っびどてて教バわ °れしな `ーて 彼 しのるサにをいそるたっそ歳学 はなら遊 苦どはんそ ボ面でよう 、りたの児習 遊生先相も心し室イた 労と「でれもんく生手たにまをトっ し見にとがるなえ中て `と寝不 す言いおもつでら!にち残つ閉をて

一過性の問題ではない物流業界における「2024年問題」

すでに宅配業者の配達日が「翌日配達」から 「翌々日配達」に変更される例が出始めていま す。物流業界の「2024年問題」は消費生活の面 でも、企業活動の面でも影響は大きく、しかも 一過性の課題ではありません。6月2日に発表 された「我が国の物流の革新に関する関係閣僚 会議」の「政策パッケージ(案)」を見てみま

【「2024年問題」とは?】

2024年4月には、「働き方改革を推進するた めの関係法律の整備に関する法律」がトラック ドライバーにも適用され、時間外労働の上限が 年間960時間となります。「このまま推移する と輸送力が2024年度には14%(トラックドラ イバー14万人相当)、2030年度には34%(ト ラックドライバー34万人相当)不足し、今のよ うには運べなくなる可能性があると推計されて いる」。もとより少子化のもと人手不足は深刻 です。加えて、カーボンニュートラルへの対応 も迫られています。

同「会議」では、①商慣行の見直し、②物流 の効率化、③荷主・消費者の行動変容、につい て「政策パッケージ」を取りまとめています。 一過性の問題ではないがゆえに、抜本的対策と なるかどうかが注目されます。

【商慣行の見直し】

「物流プロセスにおいては、発荷主企業と着 荷主企業との間の契約において商品の内容や納 品時期等が決定され、それを前提として、荷主 (主に発荷主)企業と物流事業者の間で運送契 約が結ばれる。このため、物流事業者が独自に 貨物輸送の効率化を図ろうとしても実施困難な 場合が多い。また、貨物の輸送先でトラックド ライバーが契約にない荷役作業や陳列作業等の 附帯作業を指示されたり、長時間の荷卸し待ち 等を強いられたりするケースも散見されてい

一方で、物流事業者間の取引関係において は、多重下請関係が存在するため、実運送事業 者が適正な運賃を収受することが困難となって いることも多い。」

○食品を製造した日から賞味期限までの期間 の3分の1の間に納品を求められる商慣行が 存在しており、とくに日販品で受発注後翌日 納品を求めるのが主流となっており、トラッ

クの夜間運転や倉庫の夜間作業などをもたら している。

〇物流事業者は荷主企業に対する交渉力が弱 い。「送料無料」の表示の見直しが必要。 「標準運送約款」や「標準的な運賃」の見直

しが必要。

OトラックGメン (仮称) の設置

【物流の効率化】

- ○予約システム、自動倉庫、無人荷役機器の 導入などの自動化・機械化
- 〇トラック長距離輸送から鉄道や船舶の利用 促進へ
- ○自動運転、ドローン物流、自動配送ロボッ ト等の実用化
- 〇女性や若者等の多様な人材の確保、外国人 材の活用

【荷主・消費者の行動変容】

- ○ゆとりを持った配送日時指定
- ○再配達率の「半減」

【今後の進め方】

- ○2024年初…通常国会での法制化も含めた規 制的措置の具体化
- ○2023年末まで…標準輸送約款、標準的な運 賃の改正
 - ○再配達「半減」に向けた対策
 - 。業界・分野別の自主行動計画の作 成・公表

〇速やかに実施…ガイドラインの作成・公表



オフィス・サポートNEWS



職場のQ&A



高齢者雇用と無期転換申込権

特定社会保険労務士 鎌田 勝典

ビルメンテの会社です。人手不足の中、70歳を過ぎた方を雇用しなければならな いケースが増えています。1年単位の有期雇用契約を締結しているのですが、5年 を超えた有期雇用の場合、労働者に無期雇用の転換申込権が発生し、労働者がその 権利を行使した場合、無期雇用契約に自動的になってしまうと聞いていますが、ど うなのでしょうか。

【無期転換申込権とは】

労働契約法第18条では、有期雇用契約を締 結した場合に、通算契約期間が5年を超える ときに、労働者には無期雇用契約への申込権ん。 が発生し、労働者がその権利を行使した場合 に自動的に無期雇用契約に転換すると定めて

一方、高齢者と知識人に対する特例措置と して、都道府県労働局に担当者の選出などを 行い申請し、認可を受けた場合には前記の規 定の適用除外となるとされています。

具体的なケースごとに判断します。

【ケース①】

50歳から1年契約の有期契約を5回結 び、55歳で無期雇用契約に転換した労働者 が、70歳で定年により退職。その後も1年 ごとの有期雇用契約を結んだ場合、5年を 経過した75歳から無期雇用に転換されるこ とになるのか?

このケースの場合も、労働局に正しい計画 認定が届け出ていて、労働局が認定している ならば、「高齢者の特例」措置により無期転 換申込権は発生しません。

[ケース②]

有期雇用の労働者が60歳前に無期転換 し、60歳で定年に有期雇用契約を結び5 年経過したときには、「高齢者特例」によ り無期申込権は発生しないのでしょうか?

ケース①と同様に、就業規則で60歳定年、 65歳まで再雇用と規定され、65歳以降も雇用 継続する場合は無期転換申込権は発生しませ

【ケース③】

有期雇用契約を5回更新し、無期転換に より70歳で定年。70歳以降も労働者が継 続雇用を希望し、労働日数が週2~3日程 度、労働時間も「午前のみ」「午後のみ」 のように極端に短くなったときは、労働者 との合意により業務委託契約を締結するこ とは可能でしょうか?

雇用実態があるものを偽装したものでなけ れば、業務委託契約を締結することは可能で す。



+1

司法書士の業務つれづれ帳 第85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/





3月下旬、Bさんから規約を作って欲しいという依頼があった。Bさんは独自に作ったカウンセリングスキルを広く教えている。Bさんの講習を修了して認定講師となった者たちの協会があるのだが、認定講師が増えてきたのでちゃんとした規約を作りたいとのことだった。

司法書士は、会社の定款を作ることは日常的に有るが、規約や規程の依頼はほとんどない。今回は一から起案することになったので正直苦悩した。そこで、初めて仕事で「ChatGPT」を使ってみた。

使った感想は、非常に便利だった。どのように便利だったかについてChatGPTに以下のように問いかけた。

「私がChatGPTに規約の作成をお願いして完成したプロセスについて、ChatGPTが非常に便利であることを紹介するコラムにしたいです。1000文字程度で書いてもらえますか。」わずか数秒で以下のコラムができ上った。

タイトル: 私とAIの共同作業、規約起案の現場から

人間とAIのコラボレーション。そんな未来を私は先日体験した。何をしたかと言うと、AIに規約の起案を手伝ってもらったのだ。

多くの人が共感するだろうが、規約起案は骨が折れる。法的な知識が必要だし、細部にまで目を配る必要がある。そこで私はOpenAlが開発した「ChatGPT」に目を向けた。これがど

れだけ便利なのかを、私の体験を元にお伝えしたい。 私が起案したい規約は、特定の講座の受講順序や登録条件、 受講資格などを定めるものだった。まずはそれをChatGPTに 伝え、一緒に規約を組み立てていくことにした。

ChatGPTのすごいところは、自分の言葉で指示を出すだけで、それに基づいた規約をパパっと作ってくれるところだ。まるで私の頭の中を読み取ってくれるかのように。しかも、その規約は簡潔で明確。専門家が書いたような品質だ。その上、規程の改定をスムーズに行うための条項や、規程の

その上、規程の改定をスムーズに行うための条項や、規程の 適用範囲をはっきりさせるためのアドバイスまでくれた。ま るで、頼もしいパートナーが隣にいるような感覚だ。

Alを使って規約を起案をした結果、時間を大幅に節約できた。それでいて、出来上がった規程の品質は折り紙つき。これなら誰でも、あるいは何でも、高品質な規約を手軽に起案できるだろう。

私の体験から一つ言えることは、AIの進化によって、私たちの仕事はますます効率化し、質が上がっていくということだ。そしてそれは、規約起案だけにとどまらない。私たちはこれからも、AIとの新たな共同作業を探し続けるだろう。

表現は多少大げさだが、内容は私の感想とほぼ一致している。Alは、良いアシスタントであり、良い先生であった。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

I Remember Clifford

1956年に25歳の若さでこの世を去った天才トランペッター クリフォード・ブラウンを追悼する曲です。テナーサックス奏者のベニー・ゴルソンが作曲しました。25歳までの音楽活動で、録充が残っているのは4年間です。なんと、別の交通事故にあって瀕死の重傷を負います。入院中ディジー・ガレスピーが見舞いに来て、音楽を続けるよう励ましたというエピソードが残っています。1年間は療養のため活動を休止していました。大学はデラウェア州立大学数学科からメリーランド州立大学に転校しています。メリーランド州立バンドに所属していたからなのでしょうか。作曲家としても才能を発揮して、「Joy Spring」、「Daahoud」、「Sandu」などの名曲を残しています。

さて、1956年6月26日2度目の事故に遭います。ペンシルベニア州のフィラデルフィアから次の演奏予定地イリノイ州のシカゴまで車で移動中の事故です。距離1220Kmですから、日本でいえば、東京日本橋から熊本県八代市までに相当する距離です。現代なら飛行機による移動になると思います。運転はピアニスト リッチー・パウエルの妻ナンシーでした。深夜の移動ですから、夫のパウエルとブラウンは寝ていました。雨降りの道路、ペンシルベニア州ベッドフォードのターンパイクで車はコントロールを失い、全員が亡くなります。

YouTubeで音源を確認していただければ分かることですが、ブラウンの音は美しいです。サッチモやディジー・ガレスピー、マイルス・デヴィスよりクリアで正確な音を出しています。長生きしていれば、もっとたくさんの録音や作曲をしていたことでしょう。音楽仲間が早すぎた死を悼む気持ちが分かります。この曲を作曲したベニー・ゴルソンもサックス奏者でありながら、作曲、編曲、指揮と多才な人です。

彼は忘れられることがない 彼は無冠の帝王 彼の暖かなサウンドはいつまでも生き続け、彼がまだその辺にいると思ってしまう彼の音を聴いたことがある人なら今でも彼を尊敬しているだからその人たちは忘れられない個々のフレーズの音は数えきれない日々の間響いています彼の演奏は今も私たちとともにあります

(省略)

堂に思い出す

この曲はインスト曲だと思っている人が沢山います。それほど、メロディーは美しく印象的です。最初の録音は1957年、当時まだ19歳だったリー・モーガンが演奏しました。サイドマンは、ベニー・ゴルソン(テナー)、ジジ・グライス(アルト)、ウィントン・ケリー(ピアノ)、ポール・チェンバース(ベース)、チャーリー・パシップ(ドラム)でした。リー・モーガンの若々しさが表に出た良い演奏で、大ヒットします。クリフォード・ブラウンと共演したことのあるサラ・ヴォーンやヘレン・メリルもアルバムを発表しています。インスト曲は結婚式場の披露宴会場で流れていたことがあって、BGMの担当者に「この曲は追悼曲だから、黒い縁取りの案内状を頂いた式と思われますよ」と注意したことがあります。

アメリカでの車の移動で思い出すのは、インディアナ州からマサチューセッツ州ボストンまで1500Kmを走ってきた友人と落ち合った時のことです。「途中モーテルで1泊した。アメリカ人からおまえはクレイジーだと言われたよ。」そりゃそうだ。「ペンシルベニア州のピッツバーグで雹(ひょう)が降って、事故を起こすところだった」と聞いて、その天候がクリフォード・ブラウンを死に至らしめたに違いないと確信した。





労働相談メール roudou@officesup.com

競業避止義務と職業選択の自由

Question

部長職だった人間が退職後同業他社に就職し、弊社の顧客にアプローチしたり、弊社にいた時代に知り得た情報をもとにさまざまな営業活動を行っています。こうした行為に対して何か手立ては打てるのでしょうか。

Answei

【競業避止義務は信義則上の義務】

労働契約は、使用者と労働者との間の信頼関係が基礎となる契約であることが特徴です。労働者は職務専念義務を課され、使用者はそれに対して賃金支払義務を負うという基本的な契約関係に加え、労働者は、信義則上の付属義務として、使用者の利益を不当に侵害してはならないという義務(誠実義務)を負っており、その中には競業避止義務、守秘義務も含まれています。

競業他社に会社の情報を流出させたり、競業他社を設立あるいは就職し、その結果、顧客を簒奪するなどの場合に、それを規制することや場合によっては懲戒処分、損害賠償請求なども可能となります。

【職業選択の自由との関係】

一方、労働者には職業選択の自由という憲法で保障された基本的権利があります。それとの関係で、競業避止義務も機械的一律に課すことはできず、一定の限度の範囲に限られなければなりません。裁判例などによると、次のような条件、限度の範囲があるとされています。

- ①保護に値する秘密の有無
- ②労働者の地位・職務
- ③競業禁止の期間、地域、対象職種
- 4)代償措置の有無

上記①の「保護に値する秘密の有無」については、使用者が保有する特有の技術上または営業上の情報と、勤務していれば通常取得できる一般的な知識・経験とでは当然違ってきます。②の「労働者の地位・職務」が一定の役職者であるのかそうではないのか、部署が機密情報を扱う部署なのかそうではないのかによっても判断が違ってくるでしょう。

「競業禁止の期間」を退職後1年間とするのか、5年間とするのかによっても、職業選択の自由をどこまで制限できるかという判断の重要なポイントになりますし、「(競業禁止の)地域」を

限定して規定しているのか、それとも全国どこでも禁止しているのかも職業選択の自由の制限をどこまで課せるのかという問題にかかわります。

労働者は退職後何らかの職業を選択し、生活していかなければなりません。一般的には前職での知識・経験を生かして同業で就職するのが近道です。それを制約するとなれば、生活を支えていけるだけの退職金などの「代償措置」の内容が問われるでしょう。労働者の退職に至る経過にもよりますが、判断ポイントの一つとなります。

【警告書を発するところから始めることも】

ご相談のケースの場合、たしかに部長職であ客名 であるたが故に知り得た配配見見たが故に知り得たがしているかがしているかがいいるといるがいいと思いた行動するところがいいない事実をもとに行動などのでは、ないない事実を確定した場合には、実損がある求なには、退職金の一部ととしてあり得るでしょう。

その確定度合いにもよりますが、とりあえず今後の被害を食い止めるために、「警告書」を相手に送付することから始めてもよいように思います。

【就業規則等の整備を】

今後の問題としては、こうした事態を避けるために就業規則等の整備を検討すべきです。主なポイントとしては、

- ①服務規律規定に競業避止規定を盛り込む
- ②懲戒規定に競業避止義務違反に対する処分について盛り込む
- ③退職金規定にも同様の趣旨を盛り込む
- ④入社時あるいは退職時に、競業避止に関する 「誓約書」を取り交わす

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント®

MORI社会保険労務士・行政書士事務所

http://office-mori.biz/



第86回:損害賠償請求

従業員が会社に損害を与えた場合に備えて、就業 規則に損害賠償に関する規定を設けることがありま す。たとえば、次のような条文です。

第〇条 会社は、従業員が故意または過失により会社に損害を与えた場合には、その損害を賠償させる。

このような規定¹⁾ は、民法709条の規定とほとんど変わらない内容で、それ自体が特別なものではありません。どちらかといえば、確認的な意味合いの規定であって、実際に従業員への損害賠償が認められるかどうかは、具体的な事実に応じて個別に判断されます。そして、裁判例をみると、請求全額が認められる事例はまれで、まったく認められないが、請求の一部が認められるようなケースがほとんどです。今回は、なぜそうなのか、少し理論的な話も含めて説明したいと思います。

1 従業員への損害賠償請求

はじめに従業員への損害賠償請求が一部しか認め られなかった事件として有名な最高裁判決2)をみて みましょう。この事件は、タンクローリーの運転手 が車間距離不保持および前方注視不十分等の過失に より、急停車した先行車に追突したことにより発生 した損害について、会社が賠償請求したものです。 従業員にミスがあったのだから、会社の損害賠償請 求の大部分が認められるのではないかと考える読者 もいるかもしれませんが、判決はそうはなりません でした。最高裁は、「損害の公平な分担という見地 から信義則上相当と認められる限度において、被用 者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることが できる」として、損害額の4分の1を限度とした原 審の判決を支持しました。このように、裁判例をみ ると、従業員の損害賠償責任を一部に制限すること が多いです。このような判断がなぜ「損害の公平な 分担」といえるのかはいくつか考え方があります。 代表的なものとして、会社は従業員の労働力を使用 して利益を得るのだから、事業遂行から生ずる危険 の一端は会社が負担すべきであるとする「報奨責任 原理」などがあります。

2 損害の分担に関する基準

実際に会社がどの程度の責任を負うべきかについては、ケースバイケースですが、その基準として、

土田道夫教授は、①労働者の帰責性(故意・過失の有無・程度)、②労働者の地位・職務内容・労働者の地位・職務内容・労働者のりまるを主に対する事で、保険加入による事は、自力をある事で、保険加入による事で、保険加入によをを理した。などをである。本件、登場でもない。ない、は、中古車販売店の店長が、知るとをでは、は、中古車販売店の店が、は、中古車販売店の店が、は、大阪では、である車両を多数引きを生が、は、本件車両15台の価格が損害を請し、となどを理由に、会社が損害を請した。までは、店長の重大な過失を認めなが、12台では、店長の重大な過失を認めなが、12台では、店長の重大な過失を認めなが、12台では、店長の重大な過失を認めなが、12台では、店長の重大な過失を認めなが、12台では、店長の重大な過失を認めなが、12台では、方のがあります。50%の賠償責任をのがあります。4)。

なお、従業員の行為が横領などに該当する等、悪質であったり違法性が強い場合には、損害賠償の全額が認められる場合もあります⁵⁾。

3 損害賠償の規定

以上のように、従業員に対する損害賠償請求は、 事案に応じて判断されます。したがって、損害賠償 の規定自体の法的な意義は大きいとはいえないので すが、規定自体は定めておくことを希望するクライ アントが多いです。それは、この規定による抑止力 などを期待しているものと思われます。

なお、会社によっては、冒頭の規定例の「故意または過失」を「故意または重過失」としている就業規則を見かけることがあります。このような規定は、裁判例の傾向等を踏まえて過失が軽過失に留まる場合は不問とすることを定めたものと思われますが、実際には「重過失」と「軽過失」の区別は明確ではなく、適用する場面で悩むことが予想されますので、筆者はお勧めしません。

- 1)規定例のような定めは、労基法16条の「賠償予定の禁止」に抵触するように見えますが、現実に発生した損害について請求するにすぎないため、同条違反にはならない。
- 2) 最一小判S51.7.8「茨石事件」
- 3)土田道夫「労働契約法〔第2版〕」有斐閣
- 4) 東京地判H15.12.12「株式会社G事件」
- 5) 東京地判H10.4.22「社団法人日本国際酪農連盟事件」



新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

http://www.vcon.jp



『営コンサルタント **野澤 周永** (株式会社Vコンサル)

第122回:CHAT GPTを活用する!

1. CHAT GPTとは?

今話題の生成Allは、今後多くの職業をそれぞれの人から奪ってしまうと言われています。

それは、ある意味「脅威」とも言えますが、そんな便利なツールなら逆に"うまく使っていく"ことができれば、様々なワークの時間短縮や、検証の素材に使えれば、こんな便利なツールはないと言えます。

CHAT GPTをウィキペディアで調べてみると、

種別 → 人工知能

ライセンス → プロプライエタリソフトウェア

公式サイト → chat.openai.com

ChatGPT(チャットジーピーティー、英語: Chat Generative Pretrained Transformer)[1]は、OpenAlが2022年11月に公開した人工知能チャットボット。原語のGenerative Pre-trained Transformerとは、「生成可能な事前学習済み変換器」という意味である。OpenAlのGPT - 3 ファミリーの大規模言語モデルを基に構築されており、教師あり学習と強化学習の両方の手法で転移学習されている。"とあります。

また、「CHAT GPTは何か?」というどストライクな質問をCHAT GPTにしてみると、考え込んでなかなか答えが出てきません。CHAT GPTのしくみとしては、世の中にあふれる情報のビッグデータをうまく検索して、「最適な説明」は探してきても、自身が何者か?と問われたとき、不思議なことにCHAT GPT自身が戸惑ってしまう面があります。

2. CHAT GPTの活用法を問いてみる

ChatGPTは、様々な方法で活用することができます。以下にいくつかの活用方法を紹介します。まず、ChatGPT自身に自身の「活用方法」を聞いてみると、次のような答えが返ってきました。

【ChatGPT自身に尋ねた自身の「活用方法」】

①質問応答

ChatGPTは質問に対して回答を生成することができます。一般的な知識や特定の領域に関する情報を提供することができます。

②パーソナルアシスタント

ChatGPTは予定の管理やリマインダーの設定、タスクの管理など、パーソナルアシスタントとして活用できます。

③コンテンツ生成

ChatGPTは文章の生成にも利用できます。例えば、ブログ記事やニュース記事の執筆、物語の開発、詩の作成などに活用できます。 ④言語翻訳

ChatGPTは異なる言語間の翻訳にも利用できます。特定の文を入力し、別の言語での翻訳結果を生成することができます。

⑤ソーシャルメディアの運用

ChatGPTを利用して、ソーシャルメディアの投稿やコメントの作成を自動化することができます。

⑥教育支援

ChatGPTは学習者の質問に回答したり、教材の補完として活用できます。学習のサポートや教育プラットフォームの機能として利用されることがあります。

これらはいくつかの例ですが、実際にはさまざまな場面でChatGPTを活用することができます。その際には、適切なデータの入力やコンテキストの提供が重要です。また、生成された情報の検証やフィルタリングも適切に行う必要があります。

ここまでがCHAT GPTの答えです。つまり、これまでは、ネットでキーワードや口頭で問いかけることによって、キーワードの意味や関連するサイトを検索し、それを組み合わせて編集することによって、説明文や、計画やまとめを作成していたものが、AIの収集並びに編集能力を活用して、そのワーク時間を大きく短縮することができるということです。

3. CHAT GPTに経営コンサルティング

を依頼してみる

CHAT GPTに中小企業の経営改善について尋ねてみると、次のような答えが返ってきました。まず、「いくつかの方法がありますが、以下にいくつかの一般的な方法を紹介します。」との書き出しで始まります。

【CHAT GPTに経営コンサルティングを依頼してみた】

①顧客のニーズに合わせた商品・サービスの提供

顧客のニーズに合わせた商品・サービスを提供することで、顧客満足度を高め、競争力を強化することができます。顧客からのフィードバックを積極的に取り入れ、商品・サービスの改善に取り組むことが重要です。

②コスト削減・効率化

無駄なコストを削減することで、利益を改善することができます。例えば、余計な在庫の減少、省エネ活動、業務プロセスの見直し、社員の労働生産性の向上などが挙げられます。

③新規市場の開拓

新たな市場を開拓することで、事業の拡大ができます。新しい商品・サービスを開発し、海外展開なども検討することが重要です。

④従業員教育・研修の実施

従業員のスキルアップや能力向上を図ることで、業務効率や生産性が向上し、経営改善につながります。従業員のモチベーションを高めるため、報奨制度やキャリアアップ制度なども導入すると良いでしょう。

⑤資金調達の多様化

資金調達の多様化によって、経営上のリスクを分散することができます。例えば、銀行融資や投資家からの資金調達の他に、補助金の活用やクラウドファンディングなども考慮することが重要です。

これらの方法はあくまでも一例であり、中小企業には業種や事業 内容に応じた適切な改善方法があります。経営者は、自社の強みや 課題を正確に把握し、改善策を練ることが重要です。また、コンサ ルタントなどの専門家のアドバイスを受けることも有効です。 との答えでした。

「顧客満足」「コスト削減」「新市場開拓」「従業員教育」「資金調達」と非常に的を得たカテゴリーの検索が可能でした。しかし、実際の所、これは、経営コンサルティングの入口であり、これらだけでは、経営コンサルティングはできません。つまり、たとえば、"顧客満足をどのように築くか"は、その顧客層の特性や、提供商品やサービスの特性によりそれぞれに違いがある、ある種のパラメーター(いくつかの変動要素の組合せで答えがでる)といえるからです。

4. CHAT GPTを使いこなす。

要は、問題解決そのものをしてもらえるというよりは、問題解決のための「検索の時間短縮」や問題解決のための「速やかな素材提供」に活用する価値があるといえます。

今朝のテレビでも、ぐるなびでレストランで「夏向きのメニュー を教えて」といった質問や、

「汐留の近くで家賃10万以内のマンションを推薦して」と言えば、適切で標準的な情報を提供してくれる、といった活用法の紹介がされていました。

CHAT GPTをうのみにするのでなく、活用できるツールとして有用すれば、様々の問題解決の大いなるスピードアップが図れると考えて、大いに活用していきましょう。