



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

第196号 2025年6月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

年金制度改革案のポイント

労使トラブル110番

日給月給制を採用しているが、月給制を望む声が出ている

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

梅雨の宇治川と喜撰橋

となりの弁護士

性風俗営業とコロナ給付金



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16日、最高裁判所第一小法廷は、風営法で規制される無店舗型性風俗特殊営業（「特殊営業」、いわゆるデリヘル）事業者が、国の新型コロナ持続化給付金、家賃支援給付金の給付適用除外とされたことを、憲法14条の平等原則違反、同22条の営業の自由違反、として違憲・違法と訴えていた裁判で、性風俗営業事業者の上告を棄却する判決を言い渡した（*1）。この訴訟は、「セックスワークにも給付金を」とのスローガンで、公共的な訴訟をクラウドファンディングで支えるOALL4が支援していた訴訟で提訴以来注目を集めてきた裁判である（*2）。

2 国が営業を認めてきた性風俗事業であるにもかかわらず、あのコロナ禍において、「いかかわしい事業」であるからとして、給付金の支給対象から除外したことの政策の可否が問われた訴訟である。

上告人事業者は、国が許容する事業に対する不合理な差別であり、セックスワーカーへの偏見と差別意識を背景とした平等原則違反であることを強く訴えた。

これに対し、判決は国の主張を受け入れ、デリヘルはバーや喫茶店といった飲食業など一般の風俗営業とは異なり、事業として「健全化を観念することができない」事業であり、そのために許可制ではなく届出制となっている、「接客従業者の尊厳を害する恐れがある」（セックスワーカーの性被害のリスクがある）こと、給付金は給付対象とされない者の権利の制約を伴うものではない、などを理由として、国の裁量の範囲にある合

理的な区別であって、憲法14条にも22条にも違反しない、という判断を下した。

3 この判決で光っていたのは、5人の判事のうちの唯一の女性判事で弁護士出身の宮川美津子判事の反対意見である。風営法の規制の下で適法に営業を行っている事業者を本件各給付金の給付の場面で区別することは本件各給付金の趣旨及び目的と整合しない、接客サービスを提供して生計を立てる接客従業者が存在するとともに当該サービスを求める顧客も存在しており、一定の社会的需要があることは否定しがたい、「売春」とは異なり法律上接客従業者の尊厳を害するものと位置づけられていないことも考慮すべきである、として、給付対象からの除外には合理性は認められず、憲法14条に違反する、という明快な論旨を披露している。

4 この国には建前と本音があり、とりわけ性に関する議論は「万一口論に決すべし」とはならない。人は自分の利害得失に直接関係がない事柄に対しては、例えば他人が不当な差別を受けていても行動することはしない。その積み重ねが新たな不合理や不平等を繰り返す許容することになり、それがいつかは自分にも跳ね返る。深く考えさせられる判決である。

* 1: https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jip/detail2?id=94179

* 2: https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jip/detail2?id=94179

編集後記

この世界には情報が多すぎる

「これでは眼鏡をかけていてもほとんど同じですよ、眼鏡は新しくしてください」と健康診断で言われたので、仕方なく眼鏡屋にレンズ交換をお願いしに行きました。お店の隅で視力検査のうなものをした後に新しい眼鏡をかける、レジ裏の収納まで細かく見えます。おぼろげで、あいまいだった色んなものが、急に細かく明確になっていく。へえ、世界ってこんなにきめ細かに作られてたんだなとあれこれ見ていたら、帰宅するころにはかなり疲れました。

視力が（補正されて）上がるということ、脳に入ってくる情報量が格段に増えることです。ただでさえ散らかった部屋の細部まで見えますし、鏡を見たら今まで（見えて）なかったシミも見えますし、別にどうでもいいいいテレビもよく見えます。よし、これを良いきっかけに、部屋を片付け、美しさを力を入れ、テレビも興味があるものだけをしつかり見よう。……とはならず、見えないほうが楽でいいじゃん、と思いつつ、結局、必要な時以外はあまりかけていません。

視力に限らず、情報を得るための機能というのはこの世に数多あり、うかうかしていると、私たちは情報を獲得させられすぎてしまうように思います。あえて情報を得すぎない、というののも、楽に生きていくためのひとつの手段ではないでしょうか。

釜澤 菜穂

時言

気を付けたいフリーランス新法

2024年11月1日に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法（いわゆるフリーランス新法）」。まだまだ定着していないようである。フリーランスとは、「業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの」を指し、発注事業者は「フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの」を指す。発注事業者には、以下の義務項目が課された。①書面等による取引条件の明示、②報酬支払期日の設定・期日内の支払、③禁止行為として、受領拒否・報酬の減額・返品・買いたたき・購入、利用強制・不当な経済上の利益の提供要請・不当な給付

内容の変更、やり直しなどである。

公正取引委員会は、3月28日、アニメーション制作やゲームソフトウェア、リラクゼーション、フィットネスクラブなどの4業種を調査し、半数超で違反が疑われる行為が見つかった。6月17日、小学館と光文社という出版大手に再発防止などを求める勧告を行った。フリーランスのライターやカメラマンなどに対して、報酬の額など明示しなかったという。

広く業界を見渡せば、意外と多いフリーランスの不当な扱い。気を付けたい法律である。

年金制度改革案のポイント

政府は5年に一度の年金制度改革について、法案を閣議決定しました。その内容を見てみると…。

① 「年収の壁」の撤廃

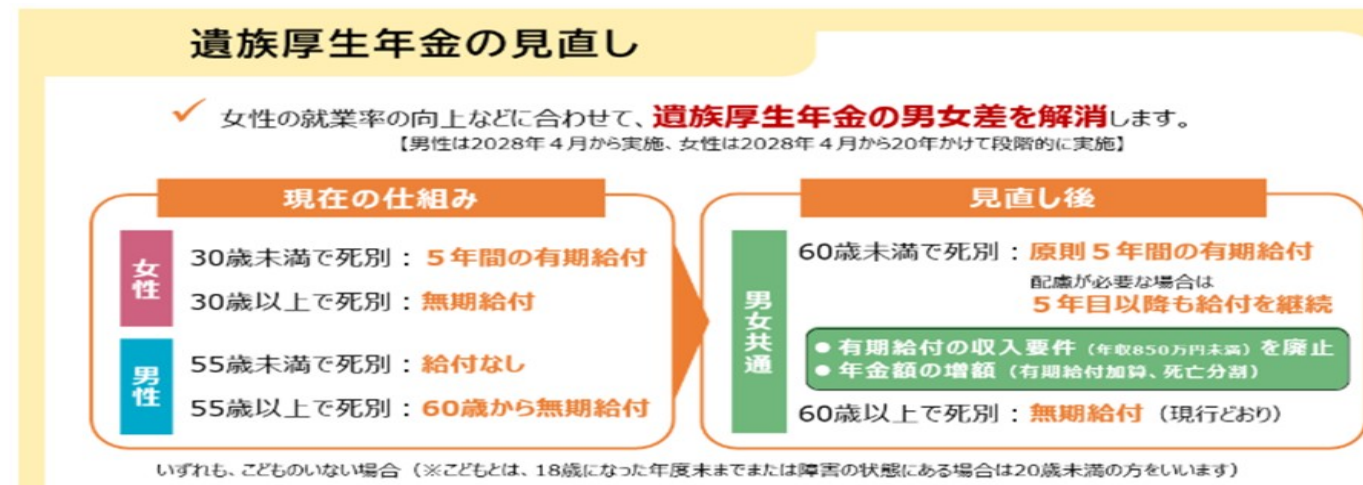
(1) パートなどの短時間労働者が厚生年金に加入する条件

現行	改革案（施行予定2026年10月）
①月額賃金8万8千円以上 ②勤め先が従業員51人以上 ③週の労働時間が20時間以上	①は撤廃 ②段階的に撤廃（27年10月に36人以上に、35年にはすべて撤廃） ③は残存 ※3年間は保険料の労使折半の負担割合を軽減する特例措置

(2) 扶養の対象者の認定

現行	改革案（施行予定2025年度中）
一時的に収入が増えて130万円を超えた場合、事業主の証明で扶養の対象と認知できる一時的措置	現行の一時的措置を期限なく続ける。 雇用契約時に年収が130万円未満の場合被扶養者と認定する。 「3号」のあり方を検討する。

② 遺族厚生年金の給付の有期化（28年4月）



上図にあるように、現在、女性は30歳未満だと5年の有期給付だが、30歳以上だと無期限で遺族厚生年金が支給されています。一方、男性の場合55歳未満だと受給権を得られず、60歳以降は無期限の給付となります。この差別を解消し、男女とも60歳未満だとすべて5年の有期給付となります（60歳以降は無期限の給付となる。女性の場合は段階的に無期給付から有期給付に切り替える。

③ 高所得者の厚生年金保険料の引き上げ（27年9月から段階的に施行）

現在、厚生年金の保険料は、下限8万8千円で、上限65万円の32等級となっています。この上限を65万円から75万円に段階的に引き上げます。

④ 在職老齢年金制度の見直し（26年4月）

一定の収入がある65歳以上の働く高齢者の厚生年金の一部をカットする制度が在職老齢年金制度です。わかりやすく言えば、ひと月の賃金と厚生年金部分の合計が、基準額の50万円（24年度）を超えた場合、厚生年金の一部が減額される制度です。この基準額を50万円から62万円に引き上げます。

⑤ マクロ経済スライドの温存＝基礎年金目減りが続く

当初期待されていた老齢基礎年金の底上げ策については、結局、マクロ経済スライド制が温存されることとなりました。マクロ経済スライド制とは、年金を物価や賃金の伸びよりも低く抑える制度ですから、基礎年金が目減りすることは必至です。

年金相談の現場から

保険料納付要件の判断と 海外在住期間の扱い

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



Question

私は大学院を卒業後約27年間にわたってイギリスに在住し、通訳などの仕事をしてきました。イギリスでは、永住権も取得し、近くイギリスから老齢年金も支給されることになっています。日本に帰国後、メンタル不調となり、障害年金の請求をしたところ、年金事務所から「保険料納付要件を満たしていない」からと、受け付けてもらえません。海外在住期間の住所地が日本にあると判断され、保険料滞納期間という扱いがされています。どうしたらいいのでしょうか。

Answer

【障害年金の3つの受給要件】

まず基本的なことです。障害年金を受給するためには3つの受給要件があります。①初診日要件。初診日（最初に病院に行った日のこと）において、国民年金または厚生年金保険の被保険者であること。②保険料要件。被保険者期間全体において保険料納付済期間及び保険料免除期間が3分の2以上であること（逆に言えば保険料滞納期間が3分の1未満であること）。なお、平成8年までの特例として、初診日の前日において、直近1年間に滞納ゼロであること。③障害等級該当要件。原則として初診日から1年6ヵ月経過後において障害等級1・2級（障害厚生年金の場合は3級まで）に該当していること。

そうすると、あなたは②に保険料納付要件において認定に苦慮されているということですね。

【被保険者期間全体とは？】

保険料納付要件では、「被保険者期間全体において」としていますが、あなたは日本の企業の海外支店に勤務していたわけではなく（もしそうならば2号被保険者になります）、海外に住みながら、海外の企業の仕事をされていたわけです。

国民年金の第1号被保険者とは、「日本国に住所を有する20歳以上60歳未満の者で第2号被保険者および第3号被保険者に該当しない者」のことですから、日本国内に住所を有しない期間＝イギリス在住期間は被保険者期間ではありませんので、除外して検討しなければなりません。ということは、イギリス在住期間を除外した「40年－20数年」の期間のうち、保険料納付・免除期間が3

分の2以上あれば保険料納付要件を満たしたことになるはずですが。

【海外在住期間は実態で判断されるべき】

そもそも海外在住期間は、形式ではなく、実態で判断されるべきです。つまり、住民票上日本国内に住所地があったとしても、実態が海外在住していればその実態で判断されなければなりません。その際は、パスポートの記録、現地で居住していたアパート等の契約書や公共料金等を支払っていたことなどの証明が必要です。イギリス政府から与えられていた永住権なども重要な資料です。

とくに戸籍の附票との関係が問題になります。戸籍の附票が変えられればいいのですが、実際は記録の保存期間が過ぎたため破棄されてしまったなどの理由で変更が不可能となってしまうケースがあります。年金事務所はこの附票との合致を求めてくるでしょうが、そうした事情を説明し、実態に基づく判断を求めていくことが大事です。





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/>



墓守が背負うもの

本家の墓を守る立場に置かれながら、遺産は一切承継しなかった、という話を聞くことがある。たとえば、夫に先立たれた長男の妻が、義父母の介護を行い、葬儀や法要を取り仕切ってきたにもかかわらず、相続人ではないため、遺産分割協議には関与できず、何の財産的利益も受けなかったケースである。その一方で、墓地の管理や仏壇の維持といった祭祀に関する責任だけは、慣習的に引き受けよう求められたという。

このような状況は、法制度上も説明がつく。民法897条は、系譜・祭具・墳墓の承継、すなわち祭祀財産の承継について、次のように定めている。

まず、地域や家の慣習に従うこと。慣習が明らかでない場合には、被相続人の指定によること。指定がなければ、家庭裁判所が決定することになる。そしてこの祭祀承継者は、必ずしも法定相続人である必要はない。

したがって、血縁関係のない「本家の嫁」であっても、祭祀承継者になることはあり得る。長年にわたり家の宗教的・儀礼的行事を担っていたことが評価されれば、なおさらである。

一方で、相続財産の承継については民法の規定に従う。相続人に該当しない者が遺産を受け取るには、被相続人の遺言や死因贈与契約などによる明示的な意思表示が必要である。それが

なければ、法定相続人による協議で財産が分配され、相続人以外の者は除外される。

この構造により、遺産を受け取ることはできないが、祭祀の義務だけは引き受けるという状況が生じ得る。墓地の使用料や管理費、定期的な供養の手配といった負担が、祭祀承継者にのしかかることになる。

制度的には、祭祀財産と相続財産が別の原理で承継されるため、こうした事例は法的に矛盾しているわけではない。しかし、当事者にとっては、承継と報酬、責任と権利の関係が不平等に感じられる場面がある。

このような問題を回避するには、あらかじめ遺言などで明確な意思を示すことが有効である。祭祀を託したい相手に対して、相応の財産を渡す意向があるのであれば、それを文書に残す必要がある。また、関係者間での事前の合意形成も望ましい。

最近では墓じまいをするという話も聞くが、まだしばらくは残る問題だろう。制度と現実の乖離は、どの社会にも存在する。法的には正当であっても、当事者に不満や疑念が生じることは避けがたい。そうであるからこそ、制度の隙間を見据えた対応が求められる。



C'est Si Bon セ・シ・ボン

シャンソンですが、ジャズメンも演奏します。英語に訳すと「It is so good」で「それ、とても良いね」となります。トレビアンというフランス語もありますが、こちらは「Very well」ということらしいです。

1947年にアンリ・ベティが作曲し、アンドレ・オルネが作詞したポピュラー・ソング。最初イヴ・モンタンに曲を持ち込んだが、イヴ・モンタンは自分には合わないかと判断し、しばらく歌わなかったそうです。歌い手が見つからない中、作曲家のアンリはニースのレストラン「ラ・レゼルヴ」で、自らこの歌を歌ったと記録されています。1948年になって、ニースのジャズ・フェスティバルのジャムセッション会場でスージー・ドゥレール（女性ヴォーカリスト）が歌いました。この会場に来ていたのがルイ・アームストロングで、彼はこの曲をとて気に入り、1950年にアメリカ版を録音します。英語の歌詞は前年の1949年にジェリー・シーレンが書きました。アームストロングのレコードが発売されると、世界中で大ヒットとなり、その後多くの著名な国際的歌手がこの曲を歌いました。シャンソンなのにヒットさせたのはアメリカのジャズメンだったというところが面白いですね。フランス語バージョンを超訳してみました。

セ・シ・ボン
どこに行くにも
腕を絡ませ出かけよう
歌を歌いながらね
セ・シ・ボン
互いに甘い言葉をささやく
些細なことだけで
それが大事

楽しそうな私たちをみて
すれ違う人たちは羨ましがる
セ・シ・ボン彼女の目に映るもの
それは身震いするような希望

セ・シ・ボン チョットとしたことも
100万以上さ
特別なセ・シ・ボン

(ここで間奏やアドリブが入ると歌詞は少し省略されます)

セ・シ・ボン
彼にキスできるわ
それから、また始めるの
ちょっとした機会があればね
セ・シ・ボン
ピアノの演奏で
彼の後について踊る間

彼女の魅力は驚異的さ
何も言うことはないよ
セ・シ・ボン彼女を抱きしめるとき
永遠に私のもの
セ・シ・ボン互いに愛しているから
理由はないさ セ・シ・ボンだから
セ・シ・ボンだから
とてもセ・シ・ボンだから

第二次世界大戦が終わって、ヨーロッパでは復興に向けて動きだしている時。平和を感じながら、日本より早くベビーブームが到来している感じが出ていますね。いろんな音源を探していたら、小野リサがフランス語で歌っているものを見つけました。イヴ・モンタンもたくさん録音していますね。演奏スタイルも様々です。ジブシー・ジャズ、シャンソン、デキシールランド、スィング・ジャズ、ラテン。なんでもありです。私が子供のころに聴いたのは、ルイ・アームストロングの歌ったセ・シ・ボンだったような気がします。



日給月給制を採用しているが、 月給制を望む声が出ている

Question

建設業です。弊社は長く日給月給制を採用してきました。一定額の固定給にプラスして働いた日数分の額が加算される方式です。この間、若い世代の従業員から、「月給制にしてほしい」という要望が出されています。どう対応するのが良いかご意見を下さい。

Answer

【日給月給制とは】

- (1)基本給が一日当たりいくらの定額給であれば日給制、一カ月当たりで定められたなら月給制と言われます。また、一年あたりで定められる年俸制もあります。出来高に応じて定まる出来高給（歩合給）などいろいろな決め方があります。
- (2)日給月給制とは、1日を計算単位として1日当たりの単価をあらかじめ決めておき、遅刻・早退・欠勤があった場合その分を控除する給与形態です（もちろん、会社によって名称やシステムの違いがあります）。1カ月分の給与は、会社が定めた給料日に支払われます。一定額の固定給があり、その上で働いた日数分だけ給与額が増えます。一方、景気が悪化するとき、閑散期がある場合の閑散期、勤務日数が少ないゴールデンウィークや年末年始の時期、天候の悪化が続く月などの条件があると、収入が大きく減る可能性もあるため不安定さは免れません。
- (3)建設業界では日給制が長い間スタンダードでした。出勤した日数分稼げるというので、職人側もやりがいを感じやすい仕組みでした。しかし、時代は大きく変わり、社会保険加入が厳格に求められるようになり、若い世代はより収入の安定を求め始めています。人手不足で大変な建設業界において、従来通りの制度でいいのか、検討が必要です。なお月給制には、遅刻・早退・欠勤等があった場合その分を控除するというものと、固定的に支給する固定月給とがあります。



【どのように導入するか。

就業規則規定例】

ではどのように導入したらいいでしょうか。給与制度の問題ですから、就業規則の変更（従業員数10人未満のところはそれに準ずるもの）が必要です。

例えば現行制度である日給月給制は残しながら、①一定年度以降に入社した者には月給制とする、あるいは②月給制を希望する者は月給制とし、従来通りを希望する者は日給月給制とするという決め方もあるでしょう。②のパターンで就業規則の規定例を考えてみましょう。

(基本給)

第〇条 基本給は日給月給制または月給制とする。いずれの制度においても、遅刻・早退・欠勤等の場合は、その時間・日数分を給与から控除する。いずれの制度を採用するかは、本人の希望をもとに決めることとする。
2 基本給の単価(日給月給制においては固定給部分と日給単価、月給制の場合は月給額)は、一人ひとりの従業員の年齢、熟練度等を踏まえ、個別に決める。

【割増賃金は必ず払う】

日給月給制をとろうが、月給制をとろうが、法定労働時間を超えた場合や休日労働が発生した場合は、割増賃金を支払わなければなりません。日給月給制の場合は、「固定給プラス日額単価」をベースにして割増賃金を計算します。月給制の場合は月額賃金がベースになります。

あたかも日給月給制だから割増は払わなくてもいいかのような誤解がありますのでくれぐれも注意してください。

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
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第110回：がんの治療と仕事の両立支援②

3. 両立支援を行うための環境整備

がんの治療と仕事の両立支援は、従業員からの申出をきっかけに取り組むことになりますが、あらかじめ準備をしておくことで、より迅速な支援を行うことができます。

そこで、以下では、厚労省が作成した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に基づいて、必要な環境整備についてみていきます。

① 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
がん患者のなかには、周囲に心配をかけたくないと考えて、会社に申し出ることを躊躇する人もいます。そのため、がんになっても一緒に働き続けることができるようにするという方針を明文化するなどして、会社からのメッセージを発信することで制度を利用しやすい職場風土を醸成することが期待されます。

② 研修等による両立支援に関する意識啓発
がん治療に関する技術の進歩や環境の変化には目覚ましいものがあります。そこで知識のアップデートを行い、がん検診の重要性、治療と仕事の両立のために利用できる制度などを周知する機会を設けます。

③ 相談窓口等の明確化
従業員が安心して相談・申出が行えるよう相談窓口を明確化します。なお、JILPTの2024年の調査によれば、相談窓口は「社内の人事・労務担当者」と回答した企業の割合が最も多くなっています。

4. 両立支援に関する制度・体制等の準備

がんの治療では、治療や経過観察のため、長い期間にわたって通院が必要になる場合があるため、柔軟な働き方を実現するための制度を用意することは、治療と仕事の両立の大きな助けになります。そこで、治療と仕事の両立に有効な制度の例を次表で示します¹⁾。もちろん以下の全てを導入しなければならないわけではありませんが、がんの治療は個別の状況を考慮して決められること、治療方法や薬の副作用も個人差が大きいことなどから、なるべく多くの措置を利用できるほうが望ましいです。もっとも仕事内容によっては、導入することが難しい施策があることも考えられますので、会社として導入可能なものを検討してみてください。一案として、育児・介護に関する両立支援制度として導入済みの制度を、がんなどの病者にも利用できるようにする方法なら、比較的導入しやすいのではないのでしょうか。

入院や通院に伴う休職・休暇制度	私傷病休職制度 半日単位や時間単位の年次有給休暇制度 失効年次有給休暇の積み立て制度 治療目的の休業・休暇制度 等
体調や治療状況に応じた柔軟な勤務制度	復職による試し（慣らし）出勤制度 時間外労働や休日労働の免除 時差出勤制度 フレックスタイム制度 短時間勤務制度 在宅勤務（テレワーク）制度 等

これらのうち、私傷病休職は多くの企業で導入されている制度ですが、中小企業では、上限期間を3から6か月程度と定めているケースが多くみられます。しかし、遠藤源樹²⁾によれば、がんの病休開始日から120日後のフルタイムでの復職は34.9%、180日後で47.1%という調査結果が示されています。そうすると、仮に6か月の休職制度を設けていたとしても、この調査結果からは半分も復職できないということになります³⁾。したがって、がん治療と仕事の両立を考えると、6か月の休職期間は必ずしも十分とはいえないこととなりますので、もう少し長い休職期間を設けることが望ましいといえるでしょう⁴⁾。なお、短時間勤務での復職率をみると120日後で64.1%、180日後で71.6%となります。前回見たように、がんの治療によりだるさや体力低下を生じることが多いといわれているため、短時間勤務と組み合わせることが、がん罹患者の就労継続につながることを示唆されます。

-
- 1) 東京都「がんになった従業員の治療と仕事の両立支援サポートブック」より
 - 2) 遠藤源樹編著「がん罹患社員用就業規則標準フォーマット」（労働新聞社）
 - 3) 遠藤によれば、がん種によっても復帰率は大きく異なり、120日後のフルタイムでの復職が男性生殖器官がんは50%となる一方、血液系腫瘍では10.6%にとどまる。また、JILPTの調査では、がんの治療では、復帰するまでの期間は3か月以下の合計が56.8%、6ヶ月以下の合計が68.7%である。
 - 4) がん治療の多様化により、短期療養を繰り返すケースも見られるため、休職期間の通算規定も定めておくべきだろう。

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146回：建設投資のコスト&品質管理

Ⅰ.建設投資は失敗できない

あなたの会社が、新しい事業を行うために、事業所の建物を建設したり、賃借して改装したりすることがあります。また、将来を見込んで、多額の資金で新本社を建設したり、又は支店・営業所を建設若しくは賃借して改装してオープンしたりということがあります。そもそも、「建設投資」の意味は何でしょうか？新しく事業を始めるからとか、社屋が古くなったからという直接的な理由はありませんが、本質的には何でしょうか？魅力的なデザインや機能を備えることは、そこを訪れるお客様が「いいお店だね!」「立派な本社ですね!」と思いを付与できることで信用力やブランド価値向上につながります。そして、そこに働く従業員の働き甲斐やモチベーションアップにもつながります。ただ、建設投資はそれこそ年間売上規模の数十%かそれを超える場合もあり、その規模の投資にムダはできず、絶対に失敗は許されないものです。

Ⅱ.建設投資のコストと品質の最適化

建設投資は事業の投資の中でも極めて投資規模が大きく、一歩間違えば、社業を傾かせかねない一大事業といえます。ところが、そのコスト管理やデザインや機能といった建物の品質管理が最適化されているか？といえは疑問符を付されることは多くあります。

何故でしょう？よく家を新築する時に、工務店や大工さんに希望がうまく伝えられず、また勤められるままに追加工事をお願いしたら、結果として、最後何百万も追加請求がされたといった経験をされた方も少なくないと思います。何故そうなるのか？簡単に言えば、自分はもちろん、回りに信頼できる建設のコストやデザイン・品質について客観的に判断できる人がいないからです。そして、受注を狙う建設会社が、「学校の同級生」他何か「縁」をアピールしたり、ネットにつながり、ことば巧みに工事契約に至ると、高い見積を受けざるを得なくなるケースも多いものです。

Ⅲ.建設に詳しく信頼できる人を持つ

ある製造業の会社さんが、新しい製造ラインの機械を稼働させるために、新工場を建設する必要があり、工場建設を企画しようとした時、前の工

場を建設した建築業者が親身ではなく、苦い思いをしたことから、地元の大きな建設会社を探したら、そこの役員がたまたま自社の担当部長と同じ高校の同窓生であったことから、企画設計から全て任せました。ところが、最終見積が上がってきたら、予算額（30億円）を大きくオーバーしていました。一社に任せていたために高いか安いかわからない判断基準がありませんでした。そこで、人を介してCM事業（コンストラクションマネジメント）を行っている当社に見積診断の依頼がありました。すると、現状のその見積は、その地区建設物価の相場からして1割（3億円）以上高いことがわかりました。そんな知り合いを信頼して依頼したのに、結果その思いを裏切られ、不信感を持った例がありました。

Ⅳ.建設投資のコスト&品質管理

建設投資は金額が大きく、また相場が変動するため、客観的に見積査定がしにくいと言えます。しかし、その事情が分かる専門家のアドバイスを受けられる体制があると良いです。

設計や工事の施工は、どうしてもそれぞれ一社もしくは同一社に頼むケースがあり、それゆえにコストも品質も依頼した会社の思うままになってしまいうリスクがあります。そこで必要なのが、「建設投資のセカンドオピニオン」です。当社も会員になっていますが、日本CM協会があります。CMとは「コンストラクション・マネジメント」の略であり、“建設プロジェクトもコストや品質・デザインの目標達成のためにコストや品質の客観的なアドバイスを行う、発注者が「目指す建設」を実現する”ミッションの達成が目的です。貴社の建設投資において設計者や施工者の専門的な言い回しの是非を判断するために第三者のCM業務をうまく活用する価値があります。

