

A 【就業規則の定めに従う】
 結婚休暇や結婚祝い金は、法律で義務づけられたものではなく、会社が独自に設ける制度です。就業規則や社内規定の定めによって、給与・支給の可否を判断することになります。しかし、多くの会社では単に「職員が結婚したとき」とだけ規定しており、法律婚以外のケースを想定していないのが実情ではないでしょうか。

多様な生き方や価値観が尊重される時代です。今回のケースを特殊な例として扱います。

「心がモヤモヤしたとき、どうして？」と子どもに聞かれました。そう、手紙を保育園で教えてもらったそうです。手紙は、心を伝えるための大切な道具です。子どもは、手紙を通して、自分の気持ちを伝え、相手の気持ちを理解することができます。手紙は、心を伝えるための大切な道具です。子どもは、手紙を通して、自分の気持ちを伝え、相手の気持ちを理解することができます。

金澤 菜穂

Q 職員が結婚することになりました。本人は「夫婦別姓」を希望していますが、現在の法制度では別姓のまま婚姻届を提出することができないため、戸籍上の婚姻届出は送る（＝事実婚とする）とのこと。結婚式は親族のみで簡易的に行うよう。当社の規定では、結婚した職員に「結婚祝い金」を付与し、さらに一万円の結婚祝い金を支給していますが、今回のようなケースでも対象にするべきなのでしょうか？

片付けの基準ではなく、自社の就業規則に「戸籍上の婚姻届を出した者に限る」とするの、あるいは「事実上、婚姻関係と同様の事情にある場合も含む」とするか、社内基準を検討するのがよいでしょう。

「心がモヤモヤしたとき、どうして？」と子どもに聞かれました。そう、手紙を保育園で教えてもらったそうです。手紙は、心を伝えるための大切な道具です。子どもは、手紙を通して、自分の気持ちを伝え、相手の気持ちを理解することができます。

金澤 菜穂

職場のQ & A

夫婦別姓を選択する職員に 結婚休暇を付与するべきか？前編



社会保険労務士
金澤 菜穂

編集後記

ストレス解消法

時言

社会保険労務士法人



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 第209号 2026年7月
 TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926 発行責任者 金澤 菜穂
 E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

TOPICS

「令和7年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」が公開されました

労使トラブル110番

無断欠勤が続く従業員にどう対応する？

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

人手不足に負けない会社づくり ほか

埼玉県・久喜提灯祭り

女性天皇になれないのか

皇室典範の改正案がわずかな審議時間で国会を通過し、成立した。皇族数の確保が目的とするが、国論は二分されている。直後の「朝日」の世論調査では、この法改正が国民の理解を「得られている」が24%で、「得られていない」が60%だった。さらに高市内閣の支持率も急落した（それでも53%あるが）。

改正の中味は2点。女性皇族が結婚後も皇室に残れるようになったことと、戦後皇室を離れた旧11宮家の男系男子を養子として皇室に迎え皇族として認定できるようになったこと。日本の皇位継承は、皇室典範第1条により「男系男子」に限定されている。それを、時代の流れに即して女性が天皇になれ

るように改正するのかもしれない。現天皇との間は36～38親等という非常に遠い血縁関係の旧宮家を皇室に迎えようとするという。現天皇の子は女性であれば天皇になれないが、男性であれば「ほとんど他人」でも皇室に迎えて、その子は男性であれば天皇になることができる。ここまで「男性」「男系」にこだわることへの違和感が、先の世論調査の結果ではないだろうか。大手新聞も地方紙もこぞって強い批判の社説を掲げた。

日本国憲法では天皇は国民統合の象徴であり、主権者である日本国民の総意にもとづく、と明記されている。今回の改正を「総意」とはいいがたいのではない。

「令和7年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」が 公開されました

厚生労働省から最新の「令和7年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。総合労働相談件数は119万8,010件と、18年連続で100万件を超える高止まり状態が続いています。労働者の権利意識の高まりや雇用形態の多様化を背景に、企業と従業員間のトラブルは依然として身近な問題となっています。

【令和7年度の特徴】

1. 相談件数トップ：

14年連続で「いじめ・嫌がらせ」

民事上の個別労働関係紛争に関する相談の中で、「いじめ・嫌がらせ」は55,614件（前年度比1.1%増）にのぼり、14年連続で最多となりました。令和4年の改正労働施策総合推進法の全面施行（パワハラ防止法）により、パワーハラスメントに関する相談が別集計となっているにもかかわらず、この件数である点は注目に値します。

2. 「労働条件の引き下げ」と

「解雇」を巡る紛争が急増

行政による解決援助制度である「助言・指導」や「あっせん」の現場では、より深刻な対立が表面化しています。

○助言・指導の申出：「労働条件の引き下げ」が1,220件（前年度比10.6%増）で最多。

物価高騰や業績変動に伴う基本給・手当の見直し、シフト削減などを、十分な労使合意なしに進めてしまったことによる反発などが考えられます。

○あっせんの申請：「解雇」が892件（前年度比12.6%増）で最多。

あっせん申請件数が前年度比16.0%増と大幅に伸びています。労働者が単なる相談にとどまらず、第三者を介した具体的な

解決（解決金の請求など）を求める傾向が強まっていることが読み取れます。

3. あっせん申請トップ：「解雇」

紛争調整委員会が間に入る最終的な解決手続き（あっせん）では、「解雇」を巡る紛争が892件（前年度比12.6%増）と急増し、最多となっています。手続きを欠いた解雇が法的トラブルへ発展している実態が窺えます。

4. 正社員とのトラブルが

「深刻化」しやすい傾向

相談全体では正社員の割合は40.2%ですが、助言・指導の申出では51.4%、あっせん申請では48.8%と、公的な解決手続を求める割合は正社員が約半数を占めています。

【助言・指導の申出、

あっせんの申請件数】

個別労働紛争解決制度では、迅速な解決のため、都道府県労働局長による「助言・指導」（助言は当事者の話し合いを促進するため口頭または文書で行い、指導は当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し解決の方向性を文書で示すもの）と、都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより紛争の解決を図るあっせん制度があります。その申出や申請を受けて迅速な解決をめざすものです。

助言・指導の申出は9,616件（処理件数9,595件）、あっせん申請は4,486件（処理件数4,220件で、合意の成立は1,141件）でした。申出件数はいずれも増加傾向にあります。



人手不足に負けない会社づくり

西谷社会保険労務士事務所
社会保険労務士 西谷 泰実



第6回：人が辞めない会社は、「違い」を力にしている ——人を競わせる組織から、人を生かす組織へ

「もっと優秀な人が来てくれれば。」

経営者の方々と話していると、この言葉をよく耳にします。採用が難しい時代ですから、その気持ちはよく分かります。しかし、本当に強い会社とは、優秀な人だけが集まった会社なのでしょうか。私はそうは思いません。

昔からある石垣を思い浮かべてください。そこに使われている石は、大きさも形も一つひとつ違います。丸い石もあれば、角張った石もあり、単独では据わりの悪そうな石もあります。それでも、石と石の間を別の石が埋め、それぞれが互いを支えることで、全体として強固な石垣が出来上がります。同じ形の石だけを並べたから強いではありません。違う形の石を、どこに、どう組み合わせるかという知恵によって強さが生まれているのです。

組織も同じではないでしょうか。経験豊富な人もいれば、若手もいます。仕事が速い人もいれば、丁寧に時間をかける人もいます。人前で話すことが得意な人もいれば、目立たないところで周囲を支える人もいます。一人ひとりが違うからこそ、それぞれを組み合わせることで、一人ではできない仕事ができるのです。

ところが、私たちは知らず知らずのうちに、「できる人」を求め、「できない人」を減らそうと考えてしまいます。その背景には、「自己責任」という考え方があります。

自己責任という言葉が強くなると、仕事がいかにできない理由まで、個人の能力や努力の問題として考えられがちです。本来は、仕事の進め方や育成方法、役割分担、上司の関わり方など、組織として見直すべき課題であっても、「本人の努力不足」「本人の適性」の問題へと置き換えられてしまいます。そうすると、会社は変わらず、人だけが疲弊していきます。

これは、中小企業にとって大きな損失です。資本力や知名度、採用条件で大企業と競うこと

には限界があります。同じ基準で「優秀な人材」を奪い合うだけでは、資本力の強い企業が有利になるのは当然です。

だからこそ、中小企業が目指すべきなのは、人を競わせる組織ではなく、人を生かす組織です。

組織とは、一人ひとりを欠点のない「完成品」にする場所ではありません。一人ではできないことを、それぞれ違う強みを持つ人たちが補い合いながら実現する場所です。

営業は苦手でも、丁寧な仕事で顧客の信頼を得る人がいます。経験は浅くても、これまでになかった発想を持ち込む人がいます。育児や介護と両立しながら働く人もいれば、体調に合わせて役割を変えることで力を発揮できる人もいます。「能力が足りない」のではなく、まだその人の力が生きる役割や組み合わせが見つかっていないだけ、ということも少なくありません。

人は、競争させられ続ければ疲弊します。しかし、自分に役割があり、自分の仕事が誰かの役に立っていると実感できるとき、驚くほど力を発揮します。

人を生かす組織とは、優秀な人だけが残る組織ではありません。違う経験、違う強み、違う事情を持つ人たちが、石垣の石のように互いの不足を補いながら、一つの仕事をつくっていく組織です。

これからの中小企業に求められるのは、人を選び続ける経営ではなく、今いる人をどう生かし、どう組み合わせるかを考える経営ではないでしょうか。

では、そのような組織を実際につくるために、管理職はどのような役割を果たせばよいのでしょうか。今回は、その鍵を握る「管理職の役割」について考えてみたいと思います。



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/>



「お客様に合わせた柔軟な対応」 の時代は終わったのか

先日、経営者仲間との雑談で、私が司法書士業界の現状について話す機会があった。ここ数年、本人確認やマネーロンダリング対策、説明義務などが次々と強化され、一件の業務を引き受けるまでに確認すべき事項は大幅に増えた。仕事の本質は変わらないが、その仕事を安全に引き受けるための時間と責任は確実に重くなっている。

それにもかかわらず、依頼者が求める価格やスピードは以前と大きく変わらない。増えた負担を十分に価格へ転嫁することも容易ではなく、現場が吸収し続けているのが実情である。そんな話をしていると、建設業や製造業の経営者から、「実はうちも同じだ」という声が上がった。

印象に残ったのは見積書の話である。以前は、見積金額を3か月程度保証していたが、現在は、資材価格や人件費の変動が激しく、そこまで保証することが難しいという。価格を上げたいわけではない。価格を約束できる前提そのものが変わってしまったのである。業種は違うが、話の構造はよく似ていた。

建設業や製造業では、価格や納期に関する情報の変動が大きくなった。司法書士業務では、判断に必要な情報量と確認すべき事項が大きく増えた。どちらも、以前なら現場の経験や裁量で吸収できた変化が、今では簡単には吸収できなくなっている。

私は、この変化によって、「お客様に合わせた柔軟な対応」という考え方そのものが転換点を迎えているように感じた。もちろん、柔軟な対応は悪いことではない。多少の無理を引き受けることは、受注につながり、信用を積み重ねるための営業コストとして意味があった。しかし、それは現場に十分な余白があることが前提だった。

今は、その余白が小さくなっている。しかも、増えた負担やリスクを価格へ転嫁しにくい状況が続いている。その結果、本来は営業のために使うべき「サービス」が、経営を維持するためのコストの吸収装置になってしまっているように思う。

だから必要なのは、サービスをやめることではない。「どこまで対応するのか」「価格はいつまで保証するのか」「何を確認できれば引き受けるのか」。そうした判断基準を明確にすることである。境界線を示すことは、お客様を遠ざけることではない。変化の大きい時代だからこそ、お互いが安心して取引を続けるための約束である。

「できるだけ相手に合わせること」が誠実さだった時代から、「責任を負える範囲を明確にすること」が誠実さになる時代へ。そのような変化が、静かに始まっているのではないだろうか。



You Look Good to Me

「君、素敵だね」と訳したらいけない。米国英語では日常的に使われる言葉で「元気そうだね」程度の意味らしいです。さて、この曲はオスカー・ピーターソン・トリオによる演奏で世界的に有名になりました。1964年のアルバム「We Get Requests」に収録された曲です。オスカー・ピーターソン（ピアノ）、レイ・ブラウン（ベース）、エド・シグペン（ドラム）の3人です。このレコードはクラシックの愛好家もたくさんジャズ・ファンにしたのではないかと思います。それとピアノ・トリオという演奏スタイルも日本に定着させました。1970年代に来日したオスカー・ピーターソン・トリオの演奏会場、2000人ぐらい収容する大きな会場ですが、2階席から1階の観客を見ていると明らかにクラシックのファンとジャズのファンが区別できました。それはノリの違いです。体の揺れ方が違って見えました。

作曲者ですが、クレメント・ウェルズが作曲者として著作権登録、シーモア・レフコは作詞・作曲者として登録されていますが、情報がほとんどありません。AIに調べさせたらアメリカ議会図書館のカーメン・マクレエ・コレクションには、「You Look Good to Me」のリードシートが保存されていることが分かりました。資料がデジタル保存されていなければ、ネット上で閲覧することはできません。

カーメン・マクレエはヴォーカリストですから、音源

がどこかにあるはずですが、市販レコードや正式録音は見つかりませんでした。つまり、議会図書館のコレクションは彼女が仕事上収集・検討した資料全般が含まれており詳細は分からないということです。よって、歌詞の翻訳はありません。

酷暑の中、クーラーの効いた部屋でこの曲を聴くと少しほっとします。16小節のテーマ、続く16小節の変奏、さらにアドリブ。クラシックから引用したのではないと思われるテーマは、ジャズ初心者には良い入門曲です。クラシックのオーケストラの中では、あまり目立たないダブル・ベースがジャズのトリオでは準主役級の働きをします。3人しかいないのだから、当然ソロもまわってきます。ドラムの役割は音楽全体の強弱をより強調することに効果があります。リズムのテンポを決めるのもドラムです。レコードやCDですとあまり分かりませんが、演奏会場で聴くと3人の役割が明確になります。

「We Get Requests」には、「コルコパド」、「酒とバラの日々」、「マイ・ワン・アンド・オンリー・ラブ」、「ミス・ジョーンズに会ったかい」、「イパネマの娘」などが収録されていました。20歳前後に出会ったこれらの曲がジャズへの入門書になったことを思い出します。



無断欠勤が続く従業員にどう対応する？

Question

従業員が3日間連続で無断欠勤をしています。会社の寮に住んでいるのですが、同じ寮の同僚が部屋に確認に行くと、本人は普通に部屋にいたそうです。「会社に連絡するように」と同僚が伝えてくれましたが、今のところ連絡がありません。このまま無断欠勤が続く場合、どのように対応すればよいのでしょうか。

Answer

【本人への対応手順】

「普通に部屋にいた」とのことですが、身体的または精神的な不調によりどうしても連絡できない可能性も現段階では否定できません。会社としては、段階的に、「生存・健康状態の確認」と「業務命令」をおこない、記録にのこしていきます。

①本人への連絡

すでに電話等で連絡していることと思いますが、並行して、メール等の履歴が残る手段による連絡も行います。心配している旨に加え、「〇月〇日〇時までに必ず会社へ連絡するように」といった内容も加えます。履歴の保存や時系列のメモを作成することも重要です。

②緊急連絡先に連絡

本人と連絡が取れない場合は、身元引受人や緊急連絡先に連絡を入れます。「無断欠勤が続いており、寮にはいるようだが連絡が取れずに心配している」といった旨を伝え、家族から本人に確認してもらうよう依頼します。

③書面による連絡

①②に応じない場合、書面によって連絡を行います。寮のポストへの投函や、実家および寮宛てに特定記録郵便などで郵送するのがよいでしょう。

○記載内容（例）

- ・〇月〇日から無断欠勤が続いている事実
- ・〇月〇日までに連絡または出勤すること（猶予を設ける）
- ・正当な理由なく期日までに出勤・連絡がない場合は、就業規則に基づき懲戒処分（または自然退職）の対象となり得る旨
- ・体調不良等の理由がある場合は診断書を提出すること

【3日の無断欠勤では 即解雇にはできない】

無断欠勤が3日ほど続いたからといって、すぐに解雇や退職手続きを進めることはできません。一般的には14日以上が無断欠勤で懲戒解雇や自然退職となるよう就業規則で定められているケースが多いと思います。まずは就業規則を確認する必要があります。その間は上記のような段階的な連絡により、安否確認と事情聴取の機会を与えたという実績をつくっていきます。

なお、同僚が訪問した際、応答がないからといって勝手に鍵を開けて部屋に入ることは、住居侵入等のトラブルに発展する恐れがあります。生存確認など緊急性が極めて高い場合を除き、まずはドア越しでの声掛けや書面投函に留めるのがよいでしょう。

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123回：就活ハラスメント

1. 就活セクハラ防止対策義務化の背景

2025年改正均等法により、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（就活セクハラ）対策が義務化され、2026年10月1日から施行されます。

就活セクハラ対策の必要性が強く認識されたのは、2019年に大企業の社員が逮捕されたことがきっかけだったように思われます。その後の調査では、就職活動中にセクハラを経験した者は31.9%に上る一方、半数を超える企業がなにも対策をしていないことも明らかになっています¹⁾。

就活セクハラは立場を利用した卑劣な行為であり許されない行為であることは言うまでもありません。そのため、すでに就業規則で懲戒事由として定めている企業もみられるところですが、改正法施行を前に、改めて検討してみることにしましょう。

2. 就活セクハラ防止措置

改正法では、就活セクハラを「〔求職活動等において行われる〕事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されること」²⁾と定義し、就活セクハラが行われないよう、求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等の措置を講じることを事業主に義務付けています。そして、

必要な体制の整備については、他改正法に基づく指針³⁾により、具体的に次の措置を講じることとされています。

- ① 就活セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する。
- ② 就活セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を、労働者に周知・啓発する。
- ③ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等に周知・啓発する。
- ④ 相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する。
- ⑤ 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする。
- ⑥ 事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- ⑦ 被害者に対する配慮のための措置を行う。
- ⑧ 行為者に対する措置を適正に行う。
- ⑨ 再発防止に向けた措置を講ずる。
- ⑩ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者および求職者等に周知する。
- ⑪ 労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない

い旨を定め、労働者に周知・啓発する。

就業規則では、以下のような禁止規定を定めておくことが考えられます。また、懲戒事由にも就活ハラスメントを追加してください。

- 第〇条 社員は、求職者等の意に反する性的な言動により当該求職者等の求職活動等を阻害することをしてはならない。
- 2 会社は、前項の相談を受け付けるための窓口を、〇〇課に設置するものとする。
 - 3 会社は、社員が事実関係の確認等に協力したことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることはない。

3. ルール作り

上記①から⑪までの措置のうち、実質的な対策として重要なのが③のルール作りです。例えば、面談時間および場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定等、面談等を行う際の規則などです。ところで、民間企業が行った実態調査⁴⁾によれば、求職者が「企業に整えてほしい仕組み」では「連絡手段の公式化」が最も多く、全体の37.5%（新卒としての就職活動では45%）に上りました。また、「第三者チェック」（全体で32.4%）、「面談の時間／場所ルール」（同31.4%）がこれに続きます。各社においては、このような結果もふまえて、厚労省の「就活ハラスメント防止対策企業事例集」も参考に具体的な対策を検討するとよいでしょう。

-
- 1) 厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年）
 - 2) 「求職者等」とは、求職者のほか、インターンシップの参加者や教育実習、看護実習等に参加する者を含む。
 - 3) 令和8年厚労告52
 - 4) 株式会社Kitera「就活セクハラ実態調査」（令和8年）

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159回：老朽化建物の価値向上コンサルティング

Ⅰ. 「老朽化」ビル改修の条件

東京都心のみならず、通勤電車のターミナル駅、地方都市など「老朽化」が進むテナントビルが数限りなくあります。これらは第二次世界大戦後の日本の高度成長期以降、日本の経済成長に合わせて建てられたものです。鉄骨や鉄筋コンクリート（RC）で建てられたビルは相応に一見「堅牢」ではありますが、昭和56年6月1日以降に運用された建築基準法の新耐震基準か、その時点より前の建築基準法（旧耐震基準）により建築確認を受けているかによって、耐震に対する考え方が全く違ってきます。新耐震基準というのは、震度6～7程度の中規模地震でも建物が倒壊せず、人命を守ることを最優先とした構造基準です。つまり、それ以前の旧耐震基準は、「既存不適格建物」といって現行の建築基準法に適合していませんから、改修工事をしようとするれば、新耐震基準に適合した構造補強改修を行うことが必須条件となります。

Ⅱ. 設備の「老朽化」

この構造補強という課題以外にも設備の「老朽化」という課題があります。

・古いビルに入るとまず感じるのは、E L V設備の場合、「遅い！」といった機能上の問題と、「災害時の対策は打たれているの？」といった不安です。E L Vも時代とともに進化していますから、スピードや省エネもさることながら、地震や火災などの有事発生時に閉じ込められるリスクも少なくありません。

ですから古い建物はE L V更新が必須です。・そして、空調設備も機器自体が古くなって交換を要するようになり、また給排水設備も機器の老朽化やパッキンのシールが切れての水漏れや配管内部の詰まりや腐食発生リスク等多数の故障リスクが高まります。

ですから、一見普通に動いている各種設備も機器による実際に使用可能な耐用年数は数年から数十年と様々で確実に費用が発生します。

・電気通信設備機器等も同様に老朽化します。

Ⅲ. 建築機能の要改善

かつて、建築に広く使われていたアスベスト（石綿）は長い潜伏期間（20年～50年）で悪性皮種などの健康被害が明らかになり2006年に原則禁止になり、解体や改修工事の際の「事前調査」が法制化され、その使用レベルに応じてアスベスト除去工事に費用と時間をかける必要があり、また専門の作業員による除去工事を要するため、工事開始まで、相当期間待たされるケースもあります。特段、アスベストの使用量が一定以上のビルについては、除去工事費が相当かかりますから、その費用と時間を計画時点で一定以上想定しておく必要があります。

・外壁や天井そして窓回りの断熱性が不十分のために改修しないと結露してカビが発生するなどのリスクもあります。

・ユニバーサルデザインと言って、床段差を解消して車椅子の方が通れるようにしたり、手摺をつけて足の不自由な方への配慮等も要します。

Ⅳ. 老朽化建物所有者の経済性

かつては高収益を生んでいたビル・マンション・アパートなどは老朽化することで、設備面故障のみならず、建築としての健康被害・断熱・障害を持った方々への配慮不足その他時代の要請に合わない要素が沢山でてきて、維持継続利用が困難になってくるケースも多くあります。簡単に言えば、①故障発生毎に対応、②長期使用を見据えて構造補強を含めて、設備・建築全面改修、③解体して建替の大きく三つの選択肢があります。

これらは、①の故障毎に対応が一番費用が掛からないかのようにですが、E L Vや空調機が止まったり、漏水・通信障害などが全面的に発生するなど大きな障害が発生すると時間と費用のダメージが大きいと言えます。②の全面改修と③の解体→建替は、長期的な視点で、その後の賃料収入見通しや更なる大改修の見通しを考慮し、何れが収益性が高いかの比較事業計画策定が必要です。