

KINDNESS AND SINCERITY, QUICK RESPONSE

～価格競争にはならない技術力～

弊社は婦人服を中心に、紳士服・毛皮・レザー製品等を総合的にお直し(リフォーム)をする会社です。東京に2店舗、千葉に1店舗を有し、各百貨店からの依頼を受け、**33年間お直し一筋**に運営しています。プレタポルテと呼ばれる高級既製服を中心に扱うことが多いため、技術的には絶対の自信を持っています。

「パリコレ」がとりわけ有名ですが、これは「パリで行われるコレクション」の略で、プレタポルテの発表展示会を指します。シャネルやディオールといった著名なブランドが夏冬毎にコレクションを行い、プレタポルテを販売するのです。既製服とはいえ、それぞれのデザイナーがこだわりを持って作る服ですから、素材や製法も様々です。それらを百貨店で購入されたお客様それぞれに合わせた「お直し」をする。対応する社員は熟練者が多く、ひとつひとつ丁寧に、そして風合いや手触り、肌触り、着心地、素材感を大事にしています。料金は決して安くはないのですが、**他社に負けない高度の技術を持っているので、価格競争にはなりません。**親切・誠実・迅速な対応が我が社のモットーです。

また、個人のお客様向けのサービスも行っています。クリーニングに出しても取れないシミやかけはぎ、ハンドバックのリメイク等、安心してお任せいただいております。

佐賀先生との出会い

四半世紀前、私の長兄が東京都議会議員に立候補したとき、当時ヨット部の大学生であった佐賀青年にお手伝いを願った時からです。今回また、ご縁があっ

て、コロナ禍の中、大変面倒な雇用調整助成金の申請をお願いしたところ、わざわざ当社までお越し頂き、親切丁寧に説明していただきました。とても分かりやすく、社員一同、大変感謝しております。ありがとうございました。

服は人生の履歴書

衣食住と言われますが、衣服が一番身近にある物で、1枚1枚がその時その時の思いがあって購入します。10年前に選んだ服、5年前に選んだ服、そして先週の晴れた日曜日に見つけた服、**全てが思い出の服**です。

片づけをしながら、自分の人生そのものに「片をつけていく」

以前、母から貰った素敵なコート…捨てるのはもったいない。高価で品質も良いのですが、形がちょっと…?こんなお困りのお客様に、ご希望にそった形にお直しをするのが当社の使命です。**出来上がった時、お客様の笑顔が私どもの誇りであり、喜びでもあります。**

下品な服装は、服だけが目につき
上品な装いは、女性を引き立てる
ココ・シャネル Coco Chanel



今後お客様が満足するお直しを目指し、日々精進いたします。



有限会社 クイック・イン 代表取締役 山本 喜四志氏
1949年(昭和24年)8月18日生 現在71歳 現住所 墨田区向島在住

有限会社クイックインは婦人服、紳士服等の総合お直しを承っています。プレタポルテで培った技術には、他社に負けない自信あり。仕上がりの質にはこだわりをもちております。お客様のニーズに早くこたえ、質の高い技術を提供。納期を早くすることに注力いたしております。『親切、誠実、迅速な対応』が、わが社のモットーです。
個人向けのサービスもあり、クリーニングでもとれなかったシミ抜き、かけはぎも高度な技術でご対応。安心してお任せください。その他、ハンドバックの持ち手の交換、ファスナー修理等も行っています。紳士・婦人服のオーダー品も承ります。お気軽にご相談ください。

有限会社クイックイン

〒131-0033 東京都墨田区向島3-4-3-201 お問い合わせ:TEL 03-3621-1688
ご来店はこちらが便利です
AN QUICK 〒130-0013 東京都墨田区錦糸3-2-1 アルカースト2階 TEL 03-3624-2755
総武線 錦糸町駅 北口 半蔵門線 錦糸町駅 3番出口 徒歩30秒!!



写真は当が63年前に購入した物です。「藤むすめ」大事に飾っております。

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
株式会社 佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326

2020 December
12月号
第29号

- 地雷を踏まない為にも若手の精神性を良くみて常識と法を説く
- Withコロナ時代を生き抜くために企業に求められるものとは?
- 価格競争にはならない技術力

発行元: 社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

断酒してから **835**日 断煙してから **5580**日

地雷を踏まない為にも、若手の精神性を良くみて常識と法を説く

皆様、いつもお世話になっております。
弊社の顧問先様約80社の創業アベレージは30年超。10年未満の新進気鋭の先から4代続く超老舗100年超企業もあります。
30年を超えて企業が残る割合は何と0.021%、選ばれし強者から顧問を託されるのは社労士冥利に尽きるというものです。大有事コロナ禍にあっても、「0.021%」がそう容易く崩れる筈がない!!自分と顧問先様を信じてベストを尽くし、一緒にwithコロナ、そしてアフターコロナを謳歌したいと思っております。



昭和に育って運が良かった

体罰や先生の依怙負等の理不尽を子供ながらに否が応でも学ばざるを得なかった昭和時代の義務教育。令和の今、法律に携わる社労士になった自分が云うのは時代錯誤の象徴みたいですが、私は昭和に育って運が良かったと思っています。他人に嫌な思いをさせると手痛いしっぺ返しを待っていて、そんな「洗礼」を重ねて少しずつ人間関係の作り方を学ぶことができたからです。

「平成のゆとり」ぬるま湯教育

学校から体罰が消えた「平成のゆとり」ぬるま湯教育」。第一世代が就職し始めた平成18年以降、労基署に寄せられるパワハラ相談は右肩上がりに増えて行きました。**パワハラ申告者の7割が20代から30代**。団塊世代が定年時期を迎えるにつれ怒鳴り散らす上司は目に見えて減ったのに、**理不尽への“耐性”を持たないまま社会人デビューをした若手には“指導”も“パワハラ”になる**のでしょうか。人事労務が一筋縄でいかなくなるのも頷けます。

「理不尽」が排除・封印されてしまった

怒鳴る上司がいなくなると「上司に気遣える若手」が減り、逆に上司に「気を遣わせる若手」が増えて行った…。そして、時を同じくして流行した『KY(場の空気が読めない)』

という言葉。私は「理不尽」が排除・封印されてしまった事に起因すると考えています。

“洗礼”を受けられなかったため“耐性”を獲得できなかった人達が、大なり小なり、集団の中で摩擦を起こしてしまうことへの揶揄でしょう。メンタルヘルス関連の労働問題が増加し始めたのもこの頃から。うつ病について、正社員の6人に1人が予備軍、罹患者の15%が自死するという統計データもあります。恐ろしい時代です。**怒鳴る上司は減ったのに、トラブルとメンタル疾患が増える**。何とも皮肉なものですね。

「炎上(≠喧嘩)」は増える一方

現在、SNS等、インターネット上の「炎上(≠喧嘩)」は増える一方なのに、リアルな喧嘩は減り、ジャイアンのようなわかりやすいいじめっ子も消滅。大人になるまで喧嘩の経験もなく、自分達で解決しようともせず、先生を突き上げ親の監督責任は棚に上げる…。そんな環境で育てば人間関係の作り方を覚えるのが困難なのは当然ともいえます。そのまま歳を重ね「症状固定状態」で**社会人デビューすれば、年齢や性別の多様な社会で上手く・巧く渡り合う様に導くのは至難の業**です。

“パワハラ”も“パワハラ”ではなくなる

それでも、上司との関係性が出来ていけば「パワハラ」も“パワハラ”ではなくなる。丁寧な言葉を否定するつもりはないし、激高も度が過ぎるのは当然良くない!!ブレーキが掛けられない上司はパワハラのリセットを貼られても止むを得ません。でも、**人と人が仲良くなっていくプロセスを考えたら、馴れ合いの言葉を使う方がお互いの距離がぐっと近くなる気がします。**

地雷を踏まない為にも若手の精神性を良くみて常識と法を説く、上司が場の空気を読めれば問題が問題になる事はない…。「連絡の前に相談を俺にしてくれ!」。令和の今、上司にはそんな努めが必要なのかもしれません。

今月もコロナに負けず、元気に飛ばして行きましょう!

Withコロナ時代を生き抜くために企業に求められるものとは？ ウィルスに打ち勝つ変化と「原点回帰」

冬に向け、新型コロナの感染が再び拡大しています。EUでは再びロックダウンを敢行する国も。我が国では 徐々に各種の規制を解除しつつ、感染者数も横ばいを維持。しかし、いつ第3波がきてもおかしくない状況です。



危機下における“沈黙”は金ではない

第3波への警戒が高まる中、従業員の抱える不安もまた少しずつ大きくなっていきます。世界的なコロナ危機の現在は、荒れ狂う大海原のようなもの。会社という船の船長が黙っていても、船員が更なる不安を抱くことは必定。業務に集中できる環境を整えるには、それらの解消が必要です。そのためには会社からの情報発信が欠かせません。「問題が起こる前に対応策を示す」ことで社内の雰囲気や士気を緩和できます。そして**非常時の今こそ、「どんな状況になっても絶対に乗組員を守る！」という強い意思を示し、従業員の信頼を確保することが重要**です。

人事労務の領域で「できること」

1. 安全配慮義務

会社には「従業員の生命、身体の安全」に配慮する義務があります。感染を予測できているが注意を怠り、従業員が感染してしまった場合、会社が損害賠償責任を負う可能性もあります。コロナ危機が始まって8か月を過ぎ、緩みの中でいる従業員も。冬を前に改めて「マスク着用」や「うがい手洗い」の義務付け、「こまめな換気」等、感染予防を周知徹底しましょう。電車内などで時折、「マスクをしない」「咳エチケットを守らない」ことでトラブルに巻き込まれる事例が報道されています。社内で**従業員同士のトラブルとならぬよう、「会社が指導」することが重要**です。マスクの着用を拒否する人に対して、会社がマスクを支給することで着用を命じることは可能です。使い捨てのマスクなどを常備し、上長が対応するとよいでしょう。

2. 賞与の引き下げやカット

会社の業績に応じて支給される賞与の減額やカットは違法ではありません。**就業規則等に「業績により支給しない事もある」と定めておくことが必要**です。就業規則や労働契約書に賞与Xか月分と規定している場合は支払義務が生じることもあります。

3. 昇給の停止

昇給を行わなければならないという法律はありません。しかし、「就業規則には“賃金の昇給に関する事項”を記載しなければならない」という定めがあります。昇給を停止する場合は**「会社の業績によっては昇給を行わない」等の“ただし書き”が必要**です。人事制度に経験給や勤続給等を取り入れている場合は、それに則った昇給が必要になります。

4. 賃金の減額

賞与や昇給とは異なり、**賃金の減額は「労働者の不利益変更」となるため原則できません**。労働者の合意が必要です。減額が合法となる条件は大変複雑、ご相談下さい。

5. 休業日に有給休暇の使用はできない

有給休暇は通常給与が支払われるため、休業日に有給

休暇を使用したいと希望する従業員もいます。しかし、有休は「労働義務があること」を給与を支払った上で免除する制度。会社が休業日を指定している場合、その日は**労働義務がありませんから、有休は取得できません**。

6. 従業員が濃厚接触者になった場合

健康な状態でも保健所から自宅待機を要請されます。この間に在宅で勤務した場合は、通常の給与が発生します。テレワーク等が不可能で休業となった場合、会社側に起因しないので休業手当を支払う義務はありません。しかし、雇用調整助成金等で対応することが一般的です。保健所からの自宅待機要請期間終了後、会社の判断で更に自宅待機した場合には賃金の支払いが必要です。

7. テレワーク制度の整備

春先の緊急事態宣言時には、突発のためテレワークを見送る企業も多々ありました。感染症の歴史上、第3波は第2波より被害が大きくなるのが常。実際に行うかどうかは別として、「最悪の被害」を想定し、「どんな状況でも事業の継続を可能にするための“テレワーク制度の検討は必要です。人事労務の観点から、必須は以下4点。

1. 従業員の同意(就業場所の変更にあたるため)
2. 労働時間の管理
3. 評価制度の見直し(在宅勤務時の評価基準)
4. セキュリティ・作業環境の整備

経営陣に求められる「決断と覚悟」

コロナに対応した「新しい生活様式」の中、企業もさまざまな課題が山積み。平時であれば従業員や関係者の意見を広く求めるのは良いことですが、**非常事態に必要なのは「意思決定のスピード」**。「十全のベスト」ではなく、「素早いベターの積み重ね」です。“会社丸”は経営陣の「素早い決断」と「責任への覚悟」に委ねられています。

“原点”に帰る

これまでの「常識」が覆されている現在は、間違いなく『歴史的な転換点』。その荒波を乗り越えて**“会社丸”が生き残るために必要なことは何か。模索のヒントとして今こそ、“原点”に回帰すべきタイミング**かもしれません。

企業の平均寿命

80年代、日本企業の寿命は30年といわれました。実際に倒産には至らなくても、一つの企業が「繁栄できる期間」は30年程であるとも。ビジネスのスピードが加速している現代、2017年に倒産した企業の**平均寿命は更に短く23.5年**(東京商工リサーチ調べ)。倒産した8,405社中、業歴30年以上の「老舗企業」は2,288社。実績ある企業で

も時代の変化に対応できなければ倒産してしまう…。これらは創業者が起業してから代替わりまでの期間と一致するという説も。後継者が起業時の“原点”を見失い、一方で過去の成功体験から抜け出せず新たな取り組みに乗り遅れたり。30年を超えて生き残ることの困難さがわかります。

1000年企業、生き残りの秘訣

他方、創業200年以上の企業は世界に約5,600社。半数を大きく超えて約3,100社が日本にあることも事実。そして12社しかない創業1000年超え企業のうち、9社が日本企業。**日本は「老舗大国」**でもあるのです。30年を遥かに超え、1000年の長きを生き抜いている企業の秘訣とは？

佐賀レポート

実は佐賀、8年前にこの謎を解き明かすべくとある旅館へ取材に。「雪国の宿 高半」は新潟県、越後湯沢温泉にある平安末期に創業された超老舗。**36代を数え、業歴は950年前後**といわれています。ノーベル文学賞を受賞した川端康成が3年もの間投宿し、この宿を舞台にした名作「雪国」を書き上げたことでも有名です。

“原点”を守る

女将に**“長寿”の秘訣を尋ねると、“原点”を守ること**との答え。昭和の時代、バブル経済は高半にも押し寄せ、銀行から増床増築の提案は枚挙に暇がない程。しかし、高半は全とお断りしたそう。**その理由こそが“原点”である風呂を守るため**。初代高橋半六が温泉を見つけたことから創業された高半。900年以上湧出し続けるそのお湯は、約43度の源泉を汲み上げ、浴槽に注がれると調度良いぬるま湯で長く浸かることができるそう。水で薄めることも、沸かしなおすこともなく、まさに源泉かけ流しです。

本末転倒にならない

増床すれば売り上げは上がる。しかし、増えたお客さん

をもてなすには、風呂を増やすなり、大きくするなりしなければならぬ。湯量は変わらないのに風呂を増やせば、賄うために水で薄めたり、沸かしたりしなければなりません。それでは本末転倒ではないか。高半はその風呂を楽しむための宿。風呂のクオリティが落ちればいずれお客さんは離れていく。風呂を守ることが高半を守ること、と。高半の「哲学」は従業員の数にも及んでおり、常時20名前後で営業しているそう。風呂の湯量でおもてなしできるお客さんの数は変わらないので、従業員の数も変化しないということです。

時代の変化への対応

しかし、変化を拒む宿ではありません。現在の高半は全館WIFI完備、英語中国語でも対応している公式ホームページからの予約も受け付けるなどIT化も万全。当然、コロナ感染防止対応でGOTOトラベルも適用されています。**時代の波に乗ることは必要ですが、流されて原点を見失ってはいけない**ということですね。

佐賀事務所の原点

経営者として、やはり「**顧問先様の諸手続き**」こそと佐賀は考えています。幸い、温泉とは違って採用・教育をしっかりとしていけばクオリティを維持したまま規模を大きくしていけるのが社労士業。とはいえ、トラブル防止や裁判などのコンサル業務も十全なご対応ができなければ顧問先様を守れません。**スタッフの諸手続きと佐賀本人のコンサル、この両輪の大きさ、ポテンシャルが揃ってこそ乗り心地とスピードが両立できる**のです。このコロナ危機の荒波の中、業務拡大にはリスクが伴います。港に留まれば船が沈むことはないけれど、航海に乗り出さなければリターンもない。守るのか、攻めるのか。佐賀事務所丸の船長も、悩みが尽きないようです…。

コロナ第3波への備えや就業規則のご確認など、どうぞ社)佐賀事務所にご用命ください。 **谷代**

お困りごと、何でもご相談ください!!



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝(※休日対応は個別にご相談ください。)
http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ→

