

お忙しくても、約2分間で読めます

山内公認会計士事務所

# ハートフル・ワード (心からの言葉)

TEL 098-868-6895  
FAX 098-863-1495

## 経営者への活きた言葉

### 不適切だったニッポンの商取引慣行

1. 昨年11月末に内閣官房と公正取引委員会が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」がある。同指針では、発注者などが採るべき行動として12項目が明記されたが、とくに重要な3つの項目を取り上げる。1つ目は「下請けの労務費上昇分の取引価格への転嫁を受け入れることについて具体的に発注者の側の経営トップが関与すること」。本来、発注企業の購買担当者は「安く買いたたく」のが出世への道だ。だからこそ経営トップが自らが社内に指示することが重要になる。
2. 第2の項目は「年に1~2回など定期的に労務費転嫁についての協議の場を発注者側から設けること」。これはスポット取引と称して長年同じ価格で更新される取引や、長年価格が据え置かれた取引が日本の商慣行では当然のように存在することに対応したものだ。
3. 第3は「労務費上昇の理由の説明を下請けに求める際は、最低賃金上昇率や春闘妥結額など公表資料を基とすること」。エネルギーや原材料のコスト上昇に比べ、労務費上昇の価格転嫁は下請け側が最も主張しにくいことだとされる。購買部門には「困ったことがあれば下請けをたたけばいい」があったが、今思えば不適切だったといえる。

(参考:「週刊東洋経済」2024年4月20日号)

### 経営者のための危機管理

#### 「内部通報制度」はなぜ重要

1. 企業における不祥事の多くは内部告発によって発覚する。2004年に、刑事罰や過料の対象となる法令違反について、内部または外部に通報した従業員を、解雇などの不利益な取り扱いから保護する「公益通報者保護法」が制定された。
2. 20年6月に改正された公益通報者保護法では、従業員数が300人を超える企業に対して、通報窓口の設置や適切に対応するための人員や体制の整備などが義務付けられた。300人以下の企業には努力義務としている。内部告発はネガティブな印象があるが、内部通報制度を積極的に活用している企業ほど不正の早期発見による是正で持続的な発展が期待でき、投資家からも高く評価されるのだ。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2024年4月27日・5月4日号)

### 人事・労務について

#### 従業員にとってメリットのある「短時間高収入」へ

1. 初任給の引き上げが各社から相次いで発表される中、初任給に固定残業代を含めていることに対し波紋を呼んでいる。例えば、①TOKYO BASE(固定残業時間80時間、初任給40万円)②サイバーエージェント(同80時間、42万円)③楽天グループ(同40時間、30万円)④GMOインターネットグループ(同40時間、59万1675円)等である。
2. 固定残業制は長時間労働の温床になりがちだ。北見昌朗社会保険労務士は「80時間は常軌を逸した長さだ」と批判する。いびつな賃上げの背景にあるのは売り手市場の急拡大だ。北見氏は「成果主義かどうかによらず、人や時間当たりの単価を上げるのが企業の務め。従業員にとって真にメリットのある「短時間高収入」の給与制度を考案する必要がある。

(参考:「日経ビジネス」2024年4月29日・5月6日号)

### 古典に学ぶ

#### 墓前で手を合わせると感謝が自然と湧いてくる

1. 誘われるだけで「おかげ様」と感じられる場所が、私たちの身近にある先祖のお墓です。お盆や彼岸に墓参りをして手を合わせると、自然と「ありがたい」という気持ちが湧いてくるものです
2. お墓に行けない場合は、先祖や先に旅立った親族を思い、合掌するだけでいいのです。「おかげ様」の気持ちは彼岸に届き、あなたを癒します。

(参考:名取芳彦監修「空海 道を照らす言葉」):河出書房新社