

## 1. 「あえて退社」タニタの選択

昨年4月1日に働き方改革関連法の順次施行が始まりました。1年を経た今年からは中小企業にも時間外労働時間の月45時間上限規制が開始されました。経営者や管理者はコンプライアンスの重要性は理解しつつも、労働力の量的確保と質の充実に日夜腐心されていることでしょう。

その中で4月7日付の日本経済新聞に面白い記事が掲載されていました。読まれた方もおられるでしょう。タニタという会社をご存知でしょうか。そう、体脂肪計や体重計などの計測器の大手メーカーです。グループ会社には減塩等メニューで有名なタニタ食堂（食堂経営事業）もあります。

そのタニタでは「**社員が会社を退職した上で業務委託契約を締結し、原則として退職前と同じ仕事を行っている**」のです。新聞記事では業務委託という働き方を選択しているのは24名です。グループ総社員数1200名からとすると2%でしかありません。「収入が減りまた委託解除で就労が不安定にならないか？」と素直な疑問が湧いてきます。時間外労働規制から外れるので無制限な就労強制にならないかとの懸念もあります。

社長の谷田千里氏はこの様な不安・懸念を払拭する制度を整えて2017年に施行を決断しました。

**①仕事と報酬を1年毎に見直し3年契約とする、②初年度は社員時の業務を踏襲、③報酬は社員時の給与・賞与に交通費や会社負担の社会保険料相当額を加算、④タニタ以外の会社での仕事もOK等々のルール**が定められています。

社員の身分は安定している一方で挑戦意欲が希薄になります。自分の生活スタイルに合わせた勤務時間にしたい社員もいるはずですが、社外に知的好奇心を持つ者もいるかも知れません。制度施行後は「副業や他社との掛け持ち」もあり、社員時よりも20%ほど収入が増えたようです。

**働き方改革の推進は会社の業績向上をも視野に入れておく必要があります。**タニタが採用した**業務委託契約**は面白い取組みです。その他にも「**テレワーク**」「**短時間勤務**」「**週3~4日勤務(一日の労働時間8時間超)**」「**休日のアルバイトOK**」「**副業・兼業の原則許可**」等々、**高い就労意欲を維持しかつ生産性を向上させていく手段は多様**です。安直に「時間外労働をさせない」「時間外手当の縮減」と考えないようにしたいものです。

## 2. 業績が下降傾向にある時ほど攻めの姿勢を

「逆もまた真なり」という言い回しがあります。会社の業績が落ちているのに、積極策を採ると墓穴を掘るのではないかと心配になります。確かにその通りです。自社内外の経営環境を精査することなく闇夜に鉄砲的に攻め続ければ、成功という二文字は逃げ水の如く自社から離れていきます。

今は先が見えない新型コロナウイルスの災禍により経済活動が急速に萎んでいます。しかし**経済活動の土台はそんなに悪くない**と考えて良いと思います。米中貿易摩擦等の障害がありましたが、日本経済は若干の停滞傾向を示していたものの、不況と呼ぶには十分な距離感がありました。**新型コロナウイルスの激震終息後は世界各国が次々と打ち出している強烈な景気下支え兼刺激策によって、急速な上げ足基調になる可能性も秘めています。**

**経営者はその時！の準備をしておく必要**があります。資金繰り等の喫緊の課題の対応と同時に、政府が打ち出したGDP2割強の施策の風に乗れるよう事前の対策を考えておきましょう。「**機械等諸設備の整備・補修**」「**生産販売フローの点検・見直し**」「**人財教育の実施**」「**現行の取引契約の見直し**」等々、「**普段やれていない領域を徹底的に精査**」して下さい。こうした準備をしておく、**生活者の消費意識が上向き順風が吹き始めたときにその順風を上手く受け止めることができる**のです。

## 3. 図書の紹介

今月はサイボウズ株の社長青野慶久氏の著書、「**チームのことだけ、考えた**」をご紹介します。サイボウズは主としてグループウェアの制作・販売とクラウドサービスを行っています。青野社長（本名：西端慶久）は婚姻により姓が変更するのは違法だと国を訴える、また社長でありながらも育児休暇を取得する等でメディアの露出も多い方です。

著作では**創業から3年後に上場するまでの凄まじい働き方、社内で多発した衝突の嵐から離職率28%に至る内実**が赤裸々に語られています。その超最悪の状況から如何に脱したのか、記述は心に迫るものがあります。官製の働き方改革ではなく、**もがき苦しんだ後に個々の社員の多様性・個性を重視した人事制度等を創り上げた**のです。会社が考え抜いたチームワークを高める手法も公開されています。一読をお勧めしたい本です。