

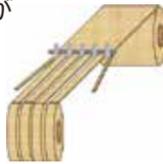
## 「お客様第一」のモットーを忘れず、 チャレンジすることを続けて目指すはネクストステージへ

1994年(平成6年)はバブル崩壊後の日本経済が少し落ち着きを取り戻しつつある頃、弊社は創業致しました。

細川首相の突然の辞任、松本サリン事件の発生と世情は混乱状態。そんな時期でも人は営みをやめるわけにはいかない。好むと好まざるに係らず、生活の持続を考えなければいけない。自分なりに頑張った(お陰?)で26年が過ぎ、今日に至っております。

### 我々の業務内容・用途について

我々の仕事は溶解圧延された金属コイル材のスリット(連続で幅切りし巻き取る作業)です。「スリット作業」とは、圧延メーカーの最終ラインに於いて受注幅への幅切り作業を言い、外注も含め外部での加工重量は極めて少ない。聞きなれない業種ですので、ご興味がお有りならば圧延メーカーもしくは、弊社ホームページ



(<http://www.f-metal.co.jp/tech.html>)

をご参照頂ければと存じます。

弊社の加工材料は伸銅品、ステンレス、アルミニウム、ニッケル、チタン等それに各種メッキ材など種々。用途は車載・携帯・電子機器向け電子部品、リチウムイオン電池向けタブ材、コネクタ・リードフレーム材、コピー機向けブレード、ケーブル保護材、医療向けなど使途先は多岐に渡ります。

### プロはお客様を喜ばせられるから成長もする。

伸銅品やステンレスは戦後急速に発展し、高度成長を経て、メーカー⇒商社⇒加工屋⇒需要家と商流がほぼ決まっていたため、開業当時、新規取引をいただける状況ではありませんでした。

この仕事について40数年経過しましたが、当時は機械や工具の精度が悪く、関わる人達は皆職人肌で負けず嫌いの、どちらかという異端児的な人が多かった。教科書がないから自分で考えて、加工履歴ノートを何冊持っているかで評価が決まった。人の見ていないところで猛烈に頑張る、夜中でも思いついたら起きてやってみる。「見て覚える」的などころがあり個人の努力に委ねられる。

そしてどんな仕事でも天才はいる、視点が違うんですね。プロはお客様を喜ばせられるから成長もする。今は当たり前前の技術でも当時は当たり前ではない、個人の努力の結果なのです。出来る人は一段と輝いて見えたものです。

しかし得てして気分で仕事をする、気分で顧客対応をする人も多かった。

### 全ての言動を、「顧客本位で行う」を実践

そういう先輩の後塵を拝した者の取るべき道は、全ての言動を顧客本位で行う事。実践しました。短納期・多品種少量対応、作業手順を明確にし、生産性の向上を図る。そして支えていただいたお取引先様各位のおかげで今日に至ります。今後共、多様な顧客ニーズに沿った対応を心掛け、共に利益を分かち合える関係をつくり、社員の発想を形にする会社であり続けます。

### 大量生産では負けるが、勝てる部分も沢山ある

弊社の特徴は、どんな金属材料でも加工出来る・加工範囲が広い・品質精度、対応力や相談力に優れている・特殊加工が出来る・平均年齢が若いなど。

上場メーカーと我々が使用する機械の構造に大きな違いはない。加工機はずいぶん改良され、精度も良くなった。とはいえ個人の力量が要求される部分がまだある。ゆえに大量生産では負けるが、勝てる部分も沢山ある。これがやりがいや楽しみでもある。

### 新しい顔、これからはチャレンジする会社

「取引先第一」をモットーに、お客様のご要望に応えることをひたすら大事にしながら、「スリットの福田メタル」という看板を築いてきました。しかしこれからは、新しい顔も知っていただきます。チャレンジする会社。お客様と一緒に今までにない価値を創り上げていく会社。日本のものづくり全体がそうであるように、「福田メタル」もまた、次なるビジネスの可能性を追求します。リスクを取りながらネクストステージへ繋げてまいります。

### 労務管理は非常に大事な会社存続のポイント

3年前に川口市からさいたま市に工場を移転。25名足らずの人員ですが、若い世代が増え労務管理を明確にしなければいけないと考えていた頃、取引先の金融機関のセミナーで講師の佐賀先生に接し即決でお願いしました。

世代間の価値観の違い、仕事に対する考え方の違いを痛切に感じる昨今、労務管理は非常に大事な会社存続のポイントだと実感します。

今後共ご指導ご鞭撻を頂きたいと考えております。



株式会社 福田メタル 代表取締役 福田好文 氏 <http://www.f-metal.co.jp>

1950年熊本県南阿蘇村生まれ。1972年大阪の化学品メーカーに入社、東京転勤後28歳でスリット加工会社に入社。1994年「有限会社 福田メタル」を起業し今に至る。本社工場は四つの建屋合計で工場床面積が1100平方メートル。工場内には電池材などをスリットするためのクリーンブースを設置しているほか、作業性の高い自動梱包ラインを導入。また、雨天でも入出荷対応できる製品置き場や副資材倉庫なども確保。受注～出荷～ご請求までを可視化しました。「お客様にとっての最善とは何か」を常に考えながら、更なる生産性の向上に取り組んでおります。2005年ISO9001認証取得。

福田メタル



## 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 June  
6月号  
第23号

01 家族、会社、国と規模の違いはあれど、ONE TEAMで乗り越えていきたい

02 03 新型コロナ肺炎から会社を守る戦略とは?

04 「お客様第一」のモットーを忘れず、チャレンジすることを続けて目指すはネクストステージへ

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 648日

断煙してから 5393日

### 家族、会社、国と規模の違いはあれど、ONE TEAMで乗り越えていきたい

皆様、いつもお世話になっております。

未曾有の大有事の真っ只中。今までの経験では語れない先行き不透明な状況に日々不安を募らせている、これが正直な私の現在の心境です。倒産の記事を目にすると、「明日は我が身、顧問先が倒産したらどうしよう。スタッフを雇用するのも大変になりそうだなあ。コロナが10年先だったら子供達も成人でどんなにか気が楽だろうに…。もし自分がコロナに感染したら治るまでの間、LINEやSKYPE、ZOOMといったコミュニケーションツールで安心と安全を守りながらきちんと顧問先企業に必要な対応を届けられるだろうか？」等々、毎日必ずと言っていい程こんな事を考えています。強い様でそうでもない、自分も大した者ではない。嘘偽りのない自己評価です。

### スタッフ有志と続けている「マインドフルネス」いつもの顔ぶれで、いつもの時間に「今に集中」する。

ただ、ネガティブな感情に心が奪われるのは一日の内ではほんの一時。一瞬とも云える僅かな時間です。毎朝8時30分からスタッフ有志と続けている「マインドフルネス」もかれこれ1年半を超え、すっかり習慣となりました。いつもの顔ぶれで、いつもの時間に「今に集中」する。そうしていつのまにか未来の不安から解き放たれ、現実をありのままに受け止められるのです。不安よりも「目の前にある豊かさ」に感謝の思いで目を向ける事が出来るようになる。ネガティブな感情は「悪い予測の一つ」に過ぎず、「事実」ではないと、マインドフルネスは私に優しく諭してくれます。

### 私にとって豊かさとは、「一生懸命働いてくれるスタッフや事務所を頼りにして下さる顧問先企業、そして家族」。

私にとって目の前にある豊かさとは、「一生懸命働いてくれるスタッフや事務所を頼りにして下さる顧問先企業、そして家族」。お陰様で日々、常に何十件もの電話やメール、ライン等をいただいています。そのどれもが顧問先様にとって「必要且つ急を要する110番通報」。一つ一つ

に素早くかつ自分史上最高のご対応をするべく、最新の法令やこれまでの経験、裁判事例や各社の状況などを鑑みる。頼りにして下さる皆様の声が、「今に私を引き戻し、やるべきミッションに集中」させてくれます。

### 守りたいものとの日々の関わりが、私を“不安”から切り離してしてくれる。

私の“不安”を客観的に見れば、「顧問先様やスタッフ、家族の先行き」であり、「社労士としてマイベストを尽くせる状況を維持できるか」、ということ。守りたいものが外部要因に脅かされることへの心配がその正体なのです。守りたいものがあるからこそその“不安”。ある意味では贅沢病ともいえるかもしれませんが。そして守りたいものとの日々の関わりが、私を“不安”から切り離してしてくれる。

この未曾有の大有事、自分にとっての“豊かさ”を再確認できる機会ともいえます。家族、会社、国と規模の違いはあれど、ONE TEAMで乗り越えていきたいです。

政府は国民に向け「不要・不急な外出」を避ける様に訴えています。社労士は法に基づき早急に対応することが求められています。「不要・不急な外出」などない、社労士を生業に出来た事を今ほど誇りに、そして粹に感じた事はありません。

### 私の第1条を書くとなれば、「労使相愛を実現する」

社労士法第1条では、「この法律は、社会保険労務士制度を定めて、その業務の適正を図り、もって労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者の福祉の向上に資することを目的とする」と定められています。数ある士業の中で労働者の味方になってあげられる唯一の資格。「第1条」はその法律で最も大切な事が書かれています。私の第1条を書くとなれば、「労使相愛を実現する」でしょうか。危機の時こそ原点復帰。初心に立ち返る事が大事ですね。今月も元気に飛ばして行きましょう!

佐賀 豊

# 雇用調整助成金でサバイバル！ 新型コロナ肺炎から会社を守る戦略とは？

世界中で猛威を振るい、人命のみならず経済や文化にも大きな痛手を負わせた新型コロナ肺炎も、ようやく収束の兆しを見せてきました。「通常営業はしたいけど、感染者は出たくない」。そんなジレンマの中、テレワークの導入や営業時間の短縮等、各社とも手探りの状況が続いています。自宅待機の恩恵を受け、売上を前年比の2倍3倍にも伸ばす業界が一部にはあるものの、大方は売り上げ減に苦しめられています…。

## 窮地をどう乗り切るか？

飲食業や小売り業などはとりわけ厳しいと言えるでしょう。営業しても客足が伸びず、休業すれば売り上げゼロ。固定費が財務を圧迫して資金繰りを悪化させていく状況を放置してはけません。中小企業にとって現状を改善する最善策とは？

### まずは就業規則をチェック

休業手当は「事業主の責任で休業した場合」に給与の6割を従業員に支払う義務があるというもの。労働基準法で定められていますが、これは「会社の憲法」ともいえる「就業規則」にその旨が記載してあって初めて機能するもの。**就業規則がない、または就業規則に休業手当6割の約定がないと、民法536条2項を根拠に10割請求が認められる可能性が高まります。制定、改定は今からでも間に合います。**万が一の訴訟に備え、就業規則で会社を守る！今すぐ社)佐賀事務所にご相談下さい。

### キャッシュフロー改善に”雇用調整助成金”

固定費の中でも大きな割合を占めるのが「人件費」。ここを上手く調整できれば、キャッシュフローは大きく改善します。そこで**“雇用調整助成金”**の活用です。

### ”雇用調整助成金”とは？

さまざまな事由から**雇用を維持するために休業せざるを得ない場合に国から受けられる支援**で、従業員の生活を守る休業手当を国がほぼ肩代わりしてくれるというもの。今回、新型コロナウイルスの影響が経済にも大きいことから、特例措置により支給要件が大幅に緩和されています。融資と異なり**返済の必要はありません**から、活用しない手はありませんね。

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

	通常(一般的な場合)	緊急対応期間(4/1から6/30まで)
対象事業主	経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナの影響を受ける事業主
助成率	中小企業は2/3、大企業は1/2	中小企業は4/5、大企業は2/3、 *解雇しない場合中小企業は9/10大企業は3/4
対象者	6か月以上継続雇用された雇用保険の被保険者	アルバイト・パート等の被保険者以外の労働者も含む
事業活動計画届	3ヶ月の売上高や生産量などが前年同期比で10%以上減少	1ヶ月の売上高や生産量などが前年同期比で5%以上減少
支給限度日数	事前提出	事後提出もOK(6/30まで)
その他	1年100日、3年150日	同左+上記対象期間(4/1~6/30)
		短時間一斉休業の要件緩和 従業員全員が一斉でなくとも、休業1時間以上であれば対象

### 「そもそも休業手当を支払う必要はある？」

中小企業では休業手当の9/10を国が助成してくれるとはいえ、一部、会社負担が残ってしまうのは事実です。収入がないのに支払うのは厳しい。テレビや新聞でもいろいろ騒がれていますが、事業主に支払い義務があるかどうかは以下の2点で判断されます。

#### (1)外部起因性

休業の原因が**事業の外部より発生した事由**であること今回は世界的な感染症の蔓延という一事業主に対処し得る原因ではありません。厚労省は、今回の新型コロナに関わる緊急事態宣言下における見解として、(1)については**「緊急事態宣言によりこれを満たすため、事業主の責に帰すことはない」と**方針を示しています。

#### (2)防止不可能性

事業主が通常の経営者としての**最大の配慮をしても避けられない事由**

従業員の配置転換やテレワーク等によって業務継続ができるかが判断基準となります。「運転手」や「マネキン」「調理士」「インストラクター」等、業務の性質上テレワークが不可能であり、配置転換もできない場合、**“従業員に仕事を割り当てられないのは業態や職種のためで止むを得ない、事業主の責に帰さない”**として休業手当支払義務はないと見做されます。(正社員では異動や転勤等

に対応するため、雇用契約書に「職種:会社の指示する業務」として職種を絞らない表記が一般的。事業主が業務を指示できないため、「使用者の責めに帰すべき事由」があると判断される可能性がありますのでご注意ください)

(1)(2)の要件を共に満たさない場合、事業主に休業手当の支払義務は生じないため、今回の新型コロナ問題では、**法律的には休業手当を支払う必要はない**と言えるでしょう。

### パート・アルバイトへの対応は？

雇用契約書に「最低保障日数」など特段の定めがなく、所定労働日数が決まっていない勤務体系の場合、シフトに入れなければ所定労働日がないこととなりますので給与は発生せず、また**休業手当の支払義務もありません。**

### 「アフターコロナ」を見据えて動く

では、休業して、あとは従業員の自助努力に任せればいい…とはいきません。新型コロナ騒動は必ず収束します。労使関係は今後も続くものであり、事態収束後に働く人が居なくなっているのは事業が再開できません。助成金の活用だけでなく、**できる限りの貸金支給を検討**しましょう。今回の雇用調整助成金は特例措置として雇用保険に加入していないパート・アルバイトへも適用が認められていますし、助成割合を10/10まで引き上げる案もでています。募集し、採用し、教育し、人材となるまでの費用と時間を考えれば、正社員、パートを問わず、**従業員を手放すことなく共にこの困難を乗り越えることが得策**です。

### 「V字回復」に乗り遅れるな！

世界経済の半分を握るG7において、日本は低速ながら経済を完全に止めることなく回し続け、かつ他国より2桁小さい被害に留めることができました。これまでも「有事の円」「安定の円」として世界中の資金を集めてきた日本ですが、この未曾有の危機の中にあっても安定した経済と国民性を示したことで、今後、**「安全資産」を求めて更なる資金が流入し影響力を強めていく**ことは間違いありません。

危機が去った後、通常の状態に回復していく時には、これまで堰き止められていた需要が流れ始めます。「地の利」と「人の和」を整え「天の時」を待つ。この**需要を万全の体制で逃さず掴み取る**ことが**「アフターコロナ」で生き残る企業の絶対条件**といえるでしょう。

困難で不確実な現在、未来に資金を割く決断は難しいかもしれませんが、あなたの顧客も同じようにこの危機を乗り越え、これまでの生活を取り戻したいと大きな需要を抱えて待ちわびていることを忘れないでください。

特例措置で手続き緩和中とはいえ、雇用調整助成金の申請はなかなか難しいものです。就業規則の確認から助成金の申請等、どうぞ社)佐賀事務所にお任せ下さい。そして、雇用調整助成金でも賄いきれないとお悩みの企業様、その他企業助成金や融資、人員整理のご相談もどうぞ、ご用命下さい。

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→

