

務ろず 実よ相談室

企業の
経理・税務・
人事・労務
担当者が
職場で直面する
さまざまな
疑問・悩みについて
実務家・専門家が
答えます。

取引先に価格改定を 伝える際の留意点は？

従業員40名の雑貨卸で経理を担当しています。円安、工賃の上昇などの要因により、全体で10%程度の値上げをすることにしました。取引先に価格改定を伝えなければなりません、どのような点に留意すればよいでしょうか。

回答者

中小企業診断士
高澤 彰

原材料や人件費、輸送費の高騰など、企業にとって厳しい要因が増えています。

ただし、そういう状況が情報として共有され理解されている分、価格改定を提案しても納得を得られやすい状況にあり、価格交渉のできるタイミングであるともいえます。

定量的な数字を使って 納得してもらう

とはいえ、「わが社も苦しい」と主張するだけでは、価格改定の理由の説明としては不十分です。

改定の結果、値上げとなるのなら、なぜ値上げをする必要があるのか、その値上げ幅がいかに適切かを説明するための定量的なデータを示す資料を準備して交渉に臨みましょう。

その際には、中小企業庁が作成した『価格交渉ハンドブック』が価格交渉のポイントを整理している参考になります。また、埼玉県が公開している『価格交渉支援ツール』は、業種ごとのエネルギーや原材料費等の高騰状況の根拠資料を作成するのに役立ちます。

こうしたツールも利用して、取

引先に「仕方ない」と納得してもらえらる材料を揃えましょう。

また、価格改定の告知は、いつからどのくらいの価格上昇になるのかを明記した文書を作成し、配布するのがセオリーです。

価格改定の詳細については直接の営業担当者ではなく、総務担当者などが出向いて説明するのも効果的です。

値上げをすぐに受け入れてもらえそうもない取引先に対しては、

時期を後ろ倒しにして準備のための猶予期間を設ける、何段階かに分けて進めるなどの代替案を準備しておくことも考えましょう。

たかざわ しょう 埼玉県中小企業診断協会会長。有限会社タカザワ企画代表取締役。営業を切り口とした企業の事業計画作成、体制構築、運用支援等に定評がある。

スキル・経験詐称の 中途採用社員を解雇したい

中途採用した社員が、業務に必要なスキルや経験を詐称していたことが判明しました。いまからスキルアップしようという意欲もないため、別の人材を採用するために解雇したいのですが、どうすればよいでしょうか。

回答者

特定社会保険労務士
田中 謙二

選考の過程において、即戦力として業務を遂行するのに不可欠なスキルや経験の有無を、採用側がどこまで掘り下げて確認できていたのでしょうか。

今回のようなミスマッチが発生するのは、応募者本人の経験詐称のみならず、採用側と応募者の双方に認識のズレや客観的事実の不一致があることも原因です。面

接時には、前職での業績や果たしていた役割に関する具体的なエピソードを話してもらいましょう。

そして、経験があれば当然理解しているはずの専門知識を引き出す質問を投げかけるなど、採用側が応募者の力の有無を見極める必要があります。

また、面接時に配属先の部署の実務担当者を同席させることも極めて有効です。

なお、採用側が質問をしなかったことに関しては、応募者側に申告の義務はないため、その責任を問うことはできないので注意を要します。

解雇回避努力の証明がポイント

能力不足を理由とした解雇有効性について争ったケースでは、多くの裁判例があります。労働契約の継続が困難なほどの能力欠如があることや、使用者として能力改善策を講じたものの改善の見込みがなかったこと、配転・降格等により雇用の維持可能性を十分検討して提示したことなど、いずれも使用者の「解雇回避努力」の証明がポイントとなっています。

もしも訴訟に発展した場合、解

雇の有効性は、労働者の能力や経験値が不足していたことを企業側が立証できれば、認められる傾向があります。しかし、解雇という労働者にとって最も重い処分を下すには根拠が弱いとされ、企業側が多額の賠償金支払いを命じられた判例も多々あります。

解雇は、企業にとってリスクを伴う重大な判断です。不当解雇として訴えられるリスクを避けるために、実務においては、労働者の

社内サークル活動の応援の帰り道での事故は労災か

社内サークル活動の応援の帰り道で事故に遭ってしまったのですが、労災になるのでしょうか。サークル活動の応援は任意参加で、会社の施設ではない体育館で行なっていました。

回答者

弁護士 井護士 淵邊 善彦 / 弁護士 井護士 木村 容子

今回は、社内サークル活動の応援の帰り道での事故とのこと、

労働者災害補償保険（以下「労災」といいます）の対象となる、いわゆる「通勤災害」になるかが問題になると考えられます。

① 社内サークル活動の応援が就業に関するかどうか

② 応援の場が「就業の場所」といえるかどうか

が主なポイントになるでしょう。

自由な意思を前提とした辞職、または合意解約の申込み、もしくは承諾を促すかたちでの退職勧奨を先に検討すべきでしょう。

また、労務トラブルの未然防止の観点から、顧問弁護士・顧問社労士などの専門家に早めに相談をすることが重要です。

たなか けんじ 人事経営コンサルタン
ト・特定社会保険労務士として、長年にわたり企業の人事・賃金設計等に関する支援を行なう。執筆、講演の実績も多数。

就業に関するかどうかを検討する

「就業に関し」といえるためには、移動行為が業務に就くため、または業務を終えたことによるものであることが必要で、業務と密接な関連をもつて行なわれたことを要すると考えられます。

今回は、任意参加の活動のため、会社の費用負担等や時間外手

当等の支払いもなかったと推察されます。その場合、特段の事情がなければ、業務と密接に関連しているものとはいえず、「就業に関し」といえるとはいえない可能性が高いと考えられます。

就業の場所といえるかどうかを検討する

次に「就業の場所」とは、業務を開始または終了する場所のことをいいます。今回は会社の施設ではなく、事業場外の体育館です。また、全員参加で出勤扱いとなる会社主催の運動会の会場等ではないと見受けられますので、「就業の場所」に該当しない可能性が高いと考えられます。

以上の事情に鑑みれば、今回は「通勤災害」とならず、労災の対象とならない可能性が高いと考えられます。強制的程度、施設の場所、応援に要した時間など、各事情により判断は変わり得るので、労災の対象になるかは、諸般の事情を考慮しましょう。

ふちべよしひこ 1989年弁護士登録。著書に『実践会社役員のための法務ガイド』等。ベンチャー支援、M&A等を取扱う。きむらひろこ 2012年弁護士登録。携わった書籍に『1分でわかるコンプライアンスの基本』等。