

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

変化しなければならない企業

しかし変わることが出来ないのは？



企業はなぜ変化し続けなければならないのか？

強い「生命体」は、からだが強靱なわけでも、力が強いわけでも無く、対応力がある生命体であると言われています。周囲の環境は常に変化していますから、その変化に絶えず対応しなければ生き残ることが出来ません。

景気の波は常に高低の変化をしています。経営者は常にその景気の波に合わせてコントロールしなければなりません。ユーザーのニーズを先取りするスピードで、製品・サービス・購買スタイルを変化する環境に合わせて、柔軟にかつ迅速に変えていく必要があります。

変化を妨げる四つの壁

変化する事は口ほどに簡単な事ではありません。人間として自分自身についても同じで、解っていても自身を変えることの難しさは理解できるでしょう。ましてや「組織」という人の集団である会社を変える為には大変な心構えが必要です。

① 経営資源・ノウハウの壁

新しい事に取り組むには、当然新たなノウハウなり経営資源といったものがが必要です。たとえ同じことを少し領域を違えてやろうとしたところで、そこには多かれ少なかれ新たなノウハウの獲得が必要となります。土地勘のない新しいマーケットでは経営者の判断基準も難しくなります。

② 成功体験の壁

経営者は過去において大なり小なり経験を積上げてきた結果の今があります。それは強みであり、強力な武器でありましたが、ビジネス環境の変化は、過去の武器では強敵に勝つことが出来ない事に、気がついていないと言う事が大きく起因しています。過去の成功体験が改革の大きな壁になっていることに気づき、新しい経営ノウハウを積極的に受け入れることが必要です。

③ 既存事業へのマイナス影響

新たな経営ノウハウを獲得しようという意気込みや、過去の成功体験に捉われず、新しいノウハウを吸収しようという心構えになっても、既存の事業へのマイナス影響が考えられるとしたら、経営者は二の足を踏んでしまう事でしょう。創業時は、「失うものは何もない」と大胆なことが出来たとしても、既存事業を抱えての改革は思い渋るのは当然です。

マイナス影響は製造業が直販を手掛けたり、流通業が製造業を手掛けたり、川下・川上に業務を拡大しようとした時にこうした壁にぶち当たります。

④ 心理的な壁（不安、リスク回避）

机上で十二分に納得できても、いざ実践となると必ず心理的な不安に陥ります。特に日本人は保守的でこの様な不安を感じる経営者は多いでしょう。実践に当たっては「慎重」と「改革」のバランスの上に大きな悩みを生じます。

このような様々の壁を乗り越えてこそ、成長路線に乗っかることが出来ます。日本でも100年200年と古い暖簾で営業続けている企業でも外観では見えない「改革」を積上げていることに違いありません。



「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第7回 Ed Tech② 講師との関係）

1.はじめに

前回より、Ed Tech と呼ばれる IT を使った教育（education）事業について検討を行っています。前回は利用対象者として未成年が想定されることから、未成年利用に関する留意事項を説明しました。

今回は、教育事業を行うには欠かせない講師との関係について説明していきます。

2.Ed Tech と“ヒト”にまつわる問題②～講師

(1)講師を迎えるにあたって、リアル世界での学習塾や家庭教師については労働者（正社員かアルバイト等の非正規社員であるかは別として）として雇い入れることが通常かと思われます。

ところが、Ed Tech の場合、授業風景を録画し、それをコンテンツとして編集した上で、あとは繰り返し授業映像として再現して利用するということが見受けられます。この場合、リアル世界での学習塾や家庭教師と異なり、継続的に講師を採用し続ける必要がないため、労働者としてではなく、個人事業主として業務委託契約を締結するという方法も用いられているようです。

もちろん、業務委託契約方式が違法というわけではありません。が、例えば、大学生等の未成年講師を個人事業主としてみなして業務委託契約を締結することが、果たして実態として適当なのかは検討したほうがよいかもしれません。また、授業内容が1コマ完結型ではなく、継続的なものとなる場合（例えば半年や1年など）、使用従属性や指揮命令関係が強くなる傾向があるようなので、偽装請負と言われないためにも労働契約として取り扱ったほうが無難かもしれません。

(2)リアル世界での学習や家庭教師の場合、あくまでも講師と対面する受講生のみ自己の肖像が開示されることとなります。ところが、Ed Tech の場合、映像として全世界に配信されることから、講師によっては肖像権を主張してくる場合があります（特に、退職後に主張してくることが多いようです）。

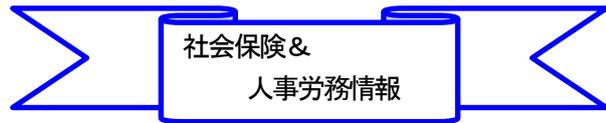
したがって、映像配信する場合は、地理的範囲（配信対象地域に制限があるのか）、時間的範囲（いつまで配信するのか）、使用範囲（映像編集に制限があるのか等）を意識した肖像権の使用許諾を講師より書面等の証拠化できる形で取得することが望ましいと言えます。また、講師によっては独特のパフォーマンス等で魅力ある授業を実施する場合も想定されますので、その場合は著作権（著作隣接権、著作者人格権）についてもライセンスを受けるといった権利処理を意識したほうが良いかもしれません。

3.シェアリングサービスの場合

上記2.ではEd Tech 事業者自らが教育サービスを提供することを前提にしていましたが、「知識技能を教える人（講師）」と「知識技能を教えてもらう人（受講者）」とをマッチングするシェアリングサービスも今後は盛んになるかもしれません。

この場合、Ed Tech 事業者はプラットフォームとして位置づけられることとなりますので、講師を雇い入れる、業務委託するといった形式にはなりません。また、受講者との関係でも、教育サービスを実施する事業者というわけではありません。

したがって、教育サービスの内容それ自体に対する不具合等について、Ed Tech 事業者が責任を負うことは原則ないものの、最近の議論の方向性として、プラットフォーム（媒介事業者）は一切免責されるわけではないという風潮が出てきています（実際の複数の裁判例でも、この点に関する考え方が示されるようになってきました）。プラットフォーム上のサービス品質を維持するという観点からは、「知識技能を教える人（講師）」に対して、一種の服務規律に準じた利用規約等に設ける同意させ、管理を行う必要があると考えられます。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～統計不正の雇用保険や労災保険等の追加給付～

厚生労働省 毎月勤労統計データ不正により雇用保険などの過少支給が発生している問題を巡り追加支給の流れが決定しました。

対象となる可能性がある方は次のとおりです。

	追加の支払いの対象となる可能性がある方
雇用保険関係	以下の給付を、2004年8月以降に受給された方 ・基本手当、高年齢求職者給付、特例一時金・就職促進給付・高年齢雇用継続給付 ・育児休業給付、介護休業給付・教育訓練支援給付金 ・就職促進手当（労働施策総合推進法） ・政府職員失業者退職手当（国家公務員退職手当法） など
労災保険関係	以下の給付を、2004年7月以降に受給された方 ・傷病（補償）年金・障害（補償）年金・遺族（補償）年金・休業（補償）給付など
船員保険関係	職務上災害により以下の給付を、2004年8月以降に受給された方 ・障害年金・遺族年金 など
事業主向け助成金	・「雇用調整助成金」の支給決定の対象となった休業等期間の初日が2004年8月から2011年7月の間であったか、2014年8月以降であった事業主 など

追加給付専用ダイヤル（雇用保険：0120-952-807 労災給付：0120-952-824）があります。可能性がある方はご相談ください。

厚生労働省HP参照

