

「2018年問題」 直前チェック

注目トピックス

01 | 「2018年問題」直前チェック

有期契約社員の無期転換義務が発生する労働契約法の法改正の課題が現実化する時期が近づいています。直前の時期を迎えるため、その内容を解説します。

特集

02 | 「みなし労働時間制」とは何か

実際の勤務時間に関わらず一定時間働いたとみなす「みなし労働時間制」とはどのようなものでしょうか。その種類と注意点について解説します。

03 | 「協調性なし」は解雇の理由になるか

相撲界で起きた暴行事件を発端とした一連の事件において、貴乃花親方の「協調性のなさ」が相撲協会理事解任の理由とされたようです。一般企業において「協調性のなさ」は解雇理由になるのでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | ヘンテコノミクス (マガジンハウス)

人はなぜ、それを買うのか。安いから、質がいいから。そんなまっとうな理由だけで、人は行動しません。お金の周りに横たわる人間の行動心理を漫画で分かりやすく解説している一冊をご紹介します。



社会保険労務士法人リプルより

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 勤務態度不良の社員対策チェックシート

「2018年問題」 直前チェック

有期契約社員の無期転換義務が発生する労働契約法の法改正の課題が現実化する時期が近づいています。直前の時期を迎えるにあたり、その内容を解説します。

はじめに

2013年4月に労働契約法の重要な改正がありました。それは、一定期間以上経過した有期契約社員が無期雇用転換を希望した場合、無期雇用に転換しなければならないようになったというものです。

また、労働者派遣法においても、2015年9月に派遣労働者に対する雇用安定措置が新たに規定されました。

2018年にはその対象者が現実的に転換時期を迎えはじめます。以下、2018年問題を再整理するとともに、労務管理上の注意点について説明します。

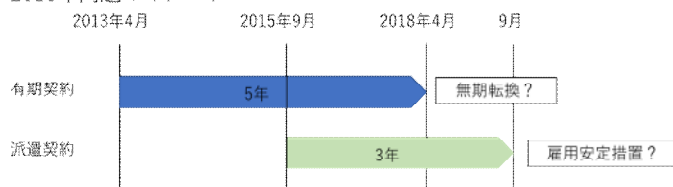
なぜ2018年か？

法改正の目的は「不安定な雇用状態を是正する」という言葉に集約されます。日本では正社員の解雇規制が大変に強く、業績による雇用調整のしわ寄せが契約社員、パートタイマー、派遣社員、などのいわゆる「非正規雇用者」に集中しています。

そのため、一定期間非正規雇用をしたのちに、以下のように安定した雇用に転換すべきルールが定められました。

2018年以降、これらの法改正により対策をとるべき非正規雇用者が出始めるため、非正規社員を抱える企業にとって対応を求められることから「2018年問題」と言われています。

2018年問題のイメージ



無期転換するとどうなるか

有期労働契約からの無期転換義務は「労働者が申し込みをした場合」に発生するため、会社が継続雇用を望まない対象者であっても本人から申し込みがあった場合には無期転換しなければなりません。無期雇用に転換した場合、「契約期間満了による退職（いわゆる雇い止め）」ができなくなることが最も大きな変化でしょう。

派遣法改正の注意点

派遣元事業主は、一定の場合に派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが求められます。ここでいう雇用安定措置とは①派遣先への直接雇用の依頼（または同一会社の他部署）②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）③派遣元事業主による無期雇用④その他雇用の安定を図るために必要な措置を言います。

また、労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日から施行）も注意が必要です。派遣先が期間制限違反など違法な派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなされます。派遣社員を受け入れる企業は期間制限に抵触していないかよく確認する必要があります。

法律の種類	改正内容の概要
労働契約法 2013年4月	有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者の申し込みにより（会社が望まなくても）無期労働契約に転換する。
労働者派遣法 2015年9月	期間制限のなかった研究開発などの業務に派遣期間制限3年が定められるなど、今までより派遣労働者の「雇用安定措置」が求められるようになる。

「みなし労働時間制」とは何か

実際の勤務時間に関わらず一定時間働いたとみなす「みなし労働時間制」とはどのようなものでしょうか。その種類と注意点について解説します。

はじめに

働き方改革の気運がますます高まり、労働時間についての世間の関心は今後さらに高まっていくことが予想されます。社員の定着や新規採用のためにも労働時間の管理・整備は労務管理上の重要課題ですが、まだまだ間違った認識で労働時間管理がされることが少なくありません。以下、誤解が多い労働時間制度の一つである「みなし労働制度」について解説します。

「みなし」という意味

「みなす」という言葉の法律的な意味は、「ある条件を満たせば、事実が違っていたとしてもあらかじめ決めた内容の通り取り扱う」というものです。例えば「民法第753条 未成年者が婚姻をしたときは、これによって成年に達したものとみなす。」とありますが、この条文によりたとえ19歳であっても結婚したら法律上は成年(20歳)として取り扱うという効果が発生します。

つまり、「**みなし労働時間制度**」とは「**実際の労働時間が違っていたとしても、法律上はあらかじめ決めた時間数働いたものとする制度**」を指します。

みなし労働時間制の種類

実際の労働時間が違っていてもあらかじめ決めた時間数を働いたものとみなすためには、特殊な事情が必要です。

「特殊な事情」とは、法律上は主に下記に大別されます。

- ①労働時間を正確に算定できない事情がある場合
- ②仕事内容として時間管理することが馴染まない場合

①が「事業場外のみなし労働時間制」②が「専門業務型裁量労働制」「企画業務型裁量労働制」です。

特殊な事情の種類	法律上認められる みなし労働時間制
労働時間を正確に算定できない事情がある	事業場外のみなし労働時間制
仕事内容として時間管理することが馴染まない	・専門業務型裁量労働制 ・企画業務型裁量労働制

事業場外のみなし労働時間制

事業場外のみなし労働時間制とは、外回りの営業や在宅勤務など、会社の外で働いている場合を想定したものです。例えば外回りの営業では直行直帰という働き方があったり、在宅勤務では公私の区別がつきにくい事情があったりするため、「通常の労働時間を●時間とみなす」という取り決めをするというわけです。ただし、通信機器などで常時指示を受けている場合は「事業場外の労働時間制」の対象とできないという決まりがあります。スマートフォンなどでインターネットと常時接続できる現代では馴染みにくい制度かもしれません。

専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制は、対象職種を限定したみなし労働時間制です。業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として「新技術の研究開発」「情報処理システム設計」「編集・放送」「デザイナー」「弁護士」などが対象とされています。

みなし労働時間制は長時間労働の方便として使われてきた歴史もあり、慎重に導入しなければ社員の不信を招くことがあります。安易に導入するのではなく、まずは「社員の立場から見て実際に体感している労働時間はどのくらいか」を調査することから始めたほうが良さそうです。

「協調性なし」は解雇の理由になるか

相撲界で起きた暴行事件で貴乃花親方の「協調性のなさ」が相撲協会理事解任の理由とされたようです。一般企業において「協調性のなさ」は解雇理由になるのでしょうか。

はじめに

昨年の暮れから、相撲業界の暴行事件が世間を賑わせました。傷害事件の発生以降、「報告義務」と「調査への協力拒否」の2点で貴乃花親方が「忠実義務に違反」しているとして、相撲協会は同氏を理事解任処分とし、その処分がさらなる波紋を呼びました。

一般企業においては、「協調性のなさ」は解雇の理由になるのでしょうか。

解雇の合理性についての争点

解雇の問題は、次の条文が主な争点となります。

労働契約法第16条（解雇）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

この「合理性」のハードルが高く、企業側は「解雇することは決して簡単ではない」と考えて解雇問題に臨む必要があります。

重視されるポイント

一般的に、勤務態度が悪いことを理由に社員を解雇する場合の解雇の有効性については、行為の内容、回数、結果、職場への影響、改善の可能性があるか、他の社員の取り扱いとの公平性などを総合的に考慮して判断されます。

特に裁判において重視されるのは「**会社が改善のための注意・指導・処分をどの程度行ったか**」と「**公平な取り扱い**」という点です。

日本では慣習的に「**社員は教え育てるもの**」と考えられるため、態度が悪い社員をすぐに排除するのではなく、

辛抱強く指導をする姿勢が企業側には求められます。この場合、1～2回の注意・指導では足りず、一定の期間にわたり、相当数の注意・指導・処分を行い、その過程を書面で記録しておくことが重要です。

また、他の社員との公平性も重要です。過去同様の問題があったときにどう対応したか、他の社員と取り扱いが均衡しているかも注意しなければなりません。

問題解決に必要な「交渉力」

法律的には前述のような注意点がありますが、実務上は対立する双方の主張をうまくまとめる「交渉力」が最も重要でしょう。

勤務態度不良の社員に対して、一方的に会社の都合だけを主張しても相手の態度をさらに頑なにさせてしまいます。相手が何を求めているか、相手の心配事は何かを想像しながら話し合う必要があります。

交渉のポイント

交渉の際には社員の「①経済事情」と「②プライド」の二つに特に気をつけましょう。

<① 経済事情>

生活費がどのくらいか、借金はあるか、扶養家族はいるか、住宅ローンを抱えているかなどの直接的な金銭事情、または転職できるスキルを持っているかなど

<② プライド>

自尊心の強さ、職種の経験の長さ、地位、専門性、性格、同僚との交友関係など

これらの事情をもとに、相手の本意を見極めて、相手が合意しやすい条件提示をして解決を図ると良いでしょう。

ヘンテコノミクス

佐藤 雅彦、管 俊一、高橋 秀明 著

単行本：160 ページ

出版：マガジンハウス

価格：1500 円（税抜）

はじめに

人がサービスにお金を払う時、そこにはいったいどんな理由があるのでしょうか。多くの人は自分自身の意思で決定したと考えるかもしれませんが、必ずしもそうとは言い切れません。行動経済学に基づいた心理効果を利用することで、売り手は買い手の行動を巧みに操っているのです。



極端回避性

A、B、C という 3 つのグレードに分けられたランチがあり、それぞれ値段が 3000 円、2000 円、1500 円だった場合、消費者の多くは真ん中の B ランチを選択します。

一番上や下という極端な選択を回避してできるだけ
無難な選択、つまり真ん中の選択肢を選ぼうとする傾向があります

選択肢が 2000 円か 1500 円のランチしかなければ、今度は逆に安い方のランチが選ばれやすくなります。「コストパフォーマンス」や「お得」といった消費者の心理・考え方を使用した手軽かつ効果的な手法ではないでしょうか。

親近効果

「こちらの商品は、造りは丁寧で壊れにくいですが 1 万円と高価です」

「こちらの商品は、1 万円と高価ですが造りは丁寧で壊れにくいです」

上記の 2 つの文章、どちらが購買意欲を掻き立てられま

すか？複数の情報を提示された時に、後に提示された方を印象強く評価してしまう「親近効果」と呼ばれる心理効果があります。

自社製品の売り込みの際に「従来の A 商品はお手頃価格でしたが、低クオリティでした。新しい B 商品は値段こそ高いものの、自信をもって提供できるクオリティです」とすることで、2 つの商品間の印象のギャップを大きくして、選んで欲しい方へ消費者の思考を誘導することができるのです。

無料による選考逆転

生活をしていると様々な所で「無料」という表示を目にすることがあります。一見すると売り手に得のない、もしくは売り手が損をするように思えますが本当にそうなのでしょうか。

「5000 円以上をまとめてお買い上げで送料無料」
「3000 円以上のレシート提示で駐車無料券発行」

これ以上出費すべきでない状況にもかかわらず、一度「無料」という言葉を見せられてしまうと「どうせ必要なものだから」等と、無料になる選択肢を選んでしまう

「無料」という言葉によって選好が逆転してしまうという心理効果です。

料金設定を正しく行えば、消費者 1 人あたりの単価を大幅に上げることのできる非常に効果的な方法です。

行動経済学に基づいた心理効果によって、多くの人は知らぬ間に思考を誘導されています。経済学を学びたい、より効率良く収益をあげるコツを得たいという方におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人リップル	
代表	特定社会保険労務士 神田 眞弓
所在地	〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	047-496-0600
FAX	047-496-0601
メール	info@sr-ripple.com

代表よりあいさつ

2月に入り、寒い日が続きます。年始に温泉旅行に出かけましたが、たまに見る雪景色は素晴らしいですが、それが日常生活となれば、また事情が違ってくるのでしょうか。

さて、2018年問題がいよいよ間近な問題となってきました。特に、期間雇用者を多く抱える会社では、該当者への周知、就業規則の整備など、対応するべきことがたくさんあります。もともとの法の趣旨としては、不安定な雇用身分を無期雇用に転換することで、安定した就労が可能となるようにするものですが、中には、この趣旨に反するような雇用契約を締結している会社も多いようです。つまり、1年間の雇用契約の更新を繰り返す場合、更新の回数を4回まで（5年で契約満了）とし、5年超えの雇用者を作らないような仕組みにしているような場合です。個人的には、今後ますます人手不足が深刻化してくる中で、5年間勤務してくれた従業員を退職させるのは、会社にとって損失ではないかと思えます。採用コスト、研修コストなどを考えると、無期転換をし、あわせて待遇改善も図り、会社に長く勤務していただくほうが望ましいと思えます。来年度より本格化しますが、今のうちに、該当者の洗い出しや、周知方法、就業規則の整備などしておくことをお勧めいたします。

平成30年2月1日 特定社会保険労務士 神田 眞弓

