

杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

改正高年法施行後も継続雇用しなくてよい労働者とは？

◆来年4月1日に改正法が施行

8月29日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高年齢者雇用安定法)が成立し、来年4月1日から施行されます。

改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けです。

◆「例外」の内容(案)

しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることになっており、その「例外」の案が、厚生労働省から示されました。その内容は次の通りです。

- ・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、

め、労使が協定を締結することができる。

- ・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

◆11月以降に正式決定の予定

上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定です。

企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用(再雇用)の対象とするのかしないのか、継続雇用(再雇用)する場合の処遇(賃金等)をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。

最近増えている「ソーハラ」の実態とセルフチェック

◆フェイスブックユーザーが悩む「ソーハラ」とは？

企業の採用活動においても活用されることが増えてきたフェイスブック(以下、「FB」)ですが、利用マナーをめぐる問題も増えてきています。

「ソーハラ」とは、「ソーシャルメディア・ハラスメント」の略称で、ソーシャルメディア上におけるハラスメント行為を指しますが、主に、上司の部下に対する『友

達』承認』の強要や、上司の書込みに対する「いいね！」反応の強要などを指すものとして使われています。

ソーハラ被害にあったユーザーの中には「上司からの友達申請を承認したが、プライベートの友人とのやり取りまで知られるのがイヤでFBへの書込みをやめてしまった」という人もいますが、加害者となっている上司は、自身のハラスメント行為についての認識が低いようです。

◆こんなユーザーは嫌われる！

FBには、閲覧者が「いいね！」ボタンをクリックすると投稿者に自分が共感したことを伝えられる機能がありますが、記事を投稿する度に「いいね！」を押されると、「監視されているみたいだ」と感じる人が多いようです。

また、FB上での人脈拡大は「友達申請」と「承認」から始まりますが、若いビジネスパーソンは多くは、上司からの友達申請は好ましく思っていないようです。さらに、FB上のプライベートな書込みについて、「あれどうなったの？」などと職場で話題にされることは嫌だと感じる人が多いようです。

上記のような行動が見られるユーザーは嫌われる傾向にあるようですから、すでにFBユーザーの方もこれから始める方も、節度を守って楽しむことが求められると言えるでしょう。

「BYOD」ってご存知ですか？

◆「BYOD」とは？

最近、スマートフォン、高性能ノートパソコン、タブレット等の業務利用が増えてきているようです。特に、私物のモバイル機器を業務に利用することを「BYOD」というそうです。「BYOD」は、「Bring Your Own Device」の略で、「私物モバイルの業務利用」という意味です。

◆企業のメリット

2005年の個人情報保護法の施行以来、個人のモバイル機器の利用については「原則禁止」とする企業が大半でした。しかし、すでに世の中の状況は変化しており、個人所有の機器を利用することによる企業のメリットもあります。

- (1) 企業支給のものより個人所有のものの方が高性能であることが増えた
- (2) 自宅や外出先でも、「クラウド型サービス」が利用可能なことが多くなり、端末の種類を問わず利用できるようになった
- (3) モバイル勤務環境を構築しやすくなったため、緊急時の事業継続性が確保できる
- (4) セキュリティ技術、管理ツール・サービスの発達により、利便性を損なわず安全にBYODを導入出来る環境が整ってきた

使い慣れた機器を利用することで従業員の業務効率やモチベーションのアップにもつながります。

◆企業のリスク・課題

しかし利用にあたっては検討すべき課題も当然ながらありますし、導入にあたっては、従業員に

対する情報管理教育の実施や内部規程の整備が前提となります。

(1) 個人情報・機密情報等の情報漏洩、ウイルス感染等のセキュリティ対策

(2) 「いつでも」「どこでも」業務活動ができる状況についての勤怠管理

(3) 利用する機器内にある従業員のプライバシー情報の取扱い

(4) 端末購入費や通信費に対する補助が必要か

(5) IT管理者の知識向上、機器のアップデート等のコスト

◆真剣に検討すべきとき

日常生活や諸官庁の届出まで、IT化は加速度的に進展しています。いつまでも「リスクが、リスクが…」と言って敬遠しているわけにもいかないのが実情のようです。そうした逃げの姿勢では、会社の事業活動は萎縮するばかりだからです。便利で業務効率を上げられるBYODですが、「リスク」と「メリット」のバランスを慎重に検討しましょう。

職場のコミュニケーションは円滑ですか？

◆約9割が仕事で「自分の考えがうまく伝わらない」

学校法人産業能率大学が2011年にビジネスパーソンを対象に実施した、ビジネスシーン、職場におけるコミュニケーションの意識などを尋ねた調査「ビジネスパーソンのコミュニケーション感覚調査」(対象：20代～50代のビジネスパーソン337人)によると、仕事のコミュニケーションとして

「自分の考えがうまく伝わらない」と考えている割合が約9割にも上ることがわかりました。

その理由として、「自信をもって自分の考えを主張できないから」「自分の考えに論理性や合理性がないから」など自分に原因があるという回答が5割を超える一方、「相手に聞く姿勢がないから」など相手に原因があるとする回答も52.7%と半数を超えました。

◆6割強が「職場で孤独を感じる」と回答

職場で「ギスギスした雰囲気があるか」という質問には、36.2%が「ある」と回答しました。

また、「職場で孤独を感じるか」との問いには、6割強が「ある」と回答し、その理由について、「自分のことしか考えていない人が多いから」(34.8%)、「メンバー同士の関係性が希薄だから」(34.3%)、「世代のギャップがあるから」(33.8%)、「仕事が縦割りでお互いの状況がよくわからないから」(32.4%)が挙げられています。また、「IT化で対話が減少した」(11.1%)という回答もありました。

◆「職場のコミュニケーション活性化」が労務トラブルも予防する

職場のコミュニケーションがうまく回っていないと、業務に支障をきたすだけではなく、昨今問題となっている職場のパワーハラスメント等にも発展しかねません。

職場でコミュニケーションに特化した社員研修を取り入れたり、1人ひとりが適切かつ積極的な声掛けを行ったりすることで、パワーハラスメントをはじめとした労務トラブルの予防につながることでしょう。

