



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

課長と一般社員の考えのギャップをどう埋める！？

◆意識の違いはどこから生じる？

公益財団法人日本生産性本部では、管理職層と一般社員層を対象にアンケートを実施し、先日その結果が発表されました。

管理職層は「課長職」のみの回答を、一般社員層は「入社2年目社員から係長・主任・職場リーダークラスまで」の回答を抽出し、比較分析が行われています。多くの項目で、両者の意識にギャップが生じていることがわかりました。

◆コミュニケーションが取れているか？

まず、「部下または後輩とのコミュニケーション」について、「取れていると思う」と回答した課長は 79.9%。逆に、「上司とのコミュニケーション」について、「取れていると思う」と回答した一般社員は 68.8%でした。課長自身が「部下・後輩とはコミュニケーションが取れている！」と勘違い(?)されているケースがあるようです。

◆職場での情報共有がされているか？

次に、「職場での有益な情報共有」について、課長のうち 68.0%の人が「共有されていると思う」と回答したのに対し、一般社員のうち 53.8%の人が「共有されていない」と回答しました。情報共有ができていると思っている割合は課長のほうが高くなっており、ここにもまたギャップが生じています。

◆部下の話をじっくり聴いているか？

また、課長のうち 85.6%の人が「部下の話をじっくり聴いている」と思っていますが、一般社員の 30.4%は「自分の上司は話をあまり聴かない」と感じているようです。

上司の側は部下の話を聞いているつもりであっても、部下の側はそう感じていないことも多いようです。

改正された「労働者派遣法」の概要

◆法律名変更で「労働者の保護」を明確に

派遣労働者の保護を目的とする「改正労働者派遣法」がついに成立しました。施行期日は「公布の日から6カ月以内」とされています。

法律の正式名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更されました。

改正法の内容は次の通りです。

◆事業規制の強化

- (1) 日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- (2) グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

◆派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- (2) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- (3) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示
- (5) 労働者派遣契約の解除に際して、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

◆違法派遣に対する迅速・適格な対処

- (1) 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- (2) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

「有期労働契約」が変わる？ 労働契約法改正の動向

◆改正案が閣議決定

先日、「労働契約法改正案」が閣議決定されました。

国会の状況により流動的ではありますが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われるので、今から注目しておきましょう。

◆改正案のポイント

この改正案のポイントは、次の通りです。

- (1) 5年を超えて反復更新された有期労働契約について、労働者からの申込みがあれば期間の定めのない労働契約へ転換させる仕組みの導入
- (2) 「雇止め法理」の法制化
- (3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

◆具体的な内容

まず(1)については、反復更新により有期の労働契約が5年を超える場合が対象ですが、原則6カ月以上の空白期間（クーリング期間）がある場合には、前の契約期間と通算されないため、該当しないこととなります。

次に(2)の「雇止め法理」は、有期労働契約を繰り返し更新することにより期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている（あるいは有期労働契約の期間満了後も雇用が継続されている）等により、有期雇用労働者の雇用関係継続への合理的な期待が認められるときに、雇止めを行う際には合理的な理由が必要となることです。また、雇止めが無効と判断された場合には、従前の労働契約が更新されたものとみなされることになります。

また、(3)は、期間の定めがあることによって、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合に、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮し、不合理と認められるものであってはならないというものです。

パート労働者へ社会保険適用を拡大へ

◆重要度を増すパート労働者

企業内におけるパート労働者の役割は年々重要度を増しており、正社員並みの中核業務を任せる企業も多くなっています。

正社員並みの中核業務を担当させるような企業においては、仕事と同じ正社員とパート労働者の賃金水準を同等にしたり、就業環境の整備を行ったりしています。

◆セーフティネットの強化

このような状況下において、国は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられないパート労働者などの非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における格差を是正したいと考えました。

そこで、政府は、パート労働者への社会保険の適用拡大を検討しています。

2016年4月から、「週勤務時間20時間以上」「年収94万円（月収7万8,000円）以上」「勤務期間1年以上」で「従業員501人以上の企業で勤務」の人を社会保険適用の対象にするとし、さらに3年以内に対象の拡大を行うというものです。

加入が進めばパートの将来への安心感は増しますが、企業の負担は大きくなるため（約800億円と推計）、反発の声があがっています。

◆負担軽減措置も検討

今回の適用拡大をめぐり、厚生労働省では、高齢者医療費の拠出金などについて負担を軽減する特例措置の導入を検討しています。

パート労働者が多い業界（外食、流通業など）を対象に、負担増の部分について健康保険組合の加入者が肩代わりするというものです。

企業にとっては、今後の動きから目が離せません。

オフィス石野より一言：

メーデーを迎える今月ですが、まさに昨今、労働法制が大きく変わろうとしています。

今月とりあげた「改正労働者派遣法」や「労働契約法改正案」では、派遣社員やパート社員などできるだけ「正社員」に転換するべく様々な法規制が図られています。

が、一方で、行政機関で働くひとたちの中にも、「有期契約を何度も更新」しながら同じ業務を続けるひとが少なくありません。政策として目指すことと、実際の行政の労働現場には、大きな隔たりがあるように思えます。「理想と現実」のギャップは、官民共通の課題ということなのでしょうね……。