



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

## 今月の内容

- ユニクロ報道から見る正社員の多様化～人事制度を考える
- パワーハラスメント対策の推進へ～厚労省の行政通達改正
- 春の便り～博多シティのさくらイルミネーション

### ●ユニクロ報道から見る正社員の多様化 ～人事制度を考える

#### ○ユニクロの正社員化計画

ユニクロを運営するファーストリテイリングが先日、大胆な計画を発表しました。

それは、現在ユニクロで勤務をしているパート・アルバイトの3万人のうち、半数以上の1万6000人を正社員とするという計画です。

この計画については、新聞やテレビ等でも報道されましたのでご存知の方も多いのではないでしょうか。

正社員化に当たっては、転勤を伴わない勤務地を限定した地域限定正社員という制度を設け、特に女性、主婦のワークライフバランスに配慮して、長期的な人材の確保を目指しています。

ユニクロは過去にも同様の計画を立てて、正社員化を進めていました。しかし、その際は、勤務時間を正社員と同様に土日の勤務や週40時間労働を前提としていたため、うまくいかなかったとのこと。

今回の計画では、土日の勤務や勤務時間についても、これまでの制度に捉われず、柔軟な対応を図っていくことが検討されています。

#### ○正社員制度の多様化の動き

今回のユニクロのように、アルバイトやパート従業員を正社員化するという流れは、他の企業でもあります。

コーヒーショップを運営するスターバックスジャパンも全正社員化計画を掲げ、今年度から計画を進めています。

百貨店などの販売業でも、正社員制度の見直しを図り、人材を確保する動きが見受けられます。

このような背景には、近年の離職率の高さが影響していると考えられます。以前の日本社会のように、終身雇用制度が確立されている時代とは変わってきているのです。

情報化社会で以前に比べ、企業の情報が容易に取得できる世の中で、一人一人のライフスタイルも多様化している現代社会で優秀な人材を長期的に確保するためには、人事制

## 弁護士法人 デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは西村までお気軽にどうぞ。



度も多様化する必要性が増してきているといえるのではないのでしょうか。

## ○正社員化のメリットとデメリット

正社員化を進めるメリット、デメリットはそれぞれ以下のような点が挙げられます。もちろん、企業の勤務実態に応じて、重要視する点が異なりますので、その点に配慮する必要があります。

### 《メリット》

- ・雇用の安定により、優秀な人材を確保しやすくなる
- ・採用コストの削減
- ・生産性、技術力の向上（個々のスキル）
- ・勤務形態の多様化により、幅広い人材を取り込むことが可能となる

### 《デメリット》

- ・正社員＝契約期間の定めがない労働者となり、解雇などにより、契約関係を終了させることが難しくなる。
- ・人件費、福利厚生費といったコストが増大する。
- ・勤務形態を多様化すれば、それだけ従業員の管理が難しくなる（就業規則等の各種規定の整備や給与計算など）。

## ○制度設計をするうえでのポイント

人事制度を構築するに当たっては、基本的な労働条件を一つずつ押さえていく必要があります。

- ・契約期間
- ・労働時間
- ・休日
- ・勤務地（異動の有無）
- ・給与体系

その上で、企業のニーズに応じて、条件を決定します。

例えば、ユニクロのように女性労働者を多く活用したい場合には、異動のない（地域を限定した）、労働時間の短縮も可能な（育児と両立できる）条件をとり、その分、給与は抑えめという制度設計になるでしょう。

人事制度は企業の根幹をなすものです。新年度が始まったばかりのこの時期に今一度、検討してみたいかがでしょうか。

## ●パワーハラスメント対策の推進へ～厚生省の行政通達改正

厚生労働省は、4月3日付でパワーハラスメントに対する行政通達を改正しました。近年社会問題化しているパワーハラスメントについて、その予防・解決のための対策に行政をあげて取り組む姿勢を明確に打ち出しました。

昨年大ヒットしたドラマ「半沢直樹」でも、出向した会社で奮闘する人が職場の内外でいやがらせを受けて、精神的にまいってしまうという姿が描かれていました。

このドラマのように、パワーハラスメントにより、体調を崩してしまうというケースが増えてきています。

それを物語るように、ハラスメントに対する相談、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことによる精神障害の労災補償の支給件数も増加しています。

また、パワーハラスメントにより休職、退職に追い込まれたとして、企業に対して、責任追及をする事例も後を絶ちません。企業としても労働審判などの法的手続への対応は多大な労力とコストを要してしまいます。



## ○通達の内容

### 1 対策を進めるに当たっての基本的な考え方の明示

先ほど述べた問題意識を前提として、企業のみで、この問題に対処することには難しい側面があるということ認識し、行政が労使双方と協力して、労使がパワーハラスメントの問題の重要性を認識し、予防・解決に向けての取組みを支援するために、周知・啓発を行うこととして、行政のパワーハラスメントに対する関わり方を明らかにしています。

その上で、パワーハラスメントの定義について、同通達で以下のように規定しています。

**「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」。**

また、パワーハラスメントについては、企業がパワーハラスメントをなくすべきものであるという方針を明確に打ち出すことが求められ、企業のトップが自ら対策に取り組むことが不可欠であると言及されています。このような表現から、厚労省が企業側の意識改革に積極的に取り組もうとする姿勢が表れています。

この問題については、平成24年3月15日に有識者が集まって協議した内容をまとめた、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」というものが取りまとめられています。今回の通達では、この提言に基づいてパワーハラスメントの防止に向けた対策を行っていくこととされています。

### 2 提言で定められている行為類型

今回の通達で参照されている提言では、パワーハラスメントの典型的な行為類型として以下のものが挙げられています。

- (1) 暴行・傷害
- (2) 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
- (3) 隔離・仲間外し・無視
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
- (5) 業務上合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること

特に、(4)～(6)は何が業務上適正な範囲を超えるかの線引きが困難であり、具体的な事例に応じて判断するしかないのが実情です。企業としては、パワーハラスメントを恐れるあまり、適切な指導、注意ができないという事態にならないようにする必要があります。

### 3 対策の具体的な内容

同通達では、厚労省が具体的に取り組む内容が明記されています。

- (1) 労使団体への周知依頼
- (2) 周知広報の実施(厚労省HPへの掲載)
- (3) ポスター等の作成
- (4) ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営  
このサイトでは、企業の取組みや裁判例等の解説が掲載されています。
- (5) パワーハラスメント対策支援セミナーの開催
- (6) 地方公共団体との協力関係の確立

この他にも労働基準監督署の指導強化、都道府県との連携についても言及されています。



## 4 企業に求められる対応

今回の通達改正を受けて、国がパワーハラスメントの問題を重要な課題であると認識し、改善に向けて力を入れていく姿勢が明確になったといえます。

企業規模に関わらず、事業主は職場環境を適切に保ち、ハラスメントを防止する義務が課せられています。これを怠ると、安全配慮義務違反等の理由で損害賠償責任を負うこととなります。

通達でも言及されていますが、大切なことは、パワーハラスメントは許されない行為であり、厳重に処罰されなければならないという認識を共有することです。

そのためには、**就業規則において、禁止事項として、パワーハラスメントを追加し、懲戒事由とすることや朝礼や社内セミナーを通じて、各労働者に意識づけを行うといった方法が考えられます。**

仮に問題が起こった場合に、マスコミといった外部に駆け込まれると、企業イメージを損なう事態となってしまう。そのような事態を防ぐためには、相談窓口を設け、労働者に周知する必要があります。当事務所では、顧問先企業の皆様に当事務所をハラスメントの外部相談窓口としてご利用いただけるサービスを無料でご提供しております。

また、専門弁護士によるハラスメント対策セミナーといった社内セミナーを開催することも可能ですので、是非、ご利用していただければと思います。

当事務所のサービスについてはこちらをご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/160/>

また、今回の通達改正については、こちらも参考にしてください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/2907/1007station/index.html#000643>

## ●春の便り～博多シティのさくらイルミネーション

4月に入り、暖かく過ごしやすい日々も増え、春らしい穏やかな季節になりました。

桜も満開となり、お花見に行かれた方も多いのではないのでしょうか。

当事務所のすぐそばにある博多駅でも今年から春らしい風景を見ることができました。



さくら色のイルミネーションで博多駅が染められてとてもきれいな風景です。

博多駅は冬場のイルミネーションも風物詩となっていますが、このさくらイルミネーションも春の風物詩となるかもしれません。

今月末からはGWも始まります。博多はどんたくでにぎわう季節がやってきます。皆様も春を満喫してください。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
西村 裕一  
電話番号: 092-409-1068  
e-mail: info@daylight-law.jp