

# 解雇規制の緩和は 実現されるのか

## 注目トピックス

### 01 | 解雇規制の緩和は実現されるのか

自民党の公約で「解雇規制の緩和」が明記され、話題を集めています。「解雇をしやすい社会の実現」は、我々にどのような影響を与えるのでしょうか。

## 特集

### 02 | キャリアアップ助成金のご案内

パート社員・契約社員・派遣社員など、非正規雇用社員のキャリアアップに取り組む事業主を支援する助成金が新設されました。

### 03 | 会社と社員が信頼し合えない理由

～社員をコストと考えない、“先信型”マネジメント～

「社員は無責任で信用できない」「会社はいざという時に信用できない」などの不信感が蔓延している場合、社員をコスト視する会社の姿勢に原因があるかもしれません。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 「共感」の営業

「接客や営業の研修を受けたのに、現場ではあまり通用しない…」と感じた経験はありませんか？本書では、「共感」をキーワードとして、自分の「理想のお客様」にどのように売りたいかを考える営業方法について解説します。



## フォーリーフ社会保険労務士事務所より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | キャリアアップ助成金支給

要件チェックシート

# 解雇規制の緩和は 実現されるのか

自民党公約の「解雇規制の緩和」による「解雇をしやすい社会の実現」は、我々にどのような影響を与えるのでしょうか。

## はじめに

2012年の政権交代を機に、自民党はマニフェストの中で初めて「解雇規制の緩和」について言及しました。諸外国と比べて「労働者を解雇しにくい」日本の法体制を改めることが経済の立て直しに繋がるとの論調ですが、利害対立する労働者側団体等の反対もあり議論を呼んでいます。

ここでは「解雇」に対する現行ルールと規制緩和の内容について解説し、同時に解雇取扱いの変化が会社にどのような影響を与えるのかを考察します。

## 解雇に関する現行の法律ルール

社員の解雇については、労働基準法で以下のように定められています。

- (1) 【労働契約法第16条】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(らんよう)したものとして、無効とする。
- (2) 【判例により確立された法理】整理解雇(リストラ)については以下4つの要件が会社に求められる。
  - ① 人員整理の(とくに経済的)必要性
  - ② 解雇回避の努力義務
  - ③ 選定の合理性
  - ④ 説明責任・手続き妥当性

上記(1)のように解雇についての法律ルールは曖昧で、明確な線引きありません。さらに、日本では「終身雇用」の風潮があります。

結果として(2)のように会社側が解雇を回避するために

**「経営削減や役員報酬カット」「他の職種への転換を検討する」「公平に対象者を選ぶ」「しっかり説明する」**など、**相当の経営努力をしなければ解雇は許されない**という流れが出来上がりました。

## 規制緩和の方向性

現行の法律ルールについては、下記のような問題点が指摘されています。

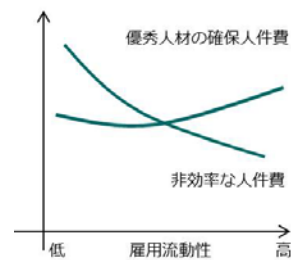
- 解雇のハードルが企業にとって高すぎるため、雇用の受け皿である企業の成長の邪魔をしている
- 正社員の解雇をしにくいのであれば、企業は人員調整しやすい派遣社員や契約社員の雇入れをするようになり、結果として雇用安定につながらない

そのため、「もう少し解雇をやすくして、労働者が企業から企業へ移りやすくしたらどうか(雇用の流動化)」という主張に繋がっているようです。

現段階では具体的な緩和方法は決まっていますが、「経営が困窮していなくても、ある程度必要があれば解雇できる」、「金銭的解決を認める」などの方向性が予想されます。

## 雇用の流動化が企業に与える影響

今までよりも解雇がしやすい環境が実現した場合でも、本当に「雇用の流動化」に繋がるかは不明です。仮に「雇用の流動化」が進んだ場合、企業には以下のような変化が予想できます。



- (1) 経済的に非効率な部門や人材にかけていた人件費が圧縮される
- (2) 企業への帰属意識が低下し、結果として優秀な人材を会社にとどめておくための人件費が増加する

「役に立たない社員はいらない」という会社の意思表示がしやすくなる一方で、「魅力のない会社に長く留まる理由はない」という労働者も増えるのではないのでしょうか。

# キャリアアップ助成金 のご案内

パート社員や契約社員など、非正規雇用社員のキャリアアップに取り組む事業主を支援する助成金が新設されました。

## 概要

本助成金は、厚生労働省が非正規雇用問題に対する取り組みの一環として、契約社員などの企業内でのキャリアアップを支援する事業主に対し、包括的な助成支援を行うものです。以下の6種類があります。

## キャリアアップ助成金の種類

### 【1. 正規雇用・無期雇用転換】

[有期契約労働者を正規雇用または無期雇用にした場合]

正規雇用：1人あたり **40万円** (30万円)

無期雇用：1人あたり **20万円** (15万円)

[無期雇用労働者を正規雇用し基本給を5%以上増額した場合]

1人あたり **20万円** (15万円)

### 【2. 人材育成】

[有期雇用労働者などに対してOJTまたは一般職業訓練(Off-JT)を行った場合]

OJT 1人あたり：賃金助成 1時間あたり **700円** (700円)

Off-JT 1人あたり：賃金助成 1時間あたり **800円** (500円)

および経費助成 上限 **20万円** (15万円)

### 【3. 処遇改善】

[有期雇用労働者などの基本給の賃金テーブルを作成し3%以上増額した場合]

1人あたり **1万円** (0.75万円)

### 【4. 健康管理】

[有期雇用労働者などを対象とした健康診断制度を規定し4人以上実施した場合]

1事業所あたり **40万円** (30万円)

### 【5. 短時間正社員】

[短時間正社員への移行制度を規定し、有期契約労働者またはフルタイム正社員から短時間正社員に移行・新規雇入了した場合]

1人あたり **20万円** (15万円)

### 【6. パート労働 時間拡大】

[週所定労働時間 25時間未満を 30時間以上に拡大した場合]

1人あたり **10万円** (7.5万円)

## 受給までの流れ

1. キャリアアップ計画を作成して、労働局・ハローワークに提出。承認を受けます。
2. 人材育成の訓練計画を作成します。  
※ジョブカードセンターで訓練計画の作成支援が受けられます。
3. 訓練計画を労働局・ハローワークに提出して確認を受けます。
4. 訓練を実施します。労働局・ハローワークが実施状況の確認を行います。  
※ジョブカードセンターで訓練実施に関する相談・援助が受けられます。
5. 支給申請。労働局・ハローワークが支給審査・支給決定をします。

人材育成以外(処遇改善や健康診断など)はキャリアアップ計画の提出後に実施して、その後支給申請を行います。

### 【注意点】

本助成金の活用には、「キャリアアップ管理者の配置」「キャリアアップ計画の作成・認定」が必要です。また、活用する助成内容により支給要件が異なります。

キャリアアップ助成金に対してのご質問はお気軽に当事務所までお寄せ下さい。



※ ( ) 額は大企業の額 (短時間正社員制度は大規模事業主)

# 会社と社員が信頼し合えない理由

～社員をコストと考えない、“先信型”マネジメント～

会社と社員の間には不信感が蔓延している場合、社員をコスト視する会社の姿勢に原因があるのかもしれませんが。

## はじめに

「社員は無責任で信用できない」「会社はいざという時に信用できない」などの不信感が蔓延している場合、社員をコスト視する会社の姿勢に原因があるのかもしれませんが。

企業が業績を上げていく上で、社員の労働生産性の向上は欠かせません。そして、社員の生産性を高めるために企業は賃金や労働条件の改善・福利厚生充実・社員研修などを行い、社員のやる気を引き出そうとします。

そのような試みにもかかわらず労使間に信頼関係が築けないとすれば、原因はどこにあるのでしょうか。ここでは「社員をコストとして扱う行動」に着目し、その類型整理と、行動を改善した場合の効果について解説します。

## 会計処理上\_人件費はコストに見える

人件費・および法定福利費（社会保険料など）・その他福利厚生費などは、いずれも会計処理上「販売費及び一般管理費」に計上されます。一般的には、販管費と呼ばれています。

企業の目的を「利益の最大化」と捉えるならば、人件費はコストに見えます。つまり、「利益を出すためには人件費や福利費などは低いほどよい」という考え方になります。



## 人件費をコストだと考える企業の行動

人件費をコストだと考えた場合、企業は増加リスクを防ぐために下記のような様々な対策をします。

- ① 契約社員やアルバイトの比率を高め、人員調整ができるようにする
- ② 社会保険料を低く抑えるために時間調整その他対策をする、または社会保険に加入しない
- ③ 健康診断を受けさせない、育児休業を取らせないように誘導するなど、従業員の福利厚生費削減を試みる
- ④ 給与を歩合にし売上低下時の人件費率上昇を抑える

法律違反はもちろん許されませんが、経済合理性だけを考えると、上記のような企業の行動は肯定されます。

## 見落としがちな問題

前項の企業行動を社員側から見た場合、社員はどのように思うでしょうか。次のように思うのかもしれませんが。

- ① いざという時すぐに辞めさせる事ができるように、契約社員やアルバイトにしている
- ② 社会保険料を節約するために調整をしている
- ③ 健康診断費用がもったいないから受けさせない

会社が社員を疑った上で行動すると、「その反応として社員が会社を疑う」という関係悪化コストの恐れがあります。社外の研修などで社員のモチベーションをあげようと努力する一方で、「社員をコスト視する行動」がモチベーション低下をもたらしている可能性も考えるべきでしょう。

**全員正社員、社保完備、給与は単純に年功序列。社員をコストとして考えず長く付き合う仲間と考え、まず会社側から社員を信頼する姿勢を見せる。**そのような「先に信頼する」マネジメント姿勢が、労使関係改善のヒントになるのかもしれませんが。

# 「共感」の営業

前川 あゆ 著

単行本：208 ページ

出版：同文館出版

価格：1,470 円（税込）

## はじめに

トップセールスマンになる前の著者は、様々な企業で接客や営業の研修を受けていた際、いつも違和感を覚えていたようです。理論・数字・マニュアルを基にしたロールプレイングを行っても、**実際の現場では全くその通りにいかないと感じていた**と言います。

## 「共感」の営業

お客様は、「自分がこの商品を使ったらどうなるのか？」と考えながら買物をする傾向があるため、買った後のことまで考えてくれる人から買いたいと思います。特に女性客は高額な買物になればなるほど、物が同じなら**「誰から買うか」**を基準にしています。

- どのような想いで、この商品を買っているのか？
- 一生懸命私のことを想ってくれているのか？
- 特別扱いしてくれているのか？

マニュアルトークが悪いとは思いませんが、本当に消費者である「私自身」のことを想ってくれているかどうかは、すぐに分かってしまうのです。

「意見が合う」「気が合う」 ➡ 「分かってくれる」 感覚

「共感」の営業は、お客様の「ありがとう」に繋がります。さらに、そのような営業方法では、お客様と気が合います。お客様というより、互いを必要とし尊重し合うパートナーのようなイメージです。互いに無理をしない関係でなければ、共感があつたとしても長く付き合うことはできません。

また、「共感」の営業は、お客様が「商品を買う」と決めた瞬間にワクワクして楽しい気持ちになるものだと言っています。それを判断する基準は、お客様に**「ありがとう」と言っていたか**どうかです。

## 「共感」を引き出す笑顔の力

「共感」し合うには、準備が必要です。お客様は、**「愛想の良い人＝笑顔の人」**だと会話が弾んでたくさん買う傾向があります。お客様が来られたら、まず、ニコッと笑うようにしてみましょう。すると、面白いほどに雰囲気はよくなるのが分かります。まるで、誰にでも使える魔法だと著者は表現しています。

笑顔は、意識から始まる習慣です。今まで意識していなかったとしたら、「笑顔」「笑顔」と意識して練習すると、笑顔を作ることが習慣になります。笑顔は、他人も自分も幸せにする、**誰にでもできる「共感」への第一歩**なのです。

## 「理想のお客様」「理想の売り方」

売れる営業マンは、会話の9割が世間話です。その中でも意識しておくべき点は、お客様の喜んでくれそうな話、興味のある情報を提供することです。ただし、誰にでも、世間話を9割すれば良いということではなく、お客様の喜ぶ話題でなければなりません。

- お客様を自分から選ぶ
- 初めから確実にお客様になってくれそうな人に絞ってアプローチする
- 質の良いお客様を大事にする

つまり、**初めからいいお客様を選ぶ**ことが大事です。そのために、「共感」の営業では、「ほんの少しだけ自己中」になることも必要です。自分の**「理想のお客様」**を具体的に固め、イメージし、そのお客様にどのように売りたいか、「理想の売り方」を考える習慣をもつことも大切だと思います。



# 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。

フォーリーフ社会保険労務士事務所	
代表	鈴木 俊一
所在地	〒969-6557 福島県河沼郡会津坂下町字市中四番甲 3785
営業時間	平日 9:00-18:00
電話	0242-85-8196
FAX	0242-85-8197
メール	contact@sr-four-leaf.com

支給要件に当てはまるか確認してみましょう

2013年版チェックシート

# キャリアアップ助成金 支給要件チェックシート

本チェックシートを利用して、キャリアアップ助成金の支給要件に当てはまるか確認してみましょう。

FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	有期雇用社員（契約社員など）を雇用している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	パートタイマーを雇用している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	【1または2の回答が「YES」の場合】 有期雇用社員（契約社員など）やパートタイマーを正社員に転換する可能性がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	【1または2の回答が「YES」の場合】 有期雇用社員（契約社員など）やパートタイマーにも社員研修（OJT Off-JT）を行うことがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	【2の回答が「YES」の場合】 パートタイマーの労働時間を増やすことを検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	【1の回答が「YES」の場合】 有期雇用社員（契約社員など）の昇給や処遇改善を検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	【1の回答が「YES」の場合】 有期雇用社員（契約社員など）に対する健康診断を実施している、または実施する可能性がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	【2の回答が「YES」の場合】 主に時給制のパートタイマーと正社員の賃金を比較した場合、時給換算額は同等である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	労働保険料を滞納していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	およそ過去6ヶ月の間に、会社都合解雇などをしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **0242-85-8197** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	