
和田労務経営事務所通信（第10号）

いつもお世話になります。

年末を前にして、ぐっと冷え込んできましたね。コートを着込んだビジネスマンを多く見かけるようになりました。

反対に熱く燃え上がっているのが「政治の世界」。連日、どの党とどの党が引つuit、離れた、新たな党ができた、なくなった等、ちょっと目を離すとついていけない程の目まぐるしい動きに、驚きを通り越し、啞然としてしまうほどです。

さて、注目の日本維新の会ですが、橋下代表代行、松井幹事長は、それぞれ現職の大阪市長、大阪知事でもあります。選挙の準備や会議、そしてこれだけ連日テレビ番組に出ているのを見ると、府政、市政が滞りなく進んでいるのか？大阪府民であり、大阪市民である私としては、ちょっと心配になってしまいます。

兩人とも「支障は出ない」と言っているようですが、大阪市、大阪府という足元の改革にもしっかりと取り組んでいただきたいと切に願います。

=====

■■■■■ 本日のメニュー ■■■■■

- 1、近況・・・就業規則の変更での注意点
- 2、コラム・・・モチベーションと報酬
- 3、トピックス・・・例外なき65歳雇用義務への対応
- 4、あとがき・・・大人も子供も同じ！？

=====

1、近況・・・就業規則の変更での注意点

最近、就業規則の変更のご依頼が多くあります。変更ですから既に作成されている規則を現状に合わせて適宜修正していくことになります。

その際に、気を付けないといけないのが、「不利益変更」です。労働法では労働条件の変更は、当事者（会社側と従業員）の合意が必要となっています。

就業規則は、会社側が一方的に作成、変更ができるわけですが、不利益な変更が合理的な範囲を超える場合は、無効と判断されてしまう危険があります。

例えば、会社側に退職金制度をやめたいという希望があったとして、就業規則の退職金規程を廃止したとしても、合理的な理由や代替措置、労働者の同意等がなければ、争いになれば負けてしまうでしょう。

一方で、厳しい経営環境の中、就業規則の変更をしたいという思いには、「無くせるものはなくしたい、止めれるものはやめたい」というニーズがあると思います。どこまでの変更が合理的なのか？ここが難しいところです。

良く、どこにでもある就業規則のひな型をそのまま使っている会社を見かけますが、そういった「なんとなく作った規則」でも、いざ争いになった場合、その規則が生きてしまうことになります。

- ・一旦、作ってしまったら、その条件を維持する義務が生じる
 - ・一旦、作ってしまったら、従業員に不利な変更は簡単にはできない
- 就業規則を作る際には、この点を十分注意していただきたいと思います。

2、コラム・・・モチベーションと報酬

最近、「社員のモチベーション（やる気）を高めるにはどうしたら良いでしょうか？」という相談を受けることがあります。「やる気のない人間は辞め

させたら良い！」とは簡単にいかない日本では、そういった社員にもやる気になってもらう努力が必要になります。

モチベーションを研究している米国の作家ダニエル・ピンクという人は、
「仕事は「しなければならないからすること」、
「遊びは「しなくても良いのにすること」
と定義しています。

良く、「仕事で早起きするのは辛いけど、ゴルフで早起きするのは全く苦にならない」と言う人がいますよね。これって、仕事を「やらされている」「しなければならない事」と感じているからでしょう。

逆にゴルフは「しなくても良いこと」なのに、苦も無く早起きができるしまうわけです。面白いですね。この論から導き出されることとして、モチベーションを上げるには、仕事に「遊び的な要素」を入れることができるか、だと言うことになるのでしょうか。

しかし、ゴルフが好きな人に、「毎週土曜日お金を払うからゴルフをしてくれ」と頼むと、途端に遊びが仕事になってしまい「しなければならない事」になってしまいます。早起きが苦になってしまうかもしれませんね（笑）。

良く、「社員に給料を上げたのに、一向にやる気がでない」と嘆く経営者を見かけることがありますが、このやり方ではモチベーションが上がらないのも納得できますね。

人間は報酬でモチベーションを上げることはできないことは科学的にも立証されています。報酬でモチベーションが上がるように思える理由は、自分のやった仕事が、報酬が上がるという形で「承認」された（結びついた）からで、報酬自体にモチベーションを上げるパワーはありません。

良く、社内でチームを作って業績を競わせて、良い成績を残したチームを表彰したりします。これは、チームで業績を競わせるという「ゲーム性」（遊び）と、表彰という「承認」を加えたモチベーションアップ施策と言えますね。

3. トピックス・・・例外なき65歳雇用義務への対応「新たな基準作りが急務！」

前回のメールマガジントピックスとして、来年4月からの「労働契約法の改正」について書かせていただきましたが、もう一つ来年4月に改正される重要な法律があります。

それが、「高年齢者雇用安定法」です。

既に、希望者全員の65歳までの継続雇用義務はあるものの、現状は労使協定により一定の基準を設けることが認められています。例えば、「過去3年間で人事評価で一定以上の基準をクリアすること」等の基準を設け、ある程度のセレクトができたわけですが、改正後は「一定の基準」を設けることができなくなります。

来年の4月からは、希望者は例外なく65歳まで雇用する義務が生じることになります。ただ、定年を65歳に引き上げなければならないわけではありません。定年は従来通り60歳で良く（もちろん65歳にしても構いませんが）、雇用する義務のみがあるということです。

したがって、全員を正社員（一律の条件）で雇用し続ける義務もないということです。例えば「現役時代の評価が高かった人は、正社員で月給30万、中程度だった人は月給20万、評価が低い人は、週4日での時給制」といった「格差」を付けることも理論上可能だと思います。

評価の低い人についての条件は、社会保険に加入する程度（正社員の4分の3）の勤務であれば問題ないのではないかと思います。セレクトができなくなった以上、こういった「再雇用の基準」を作成する必要があるのではないかと思います。

ちょうど昨日も、基準があいまいなため、一定の基準で再雇用しなかったことについて「違法」という最高裁の判決が出ていましたね。基準の作成と、適切な運用が求められると思います。

しかし、この改正の背景には年金の支給開始年齢の引き上げがあると言われて
います。支給開始が65歳になるから、65歳まで企業に例外なき雇用義
務を課すというのは、ちょっと納得しがたいですね。

4、あとがき

さて、以前のメルマガで複数の保育園のクライアントがあることを書かせて
いただきました。そのうちの1つの保育園では「ヨコミネ式教育法」を導入
しています。

「ヨコミネ式教育法」についての詳細は割愛（後日書かせていただくともあ
るかもしれません）するとして、ヨコミネ式教育法では、子供のやる気スイ
ッチが4つあって、そのうち1つが「承認」でありもっとも重要なスイッチ
だということになっています。

モチベーションが上がることで、信じられない能力が発揮できるというのが
この「ヨコミネ式教育法」のウリの一つのようなのですが、これは大人にも通じ
ることでしょう。

先ほどモチベーションのことを書きましたが、「承認」の重要性は、大人も
子供も同じなんですね。

最後まで読んでいただき、ありがとうございました。

ご意見、ご感想はこちらまで



e-mail mar-wada@kg7.so-net.ne.jp

和田労務経営事務所

株式会社和田コンサルティングオフィス

〒540-0012 大阪府中央区谷町5丁目3-21 ニューライフ谷町101号

TEL 06-4304-5451 FAX 06-4304-5452

+++++