



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

- 開始まで半年！無期転換ルールへの対策は大丈夫？
- ソーシャルメディアと企業の経営戦略
- 書籍紹介
- セミナー情報

●いよいよはじまる！無期転換ルール！

無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年となりました。対策や事前準備はお済みでしょうか？今月号では、当事務所の弁護士が改正法の内容、対策等を解説します。

◇改正法の内容を押さえましょう

厚労省は、改正法の認知度を調査するために、常用労働者10人以上を雇用している全国の民間企業3万社に対してアンケートを実施しました。

調査結果によると、9割弱の企業が労働契約法の改正については知っているものの、無期転換ルールの内容については、約半分の企業が知らないという結果でした。

無期転換ルール対策の前提として、まずは改正法の内容を押さえる必要があります。

【無期転換ルールとは】

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるというルールです。

要するに、これまで半年間、1年間などの契約期間の定めがあった、いわゆる契約社員であっても、契約期間が5年を超えると、申込みによって、契約期間に定めがなくなります。結果として、正社員と同様、基本的に終身雇用となりますので、労使関係に与

える影響は大です。

労働者側としては、いつ雇い止めされるかわからないという不安定な身分から、終身雇用になる安心感が生まれるでしょう。

反対に、企業の方では、業績が悪化した場合の調整弁として機能させていた契約社員の終身雇用化は、固定費の圧迫を招き、大きな負担となる可能性があります。

【留意点】

制度のポイントとして押さえる点は3つです。

①5年のカウント

まず、この通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象となります。したがって、例えば、平成25年4月1日に1年間の有期労働契約として雇入れられ、毎年4月1日に更新を繰り返した場合、平成30年4月1日から無期転換申込権が発生します。

②対象労働者

次に、対象となるのは、契約期間に定めがある「有期労働契約」を締結したすべての労働者です。すなわち、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

③行使要件

無期転換申込権を労働者の方でいつでも行使することができるわけではありません。それでは、使用者の側も労務管理を行えないからです。

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

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

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは宮崎までお気軽にどうぞ。



したがって、法律上は、無期転換申込権が発生することとなる有期労働契約の期間満了時までには申込みをすることを要求しています。

なお、申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者、使用者双方とも、できるだけ書面で残しておくことをお勧めします。書面のサンプルについては、当事務所のHPを参考にしてください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/shoshiki/taishoku/>

その他、法改正についての詳細は当事務所のHPをごらんください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/2905/1001/>

◇対策について

①有期契約労働者の就労実態を調べる

まず、自社の有期契約労働者、契約期間、更新回数等から無期転換申込権の発生時期や人数などを把握しましょう。

②人材戦略の立案

企業が発展していくためには、場当たりの対策ではなく、中長期的な視点を持って人材戦略を立案することが重要です。

具体的には、自社にとって必要な人材はどのようなものか、そのための採用、育成、評価、報酬をどうすべきか、を経営チームは常に意識しておくべきです。

その上で、契約社員の要否、役割、雇止めに関するポリシー、無期転換後の活用や待遇などを検討すると良いでしょう。

③就業規則の整備

契約社員の役割を明確にした上で、無期転換後の労働条件などの制度設計を行い、それに従って、就業規則を整備(既存の就業規則の改定、新規作成等)しましょう。

なお、無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

④運用と改善

契約社員から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行う必要があります。

⑤5年経過していない場合も注意

無期転換ルールの内容を知っている方は、5年を超えなければ雇止めは問題ないと誤解している方が多くいます。無期転換ルールは、5年を超える場合の規定です。5年未満については、一定の場合、雇止めが無効となるリスクがあるので注意が必要です(労契法19条)。

◇当事務所のサポート

当事務所の企業法務チームは、顧問先企業、顧問先社労士等に対して、労務問題のサポートを行っています。無期転換ルール、雇止めの有効性等について、お気軽にご相談ください。

●ソーシャルメディアと企業の経営戦略

フェイスブック、ツイッター、LINEなどの各種SNSは、今や企業にとって重要な広告媒体となっています。

例えば、明治のお菓子、カールが東日本で販売中止になったのは、SNSを活用した広告が弱く、若者の認知が少なくなったとも言われています。

企業にとって、SNS等を利用したソーシャルメディア戦略は今後さらに重要度を増していくでしょう。

そこでここでは、ソーシャルメディア戦略について、マーケティングの観点に加え、法的問題点について、弁護士が解説します。

◇ソーシャルメディア戦略のプロセス

ソーシャルメディア戦略は、闇雲に立てるべきではありません。

多くの企業では、競合等がSNSを活用している状況に焦り、自社も取り入れようとやっきになっています。

しかし、目的やプロセスを踏まずにSNSを活用すると、ほとんどは失敗に終わります。

ソーシャルメディア上の失敗は、単に広告効果がないだけではなく、最悪、企業のブランドイメージを失墜させたり、社会的信用を失いかねません。

戦略プロセスとしては、以下の4つを踏まえるとい良いでしょう。

①顧客分析

自社の顧客は、どのようなテクノロジーをどの程度利用する傾向があるのかを分析します。

例えば以下のグループに分けます。



i 積極活用者

ブログを書いたり、ウェブサイトに記事を投稿したり、YouTubeなどにビデオ等を投稿する顧客がいるか、またどの程度(何%)存在するか。

ii 加入者

マイスペースなどのSNSに加入し、プロフィールを更新する人々。

iii 観察者

他社のコンテンツ(ブログ、フォーラム、レビュー等)を利用する人々がいるか、またどの程度(何%)存在するか。通常は最大のグループとなる傾向。

iv 不参加者

上記のいずれにも参加しない人々。

現在の顧客の行動をもとに、顧客が参加する可能性のある活動を見極めるのが重要です。

このステップを踏まずに当てずっぽうの推測をしたら、読みが外れ、失敗する可能性があります。

②目的

ゴールは何か?を検討します。

すなわち、マーケティング目的なのか、売上を伸ばすために顧客を活気づけたいのか、チームワークを強化するためにSNSのテクノロジーを自社に導入したいのか、などです。

ソーシャルメディア戦略の目的は、大別すると5つあると言われています。

i 傾聴戦略(耳を傾ける)

リサーチや顧客理解を深める。

ii 会話戦略(話をする)

自社のメッセージを広める。

iii 活性化戦略(活気づける)

熱心な顧客を見つけ、彼らの影響力を最大化する。

iv 支援戦略(サポートする)

ツールを用意し、顧客同士が助け合えるようにする。

v 統合戦略(まとめる)

顧客をビジネスプロセスに統合する。

③戦略の立案

自社と顧客との関係をどう変えたいのか? 顧客にメッセージを広めてもらいたいのか、それとも顧客と親密な関係を深めたいのかを明らかにします。

④テクノロジーの活用

上記のステップを踏まえた上で、どのようなアプリケーション(ブログ、ウィキペディア、SNS、ホーム・ページ等)を構築すべきか、を検討します。

◇法的対応の重要性

ソーシャルメディア戦略が成功し、目的を達成できたとしても、法的なトラブルの可能性は残ります。

まず、名誉毀損、著作権侵害等の第三者とのトラブルが考えられます。

例えば、自社が運営するコミュニティサイトにおいて、利用者が他の利用者を誹謗中傷するようなコメントを投稿した場合、被害者が弁護士に依頼して、加害者の個人情報の開示を求めることがあります。これは被害者が加害者の氏名等の個人情報を入手して損害賠償を請求するために行われるのが典型です。

逆に、自社の情報が他社のウェブサイト等において、炎上している場合、他社に対して削除請求を行ったり、損害賠償請求を行うこともあります。

削除請求について詳しくは当事務所のHPをごらんください。

<http://www.daylight-law.jp/114/>

また、自社が運営するホーム・ページが景品表示法に違反しているような場合、行政指導を受けたり、場合によっては課徴金の納付を命ぜられることもあります。

景表法について詳しくは当事務所のHPをごらんください。

<http://www.daylight-law.jp/110/115001/#001527>

このように、ソーシャルメディア戦略は極めて重要ですが、情報の発信力がすさまじいため法的対応が必要となる場面が多々あります。

デイライト法律事務所の企業法務チームは、企業のソーシャルメディア戦略をサポートするために、経営上の観点を踏まえて、法的サポートを行っています。

SNS等のソーシャルメディア支援については当事務所までお気軽にご相談ください。



●書籍出版情報



当事務所の弁護士4名が執筆した書籍が9月20日、中央経済社より出版されました。

書名: Q&A 労基署調査への法的対応の実務

近年、労基署による企業の監督や取り締まりが強化されています。

労基署は、企業が労働基準法等に違反していないかを調査するため、事業場に強制立入調査し、違反があった場合は、是正勧告書を交付します。そして、悪質、重大な法違反がある場合は、その企業の経営者等の刑事責任を追求するため、検察庁に送検します。

また、最近では「かたく」(過重労働僕越特別対策班)を設置し、長時間の時間外労働が疑われる事業所に立ち入って、調査・指導や摘発を積極的に行うようになりました。これらの取り締まりの強化は、各企業や企業をサポートする士業にとってとても気になる問題です。

ところが、多くの企業は労基監督官の職務内容と権限、強制立入調査の進み方、調査への対応方法等について知らないのが現状です。また、労基署への対応について、的確に助言できる専門家も多くありません。

このような社会的状況を背景として、出版社から労基署への対応に関する書籍発刊の依頼を受け、弊所の弁護士が執筆することとなりました。

企業担当者、社労士等の専門士業向けの書籍です。Amazonや書店でお買い求めいただければ幸いです。

●セミナー情報

書籍出版を記念して、セミナーを開催いたします。

◇10月20日(金)

【テーマ】社労士のための「労基署対策」セミナー

第1部

『労基署対策の具体的なQ&A』

第2部

『労基署対策と社労士業務』

【対象】社労士

【講師】 弁護士 宮崎晃、西村裕一、鈴木啓太、

森内公彦

【場所】 当事務所セミナールーム

【時間】 17時～20時

【参加料】 3000円(税込) ※顧問先企業様は無料

◇10月26日(木)

【テーマ】 企業のための「労基署対策」セミナー 第1部

『労基署対策の具体的なQ&A』

第2部

『労基署調査』

【対象】 企業

【講師】 弁護士 西村裕一、鈴木啓太、森内公彦、社労士 城敏徳

【場所】 当事務所セミナールーム

【時間】 14時～17時

【参加料】 3000円(税込) ※顧問先企業様は無料

◇10月27日(金)

※ 26日の博多オフィスのセミナーを北九州でも開催します。

【テーマ】 企業のための「労基署対策」セミナー 第1部

『労基署対策の具体的なQ&A』

第2部

『労基署調査』

【対象】 企業

【講師】 弁護士 西村裕一、社労士 城敏徳

【場所】 アクサ生命北九州中央FA支社会議室 (小倉北区室町1-1-1 リバーウォーク北九州業務棟9階)

【時間】 14時～17時

【参加料】 3000円(税込) ※顧問先企業様は無料

弊所セミナー情報は、こちらからどうぞ。

⇒ <https://www.daylight-law.jp/138/>

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

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