



BUSINESS FRIEND 2013 3

Contents

- 特集
労働契約法の改正について 3
- 務務の広場
新入社員研修の重要性 8
- トピックス
改正高年齢者雇用安定法の指針と規定例 9
- お客様お仕事紹介
**お客様のために「利他の精神」で
「世界一」のマッサージチェアを提供しています。** 10
ファミリー株式会社 稲田二千武様

ごあいさつ

新年明けましておめでとうございます！ 3月を迎える季節は、時季はずれなご挨拶ではあります、新年初のフレンドのお便りですので、ご容赦下さい。

事務所創設21年目となる新しい年がスタートしました。今年の干支の「巳」にちなんで、思いの限り登りつめたいと思っています。(笑)

弊所の今年の目標は、

①『お客様が喜ぶことは何かを考え続ける』

お客様に喜んでいただけることを、自らが考え、考え、考えて、そして行動する！ また、実りある結果を生み出す為の自らの成長も目指します！

②『自分の仕事を楽しむ』

仕事は楽しい事ばかりではありません。が、楽しくない仕事の結果は良いものとはなりにくいと思います。また、仕事を楽しめるかどうかは自分自身の心の中の想いにも依存します。楽しくない仕事ばかりしていては、人生楽しくないじゃん！ 楽しめる仕事に、そして楽しく仕事をしていこう！

私は、かねてより事務所が素敵な音楽隊になる事をイメージしています。自分達に与えられた楽曲を、全員が楽しく上手に奏てる事のできる大手前音楽隊です。

その音楽隊は、構成員一人一人が、まず自分自身のパートをしっかりと演奏して自らの役割を果たし、お互いの演奏が響きあって全体として調和の取れたハーモニーを醸し出す。そんな素晴らしい演奏を行うことのできる音楽隊。そして、構成員一人一人がそんな演奏の出来る事や、音楽隊の一員であることを、喜び楽しみ誇りに思い、また演奏を聴いて戴いている観客の皆さんも楽しくなる。

そんな事務所のイメージを思い描いています。そのためには、個人個人のレベルアップと共にチームワーク作りが必須です。

ビジネスフレンドも新年度から、そうした想いの一環として、さらなるレベルアップを図りました。より読み易く分かり易くを追求していきます。

昨年末から今年にかけては厳冬でした。何処へ行っても、まず「寒いね～」でしたよね。でも弊所は、そんな冬の寒さにも負けず、春に向けて立派な新芽を出し、きれいな花を咲かせるために、所員一同努力し燃えています！

どうぞ今年も一年、そんな弊社とのお付き合いのほど宜しくお願ひ致します！

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子

特集

有期労働契約の無期転換ルール 労働契約法改正 4月から

契約社員
アルバイト
パート

近年、契約社員やパート、アルバイトといった雇用形態で働いている人の多くが、3ヶ月や半年、1年といった期間の定めのある労働契約を反復、更新しながら働いている有期労働契約社員です。

特にリーマンショックによる不況を背景に、こうした有期労働契約者が多数回にわたる契約更新の後に、ある日突然契約更新を拒否され契約期間満了で退職させられるという「雇止め」をめぐるトラブルが増加しました。このようなトラブルを回避し、特にフリーターなど不安定な雇用条件で働く人々の雇用の安定を図るため、昨年8月10日に有期労働契約の更新等のルールの明確化を目的とする労働契約法の大改正が行われました。

改正法の一部は改正と同時に施行されましたが、今一番の話題となっている有期労働契約の無期転換ルールについては今年の4月1日の施行が目前に迫っています。今回はこの有期労働契約者の保護を目的とした「労働契約法」の改正について詳しく取り上げます

労働契約法の改正のポイント

1 無期労働契約への転換

平成25年4月1日施行

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

2 「雇止め法理」の法定化

平成24年8月10日施行

最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められることになるルールです。

3 不合理な労働条件の禁止

平成25年4月1日施行

有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

改正内容の詳しい説明をする前に、有期労働契約に関する基本的な内容をご紹介します。

有期労働契約の基礎知識 1

有期労働契約とは？

1年契約、6か月契約などの期間の定めのある労働契約のことを言います。パート労働者、派遣労働者をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多くみられる労働契約です。

雇止めとは？

期間の定めのある雇用契約において、雇用期間が満了したときに使用者が契約を更新せずに、労働者を退職させることです。

【雇い止めをめぐるトラブル】

数回に亘る有期労働契約の更新を繰り返してきた有期労働者が次も更新されると期待する中、突然更新しない旨を事業主から告げられ契約期間満了により退職を余儀なくされる「雇い止め」は、これまでに「解雇権濫用法理の類推適用」や「不当解雇」など多くの労働争議を引き起こし、雇い止めが認められなかった様々な裁判例があります。

有期労働契約の基礎知識 2

有期労働契約の契約期間は1回で最長どの位の期間結べるものなのか

労働基準法第14条第1項（契約期間）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、**3年(一定の労働契約にあっては5年)**を超える期間については締結してはならない…と定めています。

また、期間の下限（短さ）については法律では具体的な期間の制限はされていませんが、労働者にとって不利になるような、不用意に短すぎる契約とすることは労働契約法第17条第2項で禁止されています。

しかし、労働基準法は1回の労働契約の契約期間の上限は定めていますが、その期間内の労働契約であれば、反復更新回数や期間に制限はありませんから、多くの有期労働契約者が多数回の反復更新契約により、5年や10年といった長期に亘り継続して働いているというのが実態です。

労働契約	
期間の定めのある労働契約	期間の定めのない労働契約
原則	例外
3年以内	1 有期事業・職業訓練 2 5年まで可能な場合(※1)

※1 ①高度な専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る)
②満60歳以上の労働者との労働契約

多くの有期労働契約者が多数回の反復更新契約により、5年や10年といった長期に亘り継続して働いているというのが実態

1 改正ポイント1 有期労働契約からの期間の定めのない労働契約への転換

今回の改正で最も注目されているのが有期労働契約を無期労働契約へ転換させるルールです。

現行

有期労働契約の反復については特段の定めなく、反復更新される契約の期間に上限は設けられていません。



改正後

有期労働契約が**通算5年**を超えて反復更新された場合に、その労働者が使用者に対して無期転換を申し込んだ場合は無期労働契約に転換しなければならないというルールです。

ではどのような場合、無期転換の申し込みが出来るのか、パターン別に図でご紹介します。

ケース1 契約期間が1年の場合

平成25年4月1日以降を契約の始期とする1年の労働契約を繰り返し更新し5年。



そして次の契約期間で5年を超える時、5年を超える期間を含んだ労働契約の初日から労働者は無期転換の申し込みが出来ます。

申し込みをされると、使用者が申し込みを承諾したものとみなされ、申し込み期間の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約が始まります。

ケース2 「ケース1」で5年を超えた労働者が

その契約期間中に無期転換の申し込みをしなかった場合は、次の更新以降でも無期転換の申し込みができます。つまり、5年を超えた後、いつでも無期転換への申し込みができます。そしてその申し込みをした期間が終了する日の翌日から無期労働契約が始まることになります。



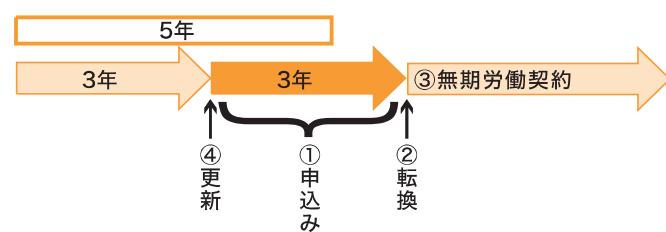
ケース2

通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申し込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申し込みができます。

ケース3 契約期間が長い場合

(例) 3年の場合

右図は契約期間が長い場合です。1回目の3年の契約が終わり、次の3年の契約期間の間に5年を超えます。この場合は5年を超える期間が含まれる労働契約期間の初日から無期転換の申し込みができます。5年を超えて契約更新した期間の初日から労働契約の申し込みができ、その申し込みをした時の労働契約期間が終了する日の翌日から無期労働契約が始まります。



無期転換ルールにおける5年の考え方

「通算契約期間の5年」についての考え方をさらに詳しくご説明します。

通算契約期間5年の考え方

- 同一の使用者で締結された複数の有期労働契約期間を通算した期間を指します。

使用者が法人であれば法人単位、個人であれば個人事業主単位で同一かを判断します。

※労働契約や労働条件通知書が同一の事業主名で行われていない場合でも実態が同一とみなされるような場合は通算します。

クーリング期間

<カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合>

■契約がない期間(6ヶ月以上)が間にあるとき

有期労働契約と、その次の有期労働契約の間に契約がない期間が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の期間は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。

■契約がない期間はあるが6ヶ月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約期間があっても、その長さが6ヶ月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します。(クーリングされません。)

<カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合>

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間(2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間)の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれの表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます。(クーリングされます。)

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる 有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超~4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超~6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超~8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超~10ヶ月以下	5ヶ月以上
10か月超~	6ヶ月以上

通算期間の開始時期

- 施行日(平成25年4月1日)以後の日を契約期間の初日とする労働契約について適用します。施行日前の日が初日である有期労働契約の契約期間は、通算契約期間には算入しません。

無期転換の労働条件

- 有期労働契約から無期労働契約への転換時の労働条件は、期間の定めのみを変更するものであり、その他の労働条件については、現に締結している労働条件と同じ内容となります。

但し、この労働条件について別段の定めをすることも認められており、別段の定めにより契約期間以外の労働条件を変更することも可能です。方法としては、労働協約、就業規則および個々の労働契約（無期労働契約への転換にあたり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）が考えられます。

別段の定めをする場合であっても、無期労働契約への転換にあたり、職務の内容などが変更されないにも関わらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないとされていますので、転換後の労働条件は慎重に考える必要があります。



2改正ポイント2 「雇止め法理」の法定化

通常有期労働契約は原則、その契約期間で雇用契約が終了します。しかし、ある一定の場合は有期労働契約者でも「雇止め」が認められないケースがあります。

これらのケースは過去に判例等で確立されてきたルールが積み重なり、ケースごとに「これは雇止めが出来ない」「無効だ」等の判断の基準として用いられてきました。それを今回、労働契約法の条文として正式に記載することになりました。



正式に労働契約法として
条文に記載することになりました！！！

では、「雇止め」が認められないケースとはどのようなものでしょうか。

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決

(東芝柳町工場事件) の要件を規定したもの

②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの

★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決

(日立メディコ事件) の要件を規定したもの

(※)1.合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。

(※)2.いったん労働者が雇用継続への合理的期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限を一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。

要件と効果

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由(※1)を欠き、社会通念上相当(※2)であると認められないとき」は、雇止めが認められません。その場合は従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

(※1)客観的に合理的な理由とは：使用者側の恣意的な判断には依らない公正・公平・適切な理由が求められる

(※2)社会通念上相当とは：常識的判断を含めた一般的価値判断基準に基づいて相当であると判断できるものであること

必要な手続き

条文化されたルールが適用されるためには、次の①②が必要です。

①契約期間が満了する日までの間に、労働者が当該有期労働契約の更新の申し込みをすること

②契約期間の満了後遅滞なく、有期労働契約の締結の申し込みをすること。

ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでも構わないとされます。

私は正社員と
同じように
責任ある仕事を
しているわ！

私は契約期間は
決められているけれど
反復更新を繰り返し、
ほぼ正社員と
同じような仕事を
していますよ！



3 改正ポイント3 不合理な労働条件の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している、有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件

全ての労働条件について、適用されます。

賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する全ての待遇が含まれます。

ただし、有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件について、労働条件の相違があることが直ちに不合理であり、禁止されるというわけではなく、職務の内容、配置の変更の範囲その他の事情を考慮したうえで、「期間の定めがある」ことを理由に労働条件の相違があることを問題としています。

判断の方法

労働条件の相違が不合理と認められるか否かは、次の①～③で判断されます。

- ①職務の内容
- ②当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ③その他の事情

施行日

平成25年4月1日

おわりに「5年後のことだから」と先送りしないことが重要

今回の労働契約法の改正に伴って、有期労働契約社員を抱える企業は、自社の有期労働契約者の取り扱いルールをどのようにするかを検討する必要があります。

改正内容に関して、「有期契約のパートタイマーやアルバイトを5年後には正社員にしないといけないの?」とか、「すでに5年以上の有期契約者がたくさんいるけれど、改正以降は申し込みがあればすぐ無期契約にしないといけないの?」といったご質問をよくお受けします。今回ご説明しましたように、無期への申し込みがあれば「無期契約」にしなければなりませんが、あくまで労働条件は原則、従前の労働条件（働く日数や時間、時給等）を引き継ぎますので、正社員にしなければならないわけではありませんし、5年のカウントの始期は施行日（今年の4月1日）以降ですので、無期転換権が発生するのは少なくとも5年以上後になります。

とはいっても、「5年後のことなら5年後に考えたらいい」と先送りしていくには、5年後には場合によっては自社の有期労働契約者全員を無期労働契約に変更せざるを得なくなり、従来のような有期労働契約で繁閑にあわせた労働力を調整することができなくなってしまうかもしれません。

この改正労働契約法には様々な疑義があり、まだ具体的な対応については多くの課題が残っていますが、経営者並びに人事労務ご担当の方々には是非、改正労働契約法の主旨と内容を的確に理解していただき、まずは自社の有期労働契約者の現状把握と、5年後をみすえての早めのルール作り、そして就業規則等を整備し、5年後にスムーズにこの新しいルールにのっとって事業運営ができるように余裕をもって準備をされることをお奨めします。



新入社員に対する研修

『最近の若い子は常識を知らない』『自分の権利ばかり主張する』と嘆いていても始まりません。

『三つ子の魂百まで』『鉄は熱いうちに打て』といいますが、社会人一年生のうちに、真の社会人としての義務と責任を正しく理解できるように指導・教育することが、企業にとっても社員にとっても非常に重要だと考えます。

働くとは、『与えられた仕事や作業をきちんとこなす』だけではないのです！

弊所が行っています「新入社員研修」のなかで、新入社員に伝えたい大事なことをお伝え致します。

「学生」と「社会人」の違いを知る

「学生」は自分のために生きているが、
「社会人」は人のために生きるもの。

学生

- 同年齢の仲間同士
- まだ「学生だから」ということで許される
- 「アルバイト」は自分のため
- 勉強も将来も自分のため

社会人

- 异年齢で上下関係がある
- 「もう社会人なのだから」許されない
- 「仕事」は他人のため
- 自分優先は認められない

第一印象と身だしなみ

第一印象は15秒で決まる！

五感の中で約8割を占める視覚は非常に重要です。

自分は、○○会社の△△であり、会社の看板を背負っているということを忘れてはならない。

挨拶と言葉づかい

挨拶は心を通わせるもの。

挨拶の基本『相手の目を見て、明るく、元気よく、心を込めてする！』。自社の社員、立ち止まって挨拶できていますか？？

「労働」とは…労働の提供の意味

仕事をするということは、単に労働力を提供するということだけではありません。労働の提供には、多くの付帯義務があるのです。

例えば…

①「完全な労務提供義務」

労働時間中は、完全な労務を提供しなければならない。例えば、始業時刻ギリギリの出社は、始業時刻から完全な労務の提供ができるでしょうか。二日酔いや発熱状態では完全な労務の提供はできません。

②「職務専念義務」

会社から労働時間についての「対価」を受けている以上、心身共に業務に尽くす必要があります。就業時間中に携帯電話での電話やメールをすることは、契約違反ではないでしょうか？

③職場秩序維持義務

一人一人の社員が勝手な行動をすると企業運営は混乱し、企業組織を維持できなくなってしまいます。社員は職場の秩序と規律を守る義務があります。等々

正しい社会人常識に基づいて行動できる社員を育てる『研修』が非常に重要だと考えています。

新入社員研修・集合研修(添付チラシ)・個別研修も受け賜っております！

お給与とは。

会社は事業を行うことにより→お客様にモノやサービスを提供し、それを喜んでもらう→それによる対価を受け取り、利益が出る→そしてその利益の中から給与が支払われる。

《利益を得ることに貢献すること》

- 自社の商品の営業活動を懸命にする。
- よい商品の提案
- お客様への気持ちのよい対応
- 正確・迅速・丁寧な仕事

《利益を無駄に失わないように努力すること》

- 経費の無駄遣いをしない
- 法令や規則を順守し、他人に迷惑をかけない
- 人件費を無駄遣いしない（自分が会社にいる時間は人件費は発生しているということを常に意識し、無駄な時間を過ごさない）

こんなお悩み ありませんか？

お悩み チェック シート

- 社員にやる気が感じられない
- 上司に怒られたらナメクジになってしまう
- いつも遅刻ギリギリに来る社員がいる
- 仕事中にPCや携帯でプライベートなメールをしている
- 終業後にアルバイトをしているという噂がある
- 報告・連絡・相談ができない
- 『はい』という返事や挨拶ができない

実務解説

「高齢者雇用確保措置の具体的な実施及び運用に関する指針」が策定されました！

改正内容の詳細は、前回のビジネスフレンド（平成24年11月発行）『特集』記事をご参照ください

昨年11月9日、「希望者全員」を継続雇用することが義務付けられた「改正高齢者雇用安定法（平成25年4月1日施行）」に関して、「心身の故障のため業務の遂行に耐えない人」等に関する取扱い等についての具体的な実施及び運用に関する指針が厚生労働省より発表されました。今回は、その指針の内容と、法改正に伴って変更が必要な就業規則等への記載例、及び厚生労働省のホームページに掲載された運用にあたっての「Q&A」の中からいくつかをピックアップしてご紹介します。

《指針について》

今回の指針では、この4月1日以降定年退職を迎えるにあたって継続雇用を希望する従業員が、「心身の故障のため業務に堪えられないと認められる場合」、あるいは「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職務を果たしえない場合」等について、それが「就業規則に定める解雇・退職事由（年齢に係るもの）を除く。」に該当する場合には、継続雇用しないことができる。」とされました。この指針のポイントは2つです。一つは、継続雇用を希望する自社の定年退職者が健康状態や勤務状況が不良で就業規則に定める解雇や退職事由に該当するため継続雇用しない取り扱いをする場合、その旨を継続雇用に係る規定に盛り込んでおく必要がある、ということです。もう一つは、これにより例外として継続雇用しないことが認められる場合が、「就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当する場合」に限定され、またそこには「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められる」と言及されており、継続雇用しないことが認められるケースが非常に限定的である、ということです。

《高齢者雇用安定法Q & A》

Q 当分の間、60歳に達する労働者いない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないか？

高齢者雇用安定法は、事業主に定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の高齢者雇用者確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度等の措置を講じる必要がある。

Q 継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があることは許されるか？

継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度であるが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年退職日の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえないという考え方から、このような制度も「継続雇用制度」として取り扱うことは差支えないが、相当期間をおいて再雇用する場合には「継続雇用制度」とはいえない場合もある。

Q 本人と事業主との間で賃金と労働時間の条件が合意できず、継続雇用を拒否した場合も違反になるか？

高齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高齢者雇用安定法違反となるものではない。

Q 有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢（60歳）に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている事業主は、有期契約労働者を対象とした継続雇用制度の導入等を行わなければ、高齢者雇用安定法第9条違反となるか？

高齢者雇用安定法第9条は、主として期間の定めのない労働者に対する継続雇用制度の導入等を求めているため、有期労働契約のように、本来、年齢とは関係

《就業規則の規定例》

【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

【経過措置を利用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) ○〇〇〇

2. 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

適用年度による区分	基準適用可能年齢
平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

なく、一定の期間の経過により契約終了となるものは、別の問題であると考えられる。ただし、有期契約労働者に関して、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約の更新をしない旨の定めをしている場合は、有期労働契約であっても反復継続して契約を更新することが前提となっていることが多いと考えられ、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされることがある。これにより、定年の定めをしているものと解されることがあり、その場合には、65歳を下回る年齢に達した日以後は契約しない旨の定めは、高齢者雇用安定法第9条違反であると解される。したがって、有期契約労働者に対する雇止めの年齢についても、高齢者雇用安定法第9条の趣旨を踏まえ、段階的に引き上げていくことなど、高齢者雇用確保措置を講じていくことが望ましいと考えられる。

Q 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止の経過措置について、この仕組みの対象者となる下限の年齢を厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされているが、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なる（女性は5年遅れ）。経過措置の対象年齢も男女で異なることになるのか。経過措置の対象年齢は、「男性」の年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に引き上げることとされている。指摘のとおり、年金の支給開始年齢の引上げスケジュールは男女で異なるはいるが、経過措置の対象年齢については男女で異なるものではなく、同一となっている。なお、男女別の定年を定めることや継続雇用制度の対象を男性のみとするなど、労働者が女性であることを理由として男性と異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法において禁止されている。

※このQ&Aは厚生労働省HPに掲載されている「Q&A」より一部を抜粋しています。

顧問先お仕事紹介

今回は、マッサージチェアの製造販売をされている『ファミリー株式会社』様です。
代表取締役社長 稲田二千武様にお話を伺いました。

お客様のために「利他の精神」で 「世界一」のマッサージチェアを提供しています。

■会社設立の経緯をお聞かせください。

弊社は、マッサージチェア製造の孫請けからスタートしました。当初は部品のパーツを製造しておりましたが、親会社の倒産をきっかけに、自社でパーツを組立ててマッサージチェアをつくるようになったことがはじまりです。

最初は仕入れ先の社長様の御厚意で借りた四畳半の部屋で事業を起きました。

■会社名の由来について教えてください。

社名は「稻正万能工芸社」から出発し、「中央物産」へと変わりました。その後、マッサージチェアを販売し、業績が上がった後に「ファミリー」と再度会社名を変更して今に至ります。「家族で使ってほしい」とか「仲間」「仲間内」という意味もこめて命名しました。会社の理念が「全従業員の物心両面の幸福を追求する」なので、社員一人一人が「自分の会社」という意識を持ち会社を成長させるとともに、自らも一緒に成長し皆で幸福を実現しましょうという思いも社名「ファミリー」には込められています。

■成功の秘訣は何かですか。

弊社は、「世のため人のため」に社会に貢献するという気持ちで何事も実行していく方針でここまできました。従って成功の秘訣は、一言でいえば「利他の精神」です。「利他の精神」を事業に当てはめて、マッサージチェアを押し売りではなく、本当にお客様のために何がよいかと考えて開発してきた結果、今に至ります。商品を買って頂くお客様に、本当に健康になってもらいたいという思いが創業時から今も根底に変わらずあります。それが皆様にご支持いただいた理由かと思います。

■貴社の商品の特徴について教えてください。

マッサージチェアの歴史は、当社初のアイデア・技術が業界をリードしてきました。常に新製品は当社から生まれています。それは単なる目新しさではなく、「本当に効能効果があり、気持ちいいと感じて

いただける製品」を追求した結果です。

弊社では商品開発の段階から、従来のマッサージチェアにはない機能等をいち早く市場に出すという気持ちを持って製品づくりに取り組んでおります。

弊社独自の技術は、例えば「ゆらぎ」機能があります。上質なソファが持つ機能を、これまでとは違った視点のロッキングチェアという形にして取り入れ、オートマチックにロッキング動作をするゆりかごのようなゆれで癒しを追求したマッサージチェアです。ロッキングのリズムは心地よい「1/fゆらぎ」のリズムを取り入れています。

「1/fゆらぎ」とは、ゆりかごのような「不安定なリズム」のことです。その不安定なリズムとは即ち「ゆらぎ」のことです。自然界にあるものは全て規則正しさの中にあるのではなく、不安定にゆらいでいます。この不安定さがかえって私たちに心地よさを与えるといわれています。

また、すべての機種に「指圧点」を検索する光センサーを搭載しています。「指圧点」は体格や身長によって個々に異なります。その個人差に対応すべく、座ると身長や体重に応じて個々の指圧点が検索されるシステムをマッサージチェアに導入しました。これは弊社だけの特許です。

他にも「美姿勢」アップを目的として、リクライニングを利用し、ストレッチ機能を搭載したマッサージチェアなど、マッサージチェアのパイオニアとして常に技術研究と開発に励んできたことが成功の要因の一つと考えています。

また、開発部門にはデザインチームが設置されており、デザインにもこだわりをもって開発しています。

■海外への進出について

20年前から海外進出しており、既に出荷先は70ヶ国を超えております。海外では、メイドインジャパンは品質が良いという印象があり好評です。私達が普段使用している製品の多くは海外からきた技術ですが、マッサージチェアは日本が生んだ唯一の文化的健康製品として、世界中の人々を健康にする使命をもって海外へ進出しました。機能に



本社(ソーラ新大阪21 14階)



骨盤ケアに関心のある女性にうれしい「キャラコ」は骨盤周りの筋肉を丁寧にもみほぐす



マッサージチェアでストレッチ運動が可能!!
「ファミリーメディカルチェア 3S FMC-S330」

ファミリー株式会社 いなだにちむ 稲田二千武氏

会社 PROFILE

ファミリー株式会社
住所:〒532-0004 大阪市淀川区西宮原2丁目1番3号 ソーラ新大阪21 14階
TEL:06-4807-9111 HP:<http://www.family-chair.co.jp/>
創業1962年 資本金1億円 従業員450人
■本社/大阪 ■支店/東京・大阪 ■営業所/札幌・仙台・名古屋・広島・福岡
■工場/名和工場 ■研修・宿泊施設/シャトーおかだ・大山レークホテル・国際ファミリープラザ
■子会社/完美利健康器械(上海)有限公司・上海稻納田貿易有限公司



関しては日本と同様ですが、海外では電圧等の仕様は変えており、また、ボディの大きさも、ヨーロッパやアメリカ向けの商品に関しては、その国の方の体格等に対応すべく変えてています。アメリカでは技術とデザイン分野で賞も受賞しています。2010年の上海万博にも出展しました。

毎年、ラスベガスで行われる世界最大の家電の展示会「CES」では、デザインと技術が評価され、イノベーションアワードを受賞しました。



■ひとつの商品開発にかける年数はどの位ですか。

商品によって年数は異なります。数ヶ月～1年で市場に出るものもありますし、研究に10年以上かけているものもあります。ベースとしては同時並行で進め、1年に最低1台は新しい機種を出し続けてきました。今後も途切れることなく商品化していく予定です。

■大学との共同開発ではどのような研究をされているのですか。

例えば脳波に関する研究です。脳波でストレスや快適さを感じる研究をしています。

このような研究を活かし、今後のマッサージチェアはロボットの要素をもった傾向に進化していくと考えています。

■商品を利用されるお客様について教えてください。

最近では、歯科用の椅子として利用できるものを開発しました。

TOYOTAさんのリムジン、アルファードの特別仕様車の後部座席に

も搭載、クラウンの後部座席も腰のマッサージが出来るチェア搭載のご要望も頂きました。海外ですと、韓国では列車にもマッサージチェアを搭載してもらっています。

■レンタルもあるとお聞きしましたが。

個人向け・企業向けに自動販売機のように社内に機器を置いて頂き、使用毎にコインを入れて頂く形でリースする形式もあります。入れて頂くコイン料でレンタル料を回収するケースです。

また、会社の福利厚生の一環として企業様に定額のリース料でプランを組ませて頂きレンタルする場合もあります。お客様の会社にあわせたリース方法で対応しています。

■今後の展望について教えてください。

昨年は若い女性をターゲットにしたマッサージチェアを発売し、マーケット拡大にも力を入れています。

また従来はマッサージチェアのみに特化していましたが、今後は幅広く美容や運動の分野にも展開していくつもりです。

国の医療費に国家予算が30兆円と投入される中、国も健康ビジネスに注目をしております。

日本は平均寿命が80歳位といわれ、世界の中でも長寿国のイメージがあります。しかし、実態を見てみると65歳頃で仕事を引退された方が、寿命までのおよそ10数年の期間、健康な状態を維持していることは稀です。むしろ多くは足腰が弱り、じわじわ健康が悪化するように感じます。介護を必要とし、不自由な生活の方も少なくありません。

この健康寿命と平均寿命の差が、国の医療費の問題にも繋がる社会問題であり、健康産業が注目される理由です。

またこれは日本のみならず、これから少子高齢化を迎える先進国共通の社会問題なのです。

日本をはじめとする世界の人々の健康のため、私達はマッサージチェアを中心とする「予防医学」の観点から、これからも社会貢献していくたいと考えています。



女性に人気のマッサージチェア「キャラコ」CM



スポンサーを務める京都サンガFCの
「ファミリースペシャルデー」



ファミリー運営の「ココロとカラダのリフレッシュショップ」
(大阪の阪神百貨店6F)にてエステ！



社会保険労務士法人

大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番9号 シグナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp