



定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

サクッと読めてチヨットためになるTipsシェアペーパー

すっかり桜も見ごろとなりました。桜といえば桜ソング！桜ソングは心に沁みる名曲ぞろいで、聴いていると、その曲が流行した年のことが今日のこのようによみがえります。懐かしさと新たな出会いが共存する不思議な季節、今年はどんな思い出が刻まれるのか楽しみです。過去も未来も大切に…今月もMOVE ONをよろしくお願いします(*^_^*)

採用しっぱなしになっていませんか？

良い採用だったかはこれから決まる！ 定着するまでが採用活動です

4月となり新入社員が入社した会社も多いと思います。これで人手不足も一安心！…と思っていたら戦力になる前に退職してしまった、なんてことも。求人広告を出して、何人も面接して…時間とお金をかけて採用しても、退職されてしまったではそれまでの苦労は水の泡となってしまいます。

求人への応募が1人しかいなくても、その1人が自社にあった人物で、入社後も組織に馴染んで定着すれば、それはとても良い採用だったと言えます。そこで今回は定着について少し考えてみたいと思います。



悪い採用



良い採用

◆社員が退職する理由とその対策

苦労して採用したのに、なぜ退職してしまうのでしょうか。退職理由は大きく、①労働条件のギャップ、②職場の人間関係、③生命財産の危機、の3つに分けることができます。①②③を対策することで離職率を下げることができ、定着に繋がります。②③は採用後でも取り組み可能です。ぜひ今日から始めてみてください。

	退職理由の分類	具体的な内容	対策
①	労働条件のギャップ	給与が少ない、労働時間が長い、休日が少ない、転勤が多い など	<ul style="list-style-type: none">事前に労働条件や職場での約束事を詳細に説明して同意を得てから入社してもらう事前に期待する成果を説明し、これくらいの成果だとこのくらいの給与になる、との目線合わせをしておく（特に中途採用者）
②	職場の人間関係	上司や同僚が嫌な人だった、上司や同僚に嫌がらせをされた、性格的に合わなかった など	<ul style="list-style-type: none">採用時に適性検査を実施、「性格的に合わない」を可視化し配置に活用する採用後ひと月・その後定期的に面談で確認する人間関係を円滑にするリーダーを育成
③	生命・財産の危機	激務により体調を崩した、パワハラが横行、会社の将来が不安、不安定な仕事 など	<ul style="list-style-type: none">いわゆるブラック企業に該当する可能性が高いため、すぐに法令違反を是正する

※近年は社会の変化が早く、いつの間にか会社がガラパゴス化している可能性も（世間と自社のギャップ）。専門家などの第三者の視点を入れて他の会社との違いを把握することも効果的です。

有名野球選手の通訳が電撃解雇！ ギャンブル依存の社員を解雇できるか

先日、某メジャーリーガーの通訳が違法ギャンブルのため電撃解雇されたとのニュースが流れました。ギャンブルにまつわるトラブルは私たちの身近にも多くあります。そこで今回は「日本の労働法ではギャンブル依存の社員を解雇することはできるのか」を深掘りしていきます。

◆前提：合法的なギャンブルを趣味の範囲内で楽しむのは労働者の自由

プライベートな時間をどう過ごすかは労働者の自由ですので、パチンコや競馬などの合法的なギャンブルを趣味の範囲内で楽しむのは労働者の自由となり、会社が規制することはできません。ただし、「合法」や「趣味」の範囲を超えた場合、会社としての対応が必要になってきます。

◆違法なギャンブルだった場合

では違法なギャンブルだった場合はどうでしょうか。違法なギャンブルは顧客や取引関係に悪影響を与える恐れがあり、会社の社会的信用を傷つけるため懲戒処分の対象となります。本人や関係者からの聞き取り、証拠の収集を行い、その人の職種や事案の重大さ等を勘案して処分の程度（懲戒解雇、出勤停止、減給など）を決めます。

◆違法なギャンブルで、逮捕された場合

逮捕は「違法ギャンブル疑い」の状態ですので、逮捕されたからといって直ちに解雇することはできません。一方で身柄を拘束され働ける状態ではないので、いったん休職扱いとし捜査の行方を見守ります。このとき、逮捕された労働者のご家族や弁護士から、「会社に迷惑をかけられないから」という退職の申し入れがあることがあります。事案の重大さや捜査状況を鑑み、承認するかどうか検討します。

◆業務中にギャンブルを行っている場合

ギャンブル依存症になると仕事に集中できなくなり、業務中にスマホ等でギャンブルを行っていることがあります。就労時間中は職務に専念する義務があるため、適法なギャンブルであっても懲戒処分の対象となる場合があります。この場合も、本人や関係者からの聞き取り、証拠の収集を行い、事実として認められたら会社としての対応を検討します。

◆ギャンブルによって借金を負っている場合

ギャンブルによって借金を負っていても、職務に影響がなければ会社が介入することはできません。ただし、トラブルを防止するために、必要に応じて経理やレジ業務などの直接お金を扱う職種を避けて配置転換します。サラ金等から督促の電話が会社にかかってくる、裁判所から給与の差押え命令が送られてきても、それを理由に懲戒処分はできません。また、破産しても会社の業務に影響はないので原則懲戒処分はできません。（ただし一部の職業は破産すると制限を受けるため、これに該当するときは会社として対応する必要があります）

◆ギャンブルによって借金を負って、同僚からもお金を借りている場合

日常発生しうるお金の貸し借り（例えば財布を忘れたのでランチ代を借りる）を超えて同僚にお金を借りることは、トラブルに発展し、会社の円滑な業務遂行の妨げとなる可能性があります。また、本当は貸したくないけど一緒に仕事をしている仲間だから断りにくい、ということもあります。就業規則の服務規律に、社員間の金銭の貸借を禁止する、と規定し、トラブルを予防します。万が一トラブルに発展してしまった場合は、服務規律違反で注意し、改善しないようなら懲戒処分を検討します。

◆まとめ：ギャンブル依存の社員を解雇できるかは事案の態様や重大さによる

ギャンブル依存の背景には仕事上のトラブルを抱えている場合もあるため、丁寧に本人の話を聞きましょう。

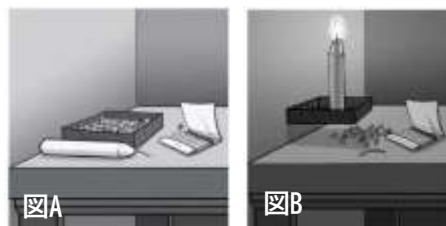
組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

◆インセンティブは吉か凶か

ビジネスの世界において、能力を発揮してより良くはいたらいてもらおうと考える場合、社員に対してインセンティブを与えることが当たり前に行われています。これに関して、ドイツの心理学者であるカール・ドゥンカーが考案した興味深い実験をご紹介します。

図Aの状況で、「テーブルに蟻がたれないように、ロウソクを壁に取り付けてください」と問題を出します。たいていの人は5~10分で答えにたどりつきます。（答えは図B）

ここでグループを2つに分け、一方は報酬なし、もう一方には上位25%に入れば報酬を出すこと、1位になった場合は20ドル出すことを伝えました。



結果は、報酬ありのグループの方が、報酬なしのグループよりも3分半余計に時間がかかったのです。思考が鋭くなり、創造力が加速されるようにとインセンティブを用意したのに、実際は、思考は鈍く、創造力は阻害されたのです。驚くべきことに、この実験はその後40年間にわたり何度も再現されました。

また、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスが51の組織で成果主義について調査したところ、金銭的なインセンティブは、マイナスの影響を及ぼすことが判明しています。

インセンティブが逆効果を生むことになるなんて驚きですね！



ちょっとモヤっとQ&A

第5回 タトゥーをしている社員の対応

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

🗣️ 相談

私は福祉施設で介護職をしています。先日更衣室で着替えている際、同僚のAさんの太ももにタトゥーが入っているのを見てしまいました。タトゥーは禁止されているのに…とモヤモヤしました。

👉 一律に禁止するのではなく、自由と職務遂行のバランスを。

禁止されているはずのタトゥーを見てしまったらモヤモヤしてしまいますね。

服装や髪型などは個人の自由に属するため、本来会社が制約を課することはできませんが、**企業秩序を維持する範囲内で制約を課することは可能です**。具体的には**〔①制約目的の合理性、②手段の合理性〕から制約が適切かを判断**します。①②が否定されると会社が責任を負うことになるため、就業規則や服務規律で定めていても慎重に対応する必要があります。

①制約を設ける目的が合理的かどうかですが、タトゥーは施設のご利用者さんに威圧感・不信感を与えてしまうため、制約には合理的な目的があるといえます。次に②手段が合理的かどうかですが、①の目的を達成するためにはタトゥーを隠せば十分であり、禁止にするのでは目的に対して制約が大きすぎてしまい合理的とはいえません。ご相談のケースではタトゥー自体を禁止にするのではなく、タトゥーが見えない服装やテーピング等で隠すことをルール化すべきと考えられます。

まとめ：身だしなみを制約する必要性、趣旨や目的を再検討し、無目的な制約は削除する。

第5回 人事労務トピックス&4コマ漫画

このコーナーでは編集メンバーの持ち込み企画をお試しで掲載していきます。好評?につき、今月も前号に引き続き4コマ漫画に挑戦します！

「定額減税」法案が成立！ 年間4万円の減税

● 6月から1人につき所得税3万円、住民税1万円が減税

前月号でも紹介した1人あたり4万円（所得税3万円、住民税1万円）の定額減税法案が成立しました。詳細は追ってご案内いたします。

【所得税】

令和6年6月給与からスタート、源泉徴収する所得税から3万円を控除します。（給与から引かれる所得税が少なくなります。）

【住民税】

令和6年6月の住民税は徴収しません。7月～令和7年5月まで、減税額を差し引いた額を給与から控除します。

社会保険料が改定されます

以下の通り社会保険料が改定になりますので給与計算の際はご注意ください。（協会けんぽ東京支部の場合）

- 健康保険料 3月支給賞与、4月支給給与から改定（9.98%を会社と労働者で折半し負担）
- 介護保険料 3月支給賞与、4月支給給与から改定（1.60%を会社と労働者で折半し負担）

※厚生年金保険料に合わせて徴収される「子ども子育て拠出金」は0.36%に据え置かれる予定です。※4月以降決定予定

売れっ子漫画家の気持ち



はたして次回は締切に間に合うのか?!お楽しみに〜♪ by作者

From the EDITOR'S DESK

みなさまは春といえば何を思い浮かべますか？私は何といっても「春のパン祭り」です！昨年はお皿を1枚しかゲットできず涙をのみました。今年はその雪辱を果たす(?)べく、3月中にお皿を1枚ゲット！最近パンが飽きてきましたが(笑)、2枚目ゲットに向けて最後の力を振り絞ります！

ということで今月のMOVEONはいかがでしたか？新年度になり私たちの生活も大きく変化していますが、MOVEONは変わらず、新年度ものんびり楽しく、ちょっとためになる情報を提供してまいります。来月号は締切に間に合うように4コマ作成頑張ります！

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

