



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

ようやく空にも秋らしい雲が見られるようになってきました。夏の花もそろそろ終わり、彼岸花など秋の花も咲き始めました。今年の中秋の名月は9月24日だそうです。ここところ、雨がちだったり雲が広がる日が続いていますので、中秋の名月の日には良い天気になると良いですね。



今回は、理美容などの「面貸し」に関する記事と、就業規則で年齢により契約社員にしないのは有効かどうかに関する記事の2つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。

また、今回はその他の皆様の経営・業務などに役立つ記事（今回はマーケティングに関するもの）をひとつ入れております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸いです。

就業規則で年齢により契約社員にしないのは有効？（近時の最高裁判所判決を踏まえて）

18.09.17 | オリジナルメルマガ



今年は、契約社員（ここでは、契約期間が1年とか2年など限定がある方を指します）を一定期間更新などをした場合に無期雇用（契約期間の限定なし）になるということで話題になっています。人材不足を埋めるため転換を進めていくというやり方・柔軟対応できる人材を確保したいとのことで、無期雇用になってしまう前に契約を止めてしまう（更新しない）ということで各社対応が分かれています。

更新しない（雇止め）のは違法ではないかということで各地で裁判になっていますが、単に何度も契約更新をして雇止めにする場合と年齢の定め（65歳とか70歳以降は更新をしない）がある場合では話が変わってくるところがあります。今回は、後者について、ごく数日前に最高裁判所が出された判断を踏まえて触れていきたいと思います。



○雇止めの問題とは？

1年とか2年とか契約期間が決まった方を雇う場合、一定期間働きたいという方を確保することで人手不足に対応したい・働き具合を見たい・他の従業員の産休その他代替りの人を確

保したい等様々求める原因があります。雇われる側も、ずっと働きたい・正社員（ここでは契約期間の限定がない方をいいます）になりたい等の気持ちがあるところです。

契約期間が定まっても何度も更新をされた場合には、実質契約期間の限定がないのと同じではないか等との話もあり、現在法律上（裁判例上）更新が続くなどした場合に、雇止めをする（更新をしない）ということには制約が設けられています。それは

① 契約更新が何度も継続してなされたことや勤務実態その他の状況から見て、雇用契約の実態が契約期間の限度がないのと同様と考えられる場合

② 会社側と従業員側のやり取りその他の状況から見て、従業員側に契約が更新されると期待することに合理的な理由がある場合

です。

ここでポイントとなるのは、②を含めて客観的な事情による（従業員側の気持ちを考慮するわけではない）ということ・結局①と②は個別のケースの事情を全体として考えていくという話になります。ここでの更新の話は契約期間の限定がなくなるという話とは別個に契約更新をしない場合に、更新を会社側が義務付けられるかどうかの話となります。もちろん、更新を義務付けられることで契約期間の限定を設けないことを会社側が義務付けられる場合も出てきますので、現在こうした点をめぐる裁判が各地で生じています。

○年齢の上限を就業規則で設ける場合の問題とは？

ここで問題になるのは、一定の年齢で定年退職をすること・定年退職をした後の再雇用に関する年齢の制限（例えば、60歳定年退職で再雇用は65歳までとすること）を就業規則に設けるのは法律に違反するかどうかという話になります。

現在は法律で、高齢者等の雇用に関して記載があります。それによると、会社側（雇う側）には、定年退職を設ける場合には60歳を下回ることはできない・65歳までの雇用を確保する方策をとるように義務付けられています。そうすると、定年退職の年齢が59歳以下であるとか一度60歳で定年退職をした後には全く再雇用の余地がない等という就業規則の定めがあるなら法律違反となりかねません。しかし、先ほど挙げた定年退職を60歳として、一定の前提を満たした方と再雇用契約を結び65歳までは雇用する可能性を設ければ問題はなくなってきます。

ただし、ここでもう一つ問題があります。それは、法律上就業規則で設けた項目が雇用契約の内容になる場合が限られており、場合によっては契約内容として定年や再雇用の際の年齢制限の意味がなくなるという点です。就業規則でこうした項目を設ける際には、契約書に書いていない項目も就業規則で設けた場合には、一定の場合しか契約内容にはならないためです。この話は次で詳しく触れます。

○年齢制限の定めと契約期間の更新の関係は？

ここでやっと今回触れる裁判例で取り上げられた問題が出てきます。まず、問題となる事柄が何かを触れておきます。

年齢制限を設けることに高齢者等の雇用確保にかかわる法律上は問題がないとしても、他に問題が出てくる可能性があります。

- ① 先ほど触れた、就業規則に年齢制限を入れても、契約内容とならない可能性がある
- ② 契約更新に関して、更新を拒否できない場合に当たる可能性もあり、結局年齢制限を超えても更新をしないといけなくなるのではないかという可能性

このうち、①は就業規則を設ける意味とも関係してきます。就業規則を設ける意味の一つに、全従業員に関して共通で設ける契約内容を就業規則に入れておけば、個別に細かな契約書は不要になるという点があります。全体としての定年や再雇用の際の年齢制限はまさしくこうした内容に当たります。法律上、就業規則に入れた個別の項目（契約書にはないもの）は、その項目が「必要性のある合理的なもの」と評価され、従業員に「周知」されていると評価された場合には、就業規則に入れたその項目は当然に契約内容になるとされています。

ここで必要性や合理性というのは、そうした項目の内容はもちろん、なぜそうした項目を入れたのかという理由がどうかという考慮がなされます。ですから、個別の項目を設ける際には、こうした理由や内容の吟味は重要になってきます。次に「周知」というのは、従業員の方が見ようと思えば見れた状況を作ればいいので、会社の事務所に就業規則を見れる形で置いておく（よく、机に隠してあり見れない形であるケースがありますがこれではだめです）等しておけば問題ありません。

次に②の点が問題になります。ここでは①をクリアした前提での話になりますが、何度か契約が更新をされても65歳で再雇用は終了するという決まりが就業規則で設けられており、従業員側が知っていたという場合を想定します。この場合は、雇用契約の内容自体が65歳で終了しそれ以上の更新はないという前提の内容となっています。そのため、毎回更新時に65歳で終わりであるという連絡が会社から従業員になされている状況であれば、実質契約期間の限度がないとも言えませんし、契約更新を従業員側が信じてやむを得ないとも言えなくなります。つまり、予定された契約期間が予定された年齢に達したことで満了したということになります。

この話からいえることは、単に年齢制限条項を理由をつけて入れるだけでは不十分で、こうした項目を活かしていくには契約更新の際に結ぶ契約書や当初の契約書ではっきりと書いておく・契約更新についての年齢制限の説明書類を渡しておくことが意味を持っています。ひな型があれば十分対応が可能な話ですので、そこまで難しい話でもありません。

最後に実際の裁判例のケースを触れておきます。問題となったケースは郵便局が民営化され日本郵政になった際に、それまでの契約社員の立場から一度郵便局を退職し65歳までの契約更新という就業規則の定めがある中で、日本郵政に雇用された方が、65歳以降の契約更新を認めないのは違法であるとして、給料の支払いなどを求めたケースです。少し特殊な点がありますが、基本的には先ほど述べた話と同じ内容となります。第2審・最高裁とも契約期間が満了したという話を述べて請求を認めていませんが、特に最高裁が先ほど述べたのと同様の話を述べています。また、ここでは年齢制限を設けた理由（対象となっている屋外での郵便配達などの業務には加齢による衰えが想定され、想定される衰えに伴う労務管理が大変になるだろうから）を考慮して合理性や必要性を判断しています。ここからも個別の項目の理由などを吟味する必要性は言えるところです。

重要なのは、あくまでも高齢者などの雇用確保に関する法律に関する制限にかかわらず、各項目の合理性を位置づける理由がある場合です。従業員に契約や更新の際に説明をしておくことも会社側がトラブルを防ぐためには大きな意味があるでしょう。

今後も、雇止めに関する問題は起こることが考えられますが、対応には注意が必要でしょう。

「面貸し」とは？メリット・デメリットとその注意点

18.09.17 | オリジナルメルマガ



最近、美容院やエステなどで、「業務委託」の

形態として「面貸し」というものが行われています。従業員の育成などを行いながら売り上げや店舗経営を長期的に行うのは経営者にとって負担がある一方、独立志向の方にとっては独立性をそれなりに確保できそうな「面貸し」は、一見有効そうに見えます。税務上の問題点もあるところですが、今回は法律面からみてどうかについて、触れていきます。



○「面貸し」とは？

「面貸し」とは別名が「ミラーレンタル」とも呼ばれる、既存の美容室あるいはサロンの中の全て・一部を場所貸しするとともに、そこでの業務運営（施術やサービス提供）を委託する形態を指します。

この形態のメリットとして、オーナー側は歩合給や残業代などの人件費が不要になる（厳密には時間単位による変動を無視して固定化できる）というメリットや社会保険などが不要になるというメリットが挙げられています。独立運営する側にとっては、徒弟制度の意味合いも場合によってはある面倒な話から解放されるという面があります。フリーランスの方には向いているという点はあるでしょう。

デメリットとしては、独立運営側にとっては安定した雇用保障や社会保険による保証が準備されないこと・委託期間や更新の際の条件面の交渉（そもそも、契約内容で、更新や中途解約の場合をどうするのか）といった問題が考えられます。オーナー側としては、契約形態にもよりますが、自社の屋号（ブランド名）を使ってもらう場合には、運営がまずい場合の風評リスク・その他ブランドの仕様を許したことで場合によっては委託を任せられた側が発生させた負債の支払い義務を負う可能性があります。

こうした契約の形態は、業務委託契約+店舗の賃貸借契約あるいはフランチャイズ契約等設定の仕方によって考えられます。重要なのは、店舗運営に関するリスクをどう配分するか（ミスなどで顧客への賠償責任が生じる場合など）・契約期間や更新の際の条件設定をどうするのか・契約解消後の競業禁止を設定するのか・業務上知りえた顧客情報をどうするのか・材料や商材の購入はどうするのかなど契約の内容面になってきます。こうした契約ではお互い事業者として契約をしますから、一般個人と比べて契約内容が無効になる可能性は低いものの、契約内容の意味合いのチェックは重要となってきます。

ちなみに、一部のネット情報などでは、「面貸し」を建築工事などと同じ完成型の請負契約とするものがありますが、あくまでも業務を任せるだけですから、一般に準委任契約・委任契約であると考えるのが普通ですから、情報の吟味も必要でしょう。

○注意をする点

一番注意をする点は、「偽装雇用」にならないようにするという点です。こうした契約形態が広まっていった際に一番問題となったのはこうした点です。雇用契約であれば、社会保険の加入義務や残業代の支払いなど人件費の問題・契約解消をオーナー側から言う際の制限がかかってきます。こうした制約をなくそうというために、名前だけ「業務委託」としていても、一般には雇用契約とされます。

言い換えれば、雇用契約といえるかどうかは契約の運用実態によるという点です。そのため、美容室やサロンでのサービス・施術提供に指示を出す・実際に働く人間の配置や働き方に指示を出す・営業時間や営業のやり方に独立運営側に決定権がない、等の事柄があると、雇用契約であるということになります。単に売り上げ管理が独立採算であればいいというわけではありませんので、注意が必要です。よくフランチャイズ契約などでいう「経営指導」はあくまでも売り上げ改善などでのアドバイスを行うということで、決定権は独立運営側にあるという点に違いがあります。

このような点が問題になるケースは多く、報酬の配分や様々な理由で延長をするか業務をやめようとするときに問題が大きくなることがあります。ちなみに、現在「働き方改革」とともに「フリーランス」で雇用に近いと考えられる方の保護を拡充しようという動きが出ています。この話自体は平成30年9月1日時点ではまだ審議会レベルの話ですが、将来的に動いていく可能性もあり、目が離せないと思われます。

このほか、店舗の一部や全部を賃貸している場合には家賃をどうするか・何かあった際の修繕の義務など家主として負う義務が出てくる点にも注意をしておいたほうがいいでしょう。

○店長のみ委託をしている場合

時々、店舗自体はオーナーのもので、店舗の従業員もオーナーの会社の従業員である・店長のみをフリーランスとしているという話を見かけます。この場合には、いわゆる管理職レベルのことを業務委託していることになります。予約が入ればサービスを提供するというフリーランスの形態とも異なり、この場合には店舗の運営自体は本来オーナーがする管理であり、通常のスタイリストやセラピストの方は雇用契約である点の注意が必要です。

また、エリア会議への参加義務付けやノルマ設定と管理などがあると実際には「業務委託」自体が雇用とされることもありますから、実際の運営自体は注意を特に要することになります。

このように、契約内容をどうするのかという点のほかに、実際の運用をどうしていくかという点が法律的には大きく問題になるところです。外注化ができたというお金のメリットが負担に変化しないように、オーナー側は注意をすることが出てきます。

消費者にお買い得だと思わせる『アンカリング効果』とは？

18.09.11 |



マーケティングの世界では、さまざまな心理効

果が使われており、その中でも有名なのが、『アンカリング効果』と呼ばれるものです。これは、最初に見た数字などの情報が強く印象に残り、その後の意思決定や判断に影響を与えるという、認知バイアスのこと。

マーケティングでは、価格やキャッチコピーなど、インパクトのある特定の情報を最初に提示することによって、購買の判断に影響を与えることができるといわれています。

今回は、具体的な例を紹介しながら、アンカリング効果の活用法を探っていきます。



アンカリング効果は身近なところで使われてい

た！

アンカリングの“アンカー”とは、“碇（いかり）”のこと。船が海底に碇を下ろして、一定の場所にとどまるように、人の心に情報という名の碇を下ろして、その意識からブレにくくする作用のことを指します。

たとえば商品をお店を売る時。単純に「19,800円」と値段を表示するよりも、「特別価格19,800円」や「29,800円が今だけ19,800円」とすることでお客さんにアンカリング効果が働き、「これはお買い得だ」と思わせることができます。

したがって、初めて提示されたものでなければアンカリング効果は働きません。

先ほどの例でいえば、お客さんが、来店前にネットなどでその商品の適切な市場価格を把握していれば、“特別価格”や“今だけ”と書かれていても、購買に影響を与えることはないはずで
す。

購買意欲を高めるアンカリング効果には、“**先着限定**”や“**期間限定**”も多く使われています。

上記の例は、商品の価値に直接紐づいていましたが、商品を購入することで得られる付加価値でもアンカリング効果は狙えます。

“**ポイント何倍**”や、“**送料無料**”などがそうです。

「ポイントがもらえるなら買っていいかも」「送料無料なら買っておかなきゃ」と思わせる手法です。

アンカリング効果を使う際に注意しておきたいこと

アンカリング効果をマーケティングに利用するには、いくつかの注意点があります。

前述したように、「29,800円が今だけ19,800円」という謳い文句を打ち出す場合、実際に29,800円のを19,800円に値引きしている場合は問題ありませんが、当初から19,800円だったものを「もともと29,800円だった」と偽って販売するのは“二重価格表示”となり、景品表示法に違反します。

キャッチコピーを表記する際は、元値や事実を確認し、虚偽のないようにしましょう。

できる営業マンはアンカリング効果を使っている？

アンカリング効果は、**よい印象を与える営業方法**としても使うことができます。

たとえば、取引先に提出する企画書を「1週間後にお送りします」と約束して、実際は3日後に送ったとします。

すると取引先からは、「なんて仕事の早い人なんだ」という評価を得ることができます。

取引先はいつの間にか、「企画書は1週間かかる」という情報に対して、「そのくらいかかるであろう」という共通認識が、提案を受けた時点から植えつけられているからです。

市場を活性化させるための戦略として、受け手の心理を上手に利用するアンカリング効果ですが、つい高い効果を得ようとエスカレートしてしまうケースも。

使う側として、常識の範囲を超えないように意識しておきましょう。

このほか、店舗の一部や全部を賃貸している場合には家賃をどうするか・何かあった際の修繕の義務など家主として負う義務が出てくる点にも注意をしておいたほうがいいでしょう。

○店長のみ委託をしている場合

時々、店舗自体はオーナーのもので、店舗の従業員もオーナーの会社の従業員である・店長のみをフリーランスとしているという話を見かけます。この場合には、いわゆる管理職レベルのことを業務委託していることとなります。予約が入ればサービスを提供するというフリーランスの形態とも異なり、この場合には店舗の運営自体は本来オーナーがする管理であり、通常のスタイリストやセラピストの方は雇用契約である点の注意が必要です。

また、エリア会議への参加義務付けやノルマ設定と管理などがあると実際には「業務委託」自体が雇用とされることもありますから、実際の運営自体は注意を特に要することになります。

このように、契約内容をどうするのかという点のほかに、実際の運用をどうしていくかという点が法的には大きく問題になるところです。外注化ができたというお金のメリットが負担に変化しないように、オーナー側は注意をすることが出てきます。