

Contents / 中小企業が知っておくべき 2021 年に施行される改正法のまとめ / 採用や人事評価で陥りがちな「バイアス」とは / 弁護士小林由佳、野中嵩之が入所いたしました

PICKUP LAW NEWS

中小企業が知っておくべき
2021 年に施行される改正法のまとめ

新年あけましておめでとうございます。

昨年は様々な法改正が施行されましたが、法改正への対応より新型コロナウイルスに関わる対応に追われた事業者の方も多かったのではないのでしょうか。

収束の見通しが立たず今後も対応が求められる新型コロナウイルスについては引き続き情報提供を行っていきたく思います。2021 年に施行される法改正について最低限は確認しておくべきでしょう。



Author

弁護士

壹岐 晋大
IKI SHINDAI

1986 年山口県生まれ。『経営者と同じ方向を見る』という姿勢を一貫しており、企業の『考え方』を共有し、『目標を達成』することを大切にしています。

同一労働同一賃金規制
(中小企業：4月1日施行)

働き方改革関連法は、労働問題に関する様々な法律の改正に関する法律で、その多くは施行されていますが、一部いまだ施行されていないものがあります。

その中の一つが「同一労働同一賃金」について定めたパートタイム労働法・労働契約法改正で、今年 4 月 1 日から施行されます（なお、大企業は昨年 4 月 1 日に施行済みです）。

同一労働同一賃金規制は、正社員と非正規社員との不合理な格差を是正する必要があるというものです。

格差の是正（手当の廃止や支給条件の変更）と併せて、社員に対する格差についての説明義務の準備も求められます。

同一労働同一賃金への対応については、弊所のメールマガジンで昨年 11 月から連載しておりますので、そちらもご確認ください。

高年齢者雇用安定法
(4月1日施行)

これまで高年齢者の雇用については、60 歳を下回る定年制はできないとした上で、65 歳未満の定年の定め

をしている企業は、

- ①定年制の廃止
- ②65 歳以上への定年引き上げ
- ③65 歳までの継続雇用制度の導入

のいずれかの措置が義務付けられており（同法 9 条 1 項）、大半の企業は、③65 歳までの継続雇用制度の導入により対応していました。

4 月 1 日に施行される高年齢者雇用安定法は、70 歳までの就業確保を努力義務として定めています。

対象となるのは、定年を 65 歳以上 70 歳未満に定めている企業、もしくは 65 歳までの継続雇用制度を導入している企業で、次のいずれかの措置を講じるよう努めなければならないとされています。

- ①70 歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③70 歳までの継続雇用制度の導入
- ④70 歳まで継続的に業務委託契約を締結できる制度の導入
- ⑤70 歳まで継続的に、事業主が実施する社会貢献事業等に従事できる制度の導入

今回の改正ではあくまで「努力」義務が定められたにすぎず、義務を怠ったとしても罰則等はありません

が、今後罰則等が定められる可能性もあります。

また、人手不足の観点から、高齢労働力の活用が今後の重要な経営課題になる企業も多いと思われるので要注意です。

その他

本年施行される法律として、今回ご説明した他に改正著作権法（1 月 1 日施行）、改正会社法（3 月 1 日施行）、改正意匠法（4 月 1 日）などがありますが、紙面の都合上内容は省略させていただきました。

また、賃貸住宅の管理業務等の適正化に関する法律が成立し、一定数以上の賃貸住宅を管理する賃貸住宅管理業者の登録や、オーナーとの管理受託契約締結時の重要事項説明などが義務化されます。

この規制が 6 月 18 日に施行されますので、賃貸住宅管理業者などは注意が必要でしょう（なお、同法のサブリース業者に対する規制は既に施行済みです）。

今年予定されている法改正を一覧表にまとめました。

法令名	施行日
著作権法	1月1日
会社法	3月1日
同一労働同一賃金規制（中小企業）	4月1日
意匠法	4月1日
高年齢者雇用安定法	4月1日
賃貸住宅の管理業務等の適正化に関する法律	6月18日

最後に

今後も法改正情報について可能な限り情報提供していきたいと考えております。

法改正の内容や具体的な対応方法について知りたい、あるいは既に施行済みの法律にまだ対応できていないといったご相談がありましたら、お気軽に弊所へご相談ください。

TOPICS

採用や人事評価で陥りがちな「バイアス」とは

はじめに

人の能力をどのように評価するかは、経営者が共通して抱える悩みの一つです。

今回は人事評価において陥りがちなバイアスについて解説いたします。

バイアスとは

多くの中小企業では経営者ご本人が従業員の人事評価を行っていることと思います。

「優秀な人材と他の平均的な従業員の待遇にどの程度差をつけるべきか」「能力は低いですが自己評価が高い従業員の評価をどうするか」「金銭よりもワークライフバランスを重視する従業員にどのような待遇を与えるべきか」など、人事評価に関する課題は尽きません。

また採用の場面では、限られた時間の中で、限られた情報を元に、「従業員を採用するかどうか」という経営上重大な決断を下さなければなりません。

そして言うまでもなく、労務上のトラブルの多くは人事評価や採用時の判断を誤ったことが発端となっています。

人は自分自身の偏見や先入観から逃れることはできません。

これを「バイアス」といいます。バイアスを完全に取り去ることはできませんが、陥りがちなバイアスを知ることで、自分が下そうとしている評価を修正することは可能です。

ハロー効果

バイアスの一種としてよく知られているのが、「ハロー効果」です。

「ハロー」とは聖人の頭の上に浮かんでいる光の輪のことをいいます。

ハロー効果とは、評価の対象となる者がある1つの面で優れているまたは劣っていると、それが全体の印象になり、他の考課要素に影響を与える傾向をいいます。

例として、採用の場面において、履歴書に記載されている輝かしい経歴・職歴や資格を見て、「優秀な人材だから採用すべき」と決めつけてしまうようなケースが挙げられます。

もちろん「TOEICのスコアが900点ある」という事実からは「際立った英語力を有した人材である」ということが推認されますが、英語力を必要とされる職場でない限り、自社に貢献してくれる人材ということに

は必ずしもなりません。

「東大を出ている」という経歴でも同じことです。

労務トラブルに発展する典型例として、学歴や過去の経歴を見て喜び勇んで採用したら、実は過去の職場でもトラブルを繰り返しているモンスター社員だったというケースがあります。



このような社員は賃金も高額になることが多いので、会社の痛手はいっそう大きくなります。

一面的な情報に惑わされず、「転職回数を繰り返している」、「前職を退職した理由がはっきりしない」といったほかの情報に注意を払うべきでした。

中央化傾向

「中央化傾向」とは、評価が中央（普通・標準）に集まりやすく、両極端を避けてしまう傾向をいいます。

中央化傾向は、「評価に自信がない」「部下に嫌われたくない」といった評

価者の心理が原因となって生じるバイアスです。

たとえば、AさんとBさんという2人の従業員がいるとしましょう。

本来であれば、Aさんは5段階評価で「5」、Bさんは「1」の評価を付けるべきであったとします。

中央化傾向とは、このような場合に評価者がAさんに「4」でBさんに「2」、あるいは両方に「3」の評価を付けてしまうことをいいます。

するとAさんは「頑張ったのに差が付かない」という「頑張り損」になってしまい、モチベーションの低下や離職に繋がります。

一方でBさんは大して頑張らなくてもそれなりの待遇がもらえることに気づいて努力を避けるようになり、やがて漫然と仕事をこなすだけの「ぶら下がり社員」となります。

このように不適切な評価は優秀な人材の流出に繋がるだけでなく、会社全体の生産性の低下に直結するのです。

中央化傾向を避けるためには、「…ができればA評価、…ならB評価」というように評価基準を明確化・具体化することや、日頃から部下の仕事ぶりをよく観察して記録に残すこ

とが有効であるとされています。

また、「A・B・C」あるいは「5（非常に良い）・4（良い）・3（普通）・2（悪い）・1（非常に悪い）」というように段階が奇数だと真ん中に評価が集中しやすくなります。

そこで、「1（非常に良い）・2（良い）・3（悪い）・4（非常に悪い）」というように偶数にすることで評価にメリハリがつくと言われていています（一方で、真ん中の評価がないので評価基準を定めづらいというデメリットもあります。）。

寛大化傾向・厳格化傾向

「寛大化傾向」とは自分の部下の評価を高めにつけてしまう傾向をいいます。

寛大化傾向は、自分のために働いてくれる部下に対する過剰な気持ちや、部下との人間関係を悪化させたくないという心情により生じるバイアスです。

逆に、評価が厳しくなることを「厳格化傾向」といいます。

厳格化傾向は、評価者が能力の高い完璧主義者である場合や、自信が強い場合に陥りがちです。

そのような人は他人に対しても自分を基準としてしまい、「なぜこんなことができないのか」と厳しい評価をしがちであるからです。

寛大化傾向や厳格化傾向を避けるためには、中央化傾向の場合と同様に評価の基準を明確にすることや、評価を数字で示すのではなく文章で記述させるといった方法が考えられます。

最後に

最近では人事評価や採用の際の評価をAIが行うサービスが登場しています。

バイアスから逃れられない人間よりも人工知能の方が適切な評価を下すことができるという考えには一理あるかもしれません。

しかし、採用や評価といった分野こそ、人の心の機微を捉えることができる人間が行うべき領域であるとも言えます。

今回の記事が、人間が陥りがちな「バイアス」を理解し、会社の持続的な発展に繋がる適切な評価を行うための一助となれば幸いです。

弁護士小林由佳、野中嵩之が入所いたしました

昨年12月、弊所に2名の弁護士が新たに入所いたしました。

弁護士小林由佳は長崎県長崎市の出身で、
日本大学法学部、九州大学法科大学院を経て司法試験に合格しました。

弁護士野中嵩之は福岡県古賀市の出身で、
京都大学法学部、同大学法科大学院を経て司法試験に合格しました。

両名とも熊本で1年間の司法修習を終えて福岡にて弁護士登録をいたしました。

次回、次々回のニュースレターでそれぞれのご紹介を差し上げる予定です。
今後、法律相談などの場で皆様にご挨拶差し上げる機会があるかと存じますので、
その際は何卒よろしくお願いたします。