



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コホ°ブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

FAX：098-886-5134

Eメール：sr_miyazaki@ybb.ne.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「アドバイスが歓迎されることはまずない。アドバイスを強く求める者にかぎって、受けたアドバイスを嬉しく思わないのが常だからである。」 フィリップ・ドーマー・スタンホープ
イギリスの国務大臣 (1694-1773) より

どんな人にも耳の痛い言葉です。「意見を聞きたい」という人の多くは「否定ではなく自分の考えに賛同してほしい」という意味あいでの「アドバイス」を求めます。しかし、私たちは「アドバイスを求められた」からには、真剣にそれに答えようとし、ここにすでに両者のギャップがあるわけです。

ましてや、こちらから気付いた点 (往々にしてそれは欠点などの目に付く部分なのですが) を話してあげようとするならば、「そんな意見は聞けないよ」となるのがオチです。強くアドバイスを求めれば、それに見合った「聞く耳」を持たなければなりません、どうも人間というものは、そこまで大人には成り切れないようです。

さて、あなたは「よい聞き手」となりますか？それとも「自分の意見の裏付けをしてくれる人の話だけを聞く人」なのでしょう？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

最近の労働関係の裁判例から

◆ 「期間満了を理由とする雇止め」をめぐる裁判例

京都市にある大学が、期間満了を理由として雇用契約を更新しなかったのは不当であるとして、元助手の女性が雇用の継続などを求めていた訴訟は、大学がこの女性を今年4月から新たに1年間雇用する (契約更新なし) との内容で、京都地裁で和解が行われました。(2011年12月22日)

この女性は、2007年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、2010年3月末に雇止めされました。採用時に「よほどの不祥事がなければ1回は契約更新される」との説明を受けていたことから、提訴していたものです。

女性は「教員の使い捨てに異議を申し立てたかった。非正規教員の問題は全国で広がっているが多くの教員は泣き寝入りしている」と話しており、大学側は「裁判の長期化は望ましくないと判断した」と話しているそうです。

◆ 「過労死」をめぐる裁判例

新聞社の記者だった男性が糖尿病の悪化により死亡したのは過労が原因だったとして、この男性の父親が労災と認定しなかった国の処分取消しを求めていた訴訟 (控訴審) で、東京高裁は、一審の東京地裁判決 (請求棄却) を支持し、控訴を棄却しました。(2012年1月25日)

裁判長は、業務内容を「精神的・身体的に著し

く負担が大きかった」と認定しましたが、ストレスと糖尿病悪化の関係は「医学的知見が定まっていない」とし、業務と死亡との因果関係を否定しました。

この男性は1984年に入社し、1997年6月に糖尿病の合併症が原因で死亡しました。直前の同年5月までの半年間の時間外労働は、月平均約134時間だったそうです。

◆ 「育休に伴う解雇」をめぐる裁判例

育児休業の取得を理由に解雇されたのは違法であるとして、埼玉土地家屋調査士会の元社員の女性が解雇無効の確認などを求めている訴訟で、さいたま地裁は、同会が請求を認める「認諾」を表明して審理が終了しました。職場復帰と同会および同会会長が慰謝料165万円を女性に支払うことが決まったそうです。(2012年2月2日)

原告側の代理人弁護士は「泣き寝入りせずに闘った結果。より働きやすい職場になってもらいたい」と話しているそうです。

この女性は2005年8月に事務職として入社し、2009年9月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年11月以降、同会役員らに退職を勧められました。2010年4月から産休と育休を取得し、2011年5月18日に復帰すると、そのまま解雇されていました。

「『競業他社への転職禁止』の契約は無効」との判決

◆ 非常に大きなインパクト

今年1月上旬、外資系の大手生命保険会社が同社の執行役員と交わした契約条項(退職後2年以内に競業他社に就業するのを禁止し、違反した場合は退職金を支給しない)の有効性が争われた訴訟の判決がありました。

この判決内容は非常にインパクトのあるものであり、新聞紙上等でも大きく報道されました。

◆ 退職金3,000万円の支払いを命じる

東京地裁は、次のように判断し、元執行役員男性の請求通りに、会社に対して退職金(約3,000万)の支払いを命じました。

- (1) 「情報の流出を防ぐ目的で競合他社へ転職を禁じるのは過大」
- (2) 「職業選択の自由を不当に害している」
- (3) 「契約条項は公序良俗に反して無効」

原告側弁護士によれば、外資系企業では上記のような条項を交わすケースが多く、「名ばかり管理職とされる執行役員の転職を安易に禁じることに警鐘を鳴らす判断」としています。

◆ 判断のポイントは?

一般的に、上記のような「競業他社への転職禁止」の契約は、優秀な人材とノウハウの流出防止を目的に締結されます。

過去にも、競合他社への転職について争われた裁判例があります。それらの判断のポイントは、次の通りとされています。

- (1) 競業他社への転職を希望する者の会社内での地位が高ければ高いほど、転職が認められない(競業避止義務を負う)傾向にある。
- (2) 転職先の競業会社の内容・場所も考慮されており、それらが近ければ近いほど、転職が認められない(競業避止義務を負う)傾向にある。

競業他社への転職禁止に関する契約を従業員と締結する場合、上記のことを考慮すべきだと言えるでしょう。

「職場におけるパワハラ行為」の定義を明確化

◆ 初めて「パワハラ」の定義を明確化

厚生労働省のワーキンググループは、職場におけるパワー・ハラスメント(パワハラ)に該当する可能性のある行為を6つに類型化した報告書をまとめました。

この報告書では、パワハラの定義が初めて明確化されるとともに、企業が取り組むべき対策についても紹介しています。

◆ パワハラとはどのような行為か?

パワハラは、一般的に「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を背景に業務の適切な範囲を超えて、精神的・身体的な苦痛を与えたり、

就業環境を悪化させたりする行為」とされています。

上司から部下への「いじめ」や「嫌がらせ」を指して使われる場合が多いのですが、人間関係や専門知識などで優位な立場にある同僚や部下から受ける嫌がらせなども含まれるとされています。

◆ パワハラに該当する行為（6分類）

今回の報告書では、職場のパワハラに該当する行為について、次の6つに分類しています。

- (1) 暴行・傷害などの「身体的な攻撃」
- (2) 侮辱や暴言などの「精神的な攻撃」
- (3) 無視などの「人間関係からの切り離し」
- (4) 遂行不可能なことへの強制や仕事の妨害などの「過大な要求」
- (5) 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることなどの「過小な要求」
- (6) 私的なことに過度に立ち入る「個の侵害」

ただ、職場におけるパワハラは「業務上の指導との線引きが難しい」との意見もあり、報告書では(4)～(6)については「業務の適正な範囲内」であれば本人が不満に感じたとしてもパワハラには該当しないとしています。

◆ 予防と解決のために積極的な取組みを

企業におけるパワハラの予防と解決には、組織トップによるメッセージや、就業規則での規定化、予防・解決のためのガイドラインの作成、教育研修の実施、企業内外における相談窓口の設置等が効果的です。

パワハラ被害を受けた従業員が、人格を傷つけられたこと等により心の健康を悪化させ、休職・退職に至るケースや、周囲の人たちの意欲が低下し、職場全体の生産性に悪影響を及ぼすケースもあり、パワハラが企業にもたらす損失は非常に大きいと言えます。

そのため、パワハラ問題への取組みを企業が積極的に進めることが求められます。

7月1日から「改正育児・介護休業法」が全面施行

◆ 100人以下の事業主にも適用

男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し、2009年に「育児・介護休業法」が改正されました。

これまで、従業員100人以下の事業主には、下記の制度の適用が猶予されていましたが、7月1日よりすべての事業主に適用されますので、注意が必要です。

◆ 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

(1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する社員について、本人が希望すれば利用することのできる「短時間勤務制度」を設けなければなりません。

(2) 「短時間勤務制度」は、就業規則に規定しているなど制度化されている必要があり、運用されているだけでは不十分です。

(3) 「短時間勤務制度」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含めなければなりません。なお、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務を選択することができる制度を設けたうえで、その他、例えば1日の所定労働時間を7時間や5時間とする措置や、隔日勤務で所定労働日数を短縮する措置などを併せて設けることも可能です。

◆ 所定外労働の制限

(1) 3歳に満たない子を養育する社員が申し出た場合、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は従業員の請求を拒むことができます。

(2) 所定外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日までの1か月前までに事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

◆ 介護休暇について

要介護状態（負傷・疾病または身体上・精神上の障害により、2週間以上の期間にわたって常時介護を必要とする状態）にある家族の介護や世話をを行う社員は、事業主に申し出ることによって、

介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

◆ 近づく全面施行を前に

いずれの制度についても、新たに対象となる事業主はあらかじめ制度を導入した上で、就業規則などに記載し、従業員に周知する必要があります。

また、適用除外とできる社員の要件などにも注意が必要です。全面施行が近づいていますので、早急に導入に向けた準備が必要です。

病気なのに無理して出勤すると どんな影響があるか？

◆ 風邪をひいても休まない？休めない？

ある気象情報会社の調査によれば、平均的な日本人は1年に2回以上風邪をひくものの、熱が38度以上まで上がらないと会社や学校を休まないとのこと。

風邪で休まない人の割合は年齢が上がるとともに高くなり、40歳代では35.9%にも達するそうです。

◆ 出勤は「美德」なのか？

上記のことについて、人事管理に詳しい専門家は「結果重視の成果主義が主流になってきたとはいえ、日本人が持つ“多少のことがあっても出勤することが美德だ”という考えの影響が大きく残っている」と言います。

多くの企業において、「プロセスにおける貢献度」や「チーム全体での成果」を重視する人事評価制度が導入されているため、突発的な休みが言い出しにくい環境になっていることも影響しているようです。

◆ マイナス面に注目する動き

最近では、新型インフルエンザの流行などをきっかけに、無理をして病気の社員を働かせるマイナス面にも注目される動きが出てきました。

社員だけではなく、扶養家族にも無料でインフルエンザの予防接種を実施したり、短時間だけ会社を抜けて病院に行くことのできる制度を導入

したりする企業もあるようです。

◆ 「プレゼンティズム」の導入

入社したとしても体調が悪くて普段と同様の成果が上げられず、企業に損害を与えてしまうという考え方は、経営学で「プレゼンティズム」と呼ばれているそうです。

例えば、花粉症であれば4.1%、風邪であれば4.7%も仕事の効率が落ちるそうです。企業では、組織全体の損害をいかに抑えるかが課題となります。

◆ 生産性を維持しつつリスクヘッジも

約8割の家庭が常備しているといわれる総合感冒薬（風邪薬）の売上は年々縮小していますが、これは、頭痛や発熱など風邪の初期症状が表れると、すぐに病院に駆け込む人が増えたことが影響しているそうです。

日本のビジネスパーソンには、「初期症状で病院に行く」という考え方が浸透しており、今後は、生産性を維持しながらリスクヘッジにも役立つ「プレゼンティズム」を検討する企業も増えていきそうです。

行列のできる労働相談所

当社では来年4月の採用予定者がおり、内定も出しています。ところが最近、受注が急減し、新卒者を入れる余裕がなくなりました。既に出した内定を取り消すことはできますか

<< 回答 >>

● 一般的に、内定通知を出すことによって労働契約が成立したとされます。内定を取り消すためには客観的、合理的理由が必要で、厳しい要件が付きまします。

但し、採用予定者が取り消しに応じてくれれば可能です。

<< 解説 >>

採用内定は、実際の入社前に従業員をいち早く確保するため、いわばツバをつけておく制度です。従って、内定期間は通常の労働契約を締結するまでの待機期間と言えますが、多くは卒業等を条件とする誓約書の提出等が行われています。

採用内定の法的解釈は、募集（労働契約申し込みの誘引）に対し応募（労働契約の申し込み）があり、これに対する採用内定通知（＝申し込みに対する承諾）及び誓約書の提出の段階で労働契約は有効に成立することとされます。

通常の労働契約との違いは、就労の始まる時期が学校卒業後であり、それまでの期間については一定の内定取消事由に該当したときにだけ当該内定を解除できることです。

内定取消事由は一般に誓約書等に記載されていますが、これに該当すれば直ちに取消しできるわけではありませんので注意が必要です。法的には労働契約そのものが成立しているので、取消すには既に在籍している従業員を解雇するのと同等の合理的な理由が必要となってきます。

ところで行政解釈では、内定取消は解雇予告（労基法 20 条）の適用があるとされ、30 日前に予告するか 30 日分の平均賃金を支払えば解雇（この場合は内定取消）できることとなりますが、判例上では上のように解雇に厳重な制限がかけられています。合理的事由がない解雇は、解雇権の濫用とされてしまいます。

この事例の場合、受注が急減し経営が芳しくない、といった理由では合理性があるとは判断されない可能性が強いです。あらゆる努力をしたが、これ以上は既存の従業員を解雇するしかないといった緊迫した状況でないとなかなか認められません。もちろん合理性の是非は個別の判断が必要なので、一概には言えませんが。

どうしても内定は取り消したい、でも裁判みたいな面倒事は嫌だという場合、労働契約の撤回を申し込む方法があります。労働契約に限らず、通常の契約はいずれか一方が申し出て、相手が合意すれば解除することができるからです。

従ってこの場合、いきなり内定の取消通知を出すのではなく、「既に成立した労働契約（内定通知）を取り消したいので応じてもらえないか？」と、

やんわりと申し込みを行ってみます。

まずは電話等で切り出した後、可能な限り幹部が出向いて、会社の状況と内定取消の回避への努力経過、今後の見込み等を切々と語り、もし入社したとしても非常に厳しい環境に飛び込むことになる旨を説明してみます。状況により慰謝料的な要素も考えておくとベターです。

考慮期間を置いた後、本人の意思を確認し受諾してもらえれば、その内容の契約書（採用内定は合意により取り消した旨）を取り交わしておきます。

ただし、交渉は相手次第。特に親の影響が大きいので、どうしても拒否された場合は致し方ありません。家庭環境等まで考慮して慎重に実行することが大切です。

また、目的を果たしたとしても会社のウワサとして広まることは確実で、取引先の耳に入れば信用問題にもなりかねないので、この点の覚悟や対策も必要です。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「日々是好日。」禅宗「雲門宗」の始祖 雲門禪師

ある寺の門前に毎日泣いて暮らしている老婆がいました。泣いているわけを訊ねると、「私には息子が二人おり、一人は履物屋、もう一人は傘屋。今日のように天気がよいと、傘屋の息子が売れなくて困ってるだろうと泣かずにはおれません。雨が降れば降ったで履物屋の息子が困ってるだろうと、泣けてくるのです」という。

それを聞いた和尚さんが、「それは考えが逆。天気の日にははきもの屋の息子のことを考え、雨の日には傘屋の息子のことを考えるといい。」と教えました。それを聞いて以来お婆さん、毎日笑顔で暮らしたということです。

どんなにスタートが悪い日でも、天気が悪くても、「今日」とは、かけがえのない一日であり、それをどう過ごすかは「その人の考え方」であるという、周りの状況に振り回されずにプラス思考で生きていくことを短くまとめた言葉なのです。