



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 ユーポブルスカイ 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」

「我々の判断は腕時計と似ている。
ひとつとして同じ時間を指さないのに、めい
めいが自分の時計をあてにしている。」
ポープ「批評について」(1711) イギリス より

言われれば、なるほどそうか、と思う言葉です。
人というものは絶対的な判断というものを多くの
他人の意見に頼っています。法律やモラルや習
慣などですが、それらの多くが「相対的に」「こ
の辺だろう」という基準で決めている訳です。

あまりに逸脱した判断はみんなの同意を得ら
れないのですが、それでも最終的に決めるのは自
分です。そこにちょっとした差異があることは確
かなことなのです。

全員が全員「自分の判断に近い」という理由で
賛同してくれるとしても、その賛同には「ちょっ
とした差」があるということ、これをリーダーと
しては見極めなければいけません。その「ちょっ
とした差」が後々「大きな差」になることもあり
えるのです。

ですから時にはリーダーは「全員の時計」を「自
分の時計」に合わせさせることも必要なのです。
基準となる時計が狂っていれば、正確な時間は誰
にもわからなくなってしまいますから。もちろん
リーダーの時計(判断)は間違っただけではいけないの
です。

さて、あなたの時計は「正確な時を刻んで」い
ますか?それとも「大体合っていればいいや」く

らいのアバウトさなのでしょうか?

それでは今月の事務所便りをお届けします。

最近の労働関係の地裁裁判例から

◆ 自動車メーカーによる雇止め等 (4月16日判決)

自動車メーカーが行った雇止めや派遣切りは
無効であるとして、工場で働いていた元期間従業
員(4人)と元派遣社員(3人)が雇用継続の確
認を求めていましたが、東京地裁はこれらの請求
を棄却しました。ただし、元期間従業員がカット
された未払い賃金(1人約58万~63万円)の支
払いは命じました。

自動車メーカーでは、契約打ちりに応じなかつ
た期間従業員に「契約期間終了までの休業」と「約
4割の賃金カット」を2008年12月に言い渡して
翌年4月で雇止めとし、派遣社員は派遣元から
2008年12月に解雇されていました。

裁判長は「不況に伴う雇止め・派遣切りは合理
的である」と判断しました。

◆ 銀行におけるパワハラ (4月19日判決)

パワハラ被害により退職せざるを得なくなつ
たとして、50代の社員が銀行と上司に対して損害
賠償(約4,900万円)を求めていましたが、岡山
地裁は社員の精神的苦痛を認め、慰謝料など110
万円の支払いを命じました。

2007年3月頃、仕事上でミスをした社員に対して「辞めてしまえ！」などと当時の上司が強い言動で叱責するなどし、この社員は2009年に辞表を提出して退職しました。

裁判官は「上司の叱責は病気療養から復帰直後の社員にとって精神的に厳しく、パワハラに該当する」と認定しました。

◆ 過労による高校教諭の死亡(4月23日判決)

高校教諭の男性が修学旅行の引率からの帰宅途中に急性心筋梗塞を発症して死亡したのは過労が原因であるにもかかわらず、公務災害と認定されなかったとして、遺族である妻が「地方公務員災害補償基金」に対して不認定処分の取消しを求めていましたが、東京地裁は公務と死亡との因果関係を認め、上記処分を取り消しました。

裁判長は、死亡するまでの1週間の間の労働時間が法定の2.5倍以上に及んでいたと認定し、「日常の勤務と比べて質・量ともに特に過重だった」と判断しました。

「職場のパワーハラスメント」の 予防・解決

◆ 厚労省ワーキング・グループが取りまとめ

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」においては、職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」(パワハラ)について昨年7月から議論されてきましたが、このたび、問題の予防・解決に向けた提言を取りまとめ、発表されました。

◆ 企業の積極的な取り組みが必要

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワハラ」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題です。

企業は、これらの発生による「職場の生産性の低下」や「人材の流出」といった損失を防ぐとともに、労働者の仕事に対する意欲を向上させ、職場の活力を増すために、この問題に積極的に取り組むことが求められます。

◆ 職場のパワハラをなくすために必要なこと

(1) 企業や労働組合、そして一人ひとりの取り組み

企業や労働組合は、職場のパワハラ概念・行為類型やワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に組み組んでいくとともに、組織の取り組みが形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求める必要があります。

(2) トップマネジメントへの期待

職場のパワハラは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求める必要があります。そのためには自らが模範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取り組みを行う必要があります。

(3) 上司の立場にある方への期待

自らがパワハラをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理し、職場で起こってしまった場合はその解決に取り組む必要があります。

(4) 職場の一人ひとりへの期待

互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合い、互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うように努力することが必要で、また、パワハラを受けた人を孤立させず声を掛け合うなど、互いに支え合うことを求めることも必要です。

「多様な形態による正社員」の今後

◆ 厚生労働省の研究会報告書

厚生労働省の「多様な形態による正社員に関する研究会」が報告書を取りまとめ、このたび公表されました。

これによれば、正社員と同じ無期労働契約でありながら、職種・勤務地・労働時間などが限定的な正社員(多様な形態による正社員)の導入は、非正社員にとって正社員転換の機会を拡大する可能性があると指摘しています。

◆ 「多様な形態による正社員」の導入状況

「多様な形態による正社員」については企業の約5割が導入し、そのうち職種限定は約9割、勤

務地限定は約 4 割、労働時間限定は約 1~2 割と
なっているようです。

導入の目的は、「人材確保・人材定着の必要性」、
「ワーク・ライフ・バランス支援」が多くなって
おり、「賃金は通常の正社員の 8~9 割程度」、「昇
進・昇格には上限あり」、「事業所閉鎖時等の人事
上の取扱いは通常の正社員と同様」とする企業が
多いようです。

◆ 企業側・従業員側のメリット

「多様な形態による正社員」について、企業側
のメリットとしては、人材の確保、多様な人材の
活用、人材の定着、業務の効率化などが挙げられ、
従業員側のメリットとしては、雇用が安定するこ
と、遠方への転勤の心配がないことが挙げられま
す。

◆ 活用にあたっての注意点

非正社員から正社員への登用（ステップアッ
プ）のために活用する場合は、「安定した雇用の
下、職業能力の向上を図り、希望に応じた働き方
を実現できる形態として活用することが望まし
い」とされています。

この「多様な形態による正社員」の導入は、非
正社員にとっては正社員転換の機会が拡大する
可能性があり、正社員にとってもワーク・ライ
フ・バランス実現の 1 つの手段となり得るため、
今後も注目されていくものと思われます。

「年金制度」抜本改正に関する動向

◆ 「最低保障機能」の強化

現在開会中の国会に「年金機能強化法案」（公
的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化
等のための国民年金法等の一部を改正する法律
案）が提出され、これから審議されていきます。

ここでは、この法案の内容を簡単にご紹介しま
す。

◆ 主な内容

同法案の主な内容は次の通りです。

- (1) 年金制度の最低保障機能の強化を図り、併
せて、年金給付の重点化・効率化を図る観点

から、「受給資格期間の短縮」、「低所得者等
への年金額の加算」、「高所得者の年金額の
調整」を行う。（平成 27 年 10 月から施行）

- (2) 「基礎年金国庫負担 2 分の 1」が恒久化され
る特定年度（現在は「別に法律で定める年度」
と規定）を平成 26 年度と定める。（平成 26
年 4 月から施行）
- (3) 平成 24 年度に発行する交付国債の償還に関
する事項（今国会に提出済みの国民年金法等
改正法案で「別に法律で定める」と規定）を
定める。（公布日から施行）
- (4) 短時間労働者に対する厚生年金・健康保険
の適用拡大を行う。（平成 28 年 4 月から施
行）
- (5) 厚生年金・健康保険等について、次世代育
成支援のため、産休期間中の保険料免除を行
う。（2 年を超えない範囲内で、政令で定める
日から施行）
- (6) 遺族基礎年金の父子家庭への支給を行う。
（平成 26 年 4 月から施行）

法案が可決・成立した場合でも施行日はまだま
だ先ですが、年金受給者等に大きな影響を与える
内容もあり、注意が必要です。

なお、(1) ~ (3)、(6) については、税制抜本
改革により得られる税収（消費税収）を充てると
されています。

◆ 年金制度の「一元化」実現なるか？

また、サラリーマンと公務員等の年金を統合す
る「被用者年金一元化法案」（被用者年金制度の
一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部
を改正する法律案）も国会に提出されており、今
後の動向が注目されます。

行列のできる労働相談所

当社では、労働者の入社時に会社が負担し
た業務研修の費用については、3 年間勤務す
れば免除する旨の特約を交わしています。最
近、これが労働基準法に違反するのではない
かという指摘を受けたのですが、問題があり

ますか？

<< 回 答 >>

- **入社時の研修などの会社が負担した費用を一定の勤務を条件に免除するとの特約は、労働者の退職の自由を制限し不当に労働者を拘束するものとして、労働基準法の禁止する違約金又は損害賠償額の予定とされるおそれがあります。**

<< 解 説 >>

労働基準法 16 条では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」とし、このような契約を禁止しています。この規定の趣旨は、労働契約の不履行すなわち労働者が退職した場合に違約金等を定めることにより、労働者の退職の自由を奪い、不当に労働契約に拘束されることを防止することにあります。

したがって、本規定の適用にあたっては、その趣旨に則り、当該費用が本来労働者が負担すべきものなのか、また、その返還免除の特約が労働者の退職の自由を不当に奪い、労働契約の継続を強要する趣旨のものでないかを慎重に判断する必要があります。

裁判例では、本条違反を認定したものとして、看護学校への修学資金の貸与契約において、将来貸与者である医療法人の経営する病院で 2 年ないし 3 年勤務すれば返還を免除するとした事案（和幸会事件 大阪地判平成 14. 11. 1）や、美容室の従業員が経営者の意向に反して退職した場合には、採用時にさかのぼって美容指導の講習手数料を支払う旨約定したとする事案（サロン・ド・リリ一事件 浦和地判昭和 61. 5. 30）などがあります。いずれも、資格や講習等が業務に必要不可欠のものであり、当該契約が労働者を不当に拘束して退職の自由を奪うものであるからです。

一方で、会社の負担した海外留学の費用を 5 年間勤務することにより返還を免除する契約については、本条に違反しないとした裁判例があります（野村証券事件 東京地判平成 14. 4. 16）。海外

留学が本人にとっても利益が大きく、業務との直接的な関連が小さいことなどがその理由とされました。

会社としては、採用後に研修まで行って育てた労働者にすぐに辞められては大損害だ、という気持ちはよくわかりますが、労働者には退職の自由があり、これを不当に拘束する趣旨の契約は同条違反とされる可能性が高く、本件も直ちに是正したほうがいいでしょう。

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「勢ヲナシテ、以ッテソノ外ヲ佐（たす）ク。
勢トハ利ニ因リテ権ヲ制スナリ。」

『孫子』「始計篇」まとめ より

「（戦においてなすべきことは）「勢」を把握して基本条件を補強すること。「勢」とは、その時々状況に従って、臨機応変に対処するということである。」

これは孫子が呉国王に謁見し、自らの兵法の基本を話し、軍師として迎えられたときに、最初に基本として話した「始計篇」まとめの言葉です。

全てに対応できるように軍備を整えたとしても「勢（時流・時局の変化）」をつかめなければうまくいかない、ということを端的に語っています。

どんなに時代が変わっても、そこには時代の流れという大きな流れがあります。それは準備の無いものやそれを読めないものを容赦なく押しながす力があると同時に、それにのったものに、いままでないスピードや力を与えてくれるものなのです。

古い時代の書物である『孫子』が、今現在も洋の東西を問わずに愛読されているのは、こういった「根本の真理」を持っているからなのでしょう。

今までの歴史にも「ちょっとしたタイミングのずれ」から成功者となれなかった例が数多くあります。その反対もあります。そういった歴史からもこの言葉がもつ意味は大きな真理であると言えるのです。