平成 24 年 6 月号

連絡先：〒170-0013
東京都豊島区東池袋 3-1-4 メゾンサンシャイン 1117
電　話：03-6906-8779　FAX：03-6906-5698

大滝人事労務研究所便り

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、契約打切りに応じなかった期間従業員に「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。

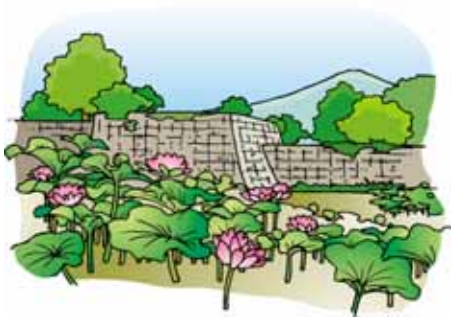
裁判長は「不況に伴う雇止め・派遣切りは合理的である」と判断しました。

◆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ったとして、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組み

企業や労働組合は、職場のパワハラの概念・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取り組んでいくとともに、組織の取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ことが必要です。

（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ことが必要です。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。

＊＊研修案内＊＊
ネクストインターセクション　講座予定
実践労働法シリーズ
テーマ「改正派遣法」「整理解雇」
日時　6月22日(金) 18時30分～21時40分
場所　　九段上集会室　1F　洋室A

～当事務所よりひと言～

戦国時代小説の話で恐縮ですが、北沢秋の「哄（わら）う合戦屋」が最近読んだ本のなかで非常に面白いと思いました。戦略面･戦術面において天才的軍事センスを持ちながら、周囲がそれについていけず次第に孤立していく主人公の話ですが、私はそういう優秀なスタッフを孤立化させ、上手に使って行けない君主（経営者）の話として理解しました。戦国時代は江戸時代のように身分的に閉塞した時代と違って、家臣は自分を高く買ってくれる君主（雇い主）を選べる時代でした。また君主も優秀な武将（部下）を沢山抱えなければ、戦国時代では生き残っていくことができず、また、どの領袖につくか（経営判断）は一族郎党の命運がかかっていました。藤堂高虎は、徳川家康に仕えるまで 7 度君主を変えたといわれています。つまり戦国時代は、能力主義･成果主義の時代だったんですね。管理者は状況判断力等の経営センス、部下の能力の把握、その部下の生かし方が大事であることはいうまでもありませんが、戦国時代は、そのほか武将が命を預けるに値する人望も持っていなければならないこともスキルのうちの一つでした。部下がその上司の人望ゆえに粉骨砕身して働くのであれば、その他の能力では多少凡庸であったとしても、上司としては優秀であると私は考えますが、そう単純にいかないところが会社経営の難しさでしょうか？

上司に仕える側、労働者の立場から言えば、入社した会社で自分の得意なこと、好きな事が活かせる仕事に就ける人は幸せだと思います。もっと言えばその企業の理念とか、トップの進もうとする方向に共感でき、良い仲間と巡り合えることができれば、自分自身の仕事への「やり甲斐」が生まれ、間違いなく良い方向へ芽が伸ばせると私は確信しています。大滝が今回書いているような人望のある、「トップ」または「上司」の下で働くこと、たとえば、自分の将来を掛けて、この仕事、この会社で力を発揮したいと思わせてくれるような人物に出会うには、自分の実力はもちろんのこと、それにもまして、自分自身の感性やコミュニケーション能力が、労働者の側にも大いに必要だと私は考えています（馬場）