

大滝・馬場人事労務研究所便り

改正高年法施行後も継続雇用しなくてよい労働者とは？

来年 4 月 1 日に改正法が施行

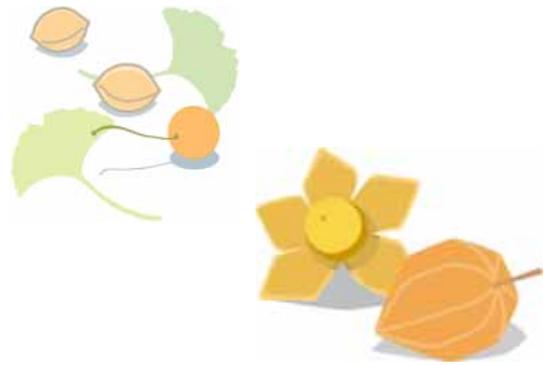
8 月 29 日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(改正高年齢者雇用安定法)が成立し、来年 4 月 1 日から施行されます。

改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」との義務付けです。

「例外」の内容(案)

しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることとなっており、その「例外」の案が、厚生労働省から示されました。その内容は次の通りです。

- ・「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由(年齢に係るものを除く。以下同じ)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由または退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
- ・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。



11 月以降に正式決定の予定

上記の案は、今年 11 月以降に正式決定される予定です。

企業としては、来年 4 月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用(再雇用)の対象とするのかしないのか、継続雇用(再雇用)する場合の処遇(賃金等)をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。

最近の労働裁判から(飲酒運転で退職金不支給、能力不足で解雇)

飲酒運転による事故での退職金全額不支給は適法

京都市の中学校の元教頭(52 歳)が 2010 年 4 月に自宅で飲酒した後に自家用車で外出し、さらに車内でも飲酒し、物損事故(車に追突)を起こしました。

その後、この元教頭は懲戒免職処分を受け、「退職金全額不支給処分」となりましたが、不支給処分の取消しを求めて訴訟を提起しました。一審(京都地裁)では、原告側が勝訴(全額不支給処分は取消し)となりました。

この訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は、原告側勝訴となった上記の一審判決を取り消し、元教頭の請求を棄却しました（平成 24 年 8 月 24 日判決）。

請求棄却の理由として、大阪高裁の裁判長は、「飲酒運転の内容は極めて悪質・危険であり、これに対する非難は大きく、公教育全体に対する信頼を失墜させた」とし、さらに「学校教育に貢献して勤務状況が良好だったことを考えたとしても、処分に裁量権の乱用があったとはいえない」と判断しました。

外資系企業における能力不足による 解雇は無効

アメリカの金融・経済情報サービス会社に勤務する日本人男性（50 歳）は、2005 年 11 月に中途採用され、2009 年 12 月以降、独自記事の執筆、同社の「業績改善プラン」への取組みなどを命じられました。

その後、記事本数の少なさ・記事の質の低さ（能力不足）を理由として、男性は 2010 年 8 月に解雇されましたが、「能力不足を理由として解雇されたのは不当である」と主張し、同社に対して「地位確認」および「賃金支払い」を求めて訴訟を提起しました。

この訴訟の判決において、東京地裁の裁判官は、解雇を無効とし、男性の請求を全面的に認めました（平成 24 年 10 月 5 日）。

裁判官は、「労働契約の継続を期待できないほどに重大だったとはいえず、会社が記者と問題意識を共有したうえで改善を図ったとも認められない」とし、「解雇理由に客観的な合理性はない」と判断しました。

男性側の弁護人によれば、外資系企業を中心に、無理な課題を設定する「業績改善プラン」の未達成を理由とした退職強要が相次いでおり、上記判決はこの手法による解雇を無効と判断した初めてのケースだそうです。

今後の他の外資系企業への影響が気になるところです。

～当事務所よりひと言～

産業能率大学が 2011 年に実施した「ビジネスパーソンのコミュニケーション感覚調査」によると、仕事のコミュニケーションとして「自分の考えがうまく伝わらない」と考えている割合が 9 割に上っているとのこと。その理由として「自信を持って自分の考えを主張できない」等、自分に原因があるとする回答が 5 割を超える一方、「相手に聞く姿勢がない」など、相手に原因があるとする回答も 5 割を超えていたとのこと。自信を持って自分の考えを主張できない者は、管理者としての資質にも欠けると思われますが、その資質があっても、部下の意見を聞くのは苦手とする管理者も多く見受けられるところです。リーダーは時として自分の意見を強引に推し進めることが必要な場合もありますが、その場合であっても、十分に部下の意見を聞いたうえでの決断でなければならないと思われます。普段一瞬で何かを伝えることを私の理想としています。が、ビジネスの世界ではとても通用しないものと思われ、コミュニケーションスキルについても、勉強しなければと反省しているところです。（大滝）

私が今受講している産業カウンセラーの研修で、徹底的に担当講師から叩き込まれるのが、「聴く力」です。『声に出して読みたい日本語』の著者齋藤孝教授は、コミュニケーションを単なる情報や知識のやりとりだと思ったりすると、コミュニケーションには失敗してしまう。仕事の相手ですら、情報と同時に感情のわかちあいは行われており、それを意識している人とそうでない人では、結果に大きな違いがでる。本当に求められている能力は、相手の言いたいことを的確につかみとる能力であると言っています。自分の言いたいことがしっかりと受け取られていると感ずることで、人は相手に対して信頼感を持つことができます。確かに、私が問題を抱えているときに相手がしっかりと聴いてくれて「こういう問題があり、それに対して今このような状況で困っているのだね」と的確な対応をしてもらったら、問題が解決していなくても自分の中にたまっていたものを吐き出してすっきりします。このすっきり感を専門的には「カタルシス（浄化）効果」というのですが、このような話の聞き方ができる人が職場でも人財として評価されるのだと私は思います。（馬場）