

大滝・馬場人事労務研究所便り

「解雇権濫用」「名ばかり管理職」に関する裁判例

メーカーが多数の労働組合員を解雇

神戸市にある鋼管メーカーを解雇された従業員（22人）が地位確認などを求める訴えを提起していましたが、神戸地裁は「解雇権濫用のため無効である」として、会社に対して未払賃金の支払いを命じる判決を下しました（2月27日）。

この会社は、事業縮小を理由として2011年6月に工場勤務の従業員（28人）を解雇しましたが、28人のうち26人は労働組合員だったそうです。

裁判官は判決で「他部署への配転を検討するなど、解雇を避ける努力を尽くしていない」と指摘し、また、解雇された従業員の大半が労働組合に加入していたことが「明らかに不自然である」としました。

原告の男性の1人は、「会社は判決を重く受け止め、早く職場に戻してほしい」と話しているとのことです。

大学が財務課長を管理職扱い

広島県にある私立大学の元財務課長（57歳）が、実態は管理職ではないにもかかわらず管理職として扱われて残業代が支払われなかったとして、大学側に対して未払賃金等（約630万円）の支払いを求めて訴えを提起していましたが、広島地裁は「時間外手当の支給対象外となる管理監督者には該当しない」として、学校側に対して約520万円の支払いを命じました（2月27日）。

訴えていた男性は、2008年4月から2011年3月まで財務課長を務めており、最も多い月の残業時間は103時間30分だったそうです。

裁判官は判決で「原告の上司として法人事務局長などが置かれ、業務の大部分で上司の決裁が必要であり、



権限は限定的だった」としました。また、出退勤時間等に関する裁量が限られていたことなども考慮され、「権限や責任が経営者と一体というのは困難である」とされました。

大学側はこの判決に不服のため、控訴を検討しているとのことです。

「裁量労働制」の採用増加と 規制改革会議の動向

裁量労働制の協定届出数が過去最多

厚生労働省のまとめによると、「裁量労働制」の届出数が過去最多(2011年)となったそうです。届出数は年々増加しており、「専門業務型」は過去10年間で約3倍となり、「企画業務型」は適用要件が緩和された2004年以降は約2倍となったそうです。

「裁量労働制」とは？

裁量労働制は、業務の性質上、その遂行手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務として厚生労働省が定める、一部の業務について限定して適用できる制度です。

対象となる業務を労使で定め、労働者を実際に

その業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなします。労働時間だけでは成果を評価しにくい働き方に対応するために設けられた制度です。

裁量労働制には、「専門業務型」と「企画業務型」の2種類があります。それぞれ対象となる業務が定められており、導入には労使での合意、労働基準監督署への労使協定等の届出、就業規則等の整備など、慎重な検討が必要です。また、企画業務型の場合は、導入に必要な事項を協議する「労使委員会」の設置や定期的な状況報告等が必要になります。

なお、一部に誤解があるようですが、裁量労働制を採用していても、働いたこととみなす時間(みなし労働時間)が法定労働時間を超えている部分については残業代が発生します。また、深夜勤務や休日勤務を行ったりすれば割増賃金が発生します。

メンタルヘルス不全誘発の一因にも

専門業務型裁量労働制は、特にSE(システムエンジニア)のような業務で最も多く導入されています。中には裁量労働制の持つ「仕事の手順や時間配分を労働者に任せる」という特徴を、企業に時間管理の責任がないというように誤解したうえ、本来対象とならないような労働者まで裁量労働としている例もあるようです。

その結果、長時間労働を助長し、うつ病の発症等のメンタルヘルス不全につながっているという指摘もあります。裁量労働制を導入していても労働者への健康配慮は会社の義務ですので、会社は入社・退社の時間などを管理しておく必要があるでしょう。

規制改革会議での議論

政府の規制改革会議の議論では、企画業務型裁量労働制の適用拡大等についても取り上げられることになっています。いわゆる「ホワイトカラーエグゼンプション」(一定以上の年収のホワイトカラーを労働基準法で定めた労働時間の規制から外す制度)が導入されることになるのかどうか、今後の動向に注目です。

~当事務所よりひと言~

飲酒強要などのパワハラを受けたとして、ホテル運営会社の元社員が会社と元上司に対して損害賠償などを求めた訴訟の控訴審判決で、飲酒強要の部分について「上司の立場を逸脱し、許容範囲を超えていた」として東京高裁が飲酒強要を不法行為と認定し、150万円の支払いを命じたとのことです。近年、パワハラを契機として会社や上司が訴えられる事件がマスコミ等で取り上げられる機会も多く、本格的にパワハラ防止規程の策定に取り組む会社も増えてきています。仕事上の悩みは今も昔も「人間関係」に尽きるようですが、パワハラ訴訟などは、経営上まったく無用なコストです。日頃の労務管理で防止できれば、こんなによいことはありません。パワハラは経営トップの強い決意と社内への会社目標の十分な浸透があれば、事件に発展する確率は限りなく低くできるものだと思います。これからの季節、新入社員や異動で新しく配属になった社員を交えたアルコールの入る場面も多くなります。くれぐれも飲酒の強要などで「パワハラだ~!」などと事件にならないように管理者として十分注意したいところです(大滝)

厚生労働省の「職場のパワハラに関する実態調査報告書」によると、パワハラが発生している職場の特徴として、上司と部下のコミュニケーションが少ない(51.1%)正社員や正社員以外など様々な立場の従業員と一緒に働いている(21.9%)残業が多い/休みが取り難い(19.9%)失敗が許されない/失敗への許容度が低い(19.8%)職場が挙げられています。パワハラの予防・解決のための企業の取組と効果として、回答企業の80.8%が「パワハラの予防・解決は経営上の課題として重要」と感じており「講演や研修」など直接従業員に働きかける取組の効果の実感が高い一方「就業規則に盛り込む」などでは相対的に低くなる傾向が見られます。パワハラの予防・解決のための取組を進める上での課題として、7割超の企業が「パワハラに該当するか否かの判断が難しい」ことを挙げ、「発生状況の把握が困難」と答えた企業も4割弱となっており報告書では、「上位者がパワハラについて理解した上で、部下とのコミュニケーションを行うとともに、パワハラに関する相談がしやすい職場環境を作り出すことが、予防・解決につながる」と指摘しています。私は、パワハラに関して上位者のコミュニケーションスキルの向上が必須と考えますが、企業の皆様はどのようにお考えでしょうか(馬場)