

社労士國本の一（日）一（生）（笑）～（勝）～（翔）



1. 「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。

◇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。

2. いまどき！？「飲酒強要」は時代遅れ

◇飲酒強要を「パワハラ」と認定

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、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。

一審の東京地裁判決では、元上司の別の行為についてパワハラに該当するとして70万円の慰謝料が認められましたが、飲酒強要の部分については「上司の立場を逸脱し、許容範囲を超えていた」とは言い難い」として訴えが退けられていました。

◇「パワハラ防止規程」を策定していますか？

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テレビ等で取り上げられる機会も多く、会社側も本格的にパワハラ防止規程の策定に取り組んでいるようです。

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のコストです。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。

事業戦略の厳しさに比べれば、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。

◇今年の歓迎会は低アルコール飲料で乾杯！？

最近では酒類全体の販売量が低下してきている中で、若い世代では低アルコールの飲料を好むような傾向があります。さらには“超低アルコール飲料”（アルコール度数3%以下）の商品が目立つようになり、世代の移り変わりを実感します。

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。今年は若者に交じて超低アルコール飲料の新しい味わいを楽しんでみると、新人との会話も弾むかもしれませんよ。

会社の管理責任云々以前に、「酔って乱れず」の先輩社員はカッコイイと思いませんか？

3. 経営者はどのように経営情報を収集・活用しているか？

◇情報収集の場所は特定の場所に集中していない

独立行政法人中小企業基盤整備機構が実施した、中小企業経営者を対象にした「経営に役立つ情報・施策の活用に関するアンケート調査」（有効回答数702件）によると、経営者が経営に役立つ情報を得ている「場所」としては、「講演／セミナー／勉強会」「自社内」「オフタイムの会合」「展示会／商談会」の4項目の回答が上位でした。

その割合もほぼ同様（約40%～55%）で、特定の場所で情報収集をするという傾向は見られなかったようです。

◇情報提供者は「同業者」など業務で接点のある人が中心

「経営に役立つ情報を誰から提供されることが多いか」という質問に対しては、「同業者／交流参加者」（62.2%）が最も多く、次いで「取引先担当者」（52.9%）、「顧客」（44.9%）と続いています。

普段の業務を通して、身近な人から情報を得るといった経営者が多いことがわかります。

◇「新聞」「テレビ」「雑誌」の活用が多い

対人的な関係ではなく、メディアを介した情報収集先として、「普段どのようなメディアを通じて、経営に役立つ情報を入手しているか」という質問については、「新聞」（82.0%）が最も多く、次に「テレビ」（62.0%）「雑誌」（45.7%）「ホームページ」（43.3%）の順になっています。

従来型のメディアがまだ上位を占めていることがわかりますが、「ホームページ」の利用が増えているなど、中小企業でもインターネットの活用は進んでいることがわかります。

◇活用が増えたメディアは？

現在活用が増えているメディアとして、「ホームページ」の役割は大きいようです。高年齢経営者の間でも活用意欲が高まっており、幅広い年齢層を取り込むメディアとして今後さらなる成長が期待されます。

また、新しいメディアの代表例として注目されているfacebook、twitterなどは、30代を中心とした若い経営者の間でも、その活用は10%ほどでした。ビジネスにおける活用はまだ成長途中というところでしょう。



4. 「叱られること」についての若手社員の意識

◇若手社員の約5割が上司・先輩に叱られた経験

人事総合ソリューション企業のレジェンダ・コーポレーション株式会社が、入社3年目までの若手社員を対象に行った意識調査の結果を発表しました。

調査では、若手社員に「上司・先輩に叱られることがあるか」を尋ねたところ、ほぼ半数（49.6%）が叱られたことがある（「よくある」＋「時々ある」）と回答しました。

性別で見ると、叱られたことがある割合は、男性55.4%、女性40.4%となり、男性のほうが女性より叱られている傾向が見られたようです。

◇「正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたい」8割弱

正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたいか尋ねたところ、「叱られたい」（「とても思う」＋「やや思う」）と回答した割合は78.5%で、特に、3人に1人は「叱られたい」と強く感じていることがわかりました。

◇叱られることは自身の成長に必要

叱られることは自身の成長に必要なかを尋ねたところ、「必要」（「必要」＋「どちらかと言えば必要」）と回答した割合は87.7%となり、必要と感じている割合は、男性89.3%、女性が85.1%で、性別を問わず、叱られることは成長に必要と考えていることがわかりました。

◇「叱り方」にも工夫が必要

昨今、世間を騒がせている体罰問題やパワハラ・セクハラによる訴訟問題によって、上司が部下に対して「叱る」という行為に慎重になっている傾向にあるようです。しかし、今回の調査で、「正当な理由があれば叱られたい」と8割弱の若手社員が回答しており、社会に出るまでにあまり叱られた経験がない若手社員が本当は「叱られたい」と思っていることがわかりました。

ただ、「正当な理由があれば、叱られたいと思うか」という質問において、「叱られなければ伸びない」や「ある程度叱られることは期待の裏返しだと思う」といった、肯定的な意見が目立った一方、「正当な理由があっても、叱られ方によっては受け入れたくない」といった、叱られることに慣れていない若手社員の繊細な一面も見とれたようです。

5. 「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S E（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、会社は出社・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。

國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

（以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします）

・就業規則の作成

（プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します）

・労働保険、社会保険手続き

○労働保険年度更新(7月) ○社会保険算定基礎届(7月) ○36協定作成届出(定時) ○労災事故手続き
○1年単位変形労働時間届(定時) ○介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) ○雇用保険料率変更お知らせ(4月)
○健康保険料、厚生年金保険料変更のお知らせ(9月) ○入社・退職社員様に関わる保険関係届 ○年金相談 等

・情報発信、相談業務

◇労働基準監督署の調査対応 ◇御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します
◇土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
◇給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
◇御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します ◇毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び くにもとゆたか 國本豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田 1310

TEL 0820-24-6886 FAX 0820-24-6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

☆公的活動

・山口商工会議所エキスパート登録 ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録 ・柳井商工会議所青年部所属
・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター ・柳井市倫理法人会会員（広報委員をしています）

☆講演、メディア出演等

・KRY ラジオ「おはよう KRY」電話出演（平成 20 年 3 月） ・FM 山口「ザ・ムーブマン」に出演（平成 21 年 11 月）
・柳井ライオンズクラブにて講演（平成 22 年 11 月） ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師（2 回）
・朝日新聞にて総選挙についてインタビュー（平成 24 年 12 月）

