



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事
給与計算、就業規則作成、助成金
賃金制度、退職金、労使紛争問題
採用試験、社員教育、メンタル
発行責任者 社会保険労務士

裁量労働の必要性

森友、加計問題で進まぬ国会ですが、重要法案、改革推進が遅れば政権だけでなく企業にも大きな打撃となります。海外情勢は大きな変動がある中、日本では原油高、円高、株安などが懸念され企業にとって政治の足取りの遅さに危機感を強めています。働き方改革関連法案は国会に提出されたものの、生産性向上を促す改革の柱であった裁量労働制の対象拡大は全面撤回となりました。裁量労働制は個人の成果で給与等を決める脱時間給制度であったはずでしたが、裁量労働制＝長時間労働＝残業代ゼロのレッテルが貼られてしまいました。



本来の裁量労働制とは、一定範囲の専門的な業務に従事する労働者について、業務遂行の手段や時間配分の決定などを労働者の裁量に委ね、成果をより重視することで業務効率や生産性の向上を図る制度です。労働者にとっても時間を自由に活用できるメリットがあり、労働時間と成果が必ずしも比例しない職種に適用することは必要不可欠な時代となっています。正しい運用を実行することで海外に負けない競争力を上げることが迫られています。

外国人

実習後に就労資格

政府は来年4月にも外国人労働者
たな在留資格を作ります。最長
能実習を修了した外国人にさら
年間就労できる資格を与えるもの
は農業や介護などです。試験に合
家族を招いたり、より長く国内で
のできる資格に移行できます。5
ざれば帰国してしまう人材を就労
し、人手不足に對処する考えで、
外国審雇用に舵を切ることになり
国内では、2025年
には介護職員が約38
万人不足し農業人口は
この10年間で約4割
減り、人手不足が深刻
になっています。
ただ、政府は単純労働の受け皿と
めず、国内に日本人の雇用を奪
失業して不法滞在で治安悪化の要
たりするなど懸念の声もあります
国人側からみると社会保障の運用
題、言葉の壁、銀行口座や携帯電
など社会基盤の整備も必要となっ
す。新制度の導入には国民的な議
ることが急務となっています。



早急に企業もセクハラ対策を

テレビ朝日女性社員へのセクハラ発言疑惑で財務省の事務方トップが辞任に追い込まれたニュースが報道されています。一般企業においても適法、適正な対応を整備するとともに職場環境の見直しを図る必要もあります。

セクハラは職場内だけでなく、取引先や顧客からの被害もあり加害者への追求も難しく、録音証拠などなければ「言った、言わない」の水掛け論になりかねず、話が伝わって周囲からの二次被害という事態も考えられます。

セクハラは、個人責任として強制わいせつ罪、姦罪から名誉棄損、侮辱などが該当しま



が、企業に対しても「使用者責任」として雇用機会均等法違反、職場環境配慮義務違反（債務不履行責任）、共同不法行為などに問われることとなります。

企業のセクハラ対策は、経営者が毅然と対応を基本方針として全従業員へ周知することから始めます。具体的防止策として相談・対策窓口を設置すること、啓蒙ポスターの掲示、社内研修など。その他、就業規則の見直しも必要となります。昨今では「ハラスメント規程」を作成しパワハラとともに詳細な内容や懲戒について記載します。セクハラ被害があった場合についても速やかに事実を確認し、被害が確認できれば被害者への対応や再発防止に取り組むようマニュアル化する必要もあります。詳細については当事務所までお問合せ下さい。

雇用関連ニュース

●初任給手厚く0.7%増

(4月23日)

日経新聞調査によりますと2018年入社初任給は214,700円で前年比0.7%増えました。初任給を増やして人材確保をとの流れが鮮明になっています。人手不足の建設、運輸の伸びが目立っています。

●全国の労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」設置(3月28日)

厚生労働省は、4月1日から全国の労基署に労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました。チームは、中小企業に対し法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行う「労働時間相談・支援班」と、長時間労働を是正するための事業所への管理指導を行う「調査・指導班」の2つの班で構成されます。

●介護職の月給が1万3,600円増加

(4月6日)

厚生労働省の発表で、介護職員の平均月給が29万7,450円となり、前年より1万3,660円増えたことが明らかになりました。処遇改善加算による積増しや人手不足による賃上げが影響した。定期昇給を行った事業所が66.4%、手当の新設や引上げを行った事業所が44.7%となる一方、ベースアップは22.5%にとどまりました。

重要・・・5月より雇用保険手続きに際して必ずマイナンバーの届出が必要になります。スムーズな手続きのためご協力の程よろしくお願いたします。

シリーズ

⑤ 定

判例等に学ぶ

年再雇用後の賃金

第5回目は「定年再雇用後の賃金」の問題です。

【経緯】

社員Aは、平成27年3月31日をもって会社を定年退職し、会社が設けた継続雇用制度に基づき、定年後の再雇用を希望しましたが、会社が提示した再雇用の労働条件（時給900円、1日6時間勤務）に異議を申し立て、退職後に法廷で以下の点を求めました。

- ①主的に、定年後も会社との間の雇用契約関係が存在し、賃金を定年前の8割相当とする黙示的合意が成立しているとして労働契約上の地位確認。
- ②予備的に、会社が再雇用契約について賃金が著しく低廉で、不合理な労働条件の提示が行われ、再雇用の機会を侵害する不法行為として、逸失利益・慰謝料等の支払を求めました。

【判例結果】

一審では業務の範囲は定年前より限られ、時給額もパートに比べ不合理でないと認められ、再雇用を拒否されたことによる賃金の減少に伴い慰謝料額100万円とするのが相当であると会社を支払うことを命じました。

【判例のポイント】

①事業主が高年齢者雇用確保措置を講ずる義務において、再雇用について極めて不合理で、社員で

る高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れがたいような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有するものであり、雇用確保措置の合理的運用により、高年齢者の安定的雇用を享受できるといえる利益を侵害する不法行為となる。

●継続雇用制度について定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度認められることが前提であり、原則として、定年前の労働条件の提示が継続雇用制度の下で許容される合理的な理由があることが必要となる。

【参考判決】

トヨタ自動車ほか事件では、60歳定年を迎えた事務職員に対して、定年再雇用としてシュレッダー機ごみ清掃、再生紙管理、業務用車掃除業務を提示し、社員が応じず定年退職。会社は、この提示した業務内容は、社会通念上、社員にとって到底受け入れがたいものであり、実質的に継続雇用機会を奪ったと認められ、1年間分の賃金に相当する慰謝料等の支払を命じました。

【補足】

現在、雇用保険法の高年齢雇用継続給付金制度から見ると60歳定年前後で賃金の減額が、業務量や責任の度合いや残業の有無等総合的に勘案した上で、従前の4割近くまでは合法であると思われる。