

# 定年後再雇用拒否最高裁で初判断

## 事件の概要

定年後再雇用を拒否された労働者が会社に対して地位確認などを求めた訴訟の上告審判決が11月29日、最高裁（第1小法廷）であり、継続雇用の基準を満たす労働者は定年後も雇用の継続を期待する合理的理由があるとして、解雇法理を類推適用して雇用関係の存続を認め、会社側の上告を棄却し、雇用の存続と賃金の支払いを命じました。

平成18年4月改正による高年齢者雇用安定法（高年法）下の再雇用拒否事件で、初めて最高裁による判断が示されたこととなります。

この事件では、JMIU（全日本金属情報機器労組）津田電気計器支部（大阪府箕面市）の書

記長を含む全組合員3人だけが再雇用を拒否されたため、社員としての地位確認と賃金の支払いを求めていたもので、平成22年9月の大阪地裁、平成23年3月の大阪高裁のいずれも労働者側の主張を認める判決が出されていました。



## 会社による恣意的な再雇用基準の運用は認められない

本件では、労働者側は雇用の継続を希望したものの、会社側は仕事ぶりを点数化して評価する社内基準を満たしていないとして、61歳を迎えた平成21年1月以降の再雇用を拒否していました。

裁判所は、この会社の対応について、「男性は社内の基準を満たしており、再雇用しないのは合理的な理由を欠く」と述べ、不当に低い評価をして再雇用を拒否したのは違法だとの判断を示しました。

## 再雇用拒否をめぐる労使トラブルの今後

平成25年4月より改正高年法が施行されると、一定年齢以上の者については、従来通り労使協定等に定める再雇用基準に照らして継続雇用の対象とすることができるとは、原則として、希望者全員を雇用確保措置の対象とすることが義務付けられます。

今後は、企業が不当に労働者の継続雇用申入れを拒否した場

合や、再雇用後の雇止め理由が合理的でない場合等に、労働者から地位確認および賃金の支払いを求めて訴訟提起される可能性があると言えます。



## Pick Up 精神障害者の雇用検討

### 法定雇用率が引上げ

企業が達成しなければならぬ障害者の法定雇用率（従業員に占める障害者の割合）は、一般企業については現在「1.8%」ですが、これが平成25年4月から「2.0%」へ引き上げられます。未達成企業は、不足する一人分当たり5万円を国に納付し

なければなりません。また、すでに障害者を雇用する企業については、障害者の雇用に関する状況の報告が毎年一回必要ですが、その義務が課される企業規模も変更されます。現行の労働者数「56人以上」から「50人以上」となりますので、該当する企業は注意が必要です。

### 雇用義務付けも検討

また、厚生労働省では「精神障害者の雇用義務付け」についての議論が行われています。

現行の法定雇用率は、身体障害者と知的障害者だけを算定の根拠にしていますが、新たに精神障害者の雇用義務付けがなされると算定の仕方が変わり、雇用率が引き上げられる可能性もあります。

### 経営に生かす

こうした制度改正への対応も含めて、障害者を積極的に雇用し、経営に生かそうとする動きも出てきています。スーパーでは開店前の清掃や品出し等で働いてもらったり、資本のある企業では、特例子会社を設立したりするとところもあるそうです。

現在、人材紹介会社には求人依頼が殺到しており、対応の早い企業では、優秀な技能を持つ精神障害者を獲得しようと動き出しています。精神障害には様々な種類や症状の程度があり、また、「精神障害者」といっても、接客のような仕事には向かないけれども、コンピュータのプログラミング能力が非常に優れているなど、企業が適材適所で雇用すれば貴重な戦力となる方も多くいるのが事実です。

### 体制の整備が不可欠

急速な高齢化の進む中、今後の雇用戦略を考えるうえでは、こうした積極的な障害者雇用も検討して見る必要があるようです。ただ、精神障害者の約40%が採用後6カ月未満で退職しているという厚生労働省の調査結果もあります。障害者の採用と労務管理については、企業の体制整備が不可欠でしょう。

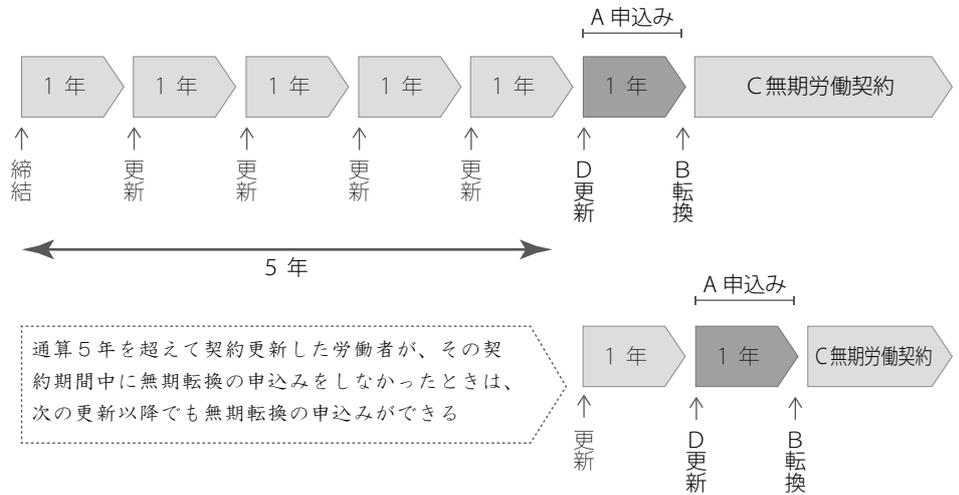


「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。

この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられましたが、今回は、そのうち「無期労働契約への転換」を解説します。

## 2. 無期労働契約への転換

有期労働契約（期間を決めた契約）が何度も更新され、契約期間の通算が5年を超えた労働者が希望した場合、使用者はその労働者との契約を「無期労働契約」に転換しなければならなくなりました。



- A 申込み：現在の有期労働契約期間中に、通算契約期間が5年を超える場合、労働者は、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます
- B 転換：Aの申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなります
- C 無期労働契約：無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります
- D 更新：無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません

今回紹介した「無期労働契約への転換」は、新たな3つのルールのうち、最も重要といえるでしょう。施行日（平成25年4月1日）以後に開始する有期労働契約が5年のカウントの対象となりますから、実際に転換が生じるのはまだ先のことですが、今から内容を理解しておくことは大切です。

なお、有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一使用者の下で働いていない期間）が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めないこととされています（これをクローリングといいます）。来月号では、このクローリングについて解説します。

## 勤務時間インターバル規制

### 調査結果の概要

この調査結果は、参議院調査室の調査情報誌に掲載されたもので、総務省が5年ごとに実施する「社会生活基本調査」に基づき、長時間労働の実情に着目しながら働く人の平均的な1日の時間の過ごし方を概観し、現行の

労働時間規制の概略および新たな規制（勤務時間インターバル規制）の導入可能性についての検討等が行われたものです。それによると、男性で「平日に11時間以上働く者」の割合は、平成13年の22%が平成18年には24%、平成23年には25%へと上昇しています。こ

れに「10〜11時間未満」を加えると平成23年は40%と、平成13年の35%から5%ほど上昇しています。また、女性で11時間以上働く者は、平成13年の4.7%から平成18年は6.5%へと上昇し、平成23年も高止まりという傾向を示しています。

本調査結果では、「法定労働時間を超える時間外・休日労働は、労使協定の締結と行政官庁への届出を要件として、比較的内容に認められている」、「現行法制では極めて長い時間外労働を抑制することができず、労働者の健康・安全面についての十分な歯止めが掛けられていない事案が生じている」としたうえで、「現行の長時

間労働規制では不十分との判断の下、労働安全衛生の観点を踏まえた取組が労使間に見られつつある。勤務時間インターバル規制の導入に向けた取組である」としています。さらに、今後の見通しについて、昨年10月の参議院厚生労働委員会での牧厚生労働副大臣の答弁を引用しつつ、「勤務間

導入していく環境が十分に整っているとは言いがたい。しかし、情報通信分野のように、長時間労働であり、勤務形態が不規則であるような分野においては、勤務時間インターバル規制の導入の必要性は今後高まっていくものと考えられる」と結論付けています。

# 雇用促進税制を利用

従業員を新たに雇うと税制が優遇される「雇用促進税制」をご存知ですか？

あらかじめ「雇用促進計画」を事業年度開始後2か月以内にハローワークに提出する等の手続をすると、従業員数の増加1人あたり20万円の税額控除が受けられる制度です。

## 制度概要

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度（以下「適用

年度」といいます。\*)

・雇用者増加数が5人以上（中小企業の場合は2人以上）

・一定の方法で算定した雇用増加割合\*\*が10%以上等

の要件を満たす企業は、雇用増加数1人当たり20万円の税額控除\*\*が受けられます。

\*1個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの各暦年

\*\*2雇用増加割合 II 適用年度の雇用者増加数

÷前事業年度末日の雇用者総数  
\*3当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限  
度になります



## 対象事業主

- ・青色申告書を提出する事業主であること
- ・適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- ・適用年度に雇用者（雇用保険の一般被保険者）の数を5人以上（中小企業の場合は2人以上）かつ、10%以上増加させていること
- ・適用年度における給与等の支給額が、一定額以上であること等

## 手続き

①事業年度開始後2か月以内に、目標の雇用増加数などを記載した雇

用促進計画を作成し、ハローワークへ提出します。

②事業年度終了後2か月以内（個人事業主については3月15日まで）に、ハローワークに雇用促進計画の達成状況の確認を求めます。確認を求めてから返送まで約2週間（4〜5月は1か月程度）かかりますので、確定申告期限に間に合うように注意しましょう。

③確認を受けた雇用促進計画の写しを確定申告書等に添付して、税務署に申告します。

期間限定のお得な制度です。条件を満たすようでしたら、是非、活用を検討してください。雇用保険の助成金とは独立した制度ですので、助成金を受けていても、利用可能です。



# 管理職向けコミュニケーション研修

日時：12月19日（水）16:00～18:00  
参加者：医療法人（熊本）管理職員 26名  
講師：上田正順

医療法人の管理職の方に（3回シリーズの2回目）コミュニケーション研修を実施致しました。

今回は弊社の持ち味カードを使用し、自分の持ち味を再確認していただきましたが今回は少しコンピテンシーを交えた研修を行いました。コンピテンシーとは、成果を出している職員に共通してみられる行動特性のことをいいますが、そこで持ち味カード70項目の中のコミュニケーションという1項目に絞り、上手くいっている自分の行動や「この人のこういうところがすごいよね」と思う他者の行動などを考え書き出していくという作業をしていただきました。少し大変な作業にはなりましたが、皆さんの書き出した内容を見られて、「これいいね!」「私もこんな風にしてみる」などの声が聞こえてきていました。

次回、最後（3回目）の研修の内容はソーシャルスタイルです。人にはいろんなタイプの方がいます。皆

同じように接するのではなく、それぞれのタイプに合った対応をすることがよりコミュニケーションを円滑にすすめることができます。このタイプの部下にはどのように接していけば良いのか、指導したら良いのかなど、学んで実践で活用して頂きたいと思います。



（担当：萩原）

## お仕事カレンダー

1/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>一括有期事業開始届の提出（建設業） 主な対象事業：概算保険料160万円未満でかつ請負金額が1億9000万円未満の工事</li> <li>12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税額の納付</li> </ul>
1/10又は1/20	<ul style="list-style-type: none"> <li>源泉所得税の特例納付（7月～12月分）</li> </ul>
1/31	<ul style="list-style-type: none"> <li>12月分健康保険料・厚生年金保険料の支払</li> <li>労働保険料の納付（延納第3期分）</li> <li>労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の10月～12月の労災事故について報告）</li> <li>税務署へ法定調書（源泉徴収票・報酬等支払調書・配当剰余金の分配支払調書・法定調書合計表）の提出</li> <li>市区町村への給与支払報告書の提出</li> <li>11月決算法人の確定申告・5月決算法人の中間申告</li> <li>2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告</li> </ul>

# 役職定年後の継続雇用 どう取り扱えばいい？

役職を解くと、役職手当は支給しないけど…？ こうすれば安心、就業規則！

## 役職定年後は「役職手当は支給しない」けど

約25%の会社は、役職定年制を導入しているというデータがあります。

来年、平成25年4月からの高齢者雇用安定法の改正や定年の延長・継続雇用により役職定年後の管理職者が65歳まで、約10年ほど勤める職場環境となってきます。役職定年後、大幅な賃金減額にならないよう時間外手当込みの「専門職手当」などで処遇するなど、組織になじむ制度が良いでしょう。

「役職定年制」により、役職は解任されたものの、実際に職務の軽減が行われないうまま、役職手当の支給を取りやめることは出来ないと考えられます。

### 【解説】

役職定年制のメリットは、ポスト不足の解消、人件費の削減、若手社員の育成などが挙げられます。しかし、会社としては、ポストを若手に譲り、人件費の削減を図りつつ、効率化を進めたいところですが、後任者がおらず結局同じ役職に留めざるを得なかったり、運用上の問題も無視できません。

### 【今後の「役職定年制」の導入や運用の注意点】

役職定年制には役職手当のカットや、かなり大幅な賃金の減額となることも多く、また65歳までの勤務を考えた際には、賃金の減額の影響も大きくなります。

役職を解かれた後でも、実質的に職務の内容が軽減されていない場合は、役職手当が支給されなくなり、著しい賃下げとなれば、労使トラブルに発展することがあります。

- (1) 職務内容の見直しと賃金・賞与の扱い
- (2) 専門的能力の活用方法
- (3) モチベーションの維持
- (4) 後任者や他の従業員への影響などに十分に配慮し、制度化が必要です。

## 役職定年により解職された社員も、一般社員も同じ？

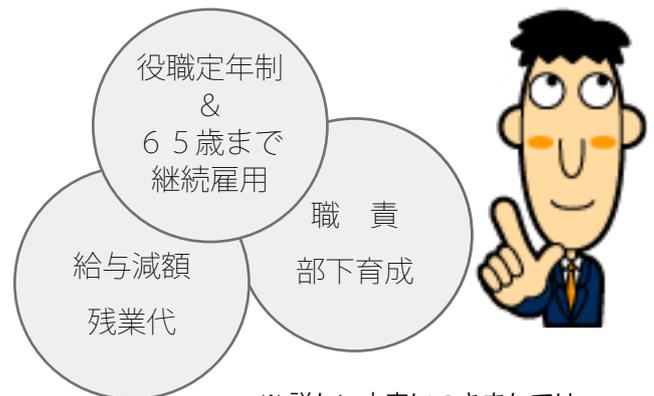
役職定年後の社員も、役職に至らなかった社員も、同様の賃金体系でいいのでしょうか？65歳までの継続雇用が普及する中で、役職定年後勤務に対しても、責任やモチベーションをもって仕事をするには？

また、残業の有無に伴い、残業代を一般社員の時のように、申告制が良いか？それとも、部長手当や、課長手当のように固定残業代として「専門職手当」など、新しい固定残業手当の新設が妥当か、会社や組織ごとに検討していただくことが必要となります。

## 役職定年後の社員とずっと一般社員！退職金に影響は？

役職定年後の社員も、役職に至らなかった社員も、同様の賃金体系であれば、退職金の支給率や支給額も同じになるのでしょうか？

ポイント制退職金や役職加算についても、新しい制度をつくり、退職金制度の変更規定など、必要はないのでしょうか？



※ 詳しい内容につきましては  
当社（楠田）までご連絡ください

☎ 096-211-6055



謹んで新春のお喜びを申し上げます。  
旧年中はひとかたならぬご厚情を賜り、厚くお礼申し上げます。  
本年は高齢者雇用安定法の改正・安全衛生法のメンタルヘルス対策の義務化・労働者契約法の改正を控えております。この対策はもちろんのこと労使トラブルを防ぐために「人の専門家」として労務管理・人事制度等のアドバイス・フォローに対し全力で取り組む所存です。  
なにとぞ倍旧のご支援のほどお願い申し上げます。



**BrainStar**

株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065  
URL : <http://brainstar.jp>