

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



最近の労働裁判からピックアップ

◆たばこの煙で安全配慮義務違反？

仕事中の受動喫煙が原因で病気になったとして、岩手県の職員男性が同県に対して損害賠償（約 890 万円）などを求めて訴訟を起こしていましたが、盛岡地裁は請求を棄却しました（10 月 5 日判決）。

この男性は 2008 年 1 月ごろ公用車を運転した際、車内におけるたばこの煙が原因となって、鼻の痛みや呼吸困難が発生し、同年 4 月に「化学物質過敏症」と診断され、その後、2009 年 7 月までの約 1 年間休職となりました。

裁判では、県が「公用車の少なくとも 1 台を禁煙車にしなかったこと」が、安全配慮義務違反となるかどうか争点だったようですが、裁判長は「男性が呼吸困難を発症した 2008 年当時、残留たばこ煙にさらされないようにすべきだとの認識は一般的ではなかった」とし、安全配慮義務違反には該当しないと判断しました。

◆エンジニアの死亡は過労によるものか？

システム開発会社（本社：東京都）のエンジニアだった女性が死亡した原因は過労にあったとして、女性の両親が元勤務先に対して損害賠償（約 8,200 万円）を求めていましたが、福岡地裁は過労死と認め、約 6,820 万円を支払うよう命じました（10 月 11 日判決）。

この女性は 1998 年に入社して福岡事業所に勤務し、2006 年からシステム改修のプロジェクトに携わり、午前 9 時から翌日の午前 5 時まで働くこともあったそうです。2007 年 3 月に自殺を図った後に職場復帰をしましたが、同年 4 月、出張先のホテルで致死性不整脈のため死亡しました。

裁判長は、2007 年 2 月の時間外労働時間が 127 時間を超え、プログラム完成などの精神的緊張もあったとして、死亡と業務との因果関係を認めました。

◆契約更新拒否は解雇権の濫用か？

空調機器会社（大阪市）の元期間従業員 4 人が、有期雇用契約に上限を定めて契約更新を拒否されたのは解雇権の濫用であるとして、元勤務先に対して地位確認などを求めていましたが、大阪地裁はこの請求を棄却しました（11 月 1 日判決）。

当初、4 人は請負社員として勤務（6～18 年間）していました。大阪労働局が 2007 年 12 月に「偽装請負」であるとして是正指導を行い、会社は 2008 年 3 月に 4 人を正社員として雇用（期限付き）しましたが、2010 年 8 月末以降の契約を更新しませんでした。

裁判長は「解雇の手続きを踏まずに期間満了によって契約が終了する点に着目して有期雇用契約を申し込んだにすぎず、解雇権濫用とはいえない」と判断しました。

高齢者雇用の状況と改正法施行後の高齢従業員の処遇

◆希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業は 5 割弱

厚生労働省は、2012 年「高齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）の集計結果を 10 月中旬に公表しました。これによれば、高齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は 97.3%（前年比 1.6 ポイント上昇）でした。

また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 48.8%（同 0.9 ポイント上昇）で、大企業で 24.3%（同 0.5 ポイント上昇）、中小企業で 51.7%（同 1.0 ポイント上昇）との結果となりました。

◆約 4 分の 1 は継続雇用を「希望しない」

また、定年到達者の継続雇用の状況についてですが、過去 1 年間に定年年齢に到達した人（43 万 36 人）のうち、「継続雇用された人」は 73.6%（31 万 6,714 人）、「継続雇用を希望しなかった人」は 24.8%（10 万 6,470 人）、「継続雇用の基準に該当しないこと等により離職した人」は 1.6%（6,852 人）でした。

約 4 分の 1 の人は継続雇用されること自体を望んでいないようです。

◆継続雇用者の処遇はどのよう

高齢者雇用安定法の改正

（2013 年 4 月 1 日施行）により、労働者が希望すれば、企業は 65 歳までの雇用確保措置（継続雇用等）が義務付けられます（例外あり）。その際に問題となるのが、継続雇用者の「処遇」です。

日本経団連が行った「2012 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果によれば、法改正に伴って必要となる対応について、44.2%の企業が「高齢従業員の貢献度を定期的に評価し、処遇へ反映する」と回答しています。

高齢従業員の業務内容や貢献度に応じて、処遇を決定しようとしている企業が多いようです。

「中途採用」を成功させるためには何が必要？

◆求める人材像は明確ですか？

株式会社アイデムの研究部門「アイデム人と仕事研究所」が、正社員の中途採用に関する実態調査を行いました。この調査は、直近 1 年間に正社員の中途採用面接を行った企業を対象に行われ、1,010 社が回答しています。

調査では、自社内の採用ビジョンについて、「求める人材像が確立されている」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が 60.1%あった一方で、37%が「確立されていない」と回答しています。また、求める人材像が確立されている企業において、採用に関わる社員の間でその人材像が「共有されている」と回答したのは 25.2%、「どちらかといえば共有されている」と回答したのは 57.2%でした。

さらに、面接で「自社の求める人材を見つけている」と回答した企業は 55.8%で、見つけている企業ほど「求める人材像」も明確であったという比例関係があることがわかったそうです。

◆人材像の「確立」と「共有」に必要なこと

求める人材像があやふやであったり、採用担当者に共有されていなかったりすれば、自社の求める人材像が確立されていない、あるいは確立されていても共有できていない原因はどこにあるのでしょうか？この原因を考えていくと、『経営戦略』が明確になっているか？につながっていると考えられます。つまり、（1）経営戦略が明確になっている、（2）人材の評価方針（人事考課制度）が明確である、（3）その評価方針が社員間で共有・合意されている（規定化・研修による理解）、といったものが十分に遂行されて初めて、会社としてのビジョンが定まり、共有され、会社が求める人材像が明確になるのです。

◆良い人材は良い経営戦略とその管理から

良い人材を採用するためには、まず、自社の戦略を明確にすること。そして会社がその戦略を実行するには、その進捗を管理する人事制度の構築が不可欠です。

面接テクニックを提供する会社なども多くあり、担当者のスキルアップ自体も重要ではありますが、「良い人材が入ってこない」と思い当たる場合には、一度、人事制度について考えてみてはいかがでしょうか。

今後重視される安全衛生分野における取り組み

◆「第 12 次労働災害防止計画」の策定に向け審議中

「第 12 次労働災害防止計画」とは、労働安全衛生に関して、平成 25 年から平成 29 年までの 5 年の間に、国（厚生労働省）が計画的・重点的に対策を行う内容を定めるものです。

◆改正労働安全衛生法とメンタルヘルス対策

労働安全衛生法の改正（改正法案は今国会では廃案になりましたが）では、健康診断時のストレスチェック制度や受動喫煙対策の推進も明記され、労働者数 50 人以上の会社についての重点的な対策が検討されていたようです。昨今のメンタルヘルスに関する状況を見ていると、今後も労働者の安全・健康管理に対する国の施策が進められていくのは確実なようです。

◆対策が強化される業種は？

労働災害防止対策を重点的に進める業種として、「建設業」「貨物運送業」「第 3 次産業（小売業）」「介護事業（社会福祉施設）」等が挙げられています。これらの業種では、業務に伴う発生率の高い災害を防止するとしています。

なお、恒常的な長時間労働などは、行政による是正指導・是正勧告、そして様々な労使トラブル（合同労組・ユニオン等からの団交要求、多額の損害賠償請求、無用な裁判費用、新たな労災・メンタル不全の発生…etc）の元凶となりますので、早めの取り組みが大切です。