



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

改正高年法施行後も継続雇用しなくてよい労働者とは？

◆ 来年4月1日に改正法が施行

8月29日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が成立、来年4月1日から施行されます。改正の大きな柱は、「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」の廃止、つまり、原則として「希望者全員を継続雇用制度の対象者とする」の義務付けです。

◆ 「例外」の内容（案）

上記「原則」には「例外」が認められており、その例外案が、厚労省から示されました。

- ・「心身故障の為、業務に堪えられないと認められる」「勤務状況が著しく不良で引続き従業員としての職責を果たし得ない」等、就業規則に定める解雇事由または退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。
- ・また、当該同一事由につき、継続雇用制度の円滑な実施の為、労使協定を締結できる。
- ・なお、解雇事由または退職事由とは異なる運営基準を設けることは改正法の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められることに留意する。

◆ 11月以降に正式決定の予定

上記の案は、今年11月以降に正式決定される予定です。企業としては、来年4月以降に定年を迎える個々の労働者について、継続雇用（再雇用）の対象とするのかしないのか、継続雇用（再雇用）する場合の処遇（賃金等）をどのようにするのか等について、あらかじめ検討しておかなければなりません。

最近の労働裁判から（飲酒運転で退職金不支給、能力不足で解雇）

◆飲酒運転による事故での退職金全額不支給は適法

京都市の中学校の元教頭（52歳）が2010年4月に自宅で飲酒した後に自家用車で外出し、さらに車内でも飲酒し、物損事故（車に追突）を起こしました。

その後、この元教頭は懲戒免職処分を受け、「退職金全額不支給処分」となりましたが、不支給処分の取消しを求めて訴訟を提起しました。一審（京都地裁）では、原告側が勝訴（全額不支給処分は取消し）となりました。

この訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は、原告側勝訴となった上記の一審判決を取り消し、元教頭の請求を棄却しました（平成24年8月24日判決）。

請求棄却の理由として、大阪高裁の裁判長は、「飲酒運転の内容は極めて悪質・危険であり、これに対する非難は大きく、公教育全体に対する信頼を失墜させた」とし、さらに「学校教育に貢献して勤務状況が良好だったことを考えたとしても、処分に裁量権の乱用があったとはいえない」と判断しました。

◆外資系企業における能力不足による解雇は無効

アメリカの金融・経済情報サービス会社に勤務する日本人男性（50歳）は、2005年11月に中途採用され、2009年12月以降、独自記事の執筆、同社の「業績改善プラン」への取組みなどを命じられました。その後、記事本数の少なさ・記事の質の低さ（能力不足）を理由として、男性は2010年8月に解雇されましたが、「能力不足を理由として解雇されたのは不当である」と主張し、同社に対して「地位確認」および「賃金支払い」を求めて訴訟を提起しました。

この訴訟の判決において、東京地裁の裁判官は、解雇を無効とし、男性の請求を全面的に認めました（平成24年10月5日）。

裁判官は、「労働契約の継続を期待できないほどに重大だったとはいえ、会社が記者と問題意識を共有したうえで改善を図ったとも認められない」とし、「解雇理由に客観的な合理性はない」と判断しました。

男性側の弁護士によれば、外資系企業を中心に、無理な課題を設定する「業績改善プラン」の未達成を理由とした退職強要が相次いでおり、上記判決はこの手法による解雇を無効と判断した初めてのケースだそうです。今後の他の外資系企業への影響が気になるようです。

「BYOD」ってご存知ですか？

◆「BYOD」とは？

最近、スマートフォン、高性能ノートパソコン、タブレット等の業務利用が増えてきている様です。特に、私物のモバイル機器を業務に利用することを「BYOD」というそうです。

「BYOD」は、“Bring Your Own Device”の略で、「私物モバイルの業務利用」という意味です。

◆企業のメリット

2005年の個人情報保護法の施行以来、個人のモバイル機器の利用については「原則禁止」とする企業が大半でした。しかし、すでに世の中の状況は変化しており、個人所有の機器を利用することによる企業のメリットもあります。

- (1) 企業支給のものより個人所有のものの方が高性能であることが増えた
 - (2) 自宅や外出先でも、「クラウド型サービス」が利用可能なことが多くなり、端末の種類を問わず利用できるようになった
 - (3) モバイル勤務環境を構築しやすくなったため、緊急時の事業継続性が確保できる
 - (4) セキュリティ技術、管理ツール・サービスの発達により、利便性を損なわず安全に BYOD を導入出来る環境が整ってきた
- 使い慣れた機器を利用することで、従業員の業務効率やモチベーションアップにもつながります。

◆企業のリスク・課題

しかし、利用にあたっては、企業検討すべき課題も当然ながらありますし、導入にあたっては、従業員に対する情報管理教育の実施や内部規程の整備が前提となります。

- (1) 個人情報・機密情報等の情報漏洩、ウイルス感染等のセキュリティ対策
- (2) 「いつでも」「どこでも」業務活動ができる状況についての勤怠管理
- (3) 利用する機器内にある従業員のプライバシー情報の取扱い
- (4) 端末購入費や通信費に対する補助が必要か
- (5) IT管理者の知識向上、機器のアップデート等のコスト

◆真剣に検討すべきとき

日常生活や諸官庁の届出まで、IT化は加速度的に進展しています。いつまでも「リスクが、リスクが…」と言って敬遠しているわけにもいかないのが実情のようです。そうした逃げの姿勢では、会社の事業活動は萎縮するばかりだからです。便利で業務効率を上げられるBYODですが、「リスク」と「メリット」のバランスを慎重に検討しましょう。

最近増えている「ソーハラ」の実態とセルフチェック

◆前月比 20%超の増加率を見せるフェイスブックのユーザー数

インターネット関連サービス会社の発表によると、2012年10月時点の日本国内におけるフェイスブックユーザーは推定1,621万人（前月比221万人増）と、アジア圏内で5番目にユーザー数が多い国となっています（1位インド、2位インドネシア、3位フィリピン、4位タイ）。

◆フェイスブックユーザーが悩む「ソーハラ」とは？

企業の採用活動においても活用されることが増えてきたフェイスブック（以下、「FB」）ですが、利用マナーをめぐる問題も増えてきています。

「ソーハラ」とは、「ソーシャルメディア・ハラスメント」の略称で、ソーシャルメディア上におけるハラスメント行為を指しますが、主に、上司の部下に対する「『友達』承認」の強要や、上司の書込みに対する「いいね！」反応の強要などを指すものとして使われています。

ソーハラ被害にあったユーザーの中には「上司からの友達申請を承認したが、プライベートの友人とのやり取りまで知られるのがイヤでFBへの書込みをやめてしまった」という人もいるようですが、加害者となっている上司は、自身のハラスメント行為についての認識が低いようです。

◆こんなユーザーは嫌われる！

FBには、閲覧者が「いいね！」ボタンをクリックすると投稿者に自分が共感したことを伝えられる機能がありますが、記事を投稿する度に「いいね！」を押されると、「監視されているみたいだ」と感じる人が多いようです。

また、FB上での人脈拡大は「友達申請」と「承認」から始まりますが、若いビジネスパーソンの多くは、上司からの友達申請は好ましく思っていないようです。

さらに、FB上のプライベートな書込みについて、「あれどうなったの？」などと職場で話題にされることは嫌だと感じる人が多いようです。

上記のような行動が見られるユーザーは嫌われる傾向にあるようですから、すでにFBユーザーの方もこれから始める方も、節度を守って楽しむことが求められると言えるでしょう。

オフィス石野よりひとこと

今回は、ITネタを2つ取り上げました。実は、私自身はアナログ人間で、ITツールをあまり上手に使いこなせておりません。FBも同様で、「ビジネス上も有用だよ！」といろんな方に勧められるのですが、いまだにさっぱりやる気が起こりません。

というのも、たぶん上記のような「ソーハラ」も含め、「いろいろ気疲れしそうだなぁ(^_^)」と始める前から思ってしまうからなのかも？

おかげで、私のスマホは電話とメールが中心で、バッテリー残量はいつでも余裕のよっちゃんです！ と、こんなのは自慢にもなりません…。 さて、皆様は、いかがでしょうか？