

松田事務所ニュース

松田社労士事務所

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談
◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

最近の労働関係の裁判例から

○「期間満了を理由とする雇止め」をめぐる裁判例

京都市にある大学が、期間満了を理由として雇用契約を更新しなかったのは不当であるとして、元助手の女性が雇用の継続などを求めている訴訟は、大学がこの女性を今年4月から新たに1年間雇用する(契約更新なし)との内容で、京都地裁で和解が行われました。(2011年12月22日)

この女性は、2007年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、2010年3月末に雇止めされました。採用時に「よほどの不祥事がなければ1回は契約更新される」との説明を受けていたことから、提訴していたものです。女性は「教員の使い捨てに異議を申し立てたかった。非正規教員の問題は全国で広がっているが多くの教員は泣き寝入りしている」と話しており、大学側は「裁判の長期化は望ましくないと判断した」と話しているそうです。

○「過労死」をめぐる裁判例

新聞社の記者だった男性が糖尿病の悪化により死亡したのは過労が原因だったとして、この男性の父親が労災と認定しなかった国の処分の取消しを求めている訴訟(控訴審)で、東京高裁は、一審の東京地裁判決(請求棄却)を支持し、控訴を棄却しました。(2012年1月25日)

裁判長は、業務内容を「精神的・身体的に著しく負担が大きかった」と認定しましたが、ストレスと糖尿病悪化の関係は「医学的知見が定まっていない」とし、業務と死亡との因果関係を否定しました。この男性は1984年に入社し、1997年6月に糖尿病の合併症が原因で死亡しました。直前の同年5月までの半年間の時間外労働は、月平均約134時間だったそうです。

○「育児休業に伴う解雇」をめぐる裁判例

育児休業の取得を理由に解雇されたのは違法であるとして、埼玉土地家屋調査士会の元社員の女性が解雇無効の確認などを求めている訴訟で、さいたま地裁は、同会が請求を認める「認諾」を表明して審理が終了しました。職場復帰と同会および同会会長が慰謝料165万円を女性に支払うことが決まったそうです。(2012年2月2日)

原告側の代理人弁護士は「泣き寝入りせずに闘った結果。より働きやすい職場になってもらいたい」と話しているそうです。この女性は2005年8月に事務職として入社し、2009年9月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年11月以降、同会役員らに退職を勧められました。2010年4月から産休と育休を取得し、2011年5月18日に復帰すると、そのまま解雇されていました。

新入社員の意識を探る調査の結果

日本生産性本部は、2011年度の新入社員に対し、入社半年後の意識をたずねた調査の結果を発表しました(今年1月11日)。

今回の調査から新設された「子どもが生まれたときには、育児休業を取得したい」とする質問に「そう思う」と回答した割合は、男性で72.8%、女性で95.8%、全体で79.9%でした。「若いうちならフリーアルバイターの生活を送るのも悪くない」とする設問に「そう思う」との回答は、2004年以來ほぼ減少傾向にありましたが、前年比11.3ポイント増加して35.9%になりました。

転職に関する意識については、「条件の良い会社があれば、さっさと移るほうが得だ」に対し、「そう思う」とする回答が前年の秋の調査より12.4ポイント増加して40.7%となりました。また、転職に関して自身の考えを選択する4者択一の設問では、「転職しないにこしたことはない」と回答する割合は28.5%で、同調査より2.7ポイント増加しました。

震災の影響については、自身の気持ちについて近いものを選択する設問で、「3月11日の東日本大震災が起きたことによって、あなたのキャリアプランに影響はありましたか」に対し、「そう思う」とする回答が12.6%で、「そう思わない」とする回答が87.4%でした。

知得情報！ 助成金情報 ～ 第7回：均衡待遇・正社員化推進奨励金③～

③健康診断制度(パートタイム労働者・有期契約労働者)の奨励金

Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. パートタイム労働者・有期契約労働者を対象とした健康診断制度を新たに設け、2年以内に延べ4人以上のパートタイム労働者・有期契約労働者に健康診断を実施した場合に利用できます。

【奨励金の対象となる健康診断制度】

①雇入時健康診断、②定期健康診断、③人間ドック、④生活習慣病予防検診
※①、②については全額、③、④については半額以上を事業主が負担。

Q2. いくら貰えるの？

A2. 支給額は下記のとおりです。

1事業主につき **中小企業：40万円 大企業：30万円**

なお、上記健康診断の①雇入時健康診断、②定期健康診断を、「常時使用する労働者」に対して実施する場合は、労働安全衛生法で実施が義務づけられているため、奨励金の対象にはなりません。

★上記制度の導入を検討されている場合はぜひご相談ください。

病気になるのに無理して出勤するとどんな影響があるか？

ある気象情報会社の調査によれば、平均的な日本人は1年に2回以上風邪をひくものの、熱が38度以上まで上がらないと会社や学校を休まないとのこと。風邪で休まない人の割合は年齢が上がるとともに高くなり、40歳代では35.9%にも達するそうです。上記のことについて、人事管理に詳しい専門家は「結果重視の成果主義が主流になってきたとはいえ、日本人が持つ“多少のことがあっても出勤することが美德だ”という考えの影響が大きく残っている」と言います。多くの企業において、「プロセスにおける貢献度」や「チーム全体での成果」を重視する人事評価制度が導入されているため、突発的な休みが言い出しにくい環境になっていることも影響しているようです。

最近では、新型インフルエンザの流行などをきっかけに、無理をして病気の社員を働かせるマイナス面にも注目される動きが出てきました。社員だけではなく、扶養家族にも無料でインフルエンザの予防接種を実施したり、短時間だけ会社を抜けて病院に行くことのできる制度を導入したりする企業もあるようです。入社したとしても体調が悪くて普段と同様の成果が上げられず、企業に損害を与えてしまうという考え方は、経営学で「プレゼンティズム」と呼ばれているそうです。例えば、花粉症であれば4.1%、風邪であれば4.7%も仕事の効率が落ちるそうです。企業では、組織全体の損害をいかに抑えるかが課題となります。約8割の家庭が常備しているといわれる総合感冒薬（風邪薬）の売上は年々縮小していますが、これは、頭痛や発熱など風邪の初期症状が表れると、すぐに病院に駆け込む人が増えたことが影響しているそうです。

日本のビジネスパーソンには、「初期症状で病院に行く」という考え方が浸透しており、今後は、生産性を維持しながらリスクヘッジにも役立つ「プレゼンティズム」を検討する企業も増えていきそうです。

3月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- ・雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 15日 ・個人の青色申告の承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- ・個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- ・個人事業税の申告 [税務署]
- ・贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- ・所得税の確定申告書の提出 [税務署]
- ・確定申告税額の延期の届出書の提出 [税務署]
- 31日 ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- ・労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

行列のできる人事労務相談所

「競合他社への転職を禁止」
することはできるか

Q.優秀な人材、ノウハウの流出を防ぐ為に、競合他社への転職を難しくするような方法はありますか？

A.今年1月上旬、外資系の大手生命保険会社が同社の執行役員と交わした契約条項(退職後2年以内に競合他社に就業するのを禁止し、違反した場合は退職金を支給しない)の有効性が争われた訴訟の判決がありました。

この判決内容は非常にインパクトのあるものであり、新聞紙上等でも大きく報道されました。

東京地裁は、次のように判断し、元執行役員男性の請求通りに、会社に対して退職金(約3,000万)の支払いを命じました。

- (1)「情報の流出を防ぐ目的で競合他社へ転職を禁じるのは過大」
- (2)「職業選択の自由を不当に害している」
- (3)「契約条項は公序良俗に反して無効」

原告側弁護士によれば、外資系企業では上記のような条項を交わすケースが多く、「名ばかり管理職とされる執行役員の転職を安易に禁じることに警鐘を鳴らす判断」としています。

一般的に、上記のような「競業他社への転職禁止」の契約は、優秀な人材とノウハウの流出防止を目的に締結されます。

過去にも、競合他社への転職について争われた裁判例があります。それらの判断のポイントは、次の通りとされています。

- (1) 競業他社への転職を希望する者の会社内での地位が高ければ高いほど、転職が認められない(競業禁止義務を負う)傾向にある。
- (2) 転職先の競業会社の内容・場所も考慮されており、それらが近ければ近いほど転職が認められない(競業禁止義務を負う)傾向にある。

競業他社への転職禁止に関する契約を従業員と締結する場合、上記のことを考慮すべきだと言えるでしょう。

★お知らせ★

①平成24年3月分(4月納付分)より全国健康保険協会(協会けんぽ)の保険料率が変わります。

※**福岡(変更前⇒変更後)／給与控除率**
健康保険料率:9.58%⇒10.12% / 5.06%
介護保険料率:1.51%⇒1.55% / 0.775%

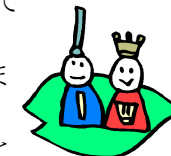
②平成24年4月分より雇用保険料率が変わります。

※**一般事業(変更前⇒変更後)／給与控除率**
1.55%⇒1.35% / 0.50%

※**建設事業(変更前⇒変更後)**
1.85%⇒1.65% / 0.60%

編集後記

先月もお伝えしておりましたが、3月より協会けんぽの健康保険料率が変わります。3年連続の引き上げとなっており、会社にとっても従業員にとっても嬉しくない改定ではございますが、給与計算の際は間違えないようにお気を付け下さい。



松田 法子