

連絡先：〒130 - 0014

東京都墨田区亀沢 4-19-3-502

電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185

e - m a i l：info@chiko-jimusho.com

チコ労務管理事務所通信

「解雇権濫用」「名ばかり管理職」に関する裁判例

メーカーが多数の労働組合員を解雇

神戸市にある鋼管メーカーを解雇された従業員（22人）が地位確認などを求める訴えを提起していましたが、神戸地裁は「解雇権濫用のため無効である」として、会社に対して未払賃金の支払いを命じる判決を下しました（2月27日）。

この会社は、事業縮小を理由として2011年6月に工場勤務の従業員（28人）を解雇しましたが、28人のうち26人は労働組合員だったそうです。

裁判官は判決で「他部署への配転を検討するなど、解雇を避ける努力を尽くしていない」と指摘し、また、解雇された従業員の大半が労働組合に加入していたことが「明らかに不自然である」としました。

原告の男性の1人は、「会社は判決を重く受け止め、早く職場に戻してほしい」と話しているとのことです。

大学が財務課長を管理職扱い

広島県にある私立大学の元財務課長（57歳）が、実態は管理職ではないにもかかわらず管理職として扱われて残業代が支払われなかったとして、大学側に対して未払賃金等（約630万円）の支払いを求めて訴えを提起していましたが、広島地裁は「時間外手当の支給対象外となる管理監督者には該当しない」として、学校側に対して約520万円の支払いを命じました（2月27日）。

訴えていた男性は、2008年4月から2011年3月まで財務課長を務めており、最も多い月の残業時間は103時間30分だったそうです。

裁判官は判決で「原告の上司として法人事務局長などが置かれ、業務の大部分で上司の決裁が必要であり、



権限は限定的だった」としました。また、出退勤時間等に関する裁量が限られていたことなども考慮され、「権限や責任が経営者と一体というのは困難である」とされました。

大学側はこの判決に不服のため、控訴を検討しているとのことです。

4月以降の「雇用関係助成金」の改正と新設・統廃合

平成25年度から新体系に

厚生労働省は、4月から雇用関係助成金制度の一部について、既存の助成金で類似するものを統廃合するなどして、わかりやすく、活用しやすい制度体系に変更することを発表しました。

具体的には、雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金のように類似する制度を統合して新設するもの（「雇用調整助成金」に一本化）、中小企業定年引上げ等奨励金など、平成24年度末で廃止となるものなどがあります。

雇用調整助成金の改正点

雇用調整助成金と中小企業緊急雇用安定助成金が統合されて雇用調整助成金に一本化されま

すが、4月1日以降、以下のように一部内容を変更することが発表されています。

(1) 助成率の変更

- ・大企業：3分の2（4分の3） 2分の1
- ・中小企業：5分の4（10分の9） 3分の2

（ ）内の「労働者の解雇等を行わない場合、障害者の場合」も同様の助成率となる。

(2) 教育訓練（事業所外訓練）の助成額の変更

- ・大企業：4,000円 2,000円
- ・中小企業：6,000円 3,000円

(3) 円高の影響を受けた事業主に対する生産量要件緩和特例の廃止

日本再生人材育成支援事業奨励金の新設

また、4月以降も継続されるものとして、すでに1月より、重点分野（健康・環境・農林漁業分野等）において、有期契約労働者等も含めた労働者に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地復興のために必要な建設関係の人材育成を行った事業主に向けて、以下のような助成金が実施されています。

- ・正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・非正規雇用労働者育成支援奨励金
- ・海外進出支援奨励金（留学）
- ・海外進出支援奨励金（送り出し）
- ・被災地復興建設労働者育成支援奨励金

今後、非正規労働者のキャリアアップ支援、若年層の安定雇用の確保、高齢者の就労促進などを目的とする新しい助成金も設けられる予定ですので、動向を注視したいところです。

「帰宅困難者対策条例」への企業の対応

帰宅困難者の受入れに向けた準備が本格化

東日本大震災で500万人を超える帰宅困難者が出た首都圏では、震災から2年が経ち、駅周辺の施設を中心に帰宅困難者を受け入れるスペースを設ける動きが広がっているほか、企業が協力して帰宅困難者を受け入れる訓練も次々に行われています。

行政機関では、東京都が帰宅困難者をその場にとどめるため、水や食料の備蓄を企業などに求める帰宅困難者対策条例を来月から施行します。

施行を前に、水や食料を備蓄する動きが本格化しているようです。

「東京都帰宅困難者対策条例」とは？

大規模災害が発生し、鉄道等が復旧しない中、多くの人々が帰宅を開始すると、救助・救援活動等に支障が生じる可能性があります。こうした事態をできるだけ軽減するための対策として都、住民、企業の役割などを東京都が条例として定めたもので、2013年4月1日施行予定で、企業には次のような取組みを求めています。

- (1) 従業員の一斉帰宅の抑制（施設の安全確認と3日分の食料等備蓄）
- (2) 従業員との連絡手段の確保などの事前準備（従業員との連絡手段確保と、従業員に対して家族との連絡手段の複数確保の周知）
- (3) 事業所防災計画の策定

条例に対する企業の懸念事項

東京経営者協会が行ったアンケート結果によると、「一斉帰宅抑制方針」を定めている企業は57.0%で、何らかの「備蓄をしている」企業は93.0%、企業の帰宅困難者対策に関する意識は高いことが伺えます。

一方、条例施行後の企業の懸念する点として、待機後や帰宅時の被災等、従業員に対する責任に関するものが上位に上げられました。また、通行人や被災者等の社外の人間を受入れに対する懸念等も挙げられました。

「もしもの場合」に備えて対策を

東日本大震災から2年が経った今、企業として備えるべきことを再確認してはいかがでしょうか。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3-502
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com