



認証番号  
090720

服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

## 服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775

e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp <http://www.chukai.ne.jp/~hattori/>

SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成24年12月号

# 法令・判例に学び円滑な労使関係を

11月30日、鳥取で経営者対象のセミナーがあり、次の二つのことを話しました。

## ① 法令・判例に沿った労務管理 とくに、**労働契約法 8~10条**を意識して

厳しい経済状況長期化の中、会社経営も苦しくなり、その反映か労使紛争が増大・高止まりしています。その内訳を見ると、近年増加が著しいのが「労働条件低下」に関わる紛争です。そこで、労働契約法 8条~10条(下記参照)を最新判例を元に、話をしました。

### 【労働契約法】

8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りではない。

10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。(以下略)

## ② 労使コミュニケーションを重視した労務管理

私の前に話された四国管財の社長さんの話は、多くの参加者の心をとらえました。最後のスライド上映では、涙を流している人さえいました。

ちょうど私が話そうと思っていたことと重なる話でした。

**従業員は「物」ではありません。生きている・心をもった人間です。その従業員が「この会社はいい会社だなあ」と思って働いたら、どんなにいいでしょう。やりがいをもってがんばったら、会社にとってどんなにいいでしょう。厳しいときだからこそいっそう心を通わせる必要があります。**

「判例を元にした話は参考になった」「具体的事例が取り入れられていて良かった」「話をされた二人の話が同じ方向を向いていて、つながりのある話だった」等の感想が寄せられました。



# 12月の生活ホットニュース

## 改正高年法施行(平成25年4月1日)

### 前の重要判決

#### 「定年後再雇用拒否」をめぐる最高裁 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)でありました。

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ました。

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、従業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、2010年9月の大阪地裁、2011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2009年1月以降の再雇用を拒否しました。

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

2013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しかどうかを会社が判断することができますが、それ以外の者については、**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提訴される可能性があります。

### 年末年始休業のお知らせ

12月30日(日)～1月6日(日)は

休業させていただきます

※1月7日(月)より

通常通りの業務となります

どうぞよろしくお願い致します