

2012.10

# 事務所便り

山路社会保険労務士事務所

〒540-0012

大阪市中央区谷町1丁目3-17

エルフ大手前1108

Tel: 06-6946-2677

Fax: 06-6946-2678

E-mail: [taeko@yama-t.com](mailto:taeko@yama-t.com)

## ● 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」(改正高年齢者雇用安定法)が成立し、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」との義務付けです。**ただし、厚生年金の支給開始年齢に達するまでで、それ以降65歳までは基準を設けることが可能です。(12年間の経過措置)

### ◆ 上記下線部分の「例外」の内容(案:本年11月以降に正式決定の予定)

しかし、上記の「原則」には「例外」が認められることとなっており、その「例外」の案が、厚生労働省から示されました。その内容は次の通りです。

- 「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと」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また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、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。
- 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と考えられることに留意する。



### 「就業規則」又は労使協定を締結

継続雇用しない理由については解雇事由又は退職事由と同一の事由を別途定めても良いというものですが、あくまでも解雇法理が適用されるので「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である」は、はずせません！



## ● 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セレージャテクノロジーの10月9日付け発表によると、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、上司の書き込みに対する「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への書き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き込みについて、「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。



✍ 又新たなハラスメント？・・・  
現代人はいろいろ複雑です。  
かく言う私もFBしていますが、もっぱらサイレントユーザーで、皆さんの書き込みを見て笑ったり同感したり・・・というところです

## ● 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)

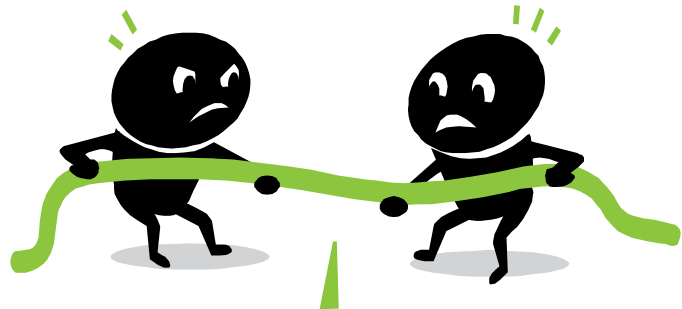
### ◆ 飲酒運転による事故での退職金全額不支給は適法

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」への取り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。



日本にも多くの外資系企業が進出しているので人ごとではありません。外資系はドライというイメージがありますが、法律は属地主義です。「郷に入れば郷に従え」

## ● 【健康保険証の発送サイクルについて】

入社時など、年金事務所に資格取得届を提出されてから、健康保険証が発送されるまでの流れについて、お知らせします。

協会けんぽでは、年金事務所（大阪事務センター）で入力（登録）した翌営業日に加入記録データを年金事務所（大阪事務センター）から受け取ります。

受けたデータに基づき健康保険証を作成のうえ、翌営業日に郵便局へ配達依頼の依頼を行い事業所所在地へ送付いたします。（送付先は、年金事務所で登録されている所在地になります。）

なお、提出された届書が年金事務所（大阪事務センター）にて、審査・決定・入力を行った後、データのみ協会けんぽへ到着することとなっておりますので、協会けんぽでは、年金事務所（大阪事務センター）で入力した翌営業日以降でなければ、進捗状況がわかりません。

協会けんぽで加入記録データを受ける前の進捗状況については、ご提出された年金事務所（大阪事務センター）に事務処理状況を確認していただくことになります。

また、健康保険証の枚数が30枚までは、定型（長3）サイズの白い封筒（特定記録郵便）にて発送します。31枚以上は（角2などの）定形外郵便（特定記録郵便）で発送となります。

届書をご提出後は、しばらくの間、郵便物にご留意していただきますようお願いいたします。

※資格取得届・喪失届・被扶養者（異動）届などの適用関係書類の提出先は、従来どおり、管轄年金事務所（旧、社会保険事務所）となります。

—全国健康保険協会大阪支部メールマガジンより—



最近健康保険証の再発行が続きました。紛失、盗難等の場合は必ず警察に届けて被害を防ぎましょう。保険証1枚で消費者金融などからお金を借りられる、というのがそもそも問題なのですが・・・