



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「たくみへの道」

□定年退職後の労働条件下げているませんか？-場合によっては慰謝料を支払わなければなりません-

□何が変わった?!改正社会福祉法 □所員の日常~元芸人の弁護士加入~

Pickup Law News

定年退職後の労働条件下げているませんか？

-場合によっては慰謝料を支払わなければなりません-

1. 事案の概要

先日、定年退職後継続制度により勤務を続ける従業員の業務内容に関し注目すべき裁判例が出されました。



トヨタ自動車で事務職として働いていた原告男性(63)は2013年に60歳の定年を迎える際に継続雇用制度である「パートナー」として5年間の再雇用を希望しました。

しかしトヨタは男性の能力が同職種として再雇用される基準に達していないとして1年雇用の「パートタイム」職(職務内容は清掃業務、給与は退職前の約1割)を提示し、男性は、業務内容が事務職ではなく社内の清掃業務であることを理由にトヨタの提示を拒否し再雇用はなされませんでした。

当時、トヨタは、定年退職後の継続雇用制度として①期間を最長5年とする「パートナー」としての継続雇用、②期間を1年とする「パートタイマー」としての継続雇用という2種類を設けており、①として継続雇用されるためにはトヨタが定めた各種選定基準を全て充足することが条件とされていました。

そこで、男性はトヨタに対し、①で再雇用された場合の事務職の従業員としての地位の確認と賃金の支払、慰謝料の支払を求めて提訴しました。

一審名古屋地裁はトヨタ側の主張を全面的に認め請求棄却判決を言い渡しましたが、控訴審の名古屋高裁は、再雇用に関するトヨタの条件提示が雇用契約上の債務不履行または不法行為であるとして損害賠償を認

めました。

再雇用の際に会社が提示すべき職務内容及び賃金水準に関する具体的判断基準を示したものとして非常に注目すべき裁判例です。

2. 改正高齢者雇用安定法の概要

急速な高齢化に対応し、高齢者が年金受給年齢まで働き続けられる環境の整備を目的とし、平成24年に高齢者雇用安定法が改正されました。



これにより、定年制度を設けている事業者は、**④定年年齢の引き上げ、⑤継続雇用制度の導入、⑥定年制度の廃止**のいずれかの措置を講じなければなりません(9条1項)。

そしてこれに反し措置を講じない事業者に対しては厚生労働大臣は必要な助言や指導を経て勧告をし、それでも従わない場合には事業者名等を公表することになります(10条)。

多くの事業主は上記措置のうち**⑤継続雇用制度**を採用しており、今回も同様です。

なお、平成24年改正前は、労使協定の規定により継続雇用制度の対象となる従業員を限定することができましたが、現在はこれも禁止され、全ての従業員を継続雇用制度の対象としなければなりません。

3. 名古屋高裁が示した判断基準

名古屋高裁は、**定年後にどのような労働条件を提示す**

るかについては事業主に一定の裁量があり、定年前の業務内容と異なった業務内容を示すことは当然許されるとしたうえで、継続雇用後に定年前と全く別個の職種を示すためには、当該労働者が定年前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を不当とする事情が必要である、という基準を示しました。

そして、本件で、男性をパートタイム労働者として雇用するにあたり、入社後定年時まで事務職として勤務してきた男性に対して清掃業務を指示したことは、継続雇用の実質を欠き通常解雇と新規採用に当たり違法であると判断し、トヨタに対し約127万円の損害賠償の支払いを命じました。

つまり、裁判所は、継続雇用制度の内容とその運用に関しては事業主にある程度の裁量が認められるものの、それはあくまでも高年齢従業員の雇用の安定確保という法の趣旨に合致したものでなくてはならないことを示し、かつ、全く異なる職務を指示するためには従前業務全般との関係で通常解雇できるほどの事情があることが必要であるという厳しい基準を明示したのです。

3. さいごに

本判決は、再雇用後の労働条件に関する会社の職務指示が雇用契約上の債務不履行または不法行為に該当し、損害賠償を命じられる場合があることを示したものととして大変注目すべき裁判例です。

退職前と異なる職種を指示する場合には「従前業務全

業般」との関係で「通常解雇」できるほどの事情が必要であるとされており、例えば今回のようにもともと事務職の従業員を継続雇用後それ以外の職種に配置するためには、事務職全般について解雇できるほどの状況でなければなりません。

皆さんご存知のとおり、実務上、通常解雇の有効性自体も事業主側に厳しく判断されますので、全く異なる職種を指示する場合には、その有効性は厳しく判断されることになることが予想されます。

また、同種業務での再雇用であっても賃金は大幅に減額している場合が多いと思われませんが、平成28年5月には東京地裁で、特段の事情がない限り正規社員と再雇用従業員とで格差を設けることは労働契約法20条に違反するとの判決が出ております。

高年齢者の再雇用については高年齢者雇用安定法だけでなく労働契約法による規制についても注意を払う必要があると言えるでしょう。

今回取り上げた定年後継続雇用問題に限らず労務問題についてお困りの担当者の方は遠慮なくご相談ください。

弁護士

向井智絵

鹿児島県生まれ。人事・労務管理の問題に注力しており、福岡県弁護士会では労働法制委員会に所属。労働問題に関する最新の動向も把握しておりますので、是非一度ご相談ください。



TOPICS 何が変わった！？改正社会福祉法

1. はじめに

「福祉」と一言と言っても、その内容は、障害者支援・高齢者支援・子育て支援…などなど多岐にわたります。



特に、近年は、独居高齢者の増加など社会環境の変化に伴い「福祉」に対するニーズは、さらに、多様化・複雑化しています。

そのような中で、高い公益性と非営利性を備えた社

会福祉法人は、社会福祉事業の中心的な担い手として、重要な役割を果たしてきました。

その一方で、一部の法人による不適正な運営や補助金の目的外利用などいくつかの問題点も指摘されるようになりました。

そこで、社会福祉事業の担い手である社会福祉法人の高い公益性と透明性をより高めるために、平成28年に社会福祉法が改正されました。

今回の改正の特に重要なポイントは、次の2点です。

- ①ガバナンスの強化～評議員会と評議員～
- ②財務規律の強化～内部留保の明確化～

2. ガバナンスの強化～評議員会と評議員～

一部の社会福祉法人の中で不適正な運営がなされていた要因として、理事・理事長に対する牽制機能が十分に働いていなかったことが挙げられます。

理事・理事長の独断を事前に防止する機能が弱かったのです。

そこで、今回の改正では、評議員会という機関の設置が義務付けられました。

評議員会は、最終的な意思決定機関として、法人の重要な事項の決定、理事の選任・解任、役員等の報酬決定など大きな権限が与えられています。

また、評議員会は、理事・理事長を牽制することが役割ですので、その構成員である評議員の選任・解任や資格には厳しい制限があります。

3. 財務規律の強化～内部留保の明確化～

一部の社会福祉法人では、法人資金の私的な流用

が行われるなど、財務会計についてのチェック機能が不十分であるという問題がありました。

そこで、今回の改正では、適切・公正な支出管理、内部留保の明確化、計画的な再投資に関する規定が設けられました。

例えば、「役員区分ごとの報酬総額」が閲覧・公表の対象になったり、一定規模以上の法人(特定社会福祉法人)を対象に、財務会計のチェック機関として会計監査人による監査を法律上義務化されたりしました。

また、社会福祉充実計画という、いわゆる「内部留保」の実態を明らかにして、適正な活用を促すための仕組みが設けられました。

4. さいごに

以上のように、社会福祉法は大きく変化しました。定款変更等、改正対応でお困りの方をご存知でしたら、当事務所へお問い合わせ頂こう、お声掛けいただくと幸いです。

所員の日常～元芸人の弁護士加入～

12月28日は当事務所の仕事納めでした。

午前中は通常業務で、午後から所員全員で約4時間かけての大掃除を行ない、大掃除の後は事務所内で忘年会がありました！

所員数も増えたことから、今年は事務所内での立食パーティーでした！

また、当事務所の忘年会の目玉は新しく入所した弁護士の「一発芸」です！

弁護士の澤戸が「物真似・手品」を行ったあとに、弁護士の山口から、

「実は大学4年間と大学院生の2年間の計6年間をピン芸人として活動していた」とのカミングアウトがあり、事務所が驚きに包まれました。

さらに、「実は、R-1グランプリの3回戦(準々決勝)にも進出しました」との追加情報の後に、「フリップネタ」がありました。

まさか、事務所で本場の笑いを味わえるとは思っておらず、大変和やかな忘年会となりました！

そして、最後に当事務所の事務員である北原が結婚退職をすることとなったため、送別会も行われました！

送別会も感動と笑いに包まれ、とてもいい思い出になりました！

こんな事務所はございますが、2017年も所員一同宜しくお願い申し上げます。



このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・著作権・知的財産権等
- ・不動産問題(賃料未払・明け渡し等)
- ・債権回収(取引先の未払、取引先の倒産等)
- ・契約法務(契約書作成、内容確認、契約解除等)
- ・労働問題(労働条件、就業規則、賃金支払、未払残業代、解雇、採用、従業員による不正行為等)
- ・会社法務(設立、定款作成、組織変更、株主総会、役員等)
- ・会社倒産(自社の破産・再生等)

たくみ法律事務所NEWS LETTER「匠への道」

発行: 弁護士法人たくみ法律事務所

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

アクセス

〒810-0004 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

- ・地下鉄七隈線 天神南駅: 徒歩3分・渡辺通駅: 徒歩2分
- ・天神バスセンター: 徒歩5分
- ・西鉄福岡駅(天神): 徒歩5分

MAP

