

大滝・馬場人事労務研究所便り

「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、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たこととなります。

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、社員としての地位確認と賃金の支払いを求めているもので、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。

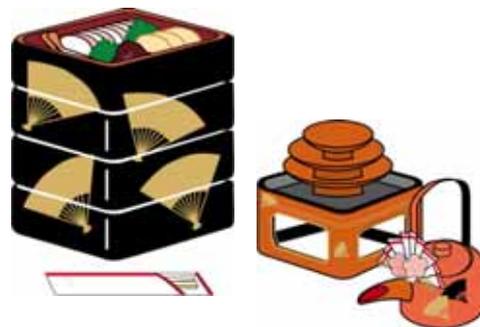
会社による恣意的な再雇用基準 の運用は認められない

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ていました。

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することが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訴訟提起される可能性があると言えます。

仕事へのエンゲージメントに関する意識

8 割以上が「仕事への『エンゲイジメント』の向上は組織に必要」

人事労務の役職者と一般のビジネスパーソンに対して、株式会社アドバンテッジリスクマネジメントが今年 10 月に実施した「仕事へのエンゲイジメントに関する調査」によると、人事・労務役職者、ビジネスパーソンともに 8 割以上が、「『エンゲイジメント』の向上は組織にとって必要だ」と答えていることがわかりました。

『エンゲイジメント』とは？

この『エンゲイジメント』とは「ワーク・エンゲイジメント」といい、従業員の心の健康度を示

す概念の1つで、「個人がポジティブな感情を持って、仕事に対して自主的・精力的に取り組んでいる状態」と定義されています。

オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリ教授によって、「バーンアウト」(燃え尽き症候群)の対概念として提唱されたもので、ワーク・エンゲイジメントの高い人は、「意欲と活力にあふれ、仕事に積極的に取り組む」という特徴を示すそうです。従業員に高い生産性を求める企業側としては、そのような従業員の増加を望むことでしょう。

ワーク・エンゲイジメント向上

のために重視する点

同調査において、従業員のワーク・エンゲイジメント向上に重要だと思う項目について、人事・労務役職者、ビジネスパーソン両者の回答の上位は、次の通りでした。

- (人事・労務役職者 = 人、ビジネスパーソン = ビ)
上司、部下、同僚間での信頼関係が構築されている
... (人 62.8% / ビ 50.8%)
- コミュニケーションがとりやすい、円滑である
... (人 60.2% / ビ 46.0%)
- 会社の方針(ビジョン・事業内容)が共有されている
... (人 53.4% / ビ 34.6%)
- 仕事の成果を、正當に評価してもらえる
... (人 37.5% / ビ 40.1%)
- 雇用の安定性がある
... (人 28.8% / ビ 27.2%)
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる
... (人 22.7% / ビ 21.4%)

両者間でいくつかのギャップが見られますが、従業員が重視する項目を適切に捉えたうえで企業の人事・労務体制を整備していくことが、必要になってくるでしょう。

~ 当事務所よりひと言 ~

新年明けましておめでとうございます。本年が皆様にとりまして素晴らしい年でありますように心からお祈り申し上げます。

昨年11月に、馬場社労士と共同で事務所を立ち上げ、大滝・馬場人事労務研究所として西池袋に事務所を移転いたしました。私の専門分野である労務管理・労働問題のほかに馬場社労士の専門分野であるメンタルヘルス、さらに社労士の日常業務としての社会保険の手続・給与計算なども業務の範囲として行っていくことになりました。事務所の運営に当たって私と馬場社労士は、「企業と従業員が共に生きていくこと、共に繁栄していくこと(共生)」を共通の理念、理想としていこうと決めています。本年も景気の停滞、震災からの復興、少子高齢化による年金・医療等の問題、尖閣諸島等の外交問題等、企業が生き延びていく上で様々な困難が予想されますが、私達は、皆様と共に悩み考え、皆様と共に喜ぶことが出来る事務所でありたいと願っております。本年もよろしく申し上げます。(大滝)

皆様におかれましては健やかに新しい年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

11月に事務所を移転し新しい環境で仕事を初めて2カ月がたちました。船に例えれば、事務所がどの様な方向に進んでゆくのか、どの様な天地にたどり着くのか、楽しみにしているのですが、私は今年「皆様とともに、繁栄、共生できる事務所」という基本的な理念の下に、大滝の舵取りを程よく支え、皆様の役にたてる事務所となるよう力を尽くして行きたいと考えております。

また今年は、政権が代わり企業も労働者も変化を実感しそれに否が応でも対応していかなければなりません。私は、私どもの事務所を、本文中にあるワーク・エンゲイジメントの高い人材の育成、つまり「意欲と活力に満ちた、仕事に積極的に取り組む人材があふれる職場づくり」にも貢献できる「事務所」にしていきたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。新しい年が皆様にとって幸多き年でありますよう。(馬場)