

## 特集「国が進める定年対策」

平成 16 年 6 月に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、高齢者雇用安定法とする）の一部の改正法案が国会で可決、成立しました。多くの項目が改正されたのですが、ここでは会社にとって最も影響の大きい定年延長について、改正箇所を見ていきましょう。実際の実施は経征 18 年 4 月からです。

### 高齢者雇用安定法の改正の概要

法 9 条は以下のような内容なのですが、改正により、「義務規定」となりました（下線部分が改正箇所）。

第 9 条 定年の定めをしている事業主はその雇用する高齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。

- (1) 当該定年の引き上げ
- (2) 継続雇用制度の導入
- (3) 当該定年の定め廃止

これらをまとめて「**高齢者雇用確保措置**」と呼ぶことになっています。わかりやすく言うと、(1) の場合は定年を 65 歳に引き上げること、(2) は労働者が、なんらかの形で 65 歳まで引き続き働くことのできる仕組みの導入が必要、(3) は定年そのものを廃止です。

会社の規模を問わず、すべての会社は、この(1)、(2)、(3)のいずれかの措置をとることが「義務」となったわけです。まあ、実際は(2)が最も多く、次に(1)、(3)はちょっとムリというところでしょうか。

### 定年延長・継続雇用制度導入スケジュール

いきなり 65 歳まで定年を延長することや、65 歳までの継続雇用制度を導入することは、会社にとって厳しい状況である、ということは厚生労働省もわかっているため、緩和策が用意されています。それは以下のように、徐々に定年、継続雇用の適用対象となる年齢を引き上げていき、最終的に平成 25 年 4 月に 65 歳定年、または 65 歳までの継続雇用制度の導入を達成してください、という内容です。

#### 導入スケジュール

平成 18 年 4 月～平成 19 年 3 月：（済）

62 歳定年、または 62 歳までの継続雇用制度の導入

平成 19 年 4 月～平成 22 年 3 月：

63 歳定年、または 63 歳までの継続雇用制度の導入

平成 22 年 4 月～平成 25 年 3 月：

64 歳定年、または 64 歳までの継続雇用制度の導入

平成 25 年 4 月～：

65 歳定年、または 65 歳までの継続雇用制度の導入

実は、この年度の区切りと定年の年齢、継続雇用制度の年齢の刻みは厚生年金の支給開始年齢と揃えるように設定されています。

### 継続雇用制度とは

厚生労働省によれば、継続雇用制度や定年の引き上げ・廃止によって確保されるべき雇用の形態については、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではなく、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含めて多様な雇用形態を含むものである、としています。

つまり、継続雇用後の労働条件については、雇用に関するルールの範囲内で、労働時間、賃金、待遇などについて、事業主と労働者の間で決めることができます。

これまで 60 歳定年を定めていた企業であれば、60 歳で一度定年退職となり、その後、新しい労働条件を結び、継続雇用を図ることになります。新しく労働契約を結びますから、過去の賃金、役職、待遇、などはご破算になります。労働条件の提示という一からの始まりです。

つまり、労働者が労働条件が気に入らず、60 歳で定年退職した場合であっても、会社は一応雇用継続の意思を示したわけですから法違反とはなりません。

また、企業側は継続雇用の対象となる労働者を、ある程度制限できることになっています。希望する者全員を継続雇用の対象とする必要はありません。健康、勤務態度、職務能力、意欲等の条件を定めてその条件をクリアした人のみを継続雇用することが出来ます。その条件の例は以下のとおりです。

- (1) 意思・意欲基準

業務遂行、能力開発に対する意欲がある

- (2) 健康基準

直近の健康診断で医師により業務遂行に支障がない、体力的に勤務の継続に問題がないと判断される

- (3) 能力・勤務態度基準

懲戒処分を受けていないこと、就業規則等会社の定めた規則、規定を遵守していること、出勤率が 90% 以上で、かつその間に無断欠勤のない者



## 判例から考える - サービス規律 -

### 【サービス規律の意義】

サービス規律とは就業規則の中に定めた日常の業務にかかわるルールです。労働基準法では特にサービス規律については言及していませんが、判例では労働者にはサービス規律を含めた企業秩序遵守義務があることを認めています。企業秩序は企業の存立と事業の円滑な運営の維持のために必要不可欠であるからです。但しサービス規律についてはかならず就業規則に記述することが大切です。暗黙のルールというのは通用しません。

### 【サービス規律と判例】

#### 政治活動の禁止

職務中に政治活動として行なわれたプレートを着用して勤務した例では、企業秩序維持の見地から就業規則により職場内における政治活動を禁止することを認める判例があります。また勤務中に勤務と関係のない政治活動は「職務遂行のために用い職務にのみ従事すべき義務」に違反したとされ「職務に専念すべき企業秩序を乱すものであった」と認定されています。また、この事件では休憩時間であっても許可無くピラを配るなどの行為を禁止することを認めています。これは労働義務のない休憩時間であってもそういった行為は他の労働者の休憩を妨げる結果になるからということが大きな理由です。

電電公社目黒電報電話局事件の最高裁判決

#### 服装容姿について

髪を黄色く染めたトラック運転手に、これを黒く染め直すよう指示したにもかかわらず染め直さなかったためこれを諭旨解雇にした事件がありました。しかしこの場合は企業の円滑な運営上かつ合理的な運営を妨げるものではないとしてこれを退け、使用者の行なった解雇は懲戒権の濫用であるとして無効とされた判例があります。

東谷山家事件の福岡地裁小倉支部決定

ひげに関する労使の争いでもひげを理由とする解雇は無効とされた例があります。最近では髪の色、ひげの他、ピアス（耳だけではなく、唇・鼻も）、過度に大きな付けまつげ、刺青（本物、シール）、カラーコンタクト等会社を悩ます服装容姿が出てきています。仕事をすれば格好はどうでも良いのか、基準を定めるのか社内での意見統一が必要です。「仕事をちゃんとすればよいのでしょ！しつこいのはセクハラですよ」という女性もいます。「セクハラ」問題がクローズアップされてきて注意がしにくくなりました。

#### 物的施設の使用に関して

ロッカーや更衣室などは労働者が職務を遂行するために着替え等をする場所です。こういった場所に政治活動のためのピラやポスターを貼ったりすることは企業内の秩序を乱すものとして認定されます。このような場合にはピラやポスターをはがして現状復帰することとし、かつそれを行なった者には規則の定めるところにより制裁として懲戒処分も行なうことができるとされます。

J R 札幌運転区事件の最高裁判決

ただし、そのピラやポスターが企業内の秩序を乱すおそれがないと認められた場合は、就業規則に違反して更衣室に貼ったり、休憩時間中に許可を得ず配布したとしても、規定の違反になるとは認められず、処分を却下した例もあります。

明治乳業事件の最高裁判決

「ピラやポスターが企業内の秩序を乱すおそれがない」とは会社が判断するもので、裁判所が判断するものではないかとも思う。ピラ、ポスター等を貼る場合には貼る前に会社の許可を得るのが社内ルールと思うが？

#### 労働者の企業外での行動に関する規律について

私生活における犯罪行為については、企業の名譽を大いに毀損するものであるという考えから、職場外の職務遂行に関係の無いことであっても規律違反とする判決が多いです。

J R 中国支社事件の最高裁判決

就業規則の解雇の項に「1 刑事事件を起こしたとき」というのはどの会社の就業規則に見られます。ただし、刑事事件を起こし警察に逮捕されたときに解雇するのか、裁判所で刑が確定したときに解雇するのかという問題については論議があります。

警察に逮捕されただけでは「被疑者」という立場であって、罪を起こしたという裁判所の判断が下されていません。仮に逮捕されても最終的に裁判所で争い、無実になれば解雇が不当であったということで逆に会社が訴えられることがあります。しかし、長い裁判の間、会社に籍を置いておくというのも考えものです。

## こんなときどうする？

**Q** 通勤にクルマを使っています。会社から自動車保険証（任意保険）のコピーを求められました。そして、自動車保険は対人対物ともに無制限にするよう言われました。おかしくありませんか自分の車なのに？

**A** 社員がマイカーによる通勤を禁じている会社の場合は、特に問題はありませぬ。仮にマイカーで通勤したとしても会社は責任がありません。しかし、マイカー通勤を容認している場合は、その通勤途上による事故は、会社にも責任があるとされます。会社は社員が事故を起こしたときの担保として、マイカーに任意保険に入るように勤めるといふわけです。また、通勤以外の場合でも業務使用した時は会社に運行支配・運行利益があるとされ、会社は運行供用者責任（自賠法3条）を負うこととなります。つまり会社がマイカーの通勤を含む業務使用を認めている場合は、実質的に会社保有車（いわゆる社用車）とは何らかわらず会社は運行供用者責任を負うことになるのです。

**Q** 勤務する会社から社用車を使用して事故を起こした場合、修理費用を会社と事故を起こした社員とで折半すると言われてましたが

**A** 労働時間中に会社の設備を壊したり社用車で事故を起こしその社用車を壊したような場合は、当然労働者はその損害を賠償する責任があります。つまり上記のような場合、その社員に全額修理費用を会社から請求されても文句は言えませぬ。しかし、それでは安心して仕事ができないので、社用車といえども自動車保険には入って、どんな重大な人身事故を起こしてもそれで補填されるようにしておくのが会社の懐の深さとなります。しかし、車両保険にまで入っているとは限りませぬので、自損事故のような運転者の過失によって社用車を壊したような場合は、修理費用を請求されることはありえます。上記の例では折半ということで、むしろ会社側はかなり譲歩しているのではないのでしょうか。以上は、通常の就労条件の場合であって、これが違法なスケジュールによる過酷な労働の場合に起きたような事故の責任は、当然会社に問われることとなります

**Q** 誓約書に退職後1年間は同じ業種の仕事に就いてはならないと書いてありましたが訴訟された場合何かの問題があるのでしょうか

**A** 情報社会において、その社員が持ちうる技術や情報は日々重大になっています。その技術や情報を持ち出して他社に売る、あるいはそこまでしなくても、その技術や情報を元に今後の仕事に有利に使用することは大なり小なりありうることです。したがって、退職された側の会社としては、何とかしてその技術や情報を使わないように仕向けたいというのが心情です。そこで、退職時に競業他社に就職しないことを誓約書に書かせることがあります。残念ながらこの誓約書だけでは効力がありません。退職後の競業避止義務は要件があり、その要件を満たさないと効力を発揮しないのです。




まず、競業避止義務を負う社員は以下の2例です。

- (1) 特別な開発にかかわっていた社員 社の重要な開発にかかわっており、そのために特別な報酬を得ていた場合
- (2) 会社役員 会社の役員だった場合は、当然会社の機密を持って出ることになるので、競業避止義務を負うのは当然のこととなります。

全くの平社員の場合は誓約書を書かされていてもまず競業避止義務の対象にはなりませぬ。たとえ訴訟されたとしてもその場合は問題にはなりませぬ。しかし役員の場合は誓約書などが無くても協業避止義務を負いますので訴訟されれば何らかの損害賠償責任は生じるものと思われませぬ。そもそも、社員に競業避止義務を負わせるには、就業規則。この就業規則により「退職後を含めた競合避止義務」を規定する必要があります。同時にこの違反に対しては「退職金を支払わない」ことや、「退職後の一定期間内に同業他社への転職」あるいは「同業他社の設立」が判明したときには退職金の返還義務があることなどを明確に定めておきます。

さらに、就業中に退職時の競合避止義務を約した確認書などの特約を結ぶことも必要です。こういった事前準備が無い場合、あわてて退職時に誓約書を書かせても競業避止を課することは不可能となります。なお、顧客を意図的に大量に奪ったり、従業員を大勢引き抜いたりするなどの行為は背信行為となり、不法行為として損害賠償の対象になるので注意しましょう。不法行為による訴えには、就業規則等の特約は不要なのです

<p>* 新職員紹介 *</p> 	<p>5月18日から入社しました。よろしくお願ひします。岡山県倉敷市出身です。中学、高校とバレー部でしたので体力には自信があります。家に帰ると子育て奮闘中です。</p>	<p>会社からのお知らせ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 6月1日から特定労働者派遣業を始めました。派遣業の申請の仕方がわかりましたので、もし自社も派遣業を始めたいという会社がありましたら申しつけてください。</li> <li>2 福岡市に事務所を置きました。当面現地事務員1人です。何とか年内に徳山にも事務所を置きたいです。</li> <li>3 増員のため求人誌に職員募集の記事を掲載しました。</li> </ol>
<p>藤田からのお知らせ</p> <p>強烈に多忙な状態が続いています。打ち合わせで人と話していることが多く、なかなか携帯電話に出られませぬ。私の携帯よりまず事務所に電話をお願いします。職員で出来ることは事務所に依頼したほうが早くできると思ひます。</p>		<p>労働保険料の納付期限は今年は例年より遅く6月11日までになっています。早めに納付を済ましたほうがすっきりします。</p>	