

# D プロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F  
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483  
e-mail：info@d-produce.com  
ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

## 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。

男性側の弁護人によれば、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。

今後の他の外資系企業への影響が気になるところです。

## 職場のコミュニケーションは円滑ですか？

### ◆約9割が仕事で「自分の考えがうまく伝わらない」

学校法人産業能率大学が2011年にビジネスパーソンを対象に実施した、ビジネスシーン、職

場におけるコミュニケーションの意識などを尋ねた調査「ビジネスパーソンのコミュニケーション感覚調査」(対象:20代~50代のビジネスパーソン 337人)によると、仕事のコミュニケーションとして「自分の考えがうまく伝わらない」と考えている割合が約9割にも上ることがわかりました。

その理由として、「自信をもって自分の考えを主張できないから」「自分の考えに論理性や合理性がないから」など、自分に原因があるという回答が5割を超える一方、「相手に聞く姿勢がないから」など、相手に原因があるとする回答も52.7%と半数を超えました。

#### ◆6割強が「職場で孤独を感じる」と回答

職場で「ギスギスした雰囲気があるか」という質問には、36.2%が「ある」と回答しました。

また、「職場で孤独を感じるか」との問いには、6割強が「ある」と回答し、その理由について、「自分のことしか考えていない人が多いから」(34.8%)、「メンバー同士の関係性が希薄だから」(34.3%)、「世代のギャップがあるから」(33.8%)、「仕事が縦割りでお互いの状況がよくわからないから」(32.4%)が挙げられています。

また、「IT化で対話が減少した」(11.1%)という回答もありました。

#### ◆「職場のコミュニケーション活性化」が 労務トラブルも予防する

職場のコミュニケーションがうまく図れていないと、業務に支障をきたすだけでなく、昨今問題となっている職場のパワーハラスメント等にも発展しかねません。

厚生労働省は今年10月1日から「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるとい職場応援団」というサイトを開設しており、その中で職場におけるコミュニケーション環境を向上するための連載を取り上げたり、パワーハラスメントと職場のコミュニケーションの関係について触れたりしています。

職場でコミュニケーションに特化した社員研修を取り入れたり、1人ひとりが適切かつ積極的な声掛けを行ったりすることで、パワーハラスメントをはじめとした労務トラブルの予防につながるこ

とでしょう。

#### 「BYOD」ってご存知ですか？

##### ◆「BYOD」とは？

最近、スマートフォン、高性能ノートパソコン、タブレット等の業務利用が増えてきているようです。特に、私物のモバイル機器を業務に利用することを「BYOD」というそうです。「BYOD」は、“Bring Your Own Device”の略で、「私物モバイルの業務利用」という意味です。

##### ◆企業のメリット

2005年の個人情報保護法の施行以来、個人のモバイル機器の利用については「原則禁止」とする企業が大半でした。しかし、すでに世の中の状況は変化しており、個人所有の機器を利用することによる企業のメリットもあります。

- (1) 企業支給のものより個人所有のものの方が高性能であることが増えた
  - (2) 自宅や外出先でも、「クラウド型サービス」が利用可能なことが多くなり、端末の種類を問わず利用できるようになった
  - (3) モバイル勤務環境を構築しやすくなったため、緊急時の事業継続性が確保できる
  - (4) セキュリティー技術、管理ツール・サービスの発達により、利便性を損なわず安全にBYODを導入出来る環境が整ってきた
- 使い慣れた機器を利用することで、従業員の業務効率やモチベーションのアップにもつながります。

##### ◆企業のリスク・課題

しかし、利用にあたっては、企業検討すべき課題も当然ながらありますし、導入にあたっては、従業員に対する情報管理教育の実施や内部規程の整備が前提となります。

- (1) 個人情報・機密情報等の情報漏洩、ウイルス感染等のセキュリティー対策
- (2) 「いつでも」「どこでも」業務活動ができる状況についての勤怠管理
- (3) 利用する機器内にある従業員のプライバ

- シー情報の取扱い
- (4) 端末購入費や通信費に対しての補助が必要か
  - (5) IT管理者の知識向上、機器のアップデート等のコスト

#### ◆真剣に検討すべきとき

日常生活や諸官庁の届出まで、IT化は加速度的に進展しています。いつまでも「リスクが、リスクが…」と言って敬遠しているわけにもいかないのが実情のようです。そうした逃げの姿勢では、会社の事業活動は萎縮するばかりだからです。便利で業務効率を上げくれるBYODですが、「リスク」と「メリット」のバランスを慎重に検討しましょう。

### 11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

#### 15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出[税務署]

#### 30日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]

- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

### 編集後記

皆様、こんにちは。社会保険労務士法人D・プロデュースの山下です。

弊社では、あるテーマに沿ったミーティングを、10月から毎週1回開催しています。計12回のミーティング、年内で完結させる予定です。

ミーティングを円滑に進行させるためには、事前準備が重要です。資料(プロジェクトで投影する内容)作成は必須です。事前に資料を配布し、イメージ作りを促すことも欠かせません。

ミーティング当日は、「①前回の復習②役割分担③ディスカッション④まとめ⑤後始末」、という流れになります。③④⑤を円滑に進めるためには、②役割分担が重要です。②役割分担では、ファシリテータ・タイムキーパー・書記・撮影・発信係、以上5つの役を割り振ります。

制限時間内で成果を出すのは結構大変です。議論が白熱し過ぎると結論が得られずに持越しとなります。意見が出なければ当然結論に至ることはなく持ち越しとなります。これらに対処すべく、場の空気を読み、スムーズな運営をするのはファシリテータの役目です。

さて、ここまでは手法の話です。実際、Dプロではどうなのか。Dプロでは、結論らしきものは見えているが、議論が白熱し過ぎて次回持越しとなることが多い傾向にあります。活発に意見が飛び交い、議論がなされること自体は歓迎すべきですが、前述のとおりファシリテーション・スキルを一層向上させる必要があると感じています。また、スタッフ各自が持ち回り制で役割を実体験するようにしています。日常業務では得難い体験をすることで、様々な気づきが得られるとの声もあり、スキル向上に役立っているようです。