

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 28 年 5 月 10 日

第 74 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

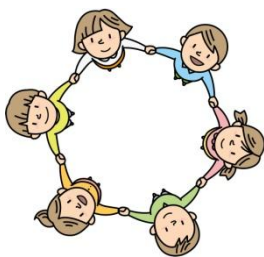
京都府『就労環境改善・職場定着推進事業』

日本の労働力人口の減少

少子高齢化によって、日本の労働力人口は減少しています。厚生労働省によれば、女性・若者・高齢者・障害者等全員参加型の社会が実現しても、就業者数は 6103 万人と、平成 24 年の 6270 万人に比べて、167 万人が減少するといわれています。

若者の退職理由は？

最近、若者の離職率が高いといわれています。その理由を、「若年者雇用実態調査」（厚生労働省）の高い順からみると、次のようになっています。①賃金が悪い、②会社合わない、③技能・能力を活かしたい、④労働時間・休日・休暇の不满、⑤将来性が無い、などとなっています。



若者が就職先に選ぶ企業は？

反対に、若者が就職先に選ぶ企業は、「新入社員『働くことの意識調査』（日本生産性本部）でみると、次のようになっています。

- 仕事を通じて人間関係が広がる会社
→ 良好な人間関係
- 社会や人から感謝される会社
→ 仕事の意義、会社理念を伝えている
- どこでも通用する専門技術が身につく会社
→ 教育研修が充実している会社
- ワークライフ・バランスに取り組む会社
→ 働きやすい会社の社風

職場での若者の定着率の向上には、

就労環境の改善・向上が必要

若者の定着率の向上には、働きがいがあり、働きやすい職場が必要であり、そのことが会社の業績向

上・企業イメージのアップに繋がります。

そのために、京都府は『就労環境改善・職場定着推進事業』に取り組み、企業の次のような相談申込みによって、京都府社会保険労務士会からアドバイザーが派遣されます。

- 職場環境をよくしたいが、具体的に何をすればよいか
- 新たに採用した社員が、なかなか職場に定着しない。何が問題なのか教えてほしい。
- アルバイトを正社員にしたいが、具体的にはどうすればよいか。また、何か援助はあるのか。
- 社員を雇うに当たって、守らなければならない法律はどのようなものがあるのか。

セミナーや助成金を用意します

これらの会社の声に応えるため、就労環境の改善事例紹介、多様な働き方、ワークライフ・バランス、労働法の基礎など、「働き方改革」セミナーを開催します。府内（北部、市内、南部）で、8回のセミナーを予定します。

また、就労環境アドバイザーの派遣を受け、若者等の定着につながる、次のような就労環境の改善に取り組む府内の中小企業に、対象経費の 1/2（上限 30 万円）を助成します。

- ◎福利厚生施設の整備（更衣室、トイレなど）
- ◎労働時間短縮のための設備導入（労働時間管理システム導入等）
- ◎職場環境改善のための設備導入（分煙設備等）
- ◎その他就労環境の向上になる取り組み

※予算の範囲内で交付するため、年度途中で募集を終了あるいは金額を助成できない場合があります。

（裏面へ）

労働裁判事例 12

引抜行為の適法性—ラクソン事件(東京地判平成3年2月25日)

元の会社の従業員を引く抜く行為は適法か

【事実】

Yは、英会話教室を経営するX会社の取締役兼営業本部長であった。X会社は、英語教材も販売しており、Yが責任者を務め、その売上げはX会社全体売上げの約8割を占めていた。

Yは、X会社の経営が悪化したことから、同じ英語教材販売会社Zへ移籍しようと、X会社にと取締役を辞任することを伝え、Z会社の役員と接触した。そして、Z会社とYは、Yの部署の従業員をZ会社に移籍させようと計画し、彼らを慰安旅行に招待した。その結果、マネージャー4名とセールスマン17名がZ会社に移籍した。

X会社は、Z会社に対して、主的に取締役の忠実違反を、予備的に雇用契約上の債務不履行又は不法行為を理由とする損害賠償請求の訴えを提起した。

【判旨】 一部容認、一部棄却 (Z会社とYの損害賠償責任は、認める。)

I 会社の従業員は、使用者に対して、雇用契約に付随する信義上の義務として、就業規則を遵守するなど労働契約上の債務を忠実に履行し、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務を負い、従業員がこの義務に違反した結果、使用者に損害を与えた場合は、その損害を賠償すべき責任を負う。



II 個人の転職の自由は、最大限に保障されなければならないから、単なる転職の勧誘に留まるものは違法といえず、当該行為を「直ちに雇用契約上の誠実義務」違反と評価することはできない。

III 引抜きが単なる転職の勧誘の域を超え、社会的相当性を逸脱し、極めて背信的方法で行われた場合には、それを実行した会社の幹部従業員は雇用契約上の誠実義務に違反したものとして、債務不履行或いは不法行為責任を負う。

社会的相当性を逸脱した引抜行為であるか否かは、転職する従業員のその会社に占める地位、会社内部における待遇及び人数、従業員の転職が会社に及ぼす影響、転職の勧誘に用いた方法等、諸般の

事情を総合考慮して判断すべきである。

IV YはX会社の幹部従業員で、本引抜行為の影響を熟知する立場にあり、引抜の方法も、X会社に知られないように内密に計画・準備し、慰安旅行を装ってホテルの一室で移籍の説得を行うなど、その態様は計画的かつ極めて背信的であった。このような移籍の説得は、社会的相当性を逸脱した違法な引抜行為であり、Yは「雇用契約上の誠実義務」に違反したものとして、本件引抜行為によってX会社が被った損害を賠償する義務を負う。

(次号に続く)

事務所からひとこと



5月4日、滋賀県高島市の大溝祭を観てきた。

大溝祭は、日吉神社の春の例祭で、曳山が出ます。曳山というと、祇園祭をすぐ思い浮かべますが、滋賀県ではこの他に10月の大津祭、4月の長浜祭も、曳山祭りです。大溝祭の祭礼には、勝野の5地区から、湊(みなと)・巴(ともえ)・宝(たから)・勇(いさみ)・龍(りょう)の5基の曳山が出ます。各組の曳山は、それぞれ大きさが異なっており、天井はみな格天井で、格間に漆箔、格椽に黒塗り、面は朱塗りです。また、それぞれ豪華な天幕と胴幕、見送り幕が飾られ、各山とも趣向が凝らされています。各曳山は、古式にのっとり、太鼓・鉦(かね)の囃子で、町内を巡行し、その順番は廻り番だそうです。

5月3日が宵宮、私が行った5月4日は本祭でした。丁度、日吉神社から神輿を、長い石段を下ろすところで、迫力がありました。祭の関係者によれば、ここもご多分にもれず“担ぎ手不足”に悩まされているようです。さらに、鉦や太鼓を奏でる子供たちも、少子化で集まらず、あちこち声をかけて、やっと揃えているとのこと。そう言えば、高島地区を廻る神輿は、小型トラックに載せていました。私は祭りを観ていましたが、祭の役員の方や担ぎ手の方には、「誠に御苦労さまです。」という思いでした。