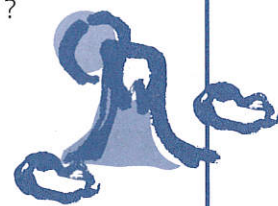


CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|---|
| 1 | 勤務地・職種を限定した薬剤師社員
薬剤師業務の中止による雇い止めは有効 | 6 | すっきりわかる。労災保険
仕事中に地震でケガ。
自然災害は労災にならないって本当？ |
| 2 | 特集1 企業に厳しい判決が相次ぐ
定額残業代、いまの制度で大丈夫？ | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
1年契約なのに2ヵ月で退職。
損害賠償を請求できる？ |
| 4 | 特集2 小売業、社会福祉施設、飲食店などで災害多数
第三次産業の労災防止対策 | 8 | ユニークな社内制度
休暇制度でパフォーマンスを高める |
| | | 8 | 労務ひとこと
育児休業給付 67%へ、厚生労働省が引き上げ案 |



勤務地・職種を限定した薬剤師社員

薬剤師業務の中止による雇い止めは有効

食品・日用雑貨等の販売業を営むK社において勤務地・職種を限定して雇用されていた薬剤師社員Tの雇い止めが争われた訴訟の判決で、大阪地裁は6月13日、雇い止めはやむを得ない措置であり有効と判断しました。

勤務地等変更の提案も拒否

K社では、パートタイマーの時給を通常は800～900円程度、医薬品の登録販売者の資格を持つ者は1,200円、薬剤師社員は2,500円と設定しています。Tとは、就業場所をB店、月90時間、時給2,500円の薬剤師社員として有期労働契約を締結し、これまで約5年4ヵ月に渡り十数回契約を更新してきました。

しかし、薬事法改正による店舗の再編をおこなった結果、B店では薬剤師

の資格を必要とする第一類医薬品の販売を中止することになり、Tに対して販売を継続する他店への異動か、就業場所はB店のまま登録販売者の時給(1,200円)に変更するか、などの提案をしたところTは拒否しました。K社では、Tが熟慮するための期間を設けた上で雇い止めを通知しました。

雇い止め以外の選択肢がない

判決では、「店舗の再編は合理的な経営判断であり、その結果B店において薬剤師を必要とする業務が存在しなくなった状況を前提にすれば、Tの雇用継続に対する期待は合理的ではなかった」「Tとの契約については、Tの合意によることなく勤務地をB店以外に変更したり職種を薬剤師以外へ変更することは想定されていない」「薬

剤師資格が必須でないのに時給2,500円の待遇で雇用し続ける義務をK社が負っているわけでもない」などの理由から、Tとの合意が成立しない限りK社には雇い止め以外の選択肢がないとした上で、雇い止めは有効と判断しました。

* * * * *

アベノミクスの成長戦略の1つとして「限定正社員」のルール整備が提案されています。限定正社員とは、職種・勤務地・労働時間等の要素が限定された正社員のこと、従来の正社員とは異なる解雇ルールを整備しようと議論がおこなわれているところです。今回のケースは限定正社員の解雇ルールとしても参考にできるのではないのでしょうか。