

社労士法人大竹事務所通信

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301
 電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795
 e-mail：buri@ares.eonet.ne.jp
 URL：http://www.e-jinji.jp/
 http://osaka-otake.com/

平成 28 年 8 月 (vol. 119)

「解雇」をめぐる訴訟・労働審判の特徴と 解決金決定の判断要素

◆元裁判官の視点

従業員を解雇した場合、最終的には「労働審判」や「訴訟」に持ち込まれるケースがありますが、裁判官は解雇事案をどのように見ているのでしょうか？

今年4月に開催された厚生労働省の会合(透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会)において、裁判官として 36 年の経験を持つ難波孝一氏(現在は弁護士)が解雇事案の傾向等について語った内容が同省のホームページで公開されていますので、その内容を一部抜粋してご紹介いたします。

◆訴訟における解雇事案の特徴

まず、訴訟の解雇事案では、労働者は会社で働くことを求めている事案が多く、「地位確認」を求めてくる事案が多いそうです。

中には、地位確認と言いながらも、すでに別な会社で働いており「果たしてこの労働者は本当に現職復帰を考えているのか？」と思う事案もあったそうですが、大多数のケースでは労働者は会社で働くことを求めている事案が多いようです。

◆労働審判における解雇事案の特徴

一方、労働審判の解雇事案では、労働者は会社を辞めることを念頭に置きながら、金銭解決を求めてくる事件が大多数だそうです。そのため、会社で働くことを希望する労働者は、労働審判ではなくて仮処分で地位確認を求めることが多いようです。

◆解雇における解決金の判断要素

解雇事案では、最終的に解決金の支払いにより和解となるケースが多いですが、解決金額の判断要素にはどのようなものがあるのでしょうか？



この点、難波氏によると、「解雇が有効か無効かの確度」、つまり訴訟であれば裁判官の心証、労働審判であれば委員会における心証が最大の判断要素になるとのことです。

また、「会社や労働者の経済状況」や、「会社がその労働者に辞めてもらいたい気持ちの強さ」、「労働者がその会社にずっと勤務して頑張りたいと思っている気持ちの強さ」といった点も影響し、さらには「解決に要する期間が今後どのくらいかかるか」、「労働者の在職期間がどのくらいか」といったこと等も含め、総合的に判断されるようです。

10 月から短時間労働者に対する 社会保険の適用が拡大します！

◆大企業のパート労働者にも適用へ

今年 10 月から、厚生年金保険・健康保険(社会保険)の適用対象が広がります。

現在は、一般的に週 30 時間以上働く人が社会保険の適用対象となっていますが、10 月からは社会保険の被保険者対象となる従業員が 501 人以上の企業において、週 20 時間以上働く人などにも適用が拡大されます。

なお、今回は、社会保険加入の対象となる従業員が 500 人以下の事業所は除外されていますが、あくまで暫定的な経過措置とされています。

◆加入・適用のメリットは？

(1) 将来もらえる年金が増える。

- (2) 障害がある状態になり日常生活を送ることが困難になった場合なども、より多くの年金がもらえる。
- (3) 医療保険(健康保険)の給付も充実する。
- (4) 自身で国民年金保険料・国民健康保険料を支払っている場合は現状より保険料が安くなることもある。

◆新たに加入することになる対象者とは？

- (1) 1週間の所定労働時間が 20 時間以上
- (2) 月額賃金が 88,000 円以上(年収 106 万円以上/残業代や交通費などは含まない)
- (3) 継続して 1 年以上雇用されることが見込まれている

◆助成金の活用も視野に

社会保険の適用拡大は、従業員だけでなく事業主の負担も増えることとなります。

したがって、仕事内容を見直したり、人員削減や配置換えを考えたりする必要が出てくるケースもありますが、それと並行して助成金の活用も視野に入れるとよいでしょう。

平成 28 年 4 月から、キャリアアップ助成金が拡充されています。従業員の所定労働時間を「週 25 時間未満」から「週 30 時間以上」に延長し、厚生年金保険などの被用者保険を適用した事業主に対し、労働者 1 人あたり 20 万円(大企業は 15 万円)が助成されます。

なお、10 月以降は、労働者の所定労働時間を 5 時間以上延長し、厚生年金保険などの適用対象とした場合に助成(助成額は同額)されます。

「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長 93 日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の 40%相当額を受け取ることができます。要件を満たす非正規労働者も取得できますが、取得割合は約 16%にとどまり、年間約 10 万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

◆介護休業制度をめぐる法改正

介護離職者には企業の中核を担う 40~50 歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年 1 月 1 日から施行されることとなりました。

主な改正点は、(1) 最大 3 分割で取得可能(上限 93 日間)、(2) 祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止、(3) 介護休業給付金の支給率を 67%にアップです。

◆取得できる基準の緩和でより取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか(要介護 2~3 程度)が目安になっていましたが、介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。

新基準では、要介護 2 以上なら休業を取得できることが明記され、要介護 1 以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

◆就業規則、育児・介護休業規程の整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年 1 月 1 日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望者が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。

2016 年中の対応が求められる事項ですので、漏れない準備を進めましょう。

調査結果にみる
中小企業の「人手不足」状況

◆半数以上の企業が人手不足に！

日本商工会議所から 6 月下旬に「人手不足等への対応に関する調査」の集計結果が公表されました(調査対象: 中小企業 4,072 社、回答企業: 2,405 社)。

調査結果によれば、「人員が不足している」と回答した企業は 55.6%(平成 27 年調査 50.3%)、「過不足はない」と回答した企業は 39.7%(同 45.5%)となっています。

全体の半数以上の企業で人手不足が生じており、昨年調査よりもその割合が約 5%上昇していることから、その傾向が強まっている状況です。

業種別にみると、「宿泊・飲食業」(79.8%)で不足感が最も高く、「介護・看護」(77.5%)、「運輸業」(72.3%)、「建設業」(63.3%)と続いています。

◆企業が求める人材とは？

また、「人員が不足している」と回答した企業の69%が、求める人材として「一定のキャリアを積んだモデル人材」と回答しています。

ただ、その他の項目（「高卒社員」「大卒社員」「管理職経験者等シニア人材」）においても、前年調査と比較して高い数値となっており、幅広い層で人手不足が広がっている状況です。

◆人手不足への対応と課題

人手不足への対応として、女性や高齢者など幅広い人材の活用等が求められていますが、本調査では実際の企業の取組状況を知ることができます。

女性の活躍推進については、「実施している」が40.0%、「実施を検討している」が21.5%となり、6割を超える企業で何らかのアクションを起こしています。

女性の活躍を推進するうえでの課題としては、「女性の職域が限定されている」(38.6%)が最も高く、「女性の応募が少ない(女性社員が少ない)」(31.7%)、「女性が管理職登用を望んでいない」(23.0%)が続いています。

65歳以降の雇用延長については、すでに65歳超の者を雇用している企業は回答企業の約7割となっているものの、65歳以降の雇用延長について「義務化は反対」(30.1%)、「65歳までは雇用できるがそれ以上の対応は難しい」(27.1%)といった意見も出ています。

65歳超まで雇用できない理由として、「本人の体力的な面で難しい」(66.5%)、「若い年齢層の採用の阻害になる」(47.6%)、「生産性が低下する」(37.3%)、「雇用し続ける余裕(人件費等)がない」(22.7%)といった回答がありました。

31日

- 個人事業税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<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]
- 外国人雇用状況の届出(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～

8月です。今年から11日が祝日「山の日」になり、今年は曜日の並びが良いことからお盆休みが長く取りやすくなりました。休み中に帰省されたり、旅行・レジャーへ出かけられる方も多くいらっしゃるでしょう。熱中症や安全には十分に気を付けて、楽しい夏休みをお過ごしくださいね。

今月も最後までお読み下さり、ありがとうございました。
(R.O)

8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]