

TKN社労士通信

2016年8月号

TKN社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 高野 裕之

連絡先：〒154-0012
東京都世田谷区駒沢2-58-13
電話：03-6315-8830
FAX：03-3795-9021
e-mail：sharoushi-takano@support.email.ne.jp
URL：http://www.tkn-sr.jp/



「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

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。

◆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。

◆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。

「求人が充足されやすい企業」の 特徴とは？

◆雇用管理改善の取組みが業績の向上に

厚生労働省の「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」(実施は三菱UFJリサーチ&コンサルティング)の調査結果が公表されました。

この調査は、「近年、景気の緩やかな回復基調に伴い、有効求人倍率が上昇傾向にある中において、特に中小企業の多くで人手不足が常態化することが予想される。では、今後どういった企業の求人が充足されやすいのか」という視点から、企業が労働条件や職場環境等の改善に取り組むことと、労働生産性や業績の向上との関連性を調べたものです。

◆重要なポイントは？

雇用管理改善の取組み(評価・キャリア支援、ワーク・ライフ・バランス、女性活用、ビジョン共有・トラブル解決の仕組み等の人材マネジメントなど)は、従業員の意欲・生産性向上や、業績向上・人材確保につながるとの結果が出ていますが、調査結果からは以下の点が重要だということが明らかになりました。

(1)「従業員満足度」と「顧客満足度」の両方を重視する

経営方針として、これらの両方を追求するほうが、効果が高いとのこと。また、「顧客満足度」を重視する企業は多いですが、「従業員満足度」を上位に挙げる企業は必ずしも多くなく、経営者はこれら両方を経営方針に据え、従業員に浸透させることが望ましいとされています。

(2)雇用管理改善に継続的に取り組む

「10年以上前から行っている」など早期に取り組んできた企業で人事目標の達成度合いが高いことから、雇用管理改善が効果を現すにはある程度の時間が必要なことがうかがえます。また、こうした早期から取り組む企業では正社員が「量・質ともに確保できている」とする割合が高く、人材が確保にも好影響を与えているようです。

(3)表彰・認定には取組みを推進する効果

行政による様々な企業の表彰・認定制度があり、これらの利用が効果的とのこと。

◆若者の定着にも効果あり

改善の取組みの中でも、労働時間の短縮や有給休暇取得促進、働きやすい職場づくりなどは、特に若者の定着に効果があるとの回答が多かったそうです。

また、若手が相談しやすい・意見を言えるような仕組みや、賃金・評価制度の見直しも効果があったとの回答も複数あったそうです。

しかし、こうした改善はやみくもに取り組みばよいものではなく、目標を設定し計画的に取り組む、それを社外に積極的に情報発信することの必要性も指摘されています。5年後、10年後の自社の在りたい姿を描きながら一歩ずつ進めていく必要があります。

調査結果にみる中小企業の「人手不足」への対応と課題

◆中小企業へのアンケート調査

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)。

企業における人員の過不足状況や求める人材、女性の活躍推進をはじめとする人手不足対応への取組み状況等について知ることができます。

◆半数以上の企業が人手不足に！

まず、「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ミドル人材」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。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障害になる」(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。

「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)が目安となっていたのですが、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、漏れのない準備を進めましょう。

7月から施行される「中小企業等経営強化法」のポイント

◆「中小企業等経営強化法」とは？

労働人口の減少、企業間の国際競争の激化等の経済社会情勢の変化に対応し、中小企業・

小規模事業者等の経営強化を図るため、「中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律」の一部を改正したものが「中小企業等経営強化法」です。

事業者は、事業分野別の指針を踏まえて「経営力向上計画」を策定し、各事業所管大臣の認定を受けることにより税制や金融支援等の措置を受けることができます。

法律の具体的な内容は以下の通りです。

◆固定資産税の軽減措置

認定を受けた中小企業は、新たに導入する価格 160 万円以上の機械装置(生産性が 1%以上向上することが条件)を取得した場合の固定資産税(償却資産税)を 3 年間、2 分の 1 に軽減することができます。

適用期間は平成 30 年末までで、それまでに取得した機械装置につき、次年度から 3 年間となります。

◆各種金融支援措置

また、中小企業は認定を受けることにより、商工中金の低金利融資、民間金融機関の融資に対する信用保証、債務保証等による円滑な資金調達が可能となります。

そのほか、日本政策金融金庫では、海外支店や現地法人が海外の金融機関から現地流通通貨建てを受ける際に、1 法人あたり最大 4 億 5,000 万円の保証や、食品製造業向けの食品流通構造改善機構による保証も受けることができます。

◆「経営力向上計画」の策定

経営力向上計画の申請書類は実質 2 枚です。

企業の概要、現状認識、経営力向上の目標および経営力向上による向上の程度を示す指標、経営力向上の内容など簡単な計画等を策定することにより、認定を受けることができます。

中小企業庁のホームページで公表されている事業分野別指針を参考にしながら記載する必要があります。

8 月の税務と労務の手続提出期限

[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]

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]

当事務所よりひと言

8 月 1 日以降に取得する介護休業から、雇用保険の雇用継続給付の 1 つである、介護休業給付金の「支給率」や「賃金日額の上限額」が変わります。(同封した厚生労働省のリーフレットをご参照ください。)

申請手続きの仕組みに変更は無く、給付金額が拡充されました。ハローワークは、基本的には事業主による申請手続きを推奨しています。当事務所では賃金証明書作成を含め、事業主に替ってハローワークへの申請手続代行を承っております。お気軽にお問い合わせ下さい。

(高野 裕之)