

人事・労務 NEWS –2016.08 Vol.81–

■編集・発行■ 志戸岡社会保険労務士事務所

東京都中央区日本橋小舟町 9-3 日本橋相互ビル 401

TEL:03-6264-8320 / FAX:03-6264-8321

【 労務時事情報 】

「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

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、地位確認と言いつつも、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。

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。

正直に言って、解雇で争って会社側が全面勝訴するケースはまれです。相手(労働側)もそれなりの勝算があるからこそ争ってくるというのが実態です。解雇する場合はくれぐれも慎重な判断、対応が必要です。
※能力不足などのケースでは、解雇よりも、退職勧奨による合意退職の方が無難です。

「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。

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。

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。

しかし、こうした改善はやみくもに取り組め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。

これは本当に必要な要素と実感します。弊所のクライアントでも成果がでてきているのは小さなことからコツコツと改善し、徐々に体制が整備されていき、雇用管理が改善されてきています。

就業規則に「懲戒処分」明記も！企業に求められる「マタハラ」防止対策

厚生労働省は、妊娠や出産を理由とした職場における嫌がらせを意味する「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」の防止対策の1つとして、企業が対処方針を就業規則などに明記し、加害者を懲戒処分とすることなどを求める指針案を示しました。

この指針は今年3月に成立した改正男女雇用機会均等法などに基づくもので、来年平成29年1月の施行に合わせて運用が始まる予定です。

◆就業規則の確認、防止体制の整備を

厚生労働省の指針案では就業規則等に「懲戒処分」に関する規定を盛り込むことで、加害者に対して厳しく処分することを求めています。

この他にも、マタハラ防止のための周知・啓発や相談体制の整備、再発防止策などを求めていますので、企業としては、セクハラ・パワハラなどと同様に、就業規則の内容や防止体制などを確認しておくことが必要です。

育児介護休業法の改正と合わせて、来年1月施行の法改正はこれから順次詳しい省令などがだされる予定です。新たな情報がでましたら追ってご案内いたします。

■□■ここが大事！労務管理のツボ■□■

～社員のうつ病など精神疾患への対応法～



うつ病に代表される精神疾患が近年急増しており、企業にとって頭を悩ます問題になってきています。

今回は、社員の精神疾患への対応法のポイントをご紹介します。

1、その精神疾患が仕事が原因なのかどうか？⇒労災申請の検討

いきなり判断が難しいポイントです。社員の病気や怪我への対応を考える際に、まず第一のポイントは仕事・業務が原因か？つまり労災なのかどうかという点です。精神疾患の場合、非常に分かりにくい面はありますが、少なくとも会社としてチェックする部分は、過重な労働をさせていたかどうかという「量」の面です。この量の基準は月100時間の残業があれば労災の要素として認められる基準が既にあります。

ここで、企業としてまずい状況が「労働時間の管理」をしていないケースです。基準以下であることを会社が把握できなければ「質」とともに「量」の面でもグレーとなり、仕事が原因なのかどうか分かりません。

(参考)厚生労働省：精神障害の労災認定資料

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120215-01.pdf>

2、会社として休職制度があるのかどうか？ない場合は作るのかどうか？⇒健康保険の傷病手当金の申請検討

仕事が原因ではなく労災を申請しない場合はまた別の対応を考えることになります。仕事以外の病気やケガが起きたときに、一定の期間の身分保障をするのが休職制度です。この休職制度は法律の義務ではないため、各企業が自由に内容を定めることができます。よって、そもそもあるのかどうか？ない場合は作るのかどうか？作る場合はどんな保障、待遇にするのかどうか？がポイントになってきます。

※休職期間中に会社に無断で勝手にアルバイト・ボランティアといった活動をするのもできています。このような活動について会社に事前に連絡をするといったルールがあってもいいかもしれません。

※なお、休職制度とは別に健康保険では「傷病手当金」という一定(月給の約2/3)の所得保障給付がありますのでこちらの申請も検討します。

3、私傷病で休職する場合はしっかりと内容を「事前に説明」したか？(できれば書面にて通知するのがベスト)

規定がない会社の場合、とりあえず1ヶ月は様子を見て・・・と給与を保障して休ませるような場合もありますが、こうなるといつまで保障を続けるのかお互いにわからなくなります。また、相手に過度な期待をもたせてしまうことにも繋がりますので、会社として提供できる待遇の内容をしっかりと休職に入る前に説明しておくことが重要です。

※社会保険料や住民税といった費用は給与がゼロでも発生しますので、それらの費用の処理方法などもこの時点で確認しておきます。

4、復職する場合は医師の判断のもとに慎重に復帰させたか？

休職していた社員が復職する場合は医師の判断に基づいての復帰となります。この際、産業医などがいれば、本人の主治医とは別にセカンドオピニオンをもらうのも参考になります。また、いきなりフルタイムで復帰するのが難しければ、リハビリを兼ねて徐々に慣らしていき、従来よりも負担の軽い他部署で復帰するといったことも考えられます。

以上、4つほどポイントをあげましたが、実際には各段階で非常に難しい判断があります。そもそも、仕事が原因である場合、会社の責任を問われてしまう恐れもあります。労務管理は「質」でも「量」でもケアが必要な難しい時代になってきています。良い職場づくりへのやりがいとともに、難しさも日々感じる場所です。

～お知らせあれこれ～

● 今月読んで面白かった本・・・特にありませんでした。

● 今月は一般書よりも専門書をいろいろ読んで勉強。最近ハマっているのが、「労働時間・残業時間削減」、「生産性」といった分野。

・『定時退社でも業績は上げられる！生産性が高い「残業ゼロ職場」のつくり方』 日本実業出版社

・『労働時間を適正に削減する法』 アニモ出版

・『定額残業制と労働時間法制の実務』 労働調査会

長時間労働、残業時間、これに伴う残業代、ひいては社員一人一人の生産性に多くの企業が悩んでいます。

これらの課題は、法的な問題をクリアしても・・・というよりも法的な問題を単純にクリアしようとすれば人件費の増大という結果を招いてしまうことで、根深い問題になっています。

社員の教育研修、仕事の仕組みから企業の利益体質にまで関わるこの「生産性」については、これからの自分の研究・実践テーマとなってきています。

労働時間削減・ワークライフバランスの解釈を間違えてはいけないのが、労働時間減らす⇒成果・アウトプットも減る⇒利益も減って赤字になる、というのは本末転倒。働く時間をただ減らせればいいってもんじゃありません。

● ふるさと納税に初チャレンジ。

お客様との雑談で、「ふるさと納税すごくいいですよ！楽しいし節税になるし。」という話を聞いて、初めてやってみました！（※私は右のスクリーンショットの“ふるさとチョイス”というサイトでやってみました。）クレジットカードで手続きをすると、まるでAmazonで品物を買うぐらいの簡単さでした。故郷の宮崎県の都城市が人気ランキング1位になっていて驚きつつ嬉しかったです。



< 編集後記 >

先日大学時代の関西在住の友人がいきなりアポなしで東京出張に来て時間ができたからということで事務所に訪問。私の学生時代の近い友人ではあまり企業や独立をしている人もいない為、珍しがられます。私自身、新卒では普通に就職して企業に勤めていたので、友人の話聞いて、サラリーマンもいろいろ大変だなあ、と久しぶりに思いました(笑)

28.07.27 志戸岡 豊

