

## 特集「増え続ける労務トラブル - 解雇 - 」

平成 17 年度上半期に山口労働局に寄せられた相談受付件数は、総合労働相談コーナー、労働基準監督署、ハローワーク合わせて 10,280 件に上り、その約 8 割は労働基準法関連の相談となっています。

また、民事上の個別労働関係紛争に関する相談は 817 件で前年同期比 14.6%増、労働局長の助言・指導件数については 117 件で前年同期比 30%増と大幅増となり、あっせん件数については 25 件で前年同期比 21.9%減となりました。いずれも解雇や労働条件引き下げに係る紛争処理件数が多数を占めています。

民事上の個別労働関係紛争に関する相談 817 件のなかで相談件数の多かったものは、

1 普通解雇	153 件
2 整理解雇	39 件
3 懲戒解雇	38 件
4 退職勧奨	62 件
5 労働条件引下げ(賃金)	64 件
6 労働条件の引下げ(退職金)	29 件
7 労働条件の引下げ(その他)	34 件
8 いじめ・嫌がらせ	61 件
9 配置転換・出向	32 件
10 雇止め	28 件
11 セクシュアル・ハラスメント	21 件
12 育児・介護休業等	25 件
13 賠償	33 件

となっています。

### その他

在籍出向、配置転換、退職勧奨、懲戒処分、採用、内定取消、雇止め、昇給・昇格、自己都合退職、定年等、年齢差別、障害者差別等が紛争の原因となっています。

トラブルの中では、解雇に対するものが圧倒的に多い状況です。そこで解雇に関して説明したいと思います。

解雇は使用者側からの一方的な雇用関係の終了です。解雇自体は違法というものではありませんが、解雇のやり方にはルールがあります。

解雇は、

客観的に合理的な理由がある

社会通念上認められる

の要件を満たしていなければ解雇権を濫用したものととして無効となります。

客観的に合理的な理由とは(解雇事由)

労務提供の不能、困難、不安定

労働能力、技術、知識などの著しい欠如

労務の著しい不適格

信頼性の著しい欠如(職務怠慢、業務障害)

重大な規律、秩序、勤務義務違反

重大な業務命令・職務遂行・守秘義務の違反等

会社、他従業員への著しい名誉、信用失墜行為

社会的不法行為(刑事事件、重大な違法、セクハラ)

経営上の必要(人員整理、合理化)

その他雇用を継続しがたい事由

社会通念上相当と認められないとは(使用者側の対応措置)

使用者側の違法の黙認、注意・指導・監督の怠慢

適正な指示・命令の欠如

事前の予防・防止措置、教育指導の欠如、不十分

行為と解雇処分のバランス欠如

整理解雇の4原則の欠如

違法・不当な目的・動機

配転などによる改善努力の不十分

解雇が正当だと認められる場合には就業規則などで解雇ができる要件を明確に定めた場合に限られます。

トラブルを避けるには解雇要件を就業規則に定める、雇用契約時に文書で明示することが必要です。

整理解雇の場合は さらに以下の4要件が必要です。

人員整理の必要性があること

使用者が解雇回避のための努力をしたこと

被解雇者の選定が合理的であること

解雇の手續が妥当であること

# 法律改正情報

各分野の改正された法律、制度などをお知らせします。



雇用保険法

平成19年4月1日改正

## 雇用保険料率の引き下げ

労働保険特別会計における失業給付に掛かる雇用保険の弾力料率を現在の $\pm 0.2\%$ から $\pm 0.4\%$ へ拡大します。

これを受けて、平成19年度からは雇用保険料率のうち、失業給付部分は $1.6\%$ （ $0.8\%$ づつ負担）から $1.2\%$ （ $0.6\%$ づつ負担）へ引き下げられます。

同時に、雇用保険三事業に掛かる雇用保険率（全額事業主が負担）の弾力的変更の制限が廃止され、こちらの分の雇用保険率も $0.35\%$ から $0.30\%$ へ引き下げとなります。合計の雇用保険率は、現在の $1.95\%$ （事業主 $1.15\%$ 、被保険者 $0.8\%$ ）が $1.5\%$ （事業主 $0.9\%$ 、被保険者 $0.6\%$ ）へ下がることとなります。

## 雇用保険三事業の見直し

雇用保険三事業のうち、労働者の福祉の増進を図ること等を目的とされた雇用福祉事業を廃止します。

福祉施設として建設されたものの、大幅な損失を出して、売却に追い込まれた全国勤労青少年会館（中野サンプラザ）の事業などがこれに該当します。

## 国庫負担の削減

高年齢雇用継続給付に関する国庫負担（現在、 $\frac{1}{8}$ を負担）を廃止。

失業等給付に関する国庫負担（日雇労働者求職者給付金以外は $25\%$ を負担）は、平成19年度以降、当分の間は本来の負担額の $100$ 分の $55$ 相当額（ $13.75\%$ ）に削減。

## パートの加入基準拡大案閣議決定（2007年4月13日）

政府は4月13日、パート社員の厚生年金加入基準拡大について閣議決定しました。  
政府・与党は2007年秋の臨時国会での成立を目指すようです。

現行では正社員の $\frac{4}{3}$ 、週30時間以上働くパートだけが厚生年金の加入対象だが、当初はこれを週20時間に拡大する案が基本とされていました。

しかし、外食・小売業などパートに頼る業界が負担増に反対しました。

結局、次のようになっています。

- (1) 週20時間以上勤務
- (2) 月収9万8000円以上
- (3) 勤務期間1年以上



上記、すべてを満たす人が対象で、従業員300人以下の中小企業や学生は除外です。  
健康保険と介護保険も同じ基準で同時に拡大するとしています。

なお、パート社員の厚生年金加入基準拡大は、2011年9月から実施としています。

## 知って得する助成金情報

めっきり減った助成金。しかし、まだ知っておいて損はないというものもあります。

### 創設 中小企業職業相談委託助成金

#### 【概要】

近年、パートタイム労働者は著しく増加するとともに、これまで正社員が担ってきた基幹的役割を果たす者も出現しています。しかし処遇見直しのノウハウの欠如や経済的負担が大きいことなどから、パートタイム労働者に対する均衡処遇は進んでいません。そこで、資金的な制約により具体的な取組に踏み込めない事業主に対して、それぞれの企業の状況に応じた取組を促すために、行政として財政的支援を行うことになりました。

【支給対象】 労働保険の適用事業主（規模は不問）

【支給金額】 各制度30万円（正社員と共通の制度は50万円）

【支給内容】 パートタイム労働者に対して、正社員との均衡を考慮した評価・資格制度や正社員への転換制度等の導入を行い、かつ、制度の適用者が「実際に出了」場合に支給されます。

正社員との均衡を考慮した評価・資格制度 を設け、実際に格付けされたパートタイム労働者が1名以上出た場合  
〔正社員と共通の制度 50万円〕 〔それ以外の制度 30万円〕

パートタイム労働者から正社員への転換制度を設け、転換者が1名出た場合 〔30万円〕

短時間正社員制度 を設け、対象者が1名出た場合 〔30万円〕

パートタイム労働者に対し、通常の労働者との均衡を考慮した能力開発制度を設け、実際に能力開発を行った場合  
〔30万円〕

パートタイム労働者に対する以下の制度を設け、かつ利用者が1名出た場合 〔30万円〕

- (ア) 雇入時健康診断の実施
- (イ) 定期健康診断の実施
- (ウ) 人間ドックの実施
- (エ) 生活習慣病予防検診の実施



\* 知っていますかこんな法律  
「ADR法」

「資格を取ればその資格を使う仕事を紹介すると言われて教材を購入したが、資格を取っても仕事が紹介されないで、払ったお金を返してほしい」、「家電製品が壊れて火事になったが、事業者が誠実に対応してくれない」という場合、どうしたらよいでしょう。

消費者が事業者と直接交渉しても納得のいく解決が得られないようなときには、事業者に対して、消費者がこつむった損害の賠償を請求する裁判を起こして解決をはかることが考えられます。

しかし、現在の裁判は

- ・ 解決までに時間がかかる
- ・ 費用が高い
- ・ 手続の進め方が難しい
- ・ 経過や結果が公開されてしまう

などの問題があるといわれており、なかなか気軽には利用されにくいのが現状です。

そこで、もっと利用しやすく柔軟に解決をはかることができる制度として、ADRの機能が注目されています。

「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」(ADR法)は、裁判外紛争解決手続についての基本理念、国・地方公共団体の負う責務、民間事業者の行う和解の仲介などについて定めた法律です。この法律は、裁判外紛争解決手続の機能を充実させることによって、紛争の当事者がその解決をはかるのにふさわしい手続を選択することを容易にし、国民の権利利益の適切な実現に資することを目的としています。ADRには、裁判の欠点を補うことができるようなメリットがあります。また、ADRにはさまざまな種類があり、運営主体や手続方法も多種多様です。解決したい問題に適した解決方法を、当事者自身が選択することができます。

さまざまなADRがありますが、大きく分類すると次のようなタイプにわけることができます。

**助言型** 当事者間の自主的な解決を促すために第三者が助言を行うもの 例：相談

**調整型** 当事者間の合意により紛争の解決を図ろうとするもの 例：調停、あっせん

**裁断型** あらかじめ第三者の審理・判断に従うという一般的な合意の下に手続を開始するもの

例：仲裁

こんなときどうする

Q 当社を今後退職する者には企業秘密保持の観点から5年間は同業他社に就職しないという内容の念書を書かせたいのですが

A 退職し、雇用関係が切れている者に対して5年間の職業選択の制限をかけることは不可能です。過去の判例では、企業秘密の保護を認めた場合でも競業禁止義務を有効に負わせることができる期間は2年間となっています。それ以上は無効ということです。

Q 大学卒で採用した従業員が実際は高卒でした。懲戒解雇しようと思うのですが

A 経歴詐称の場合は、労働契約関係の基礎にある信頼関係を害するため懲戒の対象となります。

ただし、解雇という重大な不利益を労働者に負わせることとなるため、経歴詐称による信頼関係が極めて大きい場合、背信性の程度が著しい場合に懲戒に限られます。最近の判例では最終学歴を偽った場合は懲戒解雇を認め、それ以外は普通解雇とするものが見られます。

Q 会社内の自社製品を賃金の一部として従業員に与えようと思いますが可能でしょうか

A できません。労働基準法の定める「賃金の通貨払いの原則」に反します。ただし、労働協約などの文書で従業員側と合意が成立していれば認められます。

Q 「賞与支給日に在籍する従業員に対してのみ賞与を支給する」と当社の就業規則には定めています。

しかし、賞与支給日直前に退職した従業員が自分には賞与を受け取る権利があるといってきましたが支払わなくてはならないでしょうか

A 支払わなくてよいです。支給日在籍要件の有効性は認められています。

Q 従業員が休日中に人身交通事故を起こしました。何らかの懲戒処分が可能でしょうか

A 休日中の事故であってもそれが会社の体面を損なうようであれば懲戒が可能です。交通事故は過失によるところが大きいですから人身事故でも懲戒は困難です。ただし、ひき逃げであれば別です。