あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2021 年 11 月号

労働審判件数が過去最高に
労働関係訴訟も増加

令和 2 年度の司法統計によると、地方裁判所が新規に受け付けた労働審判の事件数が、2006 年度の制度創設以来最高の 3,907 件を記録した。事件の内訳は、地位確認（解雇等）が 1,853 件（前年比 15.7%増）、賃金手当等（解雇予告手当を含む）が 1,501 件（前年比 2.2%減）、退職金は 66 件（前年比 29.8%減）だった。また、労働関係の第一審訴訟も 1992 年以降最高の 3,960 件で、内訳は賃金などの金銭目的が 2,931 件（前年比 6.9%増）、地位確認などの金銭目的以外が 1,029 件（前年比 17.9%増）と増加している。

増加の背景には、コロナ禍の経済状況の悪化があるとみられる。厚労省の調べによると新型コロナウィルス感染拡大の影響で解雇見込みとなった労働者は 10 月 15 日時点の累計で 11 万 8,591 人に上る。令和 2 年度に都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は 129 万 782 件で、前年より 8.6%の増加となった。そのうちの個別労働紛争に係る相談は、それぞれ前年比で退職勧奨 12.3%増、労働条件の引下げ 10.4%増、解雇 9.4%増であった。

マイナ保険証　運用開始
カード交付率 4 割弱、医療機関の対応も進まず

2021 年 10 月 20 日より、マイナンバーカードを健康保険証として利用ができる「マイナ保険証」の運用が始まった。薬剤情報、特定検診情報、医療費通知情報をシステムで閲覧できるようになり、正確なデータに基づいた適切な医療が受けやすくなる。

「マイナ受付」のステッカー・ポスターが貼ってある医療機関・薬局で使えるが、厚労省によると対象の全国 23 万施設のうち、10 月 20 日に運用が開始できたのは約 1 万強(約 4%)の施設にとどまった。医療機関等で、マイナ保険証の運用に必要な設備の導入が進んでいないためだ。また、総務省の調べによると、マイナンバーカードの交付率は 10 月 1 日時点において約 38.4%にとどまっている。

雇用保険　マルチジョブホルダー制度
2022 年 1 月 1 日から「試行」

複数の事業所で勤務する 65 歳以上の労働者であって、そのうち 2 つの事業所の週所定労働時間を合計して 20 時間以上かつ、2 つの事業所のそれぞれの雇用見込みが 31 日以上であることの要件を満たした場合、労働者本人の申し出により特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）になることができる制度が新設される。2022 年 1 月 1 日から試行実施し、その効果等を施行後 5 年を目途に検証することとしている。

通常、雇用保険資格の取得・喪失手続きは事業主が行うが、この制度においては労働者本人が手続きを行う。事業主は手続きに必要な証明（雇用の事実や所定労働時間など）を行う必要がある。また、マルチ高年齢被保険者がその資格を取得した日から、事業主にも雇用保険料の納付義務が発生し、通常の雇用保険と同様に、労働者に支払う賃金総額に保険料率を乗じた額を納付しなければならない。

傷病手当金、通算で 1 年半受給可能に
仕事と治療の両立、より柔軟な制度へ

傷病手当金は、健康保険被保険者の病気休業中の生活を保障するために設けられた制度で、被保険者が病気やケガのために働けなくなった日の 4 日目から給与の約 3 分の 2 に相当する額が支給される。

現行制度では、受給期間を支給開始日より 1 年 6 ヶ月としており、仮に途中で職場復帰し不支給の期間があっても、暦の上で 1 年 6 ヶ月経てば支給が終わる。改正後は、職場復帰による不支給期間を除き、支給期間を通算して 1 年 6 ヶ月支給されるようになる。(2022 年 1 月 1 日施行)たとえば、がん治療で再発により入退院を繰り返すケースでは、退院して職場へ復帰し、再発して再度入院した場合であっても、職場復帰をした期間を除いて 1 年 6 ヶ月受給できる。仕事と治療の両立に向けてより柔軟な制度利用が可能となる。

雇用調整助成金の特例措置について

新型コロナウィルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置が 2022 年 3 月末まで延長する方針が発表されました。現在の助成内容は 2021 年 12 月末まで継続されます。2022 年 1 月以降の特例措置の内容については、11 月中に告知される予定です。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」の境界線

雇用調整助成金の特例措置が再度延長されましたが、のちの縮小に伴い、会社側からの「解雇」や「退職勧奨」が増えることも想定されます。解雇、自己都合退職と退職勧奨の違いについて解説いたします。

はじめに

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受ける企業に対する雇用調整助成金特例措置が来年 3 月まで延長される見通しですが、その後は縮小が予想されます。（裏面「雇用調整助成金の特例措置について」をご参照ください。）それに伴い、助成金で雇用維持をしていた企業が人員整理をせざるを得ない状況も想定されます。労働契約終了の代表的な３つのパターン「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」について、その違いを解説します。

解雇

「解雇」は、**会社側が一方的に労働契約を解除すること**を言います。解雇は労働者の合意を要件としませんが、その分日本では法律によって強い規制がなされています。合理性のない解雇は法律により無効になるため、解雇に納得がいかない労働者から解雇無効を主張され、結果として解雇できない(または解決のために解決金や弁護士費用など多額の費用がかかる)、というリスクがあります。また、解雇の場合は 30 日以上前に予告し、または平均賃金 30 日分以上の解雇予告手当の支払いの義務がある点も注意が必要です。

退職勧奨

「退職勧奨」とは、何らかの事情により労働契約を終了したい**会社側が労働者に退職を勧める行為**を指します。退職勧奨はあくまで「提案」しているに過ぎず、**労働者はその提案を断る自由があります。**

解雇と退職勧奨の境界線

解雇と退職勧奨はともに「会社側からの労働契約解除の意思表示」ですが、**労働者に意思決定の自由があったかどうかが両者の境界になります。**たとえ形式上は退職勧奨であっても、「執拗に何回も退職勧奨への合意を迫った」などの事情がある場合は「退職を強要した」として不法行為とみなされる可能性があります。

退職勧奨の際は、明確に「これは退職の提案であり、あなたには決定の自由があります」と伝えましょう。断られた時には深追いをせずに仕切り直しをした方が良いでしょう。

自己都合退職と退職勧奨の境界線

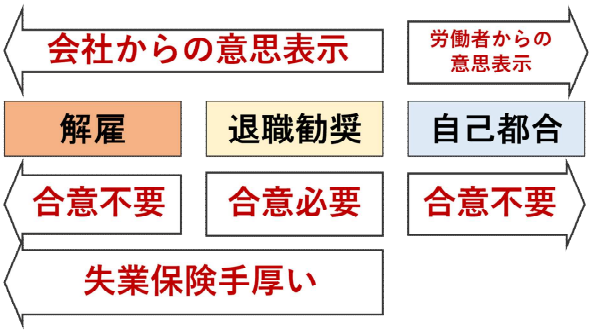
「自己都合退職」とは、転職や移住、出産、介護、病気療養などの自己都合により労働者側から労働契約解除を申し出ることを言います。

解雇は合理的理由を要しますが、自己都合退職の場合はその理由は問いません。自己都合退職と退職勧奨は**「会社側からの退職を促すような言動の有無」**が境界になります。例えば上司が「会社に合わないから辞めた方がいいのではないか」など発言した場合は退職勧奨となる可能性があります。

失業保険給付の違い

なお、自己都合退職と退職勧奨(または解雇)では、雇用保険(失業保険)の給付に違いがあります。失業保険は退職勧奨または解雇による退職の方が手厚く設定されているため、失業保険上の優遇を理由に「会社都合退職にしてほしい」と労働者から主張されることがあります。

この場合、軽々しく会社が応じてしまうと退職理由の虚偽申告に加担したことになりかねないばかりか、前述した解雇・退職勧奨にまつわるリスクをさらに負う可能性もあるため、注意が必要です。



あがたグローバル社労士事務所