



# 市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬将

〒381-1231  
長野市松代町松代908  
電話：026-278-3555 FAX：026-278-3540  
e-mail：[ima@ichiba-sr.com](mailto:ima@ichiba-sr.com) URL：[www.ichiba-sr.com](http://www.ichiba-sr.com)

## 「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」を求めてい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、金銭解決を求めてい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てい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、「会社は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。

## 経団連が「同一労働同一賃金」

で提言 その影響は？



### ◆具体案を公表

経団連は、政府が検討を進めている「同一労働同一賃金」についての提言をまとめたそうです。

これによると、法改正にあたっては、日本の雇用慣行や賃金体系に留意した制度の構築が望ましいとし、国内経済の好循環を実現するため、正社員化の一層の推進など、非正規労働者に対する幅広い処遇改善を進める必要性を指摘しているとのことです。

### ◆提言の骨子

上記提言のポイントは以下の通りです。

- 職務給を前提とした欧州型の導入は困難で、日本の雇用慣行に合わせた仕組みづくりが必要。
- 職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更といった様々な要素を総合的に考えて同一労働かどうか評価すべき。
- 非正規労働者への賃金制度の説明の充実が必要。
- 正社員化や教育訓練の充実など、総合的な処遇改善を進めるべき。

### ◆日本の実態に即した制度を

同一労働同一賃金に関しては、欧州各国ではすでに、仕事の内容に応じて賃金が決まる「職務給」が設定され、広く定着しています。

しかし日本では、経験や能力に応じた「職能給」や、勤続年数や年齢に応じた「年齢・勤続給」などで基本給を決めている企業が多数です。

そこで経団連は、「職務内容だけでなく、勤務地や職種の変更の可能性などを含めた人材活用の仕方など、様々な要素を総合的に勘案して同一の労働に当たるかどうか評価することを基本とすべき」と主張し、日本の実態に即した制度の実現を求めています。

### ◆政府のガイドラインや法改正への反映も

同一労働同一賃金は、安倍首相が今年1月に「1億総活躍社会」の柱として打ち出したもので、労働者の約4割を占める非正規労働者の処遇を改善し、格差是正や消費拡大につなげる狙いがあります。

一方で経済界には、人件費の増加につながるとの警戒感も出ています。提言では、政府が年内をめどに策定するガイドラインについても言及し、「明確に不合理と(各企業の労使が)認識できる事例を例示すべきだ」として、点検や改善に役立つ指針の策定を求めています。

政府は、早ければ来年にも労働者派遣法など関連法の改正案を国会に提出する方針で、今後、厚生労働省の審議会で法制化に向けた議論に入る予定ですが、経団連は今回の提言を制度設計に反映するよう求めています。

## 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り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。

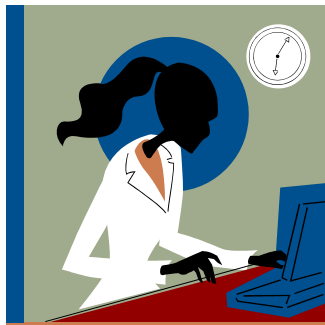
女性の活躍推進については、「実施している」が40.0%、「実施を検討している」が21.5%となり、6割を超える企業で何らかのアクションを起こしています。

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。



### ～今月のことば～



自由と権利というものが西洋の先進文明を成り立たせている基礎であり、政治、法律、社会をはじめ、人間のくらしのうえでの小さなことからいたるまでの基礎思想であり、さらには人間を人間たらしめている大本であることに、日本人のたれよりも早く気づいたのは福沢諭吉であろう。

—それが、先進文明を解くかぎであるらしい。

と福沢はたれよりも早く着眼した。

『人間というもの』より『峠下』

司馬遼太郎 著

### ～事務所よりひとこと～



「1の才能と99の努力」誰もが知っているエジソンの名言。エジソンは『だから努力は大事』といたったのか、それとも『1の才能がなければ99の努力は無駄』と言いたったのかどちらだと思いますか？

今まで、この名言は努力の重要性を言っていると理解していて、真逆の解釈があると知ったのはつい最近のことです。私としては、努力してもダメなものはダメという経験をたくさんしてきたし、才能がある人がその才能を花開かせていくのを身近で見たりして、「1の才能があるかないかが重要」という解釈の方が納得できます。もちろんその才能を磨く努力は必要なのですが、そもそも磨くべきものが無いのに一生懸命磨こうとしても無駄なんだなと思うのです。

オリンピック中継を見ながらそんなことを考えていました。(市村)

