

社会保険労務士

ALLたま社労士事務所便り

連絡先：〒277-0832
柏市北柏3-5-4日暮ビル6F
電話：04-7164-1283 FAX：04-7164-1284
e-mail：tamasaki-0213@jcom.home.ne.jp



今話題となっている 「解雇の金銭解決制度」とは？

◆これから議論が本格化？

最近、「解雇の金銭解決制度」（従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み）が大きな話題となっています。数年前から議論されていましたが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれることは見送られたようですが、今夏に行われる参院選終了後に議論が本格化するとも言われており、企業にとっては注目しておきたいトピックです。

◆ハードルの高い「解雇」

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」（労働契約法 16 条）とされています。

また、判例では、解雇（整理解雇）を行う場合には4つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性）が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

◆賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した（解雇が不当であると認定

された）場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのには現実的には難しいものです。

そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する（職場復帰させない）のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などというのが、制度導入に賛成する側の意見です。

一方、導入を反対する側の意見には、「『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などといったものがあります。

◆制度実現には労使双方の合意が不可欠

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となると言われています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。

今年度から「キャリアアップ助成金」が創設

◆有期契約労働者等のキャリアアップを促進

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等（有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者。短時間労働者、派遣労働者を含む）の企業内でのキャリアアップを支援する事業主を対象として支給される助成金です。

実施は平成 25 年度の予算成立後となりますが、重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒して平成 25 年1月から実施されています。

◆事業主の業種・規模、対象労働者の年齢は制限なし

有期契約労働者等(年齢不問)の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、事業主(業種不問、事業規模の制限なし)の行う施策ごとにコースが分かれています。

コースの概要は下記の通りですが、この他にも、対象労働者の状況や企業の行う施策によって助成額が加算・上乘せされる場合もありますので、十分な検討が必要です。

◆コースの内容

下記の助成額は中小企業のもので、()内が大企業のものです。

【正規雇用・無期雇用転換コース】

…転換の内容により、1人当たり 20 万円(15 万円)～40 万円(30 万円)

【人材育成コース】

…Off-JT(1人当たり):賃金助成1時間当たり 800 円(500 円)、経費助成上限 20 万円(15 万円)

…OJT(1人当たり):実施助成1時間当たり 700 円(700 円)

【処遇改善コース】

…1人当たり1万円(7,500 円)

【健康管理コース】

…1事業所当たり 40 万円(30 万円)

【短時間正社員コース】

…1人当たり 20 万円(15 万円)

【パート労働時間延長コース】

…1人当たり 10 万円(7.5 万円)

◆「人材育成」「雇用管理」見直しのチャンス

計画的な人材育成は、企業の成長にとって不可欠です。この機会に助成金を活用し、人材育成・雇用管理の見直しに取り組んでみてはいかがでしょうか。

女性の就労支援に一役！

「株式会社の認可保育所参入」が全面解禁

◆成長戦略のための方策

日本経済の再生に向け、政府は、女性の就労や子育て支援を成長戦略の中核に据えています。この方針を踏まえ、厚生労働省は、認可保育所への株式会社の参入を今月内にも全面解禁する方針を固めました。

子ども・子育て支援の関連3法が 2015 年に施行されると、認可権限を持つ都道府県や政令指定都市などは、基準を満たした株式会社の参入を拒否できなくなります。同省は、法律の施行前でも株式会社の参入を妨げないよう求める通知を出す予定です。

◆働く女性には朗報

同省の調査によると、保育所に入所できない待機児童の数は、2012 年4月時点で、全国で約2万 5,000 人にも上ります。

現在、子どもを預けても働き続けたいと希望する女性が増加傾向にあり、高齢社会で労働力が減ることから女性の労働力が求められているにもかかわらず、子どもを預けることができないために就労のチャンスを失う女性が多いというのが現実です。

認可保育所への株式会社の参入の全面解禁は、子育てをしながら働き続けたいと考えている女性にとっては、保育の受け皿が増えるという点で、朗報と言えるでしょう。

◆懸念事項に対する取組みも求められる

とはいえ、セットで検討しなくてはならないテーマもあります。

株式会社の参入自体は 2000 年から認められていますが、現在、株式会社が経営する保育所の数は、全体の 1.6%にとどまっています。これは、企業の経営状況により保育所の存廃が左右されかねないというリスクに加え、保育の質に対する懸念も根強くあるために、認可に慎重な自治体が多かったためです。

今後、「待機児童ゼロ」が近づくにつれて顕在

化すると考えられる定員割れにより事業者が撤退した場合に、通園していた園児を救済する仕組みの構築、さらに、保育の量と質を両立させるための取組みが求められます。

6月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

3日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

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]

7月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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]
- 外国人雇用状況報告(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]
- 健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月10日まで>[年金事務所または健保組合]

雇入時及び毎年1回

- 健康診断個人票[事業場]