

大滝人事労務研究所便り

国会審議中の「雇用保険法改正案」の内容

国会で改正案を審議

現在、「雇用保険の適用拡大」「失業給付の拡充」「雇用保険率の引下げ」などが柱である雇用保険法改正案が通常国会に提出され、審議が進められています。ここでは、その改正内容を簡単にご紹介します。

改正案の目玉

改正案の目玉の 1 つは、「雇用保険の適用拡大」です。受給資格要件を緩和し、現行の「雇用見込み 1 年以上」から「雇用見込み 6 カ月以上」に短縮するとしています。厚生労働省では、この短縮が行われた場合、新たに約 148 万人の労働者が雇用保険の適用対象となると見込んでいます。しかし、それでもパート労働者など約 858 万人は対象にはならないと言われており、問題視されています。

また、「失業給付の拡充」も大きな改正事項です。解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえたうえで、特に再就職が困難な場合には、給付日数が 60 日分延長されることとなります。

その他の改正内容

その他、「雇用保険率の引下げ」(平成 21 年度に限り 0.4% 引下げ)、育児休業給付の見直し(休業中と復帰後の給付を統合して休業期間中に全額支給)、再就職手当の支給要件緩和・給付率の引上げ(30% から 40% または 50% に)なども盛り込まれており、成立すると企業にも影響を与えます。

施行日をめぐる問題

当初、この改正案が成立した場合の施行日は、一部を除き「4 月 1 日」と予定されていました。しかし、野党



側は、年間の離職者の約 1 割が「3 月 31 日」に集中しているというデータを持ち出して、施行日を「4 月 1 日」より前にすべきだと主張しています。

雇用情勢の悪化を受けて、「年度末の失職者を含んだ適用」を見据え、与党側もこの主張に応じる構えを見せていると言われており、今後、野党側との修正協議が行われる見込みとなっています。

希望退職制度を実施する場合の注意点

希望退職制度の実施企業数は？

新聞報道によれば、不況が本格化した昨年の 9 月以降、正社員の希望退職制度を実施した上場企業は、全国で約 120 社に及んでおり、希望退職の募集人員は約 2 万人(このうち約 5,200 人が応募し、退職が決定している)に上っているそうです。

上場企業だけでこの数字なのですから、中小企業も合わせるとこの数はさらに増え、多くの企業が不況に苦しみ、人員削減に踏み切らざるを得ない状況であることがわかります。

希望退職制度とは？

希望退職制度は、退職金を増額することなどを条件として、あくまでも企業側と従業員側との

「合意」に基づいて実施される制度です。従来、解雇回避のための、あるいは解雇等に先んじて行われるべき人員削減策として用いられてきました。

希望退職者の募集は、特定の労働者に対して行われるものではなく、会社全体もしくは少なくとも事業場単位で行われるものとされています。一般に、希望退職者の募集は労働契約解約のための申込みの誘因であると考えられますので、希望退職者の募集自体は、使用者側からの解約の申込みの意思表示ではありません。

そして、労働者が応募することにより、解約の申込みの意思表示をしたこととなります。そして、会社がこれに対して承諾の意思表示を行えば労働契約は終了します。

制度を実施する場合の手順

企業の状況により異なる場合もありますが、希望退職制度を実施する際の一般的な手順は、次の通りです。

- (1) 募集対象・募集人員・募集期間などの検討・設定
- (2) 退職条件・退職予定日などの検討・設定
- (3) 労働組合や従業員代表との協議
- (4) 従業員への説明会の開催
- (5) 希望退職募集の案内(1次・2次・3次...)
- (6) 応募受付、募集の締切り
- (7) 合意書の作成など

トラブル発生の回避が重要

希望退職制度を実施する際には、労働者との間にトラブルが発生しないような配慮が必要です。特に、従業員の退職合意の任意性を損なわないように十分注意する必要があり、退職に応じるように個別の従業員を執拗に説得するなどの行為は、後々のトラブルに繋がる可能性があります。

■ 当事務所よりひとこと

ソフトウェア会社の社員3人が未払い残業代の支払いを求めている訴訟で、東京地裁は、3月10日、職務上の権限を十分に持たない「課長代理」を管理職とみなして残業代を支払わないのは不当だとして、会社側に未払い残業代など計4,500万円の支払いを命じました。会社が残業代を払わなくてもよい管理職とは、時間管理を受けておらず、部下の人事考課や昇給を決定する権限があり、それに見合った報酬を受けており、経営者と一体的な立場に立つ者とされています。私もサラリーマンであったとき、名ばかり管理職で当然残業代は支払われておりませんでした。統計数字はわかりませんが、名ばかり管理職の問題を潜在的に抱えている企業はかなり多いのではないかと推測していますが、皆様方の会社は大丈夫でしょうか？

(大滝)

先日ある会社の社長さんのところに伺った時の話ですが、3月のはじめに労働基準監督署から呼び出しがあったので賃金台帳とタイムカードを持って恐る恐る出かけたところ、未払いの残業代がないかの確認だったそうです。1月末に5名の労働者を整理解雇した会社で、いつ倒産してもおかしくない経営状態の会社ですが、残業代だけはきちんと払っていたので、残業代に関しては何も言われなかったそうですが、36協定が平成9年に提出したきりになっていたので、「36協定は毎年提出してください」と指導を受けて帰ってきたそうです。「名ばかり管理職」「残業代の未払い」どちらも会社の経営にかかわる、頭の痛い大きな問題だと思います。(馬場)(*^_^*)