

# 大滝人事労務研究所便り

## 「労働審判」の申立件数が増加しています！

### 2年間で約2.3倍に増加

2008年における「労働審判」の申立件数が2,052件となり、制度がスタートした2006年(877件)と比較すると約2.3倍に増えたそうです。今年については9月末時点で2,553件となり、すでに昨年の件数を大幅に上回っています。



### 労働審判の目的・手続き

労働審判は、解雇や賃金の不払いなど、事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブル(個別労働紛争)について、その実情に即して「迅速」、「適正」、「実効的」に解決することを目的としています。

労働審判の手続きは、労働審判官(裁判官)1名と、労働に関する専門知識・経験を有する労働審判員2名で組織された労働審判委員会(計3名)が、原則として3回以内の期日で審理を行い、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行う手続きです。

この労働審判に対して当事者から異議の申立てがあった場合には、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は通常の訴訟に移行することになります。

### 労働審判のメリット

労働審判のメリットとしては、原則として3回以内の審理で解決が図られるため、通常の訴訟よりも迅速な紛争解決を図ることができる点が挙げられます。制度スタート以降、申立てから審判終了までの平均日数は「約74日」となっています。

また、申立ての際に必要な印紙代も通常の民事訴訟の半額となっており、費用的なメリットも大きいため、労働者側からの申立てが多いようです。

### 今後も増加傾向か？

昨年来の不況により、解雇、雇止め、派遣切りなどをめぐる労使間のトラブルが増加していることが、労働審判の申立件数の増加につながっていると考えられます。また、不況下において、今年1～6月にサービス残業が急増していたとする民間企業の調査結果などもあり、申立件数の増加傾向はしばらく続くものと考えられます。

企業側としては、労使間のトラブルを生じさせないような取組み(適正な労務管理、就業規則・社内規程の見直しなど)が、今後、より重要になってくるでしょう。

## 「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更点、 「雇用保険法」の改正案

### 民主政権で何が変わった？

民主政権に変わり、雇用関係に関しても様々な動きがあります。ここでは、中小企業にとって影響の大きい「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更点と「雇用保険法」の改正案を取り上げます。

### 「中小企業緊急雇用安定助成金」の変更内容

「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給要件が次のように緩和されています。

## (1) 助成金対象の拡大

これまで、出向労働者を出向元に復帰させた後、6カ月を経ずに再度出向させた場合には助成金の対象外であったものが、対象とされました。これは、平成22年11月29日までの時限措置とされています。

## (2) 生産量要件の緩和

生産量要件(従来は「売上高・生産量の最近3カ月間の月平均値がその直前3カ月または前年同期に比べ5%以上減少していること」)に、「売上高・生産量の最近3カ月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字であること」が加えられました。この要件は、対象期間の初日が平成21年12月2日～平成22年12月1日の間にあるものに限られます。

## 「雇用保険法」の改正案

厚生労働省は「雇用保険法」の改正原案をまとめ、その内容を明らかにしました。来年の通常国会に改正案を提出し、来年4月からの施行を目指すとしていますので、今後の動向に要注目です。

### (1) 加入に必要な雇用見込み期間の短縮

雇用保険への加入の際に必要な雇用見込み期間について、現行の「6カ月以上」から「31日以上」に短縮するとしています。この適用拡大により、新たに255万人が雇用保険の加入対象になると試算されています。

### (2) 雇用保険料率の引上げ

労使折半とされている雇用保険料率について、現行の「0.8%」から「1.2%」に引き上げるとしています。

### (3) 未加入扱いの遡及期間の延長

保険料を納付したにもかかわらず手続上の問題により未加入扱いとなった人の遡及期間について、現行の「2年まで」から「2年超」とするとしています。

## ～当事務所よりひとこと～

新年明けましておめでとうございます。

本年が皆様方にとりまして幸多き年でありますよう心からお祈り申し上げます。100年に1度の不況といわれている中で新しい年は明けました。派遣業界には、相変わらず厳しい風が吹いております。どうやら、自由化業務については登録派遣が禁止され、製造業務については派遣そのものが禁止されることは、必至の情勢です。こういうことが日本の経済界、労働界にとって正しい方向であるのか私は疑問に思っております。とはいえ、法が改正されるのであれば、それに添った人材ビジネスの新しい方策を探っていかなければならないと考えます。今年もよろしくお願い申し上げます。(大滝)

皆様 健康で良い年をお迎えでしょうか？

下記は、朝日新聞の「あの人とこの話」に掲載されていた菅原文太さんへのインタビュー記事です。

「生涯現役で仕事をするのはあたりまえだと思う。それは金を稼ぐというような狭い定義ではなく、生きている限りできることをして働くということだ。若いうちだけではない。十分な年月仕事をして蓄えができ、勤め先はリタイアしても、友だちと群れて趣味ざんまいで満ち足りるだろうか。自分の人生を全うするというのは、どんな時点でも働きがいを見つけることだと思う。(中略)なぜ働くかなんて理屈はない。呼吸して生きているように、死に至るまで働く。おれたちの父や祖父がそうだったように、ただ懸命なことが尊い」この記事を読み終えたとき、私のお腹の奥のほうにずっしりと言葉がしみこんできました。仕事を通して生きがいを見つけ、仕事を通して生きる意味を知り、そして出来れば仕事を通して「何か」の、「誰か」の役に立ち生涯現役で働けたら良いなぁと思いました。そして派遣業界の新しい人材ビジネスの方策が、「懸命に働くことを尊い」と思えるような仕事に出あえたり、誰もが「やりがいや達成感を実感できる職場」を作ることに繋がって欲しいと思いました。

今年もよろしくお願いいたします(馬場)