

大滝・馬場人事労務研究所便り

調査結果にみる

中小企業の人手不足等への対応

◆人手不足の中小企業が4年連続増加

日本商工会議所は、全国の中小企業 4,108 社を対象に実施した「人手不足等への対応に関する調査」の結果を発表しました。それによると、回答した 2,613 社のうち、1,731 社 (65.1%) が「人手が不足している」と回答しており、4年連続で割合が上昇していることから、中小企業の人手不足が悪化していることが浮き彫りとなりました。

◆人手不足が深刻な業種

業種別に見ると、「宿泊・飲食業」の 79.1%の企業が「不足している」と回答し、次に「運輸業」(78.2%)、「建設業」(75.6%)が続きました。特に飲食業は、「求人募集を出しても人が集まらない」「採用してもすぐに辞めてしまう」など問題が深刻化しています。また、人手が不足しているが人員を充足できない理由について、採用の面では「立地する地域に求めている人材がない」という回答が多く、これは人口減少や大都市圏への流出などによるものと考えられます。

◆人材確保のために取り組んでいることは？

同調査での多様な働き方に関する取り組みについての設問では、約 5 割の企業が「長時間労働の削減」「再雇用制度」を、約 3 割の企業が「年休取得の促進」「子育て・介護休暇制度」を実施していることがわかりました。それによって得られた効果として、「高齢者の活躍促進」「人材の確保（退職者の減少）、定着」「従業員のモチベーション向上」などが挙げられています。

また、外国人材の受入れについては、「受入れのニーズがある」「雇用するか検討中」と回答した企業は合わせて 1,145 社 (42.7%) だったことから、外国人の雇用に関する関心が高いことがうかがわれます。しかし、コミュニケーションのとりづらさや文化の違い、雇用する際の手続きの煩雑さなどに課題があるようです。



◆「人手不足対応アドバイザー」を全国に配置

中小企業庁は、昨年「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を取りまとめ、5月には地域の相談に応じる相談員「人手不足対応アドバイザー」を全国のよろず支援拠点に配置しました。各拠点の相談員は、労務管理、業務見直し等による生産性向上、職場環境の改善などの相談に応じ、対応が困難な内容についてはテレビ電話システムや出張を通じて対応するとしています。

人手不足は、業種や地域によって問題が様々ですので、専門家に相談することによって具体的な解決策が得られるかもしれません。

新たな在留資格で外国人の 長期就労が可能に

◆「骨太の方針」の原案

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案をまとめました。人手不足対策として、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設することがポイントです。政府は現在、単純労働の分野で外国人の就労を原則として禁止していますが、医師や弁護士など高度な専門性を持った人材は積極的に受け入れ、家族の帯同も認めています。今回の原案による新たな在留資格の対象は、人手の確保が難しく、業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種（農業、介護、建設、宿泊、造船）の 5 分野を想定しています。

◆最長で10年の就労が可能

日本では約128万人の外国人が働いています。その内訳は、人数の多い順に、①永住者や日本人と結婚した人、②留学生などのアルバイト、③技能実習生、④専門性が高い医師や研究者などです。技能実習生は約25万8,000人で、5年前のおよそ2倍に膨らんでいます。今回の原案では、技能実習生に対する5年の就労延長を想定した新資格の創設を明記しました。実現すれば、最長で10年の就労が可能になります。政府は秋の臨時国会にも出入国管理法改正案を提出し、来年4月からの導入を目指します。さらに、骨太の方針では、新資格を得た人が日本語や専門分野の試験に合格すれば、在留期限の上限を撤廃し、家族の帯同も認める考えも掲げました。

◆技能実習制度が骨抜きになるとの懸念も

1993年に始まった技能実習生制度は、本来、途上国への技術移転が目的でした。日本での就労期間が延びるほど、身に付けた技術を母国で活かす機会は遠のきます。今回の案は、技能実習制度を骨抜きにする可能性も指摘され、事実上の移民政策につながるとの懸念の声も上がっています。

◆法務省「センター」で在留情報を一元管理

政府は、法務省に「在留管理インテリジェンス・センター」（仮称）を設け、雇用や婚姻などの情報を一元管理させることで、不法就労を防ぐとしています。法務省は、新設する在留管理インテリジェンス・センターが外国人労働者の離職や転職などの状況を把握しやすいよう、雇用保険を所管する厚生労働省との情報共有を進める方針です。日本人と結婚した外国人が離婚した場合などに自治体と提携して情報を得るための法整備を進めます。また、外国人留学生の勤務先や勤務時間の管理を強化し、法定時間（1週間あたり28時間以内）を超えれば、在留許可を取り消す方針です。

～今月の判例研究～

今月は、退職後に懲戒解雇事由が発覚したとして退職金なしとされた病院（Y）の元事務員（X）の退職金請求が認められるかどうかの問題になった医療法人貴会事件（大阪地判平28.12.9）を解説します。事例は以下の通り。Xは医療法人であるYで医療事務に従事していましたが、Yから診療報酬の改ざんを問いただされた時期に退職届を提出し、その後、自己都合退職による退職金をYに請求してきました。請求を受けたYは、Xの診療報酬改ざん行為を理由として、さかのぼって懲戒解雇し退職金を支給しませんでした。Yの退職金規定には、「懲

戒解雇された者、～には、退職金を支給しない。」と定められていましたが、自己都合退職の場合の支給制限はありませんでした。判例は、①懲戒解雇による不支給については、本件退職届は、合意解約の申し込みではなく、一方的な解約の申し入れ（辞職）であり、Yの就業規則（自己都合の場合は1か月前までに退職届を提出しなければならない）により、本件労働契約は、退職届が提出された1か月後には終了しているとしました。従ってYの懲戒解雇は、すでに労働契約が終了した後になされたものであるから、無効であるとししました。従ってYは、Xの退職金請求権の発生を否定することはできないとししました。次に②Xの退職金の額について、退職金が賃金の後払い的性格を有するとともに功労報償的性格を有するといえる場合には、労働者にそれまでの勤続の功労を抹消又は減殺する程度まで著しく信義に反する行為があったときは、会社はその労働者による退職金請求の全部または一部が権利濫用に当たるとして、その支給の全部又は一部を拒むことができるとしました。③結論として、Xの改ざん行為は、懲戒解雇事由に該当する悪質な行為であり19年の功労を減殺するものといえるが、功労を全部抹消するほどに重大な事由であるとまでは云えないとし、その上で本件改ざん行為の性質、態様及び結果その他一切の事情から、YはXに対し、本来の退職金の支給額の2分の1を支給すべきであるとしました。従ってXが本来の退職金支給額の2分の1を超えて満額を請求することは、権利濫用であるとして許されないとしました。本件判決から、権利濫用禁止や信義則は、民法上の大原則ですが、退職金規程の条項を離れてそうした一般条項で解決できると安易に考えるのは危険です。本件で、改ざん行為を認定しながら、会社に5割もの支給が命じられたのは、賃金規程上、退職金の請求権が発生しているということが出発点になっているからです。会社としては、本件のようなケースに備え、自己都合で退職した後に懲戒解雇事由が発覚した場合には退職金は支給しないとする支給制限規定を整備しておくべきだったと思います。（大滝）

～今月のトピックス～

最近是人手不足のため高齢の方を採用する企業も増えています。雇用保険の適用拡大によって満65歳以上の方も雇用保険の被保険者となった事から、雇用保険に関わる各種給付金の支給対象となります。給付金は大きく4つに分かれます。1つめは「高齢求職者給付金」です。これは対象者が離職した場合、雇用保険の受給資格を満たしていれば何度でも受け取ることができます。2つめは「育児休業給付金」、3つめは「介護休業給付金」です。どちらも要件を満たす場合に必要な申請を行うことで給付の対象となります。4つめは「教育訓練給付金」となります。「介護休業給付金」は通算93日と短い受給期間ですが介護離職の防止に活用できると思います。（馬場）