



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 雇用保険法・育児介護法の改正
- 労働移動支援助成金と退職勧奨問題
- 弊所スタッフのご紹介

●雇用保険法・育児介護休業法の改正

◇雇用保険法・育児介護休業法改正

現在、日本では、総人口に占める65歳以上の人口割合は26%（平成26年10月時点）となり、4人に1人以上が65歳以上という高齢化社会を迎えています。

それに伴い40～50代の働き盛りの方々が、自身の両親の介護が必要となり、やむを得ず離職するという、いわゆる介護離職が社会問題化しています。

政府は、介護と仕事を両立できるよう後押しし、介護を原因とする離職を防止するために、平成28年3月28日、雇用保険法、育児・介護休業法を改正し、介護休業制度等の拡充を図りました。

◇法改正のポイント

今回の法改正による主な変更事項は下記のとおりです。

- ①介護休業（通算93日間）を3回まで分割して取得することを可能にする。
- ②介護休業時の給付金額を休業前賃金の40%から67%へ引き上げる。

- ③雇用保険料率を1%から0.8%に引き下げる。
- ④雇用保険加入の年齢制限（現行64歳まで）を撤廃。
- ⑤同じ企業で1年以上働く非正規労働者の育児休業の取得要件を緩和。
- ⑥研修など上司や同僚によるマタハラ防止策を事業主に義務付ける。

①、②の変更点は、まさに介護離職の防止を目的としたものです。

これまでも家族1人につき93日間の介護休業を取得することができましたが、原則1回の取得に限られ、分割して取得することができませんでした。このため、介護施設やケアマネージャーとの打合せ等、不定期に単発で休みが必要になるような場合は、有給を使用して対応せざるを得ない状況でした。分割取得を可能にすることで、介護休業を柔軟に取得しやすくし、こうした状況を打破することが狙いです。

また、介護休業中の給付金を引き上げることで労働者が安心して介護休業を取得できるよう改正されました。

弁護士法人デイト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは鈴木までお気軽にどうぞ。



◇企業としての対応

日本の高齢化は、今後も進行する見通しであり、介護離職問題はさらに顕在化することが予想されます。40～50代の管理職ポストの社員が、介護離職することは企業にとって大きな損失です。

したがって、企業としては、介護休業制度等の公的な支援制度を周知し、かつ、制度を利用しやすい環境を整えるべく相談窓口を設けるなどして、社員の仕事と介護の両立を支援していくことが求められます。

●労働移動支援助成金と退職勧奨問題

◇労働移動支援助成金

労働移動支援助成金とは、事業主が、離職を余儀なくされる労働者に対する再就職支援を職業紹介事業者に委託したり、求職活動のための休暇を付与した場合に事業主に支給される助成金です。

助成金の対象となるのは以下のような場合です。

①再就職支援

離職する労働者の再就職支援を職業紹介事業者に委託した場合

再就職支援の一環として訓練やグループワークを実施した場合にはさらに助成金が上乘せされます。

②休暇付与支援

離職が決定している労働者に対して求職活動のための休暇を与えた場合

助成金の金額は下記のとおりです。

①再就職支援の場合、再就職支援委託時に10万円、再就職が実現した場合には、委託費用の金額等や就職支援のための訓練の有無等から個別に計算されることとなります。

②休暇付与支援の場合、再就職実現時に当該休暇1日あたり5000円（中小企業事業主については8000円、上限180日分）が助成されます。

助成を受けるにあたっては、再就職援助計画の作成や対象となる労働者の承諾等の条件を満たす必要があります。詳細な条件については、厚生労働省作成のパンフレットをご参照ください。厚生労働省のHP (<http://www.mhlw.go.jp>) からパンフレットのPDFを見ることができます。

◇労働移動支援助成金をめぐる退職勧奨問題

労働移動支援助成金をめぐって、一部の職業紹介業者が、企業に対して人員削減のノウハウを積極的に提案するなどして、就職支援の委託を促し、実際に退職強要と疑われるような退職勧奨をしていることが国会審議等で指摘されました。

これを受けて厚生労働省は、平成28年3月14日、全国民営紹介事業協会に対し、職業紹介業者が、企業の労働者に対して退職勧奨を実施したり、積極的に退職勧奨の実施を提案することは不適切である旨の通達を出しています（職発0314第2号）。

企業の経営上の問題から、適法な退職勧奨を実施すること自体は全く問題ありません。むしろ解雇が厳格な要件でしか認められない以上、退職勧奨は、効率化を図りたい企業にとっては、有効な手段と言えます。

もっとも、その方法については慎重にならなければなりません。退職勧奨は労働者の自由な意思決定を妨げるような態様でなされた場合には、不法行為と評価され、労働者から損害賠償請求をされる可能性があります。また、労働者が退職の意思表示をしていたとしても、その有効性について争われ後々紛争になる可能性もあります。



仮に、違法な退職勧奨を行なったのが委託した外部の業者であったとしても、会社の決定で当該業者に退職勧奨を委託している以上、会社自身が違法な退職勧奨を行なった場合と同様の紛争発生リスクがあります。

また、外部の業者に退職勧奨を委託することは、退職勧奨の実態が把握しづらくなるというデメリットもあります。

したがって、紹介派遣事業者等から、労働移動支援助成金制度を背景に退職勧奨の委託を提案されることがあっても、安易に委託すべきではありません。

なお、平成28年4月1日以降、労働移動支援助成金の申請前に、委託する予定の紹介派遣業者から人員削減や退職勧奨についてアドバイスを受けていた場合には、助成金が支給されないことになっていますので、ご注意ください。

◇適切な退職勧奨

先にも述べたとおり、企業の経営上の問題から適切に退職勧奨をすること自体は法的に全く問題ありません。問題はその実施方法です。

退職勧奨の違法性、または、退職の意思表示の有効性は、勧奨の回数、場所、時間、対象者の拒否の強さ、言辞の強迫性などの考慮要素を総合考慮して判断されることとなります。

したがって、退職勧奨を実施するにあたっては、対象者の意向を確認しつつ、密室や長時間にわたらないよう配慮した上で、退職勧奨に至った会社側の事情を丁寧に説明したり、退職優遇策を示すなど、穏当に実施していくことが大切です。

また、労働者にとって退職又は転職を決意することは一大決心であり、退職・転職後の生活について大きな不安を抱えていますから、その点に十分配慮し、先に紹介した労働移動支援助成金等の公的支援を利用しつつ

再就職に向けて親身に相談に乗ることも大切です。

◇参考判例

ご参考までに退職勧奨が違法であると判断され、損害賠償が認められた裁判例をご紹介します。

～下関商業高校事件～

(最高裁判決昭和55年7月10日)

『従前から退職勧奨に応じないことを表示していた市立の高校教員二人に対してなされた退職勧奨で、それぞれ数か月間に11回と13回にわたり市教委に出頭を命じられ、20分～2時間15分に及ぶ退職勧奨が行われた。その際に、「あなたが辞めれば欠員の補充もできるし、学校設備の充実もできる」「夏休みは授業がないのだから、毎日来てもらって勧奨しましょう」などと発言するなどしていた事案』

この事案に関しては、相手方が下関市であったことから国家賠償請求ではありませんでしたが、最高裁は、退職勧奨の違法性を認め損害賠償を認めています。

～全日空事件～

(大阪高裁判決平成13年3月14日)。

『航空会社の女性客室乗務員が事故から復職する際になされた退職勧奨で、約4か月間にわたり、5人の上司らが30数回もの面談や話し合いを行い、その中には約8時間に及ぶものもあり、面談の中で「CAとして能力がない」「別の道があるだろう」「他のCAに迷惑」と述べ、大声を出したり机を叩いたりした事案』

この事案に関し、裁判所は社会通念上許容する範囲をこえていると判示し、慰謝料として80万円が認められています。



◇まず弊所にご相談を！

以上のように、退職勧奨を実施するにあたっては、トラブルにならないよう十分に注意することが必要ですが、退職勧奨に限らず、会社内部で従業員に対して、何らかの処分（例えば、懲戒処分、解雇など）をする際には、後々トラブルにならないよう注意すべきです。

弊所では、発生したトラブルの解決はもちろんですが、トラブルの発生を未然に防止することにも尽力しています。

ご相談いただければ、実施されようとしている処分から発生する法的リスクについてご説明させていただきます。また、可能であれば、よりリスクが低く目的を達成できる手段をご提案することができる場合もあります。

会社の人事上の処分等について、お困りのことがございましたら、お気軽にご相談ください。それぞれの業種に特化した弁護士が対応させていただきます。

●スタッフの紹介

佐久本富萌（さくもととも）

今月号では、顧問契約関係の業務を担当している佐久本をインタビュー形式で紹介いたします。



○出身地

沖縄県の宮古島です！

何よりきれいな海と宮古そば（沖縄そばではありません）がお勧めです。

ぜひ一度いらしてください。

○大学時代は？

人文学部で日本語学を専攻していました。子どもと遊ぶボランティアサークルに所属していました。

○好きな食べ物は？

クリームパンです。
一口サイズのクリームパンをよく食べています。

○好きな映画は？

少林サッカーです。

○休日の過ごし方は？

家で読書しています。
伊坂幸太郎の「砂漠」が愛読書です。
ぶらっと買い物にも出掛けたりします。

○最近ハマっていることは？

某スマホアプリで猫をあつめています。癒やされます。
レアな猫が遊びに来るとテンションが上がります。

○ご覧になられている皆様へ

はじめまして。事務局の佐久本と申します。ご相談やご依頼されるお客様のお気持ちが少しでも軽くなるよう、親身な対応を心掛けております。

また、事件担当以外では顧問契約関係の担当をさせていただいております。

お客様の状況に合わせてお選びいただけるよう各種プランをご用意しておりますので、ご興味のある方はお気軽にお問い合わせください。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

鈴木 啓太

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp