

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

雇用保険、65 歳以上も新規加入が可能に！

◆高齢者の雇用拡大を後押し

厚生労働省が、来年度から 65 歳以上の高齢者も新規で雇用保険に加入できるようにする方針を固めたそうです。

◆65 歳前からの継続雇用者との不公平感を是正

現行の雇用保険制度では、失業したときに、65 歳未満は賃金の 45～80%に相当する額を最大 360 日分受け取ることができ、65 歳以上の場合には最大 50 日分の一時金を受け取ることができます。

ただ、65 歳以上で転職したり、親会社から関連会社に転籍したりした場合、雇用保険に入ることができないため、この給付を受けることができません。

現在、65 歳以上の雇用保険加入者は 140 万～150 万人いると言われ、新規加入を認めることで、転職した人たちなどとの不公平感を是正しようというものです。

◆転職・再就職者も失業給付の対象に拡大

改正後は、雇用保険の加入

に年齢制限を設けず、65 歳以上の退職者については「高年齢求職者給付金」として、65 歳前から継続して同じ事業主の下で働いていた人と同様に、失業前に受け取っていた賃金の最大 50 日分を支給します。

ただし、適用には「週の所定労働時間が 20 時間以上」「直近 1 年のうち 6 カ月以上被保険者であること」といった条件が付きまします。65 歳未満の失業給付は現行のままの方針です。

また、65 歳以上については当面、労使が折半で負担する保険料を免除します。現行の制度でも 64 歳を超えた人の雇用保険料は労使とも免除しており、同様の扱いとなります。

◆求職者増と人手不足も背景

高齢化に伴い 65 歳以上の求職者は増え続け、人手不足も背景に、企業も高齢者を受け入れる環境整備に動いています。2014 年度の新規求職者は 46 万 4,901 人で、前年度に比べて 10.8%増え、新規求職者全体の 7.8%を占めています。

ただ、今回の対象拡大で安

易な受給を増やさないと必要で、厚生労働省は給付金を申請する 65 歳以上の高齢者が実際に求職活動しているかなどの確認を厳しくする方針です。

このほか、介護休業を取る人への給付金も引き上げます。賃金の 40%になっている現在の水準を 67%に引き上げる方向で、給付金を増やして仕事と家庭の両立を支援します。

ワタミ事件で注目される“懲罰的慰謝料”とは？

◆損害賠償請求額はどうか算出する？

過労死・過労自殺の損害賠償請求訴訟では、(1) 死亡による精神的苦痛に対する慰謝料、(2) 死亡しなければ得られたはずの収入を填補する遺失利益、(3) 葬儀費用等が請求内容となります。

このうち、(1) は交通事故裁判例の蓄積によって作成された、いわゆる裁判所基準により算出され、(2) は死亡労働者の基礎収入から生活費を差し引いた額に係数を掛け合わせて算出されます。

◆過去の事件とワタミ事件の違いは？

過労死についての有名な労働判例である電通事件では、会社の支払額は約 1 億 6,800 万円（うち遅延損害金 4,200 万円）でしたが、今回のワタミ事件では会社は 1 億 3,365 万円を支払うこととなりました。

いずれも高額な賠償金支払義務を負った点は共通しますが、ワタミ事件の 1 億 3,365 万円は、上記 (1) が相場で 2,000～2,500 万円のところ懲罰的慰謝料と合わせて 4,000 万円とされ、これに上記 (2) 7,559 万円等を加えて算出されています。

この“懲罰的慰謝料”が認められた点が、過去の事件と大きく異なると言われていています。

◆“懲罰的慰謝料”とは？

アメリカ等では、損害賠償金の目的には損害の回復のほかに違法行為の抑制もあるとして、生じた損害以上の賠償金を認めます。ファーストフード店で買ったコーヒーをこぼして火傷を負った客への賠償金約 3 億円の支払いが命じられた例もあります。

◆今後への影響は？

ワタミ事件で原告側代理人を務めた弁護士は、「今

後、同様の事件を起こした企業には、司法判断としても、社会的非難としても、厳しい判断が相次ぐだろう」とコメントしています。

労働基準行政でも、違法な長時間労働の是正勧告に従わない企業名の公表、送検といった取組みが強化されており、コンプライアンスの意識を持たない企業は淘汰されていくと考えるべきでしょう。

「時間外労働」に関する企業の意識調査の結果から

◆残業時間削減に対する企業意識が上昇

「時間外労働（残業）」に関するあるアンケート調査（従業員数 50 名以上の企業が対象）によると、今後の残業時間削減の対応について、「積極的に取り組む」と回答した企業が全体の 60%、「状況を見て、取り組みを検討する」と回答した企業も含めると全体の約 9 割となり、残業時間削減に対する意識が上昇していることがわかったそうです。

◆ストレスチェック義務化も意識

「積極的に取り組む」と回答した企業からは、その理由

として、「メンタル面での不調者を出さないため」「社員の健康維持、ワークライフバランスのため」など、12 月からのストレスチェック義務化を受けてか、『社員の健康維持』を目的としたコメントが多く挙げられています。

一方、『残業代削減』を理由に挙げた企業は 43%と、昨年の 66%から大きくポイントを下げています。経費削減を押し出すよりも、企業の体質改善という観点から時間外労働の短縮化を図ろうとする企業が増えているようです。

管理の意識付けを行ったうえで、業務分担やフローを見直すことが効果的なようです。

◆経費削減だけではない効果
残業削減の必要性が叫ばれてから企業の意識も徐々に変わりつつあるようです。過重労働は、従業員のメンタルヘルスの問題に大きく関わってきますし、企業の生産性の低下にもつながります。

そういった意味では、残業削減の効果は、単に経費削減だけでなく、様々な副次的な効果が期待できるものと言えるでしょう。