

## ＝労働紛争と社会保険・雇用保険との狭間＝

昨年5月に、事業主の一方的な処分を端を発したある医療機関での労働紛争が、やっと終結を迎えました。私自身が当事者ではありませんが、当事者双方に所縁があることから、この紛争の成り行きに関わることになりました。この紛争自体に関しては、事業主及び労働者双方ともに正当性の主張があるのですが、今回の通信は、その紛争そのものではなく、紛争に伴って労働者側に生じた社会保険・労働保険面での不利益についてです。

事業主の性善説に基づいて制度構築される国の制度ですが、今回の事例からすると、一定の救済措置を設けることが必要なのではないかと考えます。

### <ある労働紛争の時系列>

まず、事例とする労働紛争について、簡単に時系列を整理します。

5月	事業主が、本人の言い分も聞くことなく、いきなり処分書を本人に交付し、所属部署の廃止と異動を命じるが、その処分的前提・考え方が不明として、労働者が事業主に文書で説明を要求する。
6月	事業主からは、説明するものはないとの通知があり、労働者は弁護士による内容証明での回答を求める段階に移行する。
7月	心身の不調を訴えて、診断書を添付して病気休暇を求めたところ、事業主から指定した医療機関での診察を受けることを指示され、当該医療機関で「業務に起因する適応障害」との診断を受ける。
8月	当月下旬に、8月5日付で退職とするとの通知が届き、労働者からは法的措置を講ずるとして、労働審判の申し立ての準備を開始。なお、退職と通知したにもかかわらず、事業主は、年金・医療保険の加入、雇用保険の加入はそのままとし、何ら必要な通知は届かなかった。
9月	労働者が念のため、保険者等に状況を確認したところ、医療等の加入関係は継続していることを確認。事業主が必要な措置をとらない以上、保険者としても何もできないとの回答を得る。
10月	労働者の弁護士から、労働者側から、年金・医療・雇用等の保険関係の整理を求めることは、雇用関係の終了を認めることになり、労働審判等で不利になるとの助言を得る。
1月	12月末に、医療機関が8月に遡って、社会保険の加入解消の手続きを行ったことが、年金関係の通知で判明。雇用保険関係は、何ら状況の変化なし。
3月	3月末に、労働者の実質勝訴となる賠償額で和解が成立。ただし、信頼関係が崩壊ということで、雇用関係は終了し、退職日は事業主の主張が通ることになった。
5月	5月末に、やっと退職に伴う雇用保険の文書が届く。しかし、記載が間違っており、訂正を求めるも何ら連絡がなく、6月末を迎えた。

### <事業主の手續遅滞で、労働者に生じた不利益>

ある程度、人事労務の実務を知る人は、この事例に驚くことでしょう。

当初の処分前に本人の弁明も聞かないことから始まり、8月に退職としながら、その時点で社会保険・雇用保険の必要な手続きを一切していない点にです。制度上は、退職に伴い、事業主は速やかに手続きを行うことが求められていますし、もちろん当該手続きをしないと、保険等の事業主負担分を払い続けることとなりますので、通常は、こんなことは起きえません。しかし、実際には、こうした事業主がいるのが現実であり、その結果、労働者に次のような不利益が発生しました。

#### ア 医療保険

8月5日以降、労働審判が確定するまでの間、医療保険の加入関係が不明確となり、審判の結果次第では、遡って無保険となり、その期間の医療費を全額負担する恐れがあった。現に、この間、経済的な負担を恐れる当事者は、受診制限を行わざるを得なかった。

また、事業主側で遡って加入関係の整理がなされた1月からは、とりあえず他の医療保険に加入できたが、本来であれば加入できた健康保険の任意継続は、申請期間を過ぎたとして対象とならなかつた（申請すらできなかつた）。

労働審判後は、幸いにも、新保険者の判断で昨年8月に遡って加入の扱いとなり、その間の医療費は療養費として清算されたが、遡っての加入という救済が円滑にいく保障は制度上存在しない。

#### イ 年金保険

本件では、新医療保険者の判断で遡っての適用となったことから、医療と一体適用の年金も遡っての適用となったが、仮に遡って適用を受けられなかった場合には、別途自前で手続きをしないと、年金の加入期間が短くなる恐れがあった。

#### ウ 雇用保険

解雇でない場合には、原則として、退職の日から1年間の失業給付の期間となるが、審判後、雇用保険関係の書類が入手できた5月末段階では、既に受給までの待機期間の3か月を加えると受給期間が終了しており、失業給付を一切受けることができないと、ハローワークに言われた。

仮に、昨年8月段階で申し立てをしていると、弁護士の助言にあったように、労働者として退職を認めたと、事業主から主張され審判等で不利に陥っていることが想定された。

### <現在の制度では、事業主側に不利益なことは生じない>

事業主側は、煩雑な手続きはありますが、本件のように遡って事務処理をするという煩雑な手続きさえすれば、既に支払った事業主負担分も返還されますので、最終的に何ら不利益を被ることはありません。もし、事業主側に明確なペナルティがあれば、こうした事態の抑制はできるのですが、現状では、事業主側が労働者に対して悪意を持って手続きを遅滞すれば、結果として、労働紛争を事業主に有利に終えることもできそうな気がします。

また、本件の労働者側は、仮に雇用関係が終了するとしても、それは「解雇となるのが普通では」と主張していたようですが、事業主側からの「解雇件数がこれ以上増えると、雇用保険の助成金が得られなくなる」との事情説明を受け、「無関係な障害者に被害が生じるのも問題」と、止む無く、解雇の形式をあきらめた（雇用保険上の不利益が生じるとは認識せずに）とのこと。しかし、もし解雇に拘れば、当事者間の紛争は今でも続いていると考えられ、労働者側の不安定な期間が延びるだけの結果となっていたでしょう。

私も、医療保険制度の国の担当者だったことがあります。その頃は、こうした実務を意識することはなく、労働紛争に関する制度的な備えの必要性すら考えたことはありませんでした。今回、当事者が、関係機関でいろいろと相談されたようですが、総じて、「お気の毒とは思いますが、現行制度ではどうしようもない。」との回答が続いたとのことでした。

制度の適正運用を旨とする窓口では、そうした回答もやむを得ないでしょう。やはり、労働紛争時が顕在化した際には、社会保険等の何らかの措置～紛争に対して中立となる措置が必要と考えられます。

具体的には、次のようなことではないかと思えます。

#### 1 救済対象

解雇等に関し、個別労働関係紛争の解決促進にする法律に基づく措置が開始された場合、または労働審判・労働訴訟の申し立て等があった場合において、

#### 2 手続き

それを証明する文書を、社会保険の保険者やハローワークに届け出たときは、

#### 3 救済内容

ア 医療保険者は、当該紛争が終結するまでの間、任意継続加入の適用を行うことで、医療保険加入の安定化を図るとともに

イ 雇用保険は、当該紛争が終結するまでの間、失業給付の期間計算を停止して、労働者の受給の権利を確保することで

#### 4 最終的に

労働紛争に対して、中立的な制度とすることを目指す。(現状は労働者側に不利)

### <最後に>

本件に関しては、紛争終了3か月を経て、当事者の弁護士間で相談がなされ、ハローワークの確認を得つつ、審判（調停）で決まった雇用解消日を覚書で変更するという手法で、失業給付を一定期間受けられるようになったことは幸いでした。しかし、これはあくまで制度的な狭間を埋めるための、弁護士間の協力によるものであり、常に、これと同じことが期待できるわけではありません。

常に財政的な問題が前面に出てくる社会保険制度等ですが、こうした点にも目配せをして、労働紛争と制度の狭間に落ちて、進退窮まるような人が減る制度へと一歩でも発展して欲しいものです。

ヒューマンケア・システム研究所 代表 北川