

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

Dプロニュース

ご連絡先：

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10階

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:info@d-produce.com

HP:<https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



解雇等無効判決後、職場復帰する労働者はどのくらい？～労働政策研究・研修機構の調査から

労働問題を専門とする日本労働弁護団、経営法曹会議ほか、労働問題に詳しい弁護士を対象に行われた調査の結果、次のようなことが明らかになったそうです。

◆解雇等無効判決後の復職割合

解雇・雇止め訴訟の判決において解雇等が無効とされた場合の復職割合は次のようになっています。

- ・復職した 37.4% (うち復職後継続就業 30.3%、復職後不本意退職 7.1%)
- ・復職せず 54.5%
- ・不明 8.1%

復職しなかった理由としては、復職後の人間関係に懸念があるとした人の割合が 38.9%と最多でした。また、復職後に不本意退職となった労働者の退職理由では、「使用者からの嫌がらせ」(16.2%)が最多でした。

◆多くのケースで和解案拒絶

一方、判決で終局した事案で、判決までの過程で裁判所から示された和解案を拒絶したのは 86.5%に上っており、その内訳は次のようになっています。

- ・労働者側が拒絶 45.0%

- ・使用者側が拒絶 21.3%

- ・労使双方が拒絶 33.8%

労働者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、労働者が復職を希望」(34.7%)、「合意退職の和解案だったが、解決金額が低かった」(30.6%)、「合意退職の和解案だったが、解雇無効を確信」(22.3%)となっています。

また、使用者側の拒絶理由は、「合意退職の和解案だったが、使用者が金銭支払を希望せず」(19.4%)、「地位確認の和解案だったが、使用者が復職を希望せず」(15.3%)、「合意退職の和解案だったが、解決金額が高かった」(13.9%)となっています。

現在、厚生労働省の労働政策審議会では解雇無効時の金銭救済制度に関する議論が以前から行われていますが、少し停滞気味のようです。解雇・雇止めには金銭的な問題だけではなくという一面もあり、なかなか結論は出ないようですが、今後の行方が気になるところです。

【労働政策研究・研修機構「解雇等無効判決後における復職状況等に関する調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/244.html>

令和7年4月施行の「65歳までの雇用確保の義務化」、認知度は約6割 ～エン・ジャパンのアンケート調査より

高齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025年3月に終了します。2025年4月からは、65歳までの「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの雇用確保措置が全企業の義務になります。エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』で35歳以上のユーザーを対象に「65歳までの雇用確保の義務化」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

◆「65歳までの雇用確保の義務化」認知度は約6割。「70歳までの努力義務化」は約5割
「2025年4月から、継続雇用を希望する「65歳までの雇用確保」が、全企業に「義務化」されることをご存知ですか？」の質問に、59%が「知っている」と回答しています（よく知っている：14%、概要だけ知っている：45%）。また、70歳までの雇用確保が企業の努力義務化することを知っているかと質問すると、47%が「知っている」と回答しました（よく知っている：11%、概要だけ知っている：36%）。

◆「65歳・70歳までの雇用確保」に賛成、「61歳以降も働きたい」は約9割
「「65歳・70歳までの雇用確保」のほか、働く意欲がある高齢者が働きやすい環境整備を国が進めていますが、そのことに関して賛成しますか？反対しますか？」の質問には、88%が「賛成」と回答しています（賛成：48%、どちらかといえば賛成：40%）。
「61歳以降も働きたい」と回答したのは88%で、「あなた自身は、何歳まで働きたいと思いますか？」の質問には、「66歳～70歳まで」が35%で最多でした。長く働きたい理由の上位は

「健康・体力維持のため」「年金だけでは生活できないから」で、いずれも15%でした。

◆半数以上が、「高齢者雇用確保」の措置が転職先選びに影響すると回答

「転職先の企業を決める上で、企業の「高齢者雇用確保」措置は、影響しますか？」と質問したところ、54%が「影響する」と回答しています。年代別に見ると、30代は34%に対し、60代はほぼ倍の66%で、年代が上がるごとに影響度合いが高まることがわかりました。どの「高齢者雇用確保」の措置を講じている企業に転職したいかの質問には、「定年の引上げ」が34%で最多となっています。

【エン・ジャパン株式会社「ミドル世代3000人に聞いた「65歳までの雇用確保の義務化」意識調査—『ミドルの転職』ユーザーアンケート】

[https://corp.en-](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/38103.html)

[japan.com/newsrelease/2024/38103.html](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/38103.html)

仕事より余暇を重視する割合が年々増加 ～日本生産性本部の調査より

◆「仕事より余暇を重視」する傾向

日本生産性本部が「レジャー白書2024」（速報版）を公表しました。これは、余暇活動に関する個人の意識や参加実態に関するアンケート調査の結果をまとめたものです。この調査により、仕事よりも余暇を重視する人々の割合が年々増加していることが明らかになりました。特に「仕事よりも余暇の中に生きがいを求める」と回答した人の割合が2021年以降増加しており、2023年には回答者の34.1%がこのように答えています。

この傾向は、働き方やライフスタイルの変化を反映しています。コロナ禍を経て、多くの人々が自分の時間を大切にし、家族や友人との時間、趣味やリラクゼーションの時間をより重視するようになったといえるでしょう。

◆企業に求められる対応

企業には、上記のような働く人の意識の変化に対応することが求められます。すなわち、従業員のワークライフバランスを尊重し、柔軟な働き方を推進することで、従業員の満足度や生産性の向上が期待できます。具体的には、以下のような取組みが考えられます。

- ① フレックスタイム制度の導入：従業員が自分のライフスタイルに合わせて働く時間を選べるようにする。
- ② リモートワークの推進：通勤時間を削減し、より効率的に仕事を進めることができる環境を整える。
- ③ 有給休暇や特別休暇の取得促進：従業員が積極的に休暇を取得できるような文化を醸成する。

このほかにも、余暇活動として人気の高い国内観光旅行に行きやすくなるような福利厚生導入なども考えられます。制度の導入をご検討の際には、ぜひ弊所にご相談ください。

【公益財団法人日本生産性本部「レジャー白書2024(速報版)」】

https://www.jpcc-net.jp/research/assets/pdf/app_2024_leisure_pre.pdf

9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

30日

- 個人事業税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

行]

- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

編集後記

皆さん、こんにちは。

9月に入り、少しずつ秋の気配が感じられるようになりましたが、日中の暑さはまだまだ続いていますね。D・プロデュースの仲と申します。当ニュースレターをお読みいただき、ありがとうございます。

今年の夏も、記録的な暑さが続きました。

日中に外を歩くのはまるでサウナの中を彷徨っているようです。

私は、早朝に犬の散歩に行っているのですが、そこで多くの飼い主の方と出会います。まだ眠気が残る早朝に、つらい思いをしながら散歩に出かけるのは、なぜでしょうか？

犬は一言もしゃべりませんが、その大きな目で見つめられると、言葉以上のものが伝わってくる気がします。彼らは日々の生活に喜びや癒しを与えてくれる存在であり、その無言の愛情に応えるために、できる限りの恩返しをしたいと思うのです。

人と人との関係もお互い尊重し合い、助け合える関係でいたいですね。

温暖化が進む中で、私たちの生活や働き方にも変化が求められています。

異常気象への対応として、労働時間の見直しやテレワークの導入が進められる一方で、健康や安全面でのリスク管理もこれまで以上に重要になってきていると感じます。

次回の更新まで、どうかお元気でお過ごしください。皆さんの心地よく働ける環境づくりに少しでも役立つ情報を、これからもお届けしてまいります。