

● 雇用保険、社会保険そして給与はどうすべきか? ●

労使紛争
の盲点

解雇に応じない場合の取扱い



解雇を通告したが、不当解雇であると反論され応じてくれない。そのまま決着が付かず、やがて解雇予定日は目睫の間と迫る---さて、社会保険等の手続や給与の支払はどうしたものか?ということはママあります。確かにそのとおりで、解雇の正当性や可否についてはよく論議されますが、こうした手続については盲点というか谷間の問題といえましょう。そこで今回は、1月から続いた解雇シリーズの締めくくりとして、解雇を争っている中(以下、係争中)での諸手続の取扱いとそれを巡る権利関係を取り上げてみます。

■ 雇用保険の取扱い

解雇に限らず社員が離職した場合、会社は雇用保険被保険者資格喪失届を管轄の公共職安(以下、職安)に提出しなければなりません。また本人が失業給付(以下、基本手当等)を受けようとする場合には、喪失届に離職証明書を添付し、(職安から)離職票を発行してもらい、本人に送付する必要があります。

ところで、基本手当等は離職すればもらえるというのではなく、求職する意思と能力があり、かつ求職活動をしながらも、それが適わなかった者に対して支給されます。その伝でいくと、解雇係争中で、求職活動どころではないという方は、基本手当等を受けられないということになり、労働者保護という点に欠けるものがあります。



ー解雇係争中の救済措置ー

こうしたことから、一定の場合に限り、暫定的に基本手当等を受給できるという救済制度が設けられており、これを「条件付給付」と呼びます。もっとも単に解雇の不服について争っているだけとか、争議行為があるというだけでは、対象にはなりません。次の①と②の両方の要件を満たす場合に限ります(行政の手引き 53551)。

- ①解雇された者が離職証明書欄外等に「労働委員会、裁判所、労働監督機関(以下、裁決機関等)に申立、提訴(仮処分申請も含む)または申告中であるが、基本手当等を受給したいので、資格喪失の確認を請求する」旨を記載し、押印すること
- ②本人または事業主が解雇の是非を巡る裁決機関等の命令、判決または判定に不服で、これら裁決機関等に申立て、提訴または申告を行っており、かつこれに対する当該命令、判決または判定がまだ行われていないこと

最終的に解雇が無効と判断された場合には、暫定的に支給された基本手当等は返還しなければなりません。

■ 社会保険の取扱い

一方、社会保険(健康保険と厚生年金保険)も、雇用保険と同様、社員が離職した場合は、被保険者喪失届を管轄の社会保険事務所もしくは健康保険組合(以下、保険者)に提出します。

雇用保険の場合は、喪失の届出がなくても、給与の支払がなければ、保険料は発生しません。しかし、社会保険は違います。給与の支払の有無とは関係なく、会社と本人の双方に保険料の負担が生じます。そのため、健康保険の被保険者証が回収できないときは回収不能届を添付してでも、喪失の手続をとる必要があります。

ところで、解雇係争中で解雇が有効かどうか確定していないのに、会社が勝手に喪失の手続を行っても良いのか?という疑問があります。それについては、解雇の是非を巡り、裁判機関に申立て中であっても、事業主から資格喪失届の提出があった場合には(解雇が労働法規や労働協約に違反することが明らかな場合を除き)、保険者はそれを受理しなければならない(昭和25.10.9保発68号)とされています。これは雇用保険についても事実上同じ扱いがされており、会社側が喪失届を提出すれば職安はそれを受理します。

一 離職後の医療保険一

今度は、解雇される社員の立場に立ってみましょう。再就職して健康保険に加入するか、または(既に健康保険に加入している)家族の被扶養者になれる人を除けば、国民健康保険(以下、国保)に加入するか、それとも任意継続被保険者(以下、任継被保)になるかの、いずれかの選択となります。

国保の保険料は前年の収入に連動するのに対し、任継の保険料は上限がありますので、特に給与が高かった人ほど任継被保を選択するほうが有利です。もっとも任継被保になるには喪失日から起算して20日以内に申請すべしという期限があるため、解雇係争中とはいえ、会社側は本人に対し任継という制度があることをお知らせするぐらいの配慮があつてしかるべきです。

一 解雇が無効とされた場合はー

では、資格喪失後に解雇が無効と判定された場合にはどうなるかというと、「資格を喪失したこと」を遡及して取り消す必要があります。その結果、保険料と保険給付の両方に影響を及ぼします。

任継被保も国保加入も、在職中の健康保険の資格を喪失することが前提となっています。ところが前提となる「健康保険の資格喪失」が取り消されれば、任継被保や国保の資格を取得したことは無効となり、取り消しの対象となります。すでに任継被保や国保の保険料を支払ったとしても、後日、本人に返還されます。逆に「解雇されなければ」本来負担すべき健康保険料は徴収されなかったわけですから、これらは会社を通して、改めて納付しなければなりません。

また、任継被保、国保等の被保険者証を使って病院の診療を受けた場合は、(本人負担分の3割相当額を除く)医療費の7割相当額を各保険者に返還しなければなりません。その後改めて従前の保険者に7割相当額を療養費として請求するという手続を踏みます。ただし、任継被保の場合は離職前後の保険者は同じなので、医療費の返還は不要です。その意味では、これから解雇の是非を争うという方は、いったん任継被保に緊急避難してから、腰を据えて争うのが保険料負担および手続きの面からみて得策です。

■ 給与の支払いと危険負担との関係

雇用保険、社会保険だけではなく、解雇を争い、働いていない期間(=不労期間)の給与を支払うべきかという問題もあります。ノーワークだからノーペイでよいというのは短絡的です。

これは民法でいうところの危険負担の問題です。危険負担とは当事者どちらの責めにもよらない(不可抗力的な)事由により、履行できなかったときは、どちらがリスクを負うのかという話です。原則として、債務者(=本件では、労働の売主である労働者をさす)がリスクを負い、給与の請求権はありません(民法第 536 条1項)。しかし、後日解雇が無効であると判断された場合は、会社側に帰責事由があることに他ならず、不労期間の給与を請求することができます(民法第 536 条 2 項)。請求できるといっても、あくまでも、本案裁判で解雇が無効と確定した場合の話であり、それまでには、長期の時間を要し、その間の収入が途絶えれば、生活の糧を失います。

一 賃金支払のための仮処分とは一

こうした事態を回避するために、本人は地方裁判所に対して賃金の支払を求める仮処分を申し立てることができます。これは、急迫した危険を避けるために相手方に対し、とりあえず暫定的な措置を求める制度(民事保全法第23条第2項)です。申請があった場合には、解雇自体の是非は考慮されず、次の2点が、仮処分を容れるか否かの判断要素となります。

- ・保全すべき雇用契約上の地位があるか(=被保全権利の有無)
- ・本案裁判の確定まで待てないほどの生活の窮迫性があるか(=保全必要性の有無)

申請が認められ、仮処分が決定すると、会社に対し給与の支払命令が出されます。仮とはいえ、債権者勝訴の判決と同じ結果をもたらすわけです。

一 仮処分を出させないための対抗手段一

仮処分が出されれば、資金の流出を余儀なくされます。それは避けたいのであれば、裁判所に対しその命令を出さないように反論しなければなりません。仮処分は、きっかけとなった解雇の是非を問うているわけではないので解雇が正当であると主張しても無意味です。そうではなく、保全の必要性がないことを反証しなければなりません。本人の収入・資産等に照らして、そこそこの生活水準が維持されていると推定されれば仮処分は出ないからです。それには本人や家族に収入がある事実を証明する必要があります。

本人や家族に収入があるケースとは、①配偶者に収入がある場合、②不動産等による収入がある場合、③失業給付を受けている場合などがあります。

①であれば年末調整の際に提出させた扶養控除申告書から(被扶養者でない)配偶者がいることが読み取れないか、②であれば、給与から天引きしている住民税の額が昨年の給与の額と比して多くないか、③であれば離職証明書の会社の控などが手掛かりになります。

- 給与支払の可否は、就労の有無ではなく、解雇が有効か無効かで決まる
- 仮処分といい、生活の窮迫性があることを疎明し、暫定的に給与の支払を求める制度がある
- 仮処分を出されたくなければ、本人や家族に収入がある事実を証明する必要がある



ある社員を解雇したところ、不当解雇であると反論され、解雇日以後も出勤を辞さないという剣幕です。このような場合でも、会社は本人の出勤を拒否することはできますか。またこうした中で健康保険等の資格の喪失手続をとってしまうと本人の健康保険証は使えなくなりますが、会社が勝手に行ってもよろしいのでしょうか。

■ 会社への出入りは拒否できる

解雇は基本的には、相手の同意を要件としません(民法第627条第1項)。解雇の可否が確定するまでは、一応解雇が成立という推定が働き、雇用契約は終了したものと取り扱われます。そのため、本人がその不利益を解消するために「地位保全」、「賃金支払」の仮処分を地方裁判所に申し立てることがあります。



仮処分が出されると、賃金の方は強制的に支払われますが、従業員としての仮の地位の保全の方は、仕事を実際にさせるまでの強制力はないというのが現在の考え方です(昭和31.9.14東京地裁/読売新聞事件)。つまり、本人は仕事のため会社に出入りしようとしても、解雇が無効と確定するまでは、労働協約等で特別の定めがない限り、会社の意思に反して就労できないというものです。

もっとも、本人が出勤を試みた場合には、最初から実力でそれを排除するのは禁物です。あくまでも平和的な説得に努め、本人の私物は、希望があれば、その場限りで立ち入りを許し引き渡すなど紛失等によるトラブルの発生を防止することが肝要です。

■ 被保険者資格を喪失することの意味

案外誤解されがちですが、健康保険等の被保険者の資格がなくなるのは、雇用関係がなくなった等の事実が生じたことが原因であり、喪失届が提出されたから被保険者の資格がなくなるというものではありません。届出は資格が喪失したという事実を報告するための事後的な手続きに過ぎないのです。喪失届が出された以上、行政機関はいちいちそれが事実かどうか真偽を鑑定することなく、受理するのはそのためです。

そもそも被保険者の資格喪失という手続(以下、喪失手続)は単独に存在するものではなく、解雇に伴う離職という事実に伴随する事後的な手続きです。したがって、解雇を通知し、それを撤回したわけでもないのに、喪失手続だけは保留するというのは矛盾します。因みに、後日解雇が無効となった場合は、次のような取扱いがなされます。

- ・本来支給すべきだった未支給の給与を遡及して支払う必要があるが、これは当然のことです
- ・喪失手続は取り消され、遡及して本来の被保険者として取り扱われる。つまり、健康保険証も遡及して使えるようになる(もっとも、医療費の返還、請求という手続を要することもある)