社会保険労務士法人パートナーズメニュー Oct. 2024 | 10
ニュースレター
2024 年 10 月号
OFFICE PARTNERS MENU JOURNAL

解雇規制緩和について考える

注目トピックス

01｜解雇規制緩和について考える

2024 年秋の自民党総裁戦では、何人かの候補者が解雇規制緩和に関する提言をし、話題となっています。解雇規制緩和とは何か、どのような検討がなされているかについて紹介するとともに、解雇の今後について考察します。

特集

02｜精神疾患による休職・復職の流れと注意点

精神疾患により休職となった社員に対してどのような対応をすべきかについて、順を追って解説します。

03｜公益通報者保護法の概要について

兵庫県知事のパワハラ問題について、知事の対応が公益通報者保護法に違反するのではないかと一部で問題視され話題になっています。公益通報者保護法の概要について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04｜罰ゲーム化する管理職（インターナショナル新書）

現代の管理職が直面する「罰ゲーム化」現象に焦点を当て、管理職の負担が増え続ける要因と、それを修正するためにはどうすればよいのでしょうか。管理職の育成に悩む経営層にも、増え続ける負荷に耐える現場の管理職にも役に立つ、今日から使える知恵とヒントにあふれた一冊です。

社会保険労務士法人パートナーズメニューより

05｜お問い合わせについて

06｜近況報告

経営診断ツール

07｜精神疾患による休職・復職対応チェックシート

解雇規制緩和について考える

自民党総裁戦でも話題になっている「解雇規制緩和」とは何か、どのような検討がなされているかについて紹介するとともに、解雇の今後について考察します。

解雇規制とは

解雇とは、会社側が一方的に労働者との雇用契約を終了させることを指します。労働者側からの自己都合退職と違い、強い立場である会社側からの解雇の場合は、労働者保護のために次のような規制があります。

① 30 日以上前に予告しなければならない
② 予告しない場合は平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない
③ そもそも客観的合理性・社会通念上の相当性がない解雇は無効とされる(解雇が法律上なかったものと扱われる)

これらの制限を一般に「解雇規制」と呼びます。解雇規制の見直しは長年議論されてきましたが、それは主に上記③の「客観的合理性・社会通念上の相当性」の基準が高すぎると言う点が論点になっています。

解雇規制が厳しくなった理由

そもそも誤解が多い点ですが、法律は解雇を禁止していません。私企業が私資本で企業活動をする以上、採用(=誰を雇うか)と解雇(=誰を雇うのを止めるか)について法律により過度に干渉すべきでないという考え方が現在もあります(採用の自由説、解雇の自由説)。

しかし、客観的に正当性を欠く解雇は法律で規制すべきとの考え方が、やがて高度経済成長期の終身雇用慣習を経て、徐々に「日本の雇用は終身雇用を期待させるものであるから、一度雇った人は余程の理由でないと解雇できない。理由が十分でない解雇は企業の解雇権を濫用しているものと扱う（解雇権濫用法理）」という考えにシフトしていったという経緯があります。

規制緩和の方策①リスキリング

ある総裁選候補者は、規制緩和の方策として「大企業に限定した規制緩和」を掲げています。リスキリング（学び直し）や再就職支援の実施を条件に整理解雇（事業縮小などによる解雇）の要件の一部を緩和することなどを提言しています。

つまり、次の職場を探してあげたり、技術や知識を身につけてあげたりすることを条件に解雇をしやすくするということでしょう。

この**リスキリング**は時代背景とマッチしているので、今後の解雇規制緩和の中に何らかの形で盛り込まれていくと予想できます。

規制緩和の方策②金銭解決

従来から議論されている解雇規制緩和の方策として「金銭解決」もあります。過去の議論においては、裁判等ではまず「解雇が有効か、無効か」を判断し、無効であった場合は職場復帰するという選択肢しかないという現状に対して、解雇無効であった場合に金銭解決による退職を選択できるようにする方向で検討されていました。

今後の金銭解決の検討においてこの流れを踏襲するとすれば、「○○ヶ月分の給与を払えば会社は簡単に解雇できる」と言うほど単純な話にはならず、あくまでも**解雇規制はある程度維持しつつ、早期解決のために一定の計算式を示された金銭解決というオプションが加わる**、といったものになることが予想されます。

中小企業の解雇規制対策

多くの中小企業にとって、多少解雇規制が緩和されても解雇トラブルの精神的・金銭的負担は大きく変わらないことが予想されます。そのため、いかに仕事を正確に定義し、できない社員への評価とフィードバックの記録を積み上げていくかがリスク軽減に重要であることを意識しておきましょう。

精神疾患による休職・復職の流れと注意点

精神疾患により休職となった社員に対してどのような対応をすべきかについて、順を追って解説します。

はじめに

社員がうつ病など精神疾患により休職を願い出た場合は、取り扱いを慎重にしなければなりません。以下、順を追って精神疾患による休職への対応について解説します。

1. 休職申し出時

社員が休職を申し出る際には、休職申出書、並びに医師の診断書などの提出を求めましょう。提出された診断書を確認した上で、原則として就業規則等で定める休職期間の範囲内で医師が指定した療養期間に合わせて**休職命令書を交付**してください。

就業規則の定め方にもよりますが、一般に休職は**会社が決定し、仕事を一定期間休んで治療に専念するよう業務命令する制度**とされています。会社は医師の診断書を判断材料として休職の必要性を検討し、社員が健全に仕事ができる状態に回復するための療養期間として休職命令を出します。休職命令書には以下の事項等を記載しましょう。

- 就業規則等の根拠
- 休職期間
- 復職の際の手続き方法
- 復職の可否は会社が判断すること
- 休職期間の延長や終了に関すること

2. 休職期間中

休職期間中は、原則として「治療に専念するよう会社から命令されている期間」という位置付けになります。プライバシーに過度な干渉をすることは控えるべきですが、医師の診断等を考慮しつつ、場合によっては療養期間として不適当な行動は慎むよう伝えても良いでしょう。

3. 休職期間の延長

休職期間の延長を申し出る場合は、休職命令書で定めた休職期間が終わる前に新たな期間の休職申出書、医師の診断書の提出を求めましょう。

休職期間の限度を超える休職の申し出について会社は拒否できます。就業規則の該当条文をもとに説明し、限度の期日までの休職命令としてよいでしょう。ただし、過去に当該限度となる期日を超えて休職させることが常態化していた場合は注意が必要です。なぜなら「他の人は延長されたのに自分だけ延長されないのは不当だ」などと主張される可能性があるからです。

4. 復職

休職の決定と同様、復職についても原則として決定権は会社にあります。休職者から復職願と診断書の提出を求め、復職の可否を検討しましょう。会社は労働者の安全や健康に配慮する義務があります（＝**安全配慮義務**という）ので、復職判断は「復職させて安全な状態まで回復しているか？」という基準で検討します。

主治医の作成した診断書は原則として尊重すべきですが、それだけで判断が難しい場合には、必要に応じて会社が指定した別の医師への受診を命じる可能性があることをあらかじめルール化しておきましょう。

5. 自然退職

休職期間が経過しても復職できない場合は、自然退職として取り扱うことが通常です。自然退職とは、社員が私傷病により休職期間を経ても本来提供すべき役務を提供できない状態から回復しなかったことによる「会社の責任ではない退職」であるという意味で用いられる言葉です。精神疾患による休職・復職・退職はトラブルになりやすいため、あらかじめ当事務所までご相談ください。

公益通報者保護法の概要について

兵庫県知事のパワハラ問題について、知事の対応が公益通報者保護法に違反するのではないかと一部で問題視され話題になっています。

はじめに

元県職員による兵庫県知事のパワハラ告発問題について、知事が行なったとされる通報者特定のための行動が公益通報者保護法に違反するのではないかとの疑惑が話題となっています。ここで問題とされた「公益通報者保護法」は、企業経営にも少なからず関連するため、この機会に概要を解説します。

公益通報者保護法が生まれた経緯

2000 年頃、食品偽装や自動車会社のリコール隠しなどの企業不祥事が内部告発をきっかけとして明るみになりました。一方で内部告発した社員が解雇や降格など不利益な取り扱いが問題となりました。

こういった経緯から、企業等不祥事による国民への被害拡大を防止するため（＝公益のため）に通報する行為は正当な行為であり、企業等による解雇等の不利益な取扱いから保護されるべきものとされ、「公益通報者保護法」が制定されました。

保護の対象となる通報者とは

この法律で保護されるのは、企業の法律違反行為や命令等を通報する労働者・1 年以内の退職者・役員等です。労働者には公務員も含まれるため、今回の兵庫県のケースで問題とされました。

通報対象となる法違反

通報の対象となるのは、「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律」として公益通報者保護法や政令で定められた以下のような法律に違反する犯罪行為若しくは過料対象行為、又は最終的に刑罰もしくは過料につながる行為です。

食品衛生法/食品表示法/金融商品取引法/不正競争防止法/個人情報保護に関する法律/**労働基準法**/著作権法 他

通報先と保護の要件

通報先としては①社内②行政機関③報道機関や消費者団体などの 3 つが定められています。

また公益通報者保護法に基づく保護を受けるための要件は、通報先によって異なります。

通報先	主な要件
①社内	通知対象となる事実が生じ、または生じようとしていると思料すること
②行政機関	通知対象となる事実が生じ、または生じようとしていると信じるに足りる相当の理由があること/通報者の氏名住所などを示して通報すること
③報道機関等	通知対象となる事実が生じ、または生じようとしていると信じるに足りる相当の理由があること/社内や行政機関に通報すれば解雇など不利益取り扱いを受けると予想される相当の理由があること/社内に通報すれば隠蔽される恐れがあると予想される相当の理由があること等

保護の内容

労働者・役員が保護要件を満たして公益通報をした場合、それを理由とする解雇や解任は無効となります。減給やその他不当な取り扱いもできません。また、公益通報によって損害を受けた場合も、会社は公益通報者に損害賠償請求はできません。

2022 年の法改正

2022 年 6 月 1 日から、大企業では内部通報に対する相談体制をとることが義務化されました。300 人以下の中小企業は努力義務となっています。

罰ゲーム化する管理職

小林祐児（著）

単行本: 192 ページ
出版社: 集英社
税込価格: 1,540 円（税込）

はじめに

本書は、現代の管理職が直面する過剰な負担と、それを取り巻く組織の構造的な問題を明らかにし、具体的な解決策を提案するものです。筆者によるデータに基づく洞察と実践的なアプローチを通じ、管理職が抱える「罰ゲーム」ともいえる状況の原因を探り、その修正方法を示しています。

プレイングマネジャー化と管理職の負担

現代の管理職に共通する問題の一つが、プレイングマネジャー化です。管理職でありながら、現場の業務をこなす役割も担わされることで、負担が大きくなっていると感じています。実際、調査によると下記のような結果が出ています。

業務量が増えました	52.5%
部下育成ができません	37.5%
後任者が見当たりません	56.2%

このように、現場のリーダーでありながら、自分の仕事量を減らすことも、後継者を育成することも困難な状況に追い込まれているのです。

管理職の「インフレ・スパイラル」

現代の管理職には求められる役割が増え続ける一方で、それに見合った支援やリソースが提供されていない状態だと筆者は説明しています。成果主義や組織のフラット化により、管理職は現場の業務もこなしつつ、部下のマネジメントやハラスメント対応など、ますます複雑な課題に直面しています。

結果として、管理職は**「休めない」「学べない」「育てられない」「生み出せない」**という四重苦に直面しており、転職や健康問題につながります。この負担を減らさない限り、組織の健全な成長は難しいのかもしれません。

組織の「バグ」とその修正法

本書では、管理職の負担を軽減するための 4 つの具体的なアプローチが提案されています。それぞれが、管理職の負担を分散し、組織全体のパフォーマンスを向上させることを目指しています。

1. フォロワーシップ・アプローチ
2. ワークシェアリング・アプローチ
3. ネットワーク・アプローチ
4. キャリア・アプローチ

参考までに 1 の「フォロワーシップ・アプローチ」を解説すると、部下とのコミュニケーションが管理職の負荷になっているという状況なのであれば、管理職側だけではなく、部下側にも対人関係やコミュニケーションのトレーニングをする必要があるということです。

脱・マイクロマネジメント

現代の管理職が直面する問題の一つに「マイクロマネジメント」があります。これは部下の業務に過度に干渉し、管理職の負担を増やすだけでなく、部下の自主性や成長を妨げる原因にもなります。

マイクロマネジメントは、上司が部下に頻繁に報告を求めたり、結果として不満を募らせたりするなど、信頼関係を弱める行動を引き起こします。つまり、短期的には効果があるように見えても、長期的には管理職の負担が増え、部下の成長も阻害されてしまうということです。そして、部下の自主性を引き出すためには、「信頼」と「承認」をベースにしたマネジメントへと切り替えることが重要だと筆者は述べています。本書では、さまざまな事例や具体的な方法が示されており、経営層にも管理職にも一読して欲しい一冊だといえます。

当事務所からのお知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のニュースレターはいかがでしたか？
来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人パートナーズメニュー	
代表社員（共同代表）	源田裕久　　田巻訓一
所在地	〒326-0814 栃木県足利市通３丁目2757 足利商工会議所１階
営業時間	平日　9:00-18:00（土日祝日対応可）
電話	0284-64-8735
FAX	0284-64-8736
メール	info@pmenu.onmicrosoft.com

代表社員（共同代表）よりあいさつ

朝晩は涼しさを感じるようになり、体調を崩し易い季節になりましたが、如何、お過ごしでしょうか？
自民党の総裁選が熱を帯びるなか、候補者のなかには解雇規制の緩和を訴える方が出てきて、にわかに議論が活発化してきました。世論的には賛否があるのでしょうが、雇用の流動化やブラック企業の撲滅のためには、解雇規制の緩和（金銭解雇の導入など）は効果があると考えております。勿論、むやみやたらに解雇が出来るようにすることになるという訳ではなく、解雇権の乱用については罰則を強化することを盛り込んだうえで、合理的な理由により金銭補償をつけた解雇が可能になるのは働く人にとっても有用だと思います。一度、採用したら自社業務にマッチングしなくても解雇出来ないとなれば、正規雇用ではく、有期やパートタイム雇用にせざるを得ないので、非正規社員が増えている現状があります。また人材流動化が鈍いと転職先が無いということでブラック企業でも辞められない人が出てきます。解雇規制と人材流動化により、これらが解消されると考えており、今後の議論に注目しております。　　源田

精神疾患による
休職・復職対応チェックシート

2024 年版チェックシート

精神疾患による休職・復職対応をする上で必要な整備ができているかを確認ためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	就業規則などで休職について規定していますか？		
2	休職期間はどのように規定されていますか？（複数回答可） □ 1 ヶ月（勤続　　年）　□ 3 ヶ月（勤続　　年）　□ 6 ヶ月（勤続　　年） □ 1 年（勤続　　年）　□ 1 年超（勤続　　年）　□ その他（　　）		
3	復職の際に、会社が指定する医師への受診を命じる可能性について記載していますか？		
4	復職の際に、原則として元の仕事に復職するが、病状によっては配置転換や労働条件を変更する可能性がある旨記載していますか？		
5	復職後、再び病状が悪化して休職する場合、前後の休職期間を通算する規定がありますか？		
6	復職後、再び病状が悪化して休職する場合、休職期間が連続しているものとみなす規定がありますか？		
7	復職できない場合は自然退職とする規定がありますか？		
8	その他、休職に関連して相談がありましたら記載してください。 （　　）		

FAX のご返送は　0284-64-8736　まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			