

## 目次 - contents -

1. 法改正情報 .....2
2. 両立支援制度の強化について .....4
3. 日本における解雇規制とジョブ型雇用システム .....10
4. 日本と海外の労働実態に関する比較 .....14

# PROGGEST

社会保険労務士法人プロジェクト

# プロジェクト通信

COMMUNICATION MAGAZINE

2024.11 #34

## ご挨拶

2024年秋、今年の夏は長くそして暑かったですね。この原稿を書いている10月中旬でも1週間以上25度を超えた夏日が続いてると報じていまして、秋が来たような来てないようで、いつものコオロギの声をあまり聞かなかったような気がします。気候変動は、作物ばかりでなく、周辺海域の海水温上昇により北海道では鮭が不漁で、本州で揚がっていた「まいわし、ブリ」が多く揚がっていると伝えられています。2023年7月に国連事務総長アントニオ・グテーレスさんは、ニューヨークの国連本部で行われた記者会見で「地球温暖化の時代は終わり、地球沸騰化(global boiling)の時代が始まった。」と発言してましたが、今年の夏を体験すると納得する境地になります。

さて、世界が注目した素晴らしいニュースが日本に届きましたね。ノーベル平和賞の日本被団協(日本被爆者団体協議会)への授与です。日本被団協のたゆまぬ努力は、「ノーモアヒロシマ、ノーモアナガサキ」から始まり、世界167カ国が核禁止条約に署名、もしくは批准という大きな成果に繋がったことが称賛されたのでしょうか。エールを送りたいと思います。今月は、最低賃金が改定され、加重平均1055円となりました。新たに8道県の最低賃金が1000円台に達し、大台乗せは16都道府県に増えました。東京では、1163円となり、扶養控除や、社会保険加入の回避で更に労働時間の減少に拍車がかかりそうな気配があります。

本号では、法改正情報として10月1日から厚生年金、健康保険での「短時間労働者への被用者保険の適用拡大(50人超)」がありご注意ください。その他トピックスとして、「雇用保険の適用拡大(2028年10月)」、「育児・介護の両立支援制度の強化」、「日本における解雇規制とジョブ型雇用システム」、「日本と海外の労働実態に関する比較」など掲載しました。

どうぞ一読願います。

2024年10月吉日



社会保険労務士法人プロジェクト  
代表社員 守屋 達雄

## プロジェクトのサービス内容

### コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度(評価、賃金、退職金、キャリアプラン等)の見直し、又は立案、導入から定着までの実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時のDD及び人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関するご相談及び支援

### アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
  - ・新規適用手続
  - ・入退社者の手続
  - ・各種異動手続
  - ・各種給付手続
  - ・月額変更届、算定基礎届
  - ・年度更新
  - ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
  - ・36協定
  - ・変形労働時間制に関する協定 等
- ▶ 就業規則の見直し支援と届出代行

# 1. 法改正情報 改正法の施行スケジュール (2024年10月以降)

施行年月日		関係法令	改正項目 (主要項目)	参照
2024年	10月1日	厚生年金保険法 健康保険法	◆短時間労働者への被用者保険の適用拡大(50人超)	P通信 No33
		児童手当法	◆児童手当の抜本的拡充(こども未来戦略方針-異次元の少子化対策) ・所得制限の撤廃(現行は扶養親族の数により段階的に所得制限がある) ・高校生の年代(18歳到達後最初の3月31日)まで延長 ・第3子以降は3万円支給	-
		雇用保険法	◆専門実践教育訓練、特定一般教育訓練給付金の給付率の引き上げ	-
	11月1日	フリーランス・事業者間 取引適正化等法	◆取引におけるフリーランスを保護する新法施行	P通信 No33
	12月2日	健康保険法	◆健康保険証の発行が終了し、マイナ保険証を基本とする仕組みに移行	-
2025年	1月1日	労働安全衛生規則	◆労働安全衛生関係の一部の手續の電子申請が義務化	P.3
		厚生年金保険法	◆養育期間標準報酬月額特例の申出にあたり、事業主の確認があれば、申請者と子の身分関係の証明の添付が省略可能に	-
	4月1日	雇用保険法	◆2025年度より65歳までの継続雇用が完全義務化されることから、高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に引き下げ ◆育児休業給付金の支給期間延長時に保育所等の利用申込書の写しの添付が必要に ◆自己都合退職の給付制限期間が2か月から1か月に短縮、自ら雇用の安定及び就職の促進のための教育訓練を行った場合、給付制限が解除 ◆出生後休業支援給付、育児時短就業給付金新設	P.4
		高齢者雇用安定法	◆65歳までの雇用確保が義務化 65歳までの定年延長・定年の廃止・65歳までの継続雇用制度の導入、いずれかの措置が必要	-
		育児介護休業法	◆所定外労働の制限の対象が「未就学児を養育する労働者」に拡大 ◆育児のためのテレワークの導入が努力義務化 ◆子の看護休暇の名称変更(→子の看護等休暇)および対象の子の範囲が「小学校第三学年修了前の子」までに拡大 ◆育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大 ◆介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が義務化	P.4
		次世代育成支援対策推進法	◆育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務化 ※100人以下は努力義務	P.4
	10月1日	雇用保険法	◆教育訓練休暇給付金を創設	-
育児介護休業法		◆柔軟な働き方を実現するための措置等が義務化 ◆仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が義務化(3歳以降の措置について)	P.4	
2026年	7月1日	障害者雇用促進法	◆障害者法定雇用率2.7%へ引き上げ	-
2028年	10月1日	雇用保険法	◆雇用保険の適用拡大 雇用保険に加入するための要件が、週所定労働時間「20時間以上」から「10時間以上」に変更される	P.3

## 1. 雇用保険の適用拡大

(2028年10月1日から)

現在、週の所定労働時間が20時間以上の雇用労働者を適用対象としている雇用保険制度について、雇用労働者の中で、働き方や生計維持の在り方の多様化を背景に、雇用のセーフティネットを広げる観点から、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者にも適用されることとなります。事業主の準備期間等を勘案して、2028年10月の施行が予定されています。



左図の通り、適用拡大の影響を受けることが想定される週間就業時間が10時間以上20時間未満の労働者数は2023年時点で約506万人にも及びます。

週の所定労働時間が20時間であることを前提に設定されているその他の基準についても、下表のとおり、それぞれ1/2に改正されます。

全ての企業・事業所で適用されます



	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が <b>11日以上</b> 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が <b>80時間以上</b> ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が <b>6日以上</b> 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が <b>40時間以上</b> ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が <b>4時間未満</b> にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が <b>2時間未満</b> にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額(①)、最低賃金日額(②) ※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の <b>2分の1</b> ②最低賃金(全国加重平均)で <b>週20時間</b> を働いた場合を基礎として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の <b>4分の1</b> ②最低賃金(全国加重平均)で <b>週10時間</b> を働いた場合を基礎として設定

## 2. 労働安全衛生関係の一部手続の電子申請が義務化 (2025年1月1日から)

2025年1月1日より、以下の労働安全衛生関係の手続きについて、電子申請が原則として義務化されます。

- ・労働者死傷病報告
- ・総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- ・定期健康診断結果報告
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- ・有機溶剤等健康診断結果報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告

電子申請は「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から行うことができ、利用には e-Gov アカウント、G ビズ ID、または Microsoft アカウントが必要です。

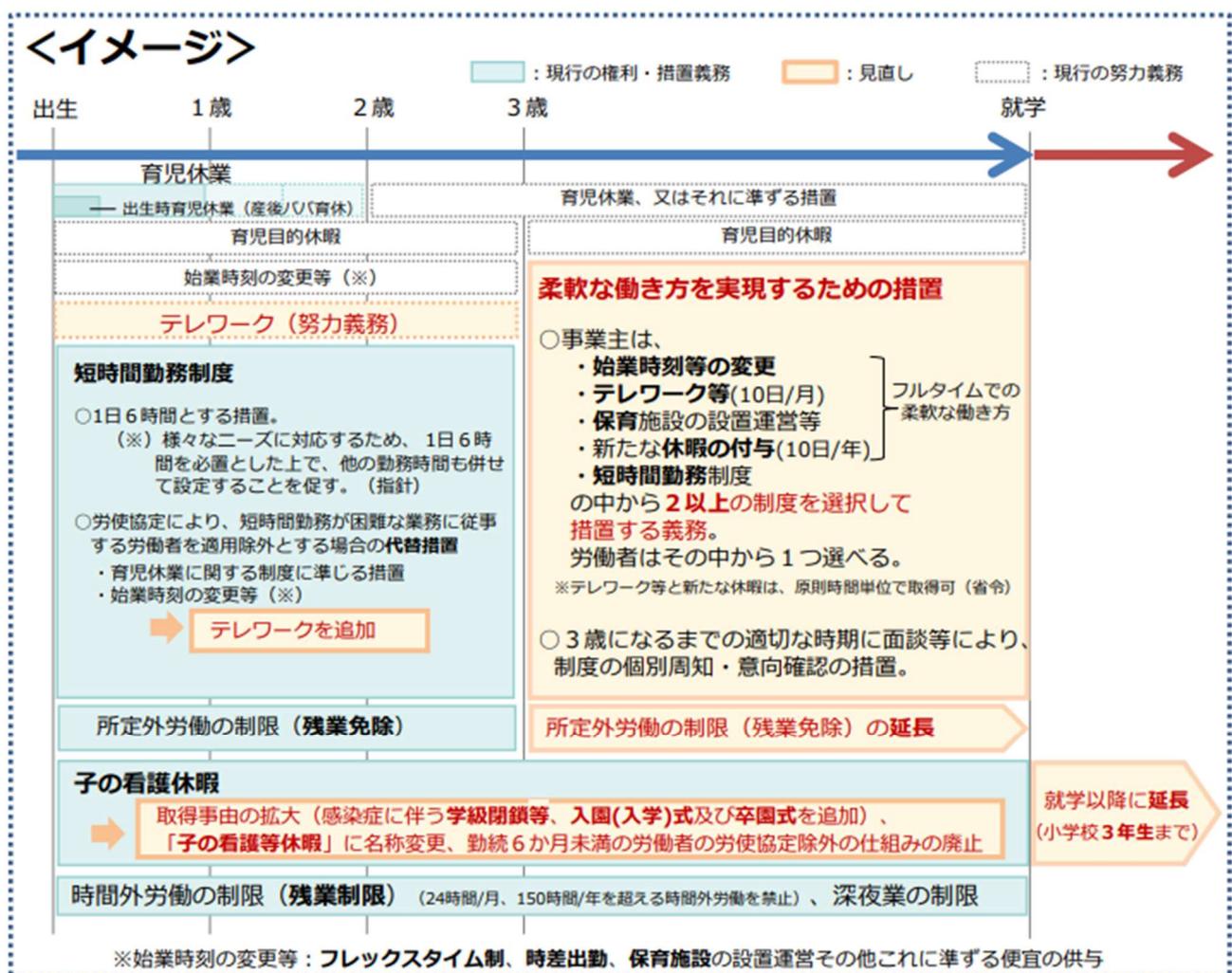
## 2. 両立支援制度の強化について

<文責：板村・高橋・武田>

2022 年にも、育児介護休業法の大きな改正がありました。男女ともにさらに仕事と育児・介護の両立を促進するため、「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」、「育児休業取得状況の公表義務の対象拡大」、「次世代育成支援対策の推進・強化」、「新たな給付金の創設」および「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずること」等、様々な施策が 2025 年 4 月から段階的に施行される予定です。本稿では、前半で育児、後半で介護に関する新たな施策の内容について解説いたします。

なお、今回の改正は、子の看護休暇の名称変更・休暇取得理由の拡大・対象年齢の延長、所定外労働の制限の対象拡大および介護休暇除外対象範囲の縮小等、就業規則（育児介護休業規程）に規定される内容も含まれています。そのため、企業規模に関わらず、全ての企業で規程の見直しも必要になります。

### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充



(1) 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 施行日: 2025年4月1日

改正前
3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を受けることが可能
改正後
小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能

(2)子の看護休暇の見直し 施行日:2025年4月1日

改正前(「子の看護休暇」)
【対象となる子】小学校就学の始期に達するまでの子 【取得事由】病気・怪我、予防接種、健康診断 【労使協定の締結により除外できる労働者】 ①引き続き雇用された期間が6か月未満 ②週の所定労働日数が2日以下
改正後(「子の看護等休暇」)
【対象となる子】小学校3年生を修了するまでの子 【取得事由】感染症に伴う学級閉鎖等、入学(入園)式、卒園式その他これに準ずる式典を追加 【労使協定の締結により除外できる労働者】①が撤廃され②のみに(週の所定労働日数が2日以下)

「これに準ずる式典」は、入園式等と同性質の式典を想定しており、運動会等は含まれないとしています。

(3)テレワーク等の措置の努力義務化 施行日:2025年4月1日

新設
3歳に満たない子を養育する労働者が、テレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務化されました。また、3歳に満たない子を持つ労働者に対する短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置の一つとして、テレワーク等の措置が追加されました。

(4)柔軟な働き方を実現するための措置 施行日:2025年10月1日

改正前
3歳以下の子を養育する労働者を対象に、1日6時間とする短時間勤務制度
改正後
小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置義務
以下の①～⑤の措置のうち、2以上の措置を選択 ① 始業時刻等の変更の措置(フレックスタイム制、時差出勤) ② テレワーク等(10日/月) ※より高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましい ③ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配と費用負担等) ④ 新たな休暇の付与(10日/年) ※中抜けの取得を認める措置となるように配慮すること ⑤ 短時間勤務制度(1日の所定労働時間を6時間とする措置を含めるものとする) ※5時間又は7時間とする措置、所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましい
②と④は原則、時間単位で取得可とする必要があります。
■ 労働者は事業主が講じた措置の中から一つを選択して利用することができます ■ 事業主が措置を選択する際は、職場ニーズを把握するため、労働者の過半数で組織する労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります ■ 事業主は、1歳11か月の誕生日の翌日から2歳11か月の誕生日までの子を持つ労働者に対し、当該措置に関する個別の周知と制度利用の意向の確認をしなければなりません⇒(5)

(5) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮 施行日:2025年10月1日

新設
妊娠・出産の申し出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意見聴取・配慮が義務付けられました。
■ 聴取する意向は、始業終業の時刻、就業場所、両立支援制度の利用期間、その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件とされています。また、聴取した意向への配慮の内容については自社の状況に応じて労働条件の見直し等を行うことが考えられます
■ 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇の付与日数に配慮することが望ましいとされています
■ ひとり親家庭の親である労働者が希望するときは、子の看護等休暇の付与日数に配慮することが望ましいとされています

## 2. 育児休業取得状況の公表義務拡大、次世代育成支援対策の推進強化・拡大

(1) 育児休業取得状況の公表義務の拡大 施行日:2025年4月1日

改正前				
1000人超企業への義務付け				
改正後				
300人超企業への義務付け				
公表内容は公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度における①又は②の割合です。				
<table border="1"><thead><tr><th>① 育児休業等の取得割合</th><th>② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合</th></tr></thead><tbody><tr><td><math display="block">\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}</math></td><td><math display="block">\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}</math></td></tr></tbody></table>	① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$
① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合			
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$			

(2) 次世代育成支援対策の推進・強化 施行日:2025年4月1日

新設
従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。
① 計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等(PDCAサイクルの実施) ※育児休業取得状況:男性の育児休業等取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率 ※労働時間の状況:フルタイム一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数
② 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定
■ 両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して計画を定めます
■ 施行日以降に開始(又は内容変更)する行動計画から義務の対象となります
■ 100人以下の事業主については努力義務です

### 3. 出生後休業支援給付・育児時短就業給付

育児休業等に関する様々な制度変更に加え、「共働き・子育て」を推進するための支援として、令和7年4月1日より「出生後休業支援給付」、「育児時短就業給付」という2つの給付金が創設されます。このような経済支援策についても、従業員に積極的に周知・アピールしていきたいところです。

【出生後休業支援給付】＝男性の育児休業取得をより促進するための給付金

子の出生直後の一定期間内に、両親がともに14日以上の子育て休業を取得した場合には、**最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額**が給付されます。

#### 支給要件

共通要件：休業開始前2年間に被保険者期間が通算12ヶ月以上ある被保険者

##### <父親が受給するための要件>

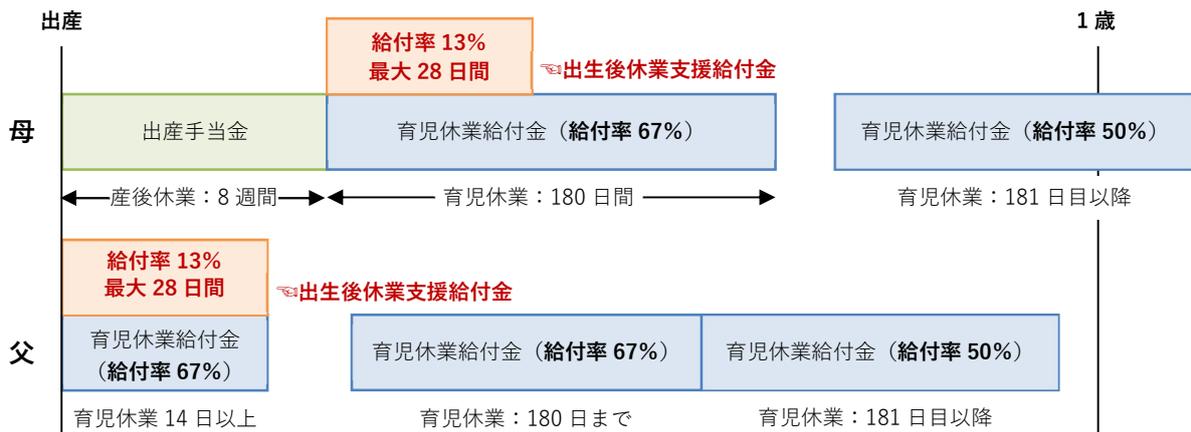
- ・子の出生後8週間以内に14日以上の子育て休業を取得していること
- ・母親が産後休業を取得していること※

##### <母親が受給するための要件>

- ・産後休業後8週間以内に14日以上の子育て休業を取得していること
- ・父親が子の出生後8週間以内に14日以上の子育て休業を取得していること※

※配偶者のいない者、配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合等は、この要件は除かれます。

#### 給付イメージ



図は厚生労働省資料より引用し一部改変

出生後休業支援給付により、育児休業開始直後からの28日間の給付金額は、育児休業給付と合わせて休業開始前賃金の**80% (13%+67%)**となります。給付金が非課税であること、および育児休業期間中の社会保険料は免除されることを踏まえると、収入額は、休業開始前の手取り額の**10割相当**になります。

【育児時短就業給付】＝2歳未満の子を養育する場合に短時間勤務を選択しやすくするための給付金

2歳未満の子を養育する期間について、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**が給付されます。

#### 支給要件

時短勤務開始日前2年間に被保険者期間が12ヶ月以上ある被保険者

国は休業よりも時短勤務、時短勤務よりもフルタイム勤務を推進していますので、育児時短就業給付を受給することで、フルタイム勤務時の賃金を上回らないよう調整が行われます。具体的には、時短就業中に支払われた賃金が時短就業開始前の賃金日額の90%～100%未満の場合、給付率が10%から一定の割合で逡減するように、厚生労働省令で定める率を乗じた額が支給されることとなります。

## 4. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることの防止を目的として、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うための改正も行われます。

### (1) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認 施行日:2025年4月1日

新設	
介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、以下の事項の周知と介護休業取得・介護両立支援制度等利用の意向確認を個別にしなければならない。	
周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談②書面交付③FAX④電子メール等 のいずれか

### (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供 施行日:2025年4月1日

新設
労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるために介護休業制度等に関する情報提供を一律に行うことが義務付けられました。 ※情報提供事項は上記周知事項に加えて介護保険制度についても周知することが望ましいとされています ※40歳等…介護保険第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期

### (3) 介護休業及び介護両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備 施行日:2025年4月1日

新設
介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、以下①～④いずれかの措置を講じることが義務付けられました。
① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置) ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等利用の事例の収集・提供 ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

### (4) 在宅勤務等の措置の努力義務化及び介護休暇の見直し 施行日:2025年4月1日

新設
■ 要介護状態の対象家族を介護する労働者が在宅勤務等を選択できるように措置を講ずることが努力義務化されました ■ 介護休暇について、子の看護等休暇と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定の締結により対象から除外できる仕組みが廃止されました

## 5. 介護休業制度のしくみ

### 【現行の制度】

	常時介護を必要とする状態	介護終了
介護休業	<p>介護休業①</p> <p>介護休業②</p> <p>介護休業③</p>	<p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</p>
介護休暇	<p>介護休暇 (1日)</p> <p>介護休暇 (3時間)</p> <p>介護休暇 (5時間)</p> <p>介護休暇 (1日)</p> <p>介護休暇 (1日)</p>	<p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。</p>
所定外労働の免除	<p>所定外労働の免除(残業免除)</p>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<p>時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</p>	<p>時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。</p>
選択的措置義務	<p>選択的措置義務</p>	<p>事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>

### 【対象労働者】

対象家族を介護する労働者(日々雇用除く、パート等は要件あり)

### 【対象家族】

配偶者(事実婚含む)、父母、子、配偶者の父母、孫、祖父母、兄弟姉妹

### 【要介護状態とは】

2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態で、以下の表を参照しつつ判断します。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合であること。  
 (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。  
 (2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目	状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持(10分間一人で座っていることができる)		自分で可	支えてもらえればできる(注3)	できない
②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取(注4)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある(注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定(注6)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

要介護認定を受けていなくても、休業できる場合があります。



厚生労働省 HP の特設サイトより

URL: [https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/youritsu/kaigo/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/youritsu/kaigo/)

今秋の自民党総裁選では、解雇規制の見直しが論点の1つに挙げられました。日本は他国に比べて解雇規制が厳しいと言われるますが、本当にそうでしょうか。また、それが事実だとすれば、一体なぜ、何が問題なのでしょう。今回は「日本における解雇規制」の実態と、近年経団連や政府などが提起し、盛んに導入を呼びかけている「ジョブ型雇用システム」について取り上げます。

#### 1. 日本における解雇規制とは

「日本における解雇規制」について、法的な側面(法的規制の強さ)と、実態的な側面(特に雇用システムに基づく解雇の運用の難しさ)の2点に分けて見ていきます。

##### ①法的な側面

日本には、「客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない限り解雇が無効である」とする、いわゆる「解雇権濫用法理」があります(労働契約法第16条)。これは、長期雇用を重視する従来の日本的な雇用システム(以下、メンバーシップ型といいます。 )において解雇が労働者の生活に与える影響が大きいことから、労働者保護の趣旨に基づいて形成・展開されてきた法的な規制です。

アメリカを除く欧米諸国でも「正当な理由のない解雇(不当解雇)は認められない」とすることが通例ですが、アメリカでは連邦法上解雇が自由であり、正当な理由がなくとも解雇が可能とされています(但し、違法差別等に基づく解雇制限規定は設けられており、州ごとに法令も異なり、訴訟等のリスクもあります)。

また、日本とアメリカを除く欧米諸国では、不当解雇が認められた場合、基本的に金銭解決制度(雇用主に対する補償金の支払義務)が設けられています。日本では労働審判がそれを肩代わりしていることもあり、法制度としては設けられていません。そのような意味では、日本は少なくともアメリカに比べれば法的側面から見た解雇規制の厳しさはあると言えますが、その他の諸国と比べて格段に厳しい、というわけではないようにも考えられます。

##### ②実態的な側面(雇用システムに関する側面)

法的な規制がメンバーシップ型雇用システムに基づいて形成・展開されてきただけでなく、むしろ、メンバーシップ型という雇用システムそのものが日本において解雇を難しくしている、という側面があります。

解雇といっても、例えば能力不足による「普通解雇」や経営不振に伴う「整理解雇」、労働者の責めに帰すべき事由に基づく「懲戒解雇」等がありますので、これらの種類毎に確認していきましょう。

なお、「メンバーシップ型とジョブ型の違い」、「日本と欧米諸国の雇用システム及び解雇規制の状況」は以下の通りです。

##### 【メンバーシップ型とジョブ型の違い】

	メンバーシップ型	ジョブ型
原則	人に対して仕事を割り当てる	仕事に対して人を割り当てる
採用	新卒一括採用が中心	中途での即戦力採用が中心
給与	人(職能)によって決定される	仕事(職務)によって決定される
教育訓練	社内での教育(OJT)が中心	専門性を高めるための自主的な学習(Off-JT)が中心
配置転換	定期的にある	基本的になし

【日本と欧米諸国の雇用システム及び解雇規制(不当解雇に関する規制)の状況】

	日本	アメリカ以外の欧米諸国	アメリカ
雇用システム	メンバーシップ型	ジョブ型	ジョブ型
不当解雇規制	あり	あり	なし

(1)普通解雇

メンバーシップ型とは「就職」というよりも「就社」を意味するシステムで、入社後に従事する特定のジョブ以外にもその会社内での異動(タテやヨコの配置転換)を通じて、複数のジョブを経験するシステムです。

一方でジョブ型は、基本的に特定のジョブ(職務)のみに従事することを契約する雇用システムですので、当該ジョブがなくなれば契約の解消(解雇)が前提となりますし、そもそも当該ジョブを任せられるかどうかの能力評価は入社前に行われます。「仕事に人を割り当てる」わけですから、その仕事をこなせると判断された人が採用されて割り当てられ、仕事がなくなれば必然的に雇用も失われる、というシステムです。

メンバーシップ型の場合は、入社後に社内で育成をし、能力不足が見受けられるようであれば「教育指導」や「配置転換」といった“解雇回避努力”が求められます。これらを適切に行ってもなお能力不足が解消されない、という状態でない限り解雇は合理的とは言えず、解雇権濫用法理に抵触する可能性があるという点では、メンバーシップ型の方がジョブ型よりも解雇のハードルが高いのです。

(2)整理解雇

整理解雇も基本的には普通解雇と似ています。企業内の一部の事業(仕事)がなくなった場合、やはりメンバーシップ型においては「会社のメンバーでいること」に重きが置かれますので、関係会社への出向等を含む人材の異動(配置転換)措置が解雇回避努力として求められます。それだけでなく、いわゆる整理解雇の4要件(人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性、解雇手続の妥当性)の全てが求められます。ジョブがなくなれば雇用も失われるジョブ型雇用システムには、ここまで厳しい規制はありません。

むしろアメリカ以外の欧米諸国では、整理解雇こそが最も正当な解雇である、とされています。

(3)懲戒解雇

では、懲戒解雇はどうでしょうか。実は、懲戒解雇については、日本がメンバーシップ型であるがゆえに他国よりも寛容である(懲戒解雇が認められやすい)という側面があります。つまり、会社への忠誠心等に疑問を抱かせるような行為によってメンバーシップを揺るがす社員についての懲戒解雇が認められやすいのです。

例えば、日立製作所武蔵工場事件(平成3年11月28日最高裁判決:作業のやり直しや上司からの残業命令を拒否し続けたことを理由とする懲戒解雇の有効性を争った事件)や東亜ペイント事件(昭和61年7月14日最高裁判決:家庭の事情から転居を伴う転勤には応じられないとしたことを理由とする懲戒解雇の有効性を争った事件)等はその例です。これらの事件はいずれも就業規則上の定めを根拠とした解雇事案であり、具体的な事情を勘案しても使用者側の解雇権濫用に当たるものではない、として懲戒解雇が認められました。

このように「解雇規制が厳しい」といっても、解雇の種類によって性質が異なることを踏まえれば、一概に「日本は解雇(の全て)が難しい」と言えるわけではない、と考えられます。



有期契約社員の「無期転換制度」や非正規社員の「正社員転換制度」による雇用形態の転換が進むと、(ジョブ型に移行しない限り)当該社員はメンバーシップ型の雇用システムに組み込まれ、特に普通解雇や整理解雇のハードルは高まるといえるでしょう。

## 2. ジョブ型雇用システムへの転換と“解雇のしやすさ”

日本における解雇規制は、「メンバーシップ型」という独自の雇用システムの在り方に依拠していると言えます。この雇用システムが変わらなければ、実態的な解雇の難易度(しやすさ)はなかなか変えられないでしょう。

ジョブ型雇用システムの導入に関しては、今年の8月下旬に政府が「ジョブ型人事指針」を公表しています。

★ジョブ型人事指針:[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf)

これは主に大手20社におけるジョブ型雇用システムの導入事例を掲載したのですが、この指針の意義について、冒頭に「労働者のキャリアの自主的な選択」が謳われています。『職務(ジョブ)ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。』というものです。さらに、『そうすることにより、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である』、と示されています。

基本的に労働者の立場に立って示されているように見えますが、他にも使用者の立場や国の立場から言えること(例えば、「少子高齢化による労働力人口減少に伴い、人材調達の加速化が急務である」といった社会的な背景等)も、政府がジョブ型雇用システムの導入を呼びかけている要因であると言えるでしょう。

解雇規制に関する法制度を見直すよりも、特に法的な制約のない「雇用システム」を労使が一体となって改革し、ジョブ型に移行することができれば、解雇に対する合理性は一定程度主張しやすくなるかもしれません。

また、上記指針ではジョブ型といっても欧米諸国のような完全なジョブ型でなく、『個々の企業の実態に応じたジョブ型の導入を進めれば良い』、との方針が示されていますので、例えば職階別(管理職層のみにジョブ型を導入する等)、あるいは職種別(特定の職種のみにジョブ型を導入する等)など、「メンバーシップ型とのハイブリッド方式」での導入も十分に検討余地があります。(詳細についてはプロジェクト通信No.29をご参照ください。)

もし、「日本は解雇規制が厳しいから雇用の流動性を高められず、我が社も生産性の低い社員をいつまでも抱え続けなければならないので問題だ!」とする意見があるとすれば、それは自社が今後もメンバーシップ型であり続ける、という前提に立った発想かもしれません。法的な解雇規制の緩和に期待せず、自社に適した雇用システムを構築した方が実は生産性や競争力の向上にとって近道である可能性もあるのではないのでしょうか。

## 3. ジョブ型雇用システムにおける人材活用に関して注目すべき判例

ジョブ型雇用システムへの移行を見据えた場合の参考として、今年、最高裁において示された裁判例【滋賀県社会福祉協議会事件(令和6年4月26日最高裁判決)】を紹介します。

### 【事案の概要】

滋賀県社会福祉協議会内のセンター(以下、本件センター)において、福祉用具の改造・製作・技術開発等に18年間従事していた労働者(以下、X)が、技術職から総務課の施設管理担当への業務内容の変更を伴う配置転換を命じられたことについて、職種等を限定する合意に反し違法であるなどとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償として慰謝料の支払い等を求めた事案。事件前の経緯は以下の通り。

- ◎Xは、溶接ができる機械技術者を募集しているとして、本件センターでの勤務を勧誘され、採用された
- ◎Xは、一級技能士(機械保全、プラント配管)、職業訓練指導員(機械科、溶接科等)、中学校教員二種技術、社会福祉主事任用資格、ガス溶接作業主任者、フォークリフト等、多くの資格・免許を有している
- ◎本件センターの総務課の担当者が急遽退職し、総務課が欠員状態であった
- ◎本件センターにおける福祉用具の改造・製造の実施件数は年々減少しており、令和3年には技術者を1人から0人に変更すること等を内容とする事業計画書の変更を申し入れ、滋賀県から承認を受けていた

## 【判決の内容】

この事件は、地裁・高裁判決と最高裁判決の内容が異なります。いずれの判決においても、X が多数の技術関連資格を有していたことや、18 年間本件センターにて福祉用具の技術者として従事したこと等から、X を技術者として就労させる旨の「黙示の職種限定合意※」があった、と認定しています。地裁・高裁はともに、黙示の職種限定合意を認定しつつも、福祉用具の需要が激減していることを鑑みれば X の整理解雇もあり得るため、それを避けるためのやむを得ない配置転換命令だったとみなして、配置転換命令は無効ではない、との判決を下しました。

一方、最高裁では、**黙示とはいえ職種限定合意がある以上、使用者は労働者の個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限は有しない**、と判断しました。特定の業務に限定する旨の合意はまさに「ジョブ型雇用」といえます。つまり、**ジョブ型雇用システムでは、労働者本人の同意がない限り配置転換が無効とみなされる**ということになり、本判決は、メンバーシップ型雇用システムの中で会社命令による配置転換を粛々と受け入れる、という従来の日本的な価値観を覆した判決であると言えるでしょう。

※「黙示の職種限定合意」：明言したわけではないがこれらの事実を踏まえて職種限定で雇っていたということ

## 【滋賀県社会福祉協議会事件における判決内容の整理】

	地裁・高裁判決	最高裁判決
職種限定合意	黙示とはいえ合意があったといえる	黙示とはいえ合意があったといえる
配置転換の有効性	福祉用具需要の激減による <b>整理解雇もあり得たため</b> 、配置転換は有効	職種限定合意があり、X が配置転換に同意しない限りは無効



職種限定合意があり、本人が同意していないため、配置転換は無効です！！

メンバーシップ型雇用システムが徐々に形を変え、ジョブ型雇用システムがますます主流になっていけば、この最高裁判決は無視できないものとなります。

今回の最高裁判決では、本人の同意がある場合の配置転換までは否定していません。仮に X に対して「福祉用具需要の激減からこのままでは部署閉鎖や整理解雇もあり得る状況なので、あなた(X)の雇用を継続するためにもちょうど欠員が発生した総務課の施設管理担当への配置転換を考えているのだが、どうだろうか？」と事前に打診していれば、裁判にまで発展することもなかったかもしれません。

特に高度な専門性を有する人材を採用する場合はジョブ型とする方がメンバーシップ型よりもなじみやすいと考えられますので、ジョブ型で雇い入れた社員をやむを得ず配置転換する場合は、その理由を事前に十分に説明し、本人の理解や同意を得ることが不可欠である点を押さえておきましょう。

終身雇用や年功序列型賃金等を特徴とするメンバーシップ型の雇用システムが転換期を迎えつつあるとは言え、これまでのシステムを急に変更することはとても困難です。今回紹介した「ジョブ型人事指針」や「プロジェクト通信No.29」なども参照いただきながら、まずは自社に合った制度やシステムを取り入れることを検討していきましょう。

※なお、今回の記事は濱口桂一郎著「ジョブ型雇用社会とは何か(岩波新書)」の内容を一部参考にしています。



## 4. 日本と海外の労働実態に関する比較

<文責:金子>

日本と海外(特に欧米諸国)における労働実態や労働者の意識には大きな違いがあるということを聞いたことがあると思います。グローバル化やテクノロジーの進展、コロナ渦等の影響に伴い、国内の労働環境も変わりつつありますが、それでも長年染み付いた独自の労働文化や慣習に、多くの会社が支配されているのが現状であると考えられます。本項では、日本と海外の労働実態に関する違いを、労働時間、女性の就業環境、職場文化等に焦点を当てて考察します。

### 1. 労働時間について

ご存知の通り日本は長時間労働が常態化している国の一つです。働き過ぎによる死を意味する「過労死」も、いまや「Karoshi」として海外の辞書に登録されるに至っています。一方で直近の2022年のデータに目を向けると、日本の平均労働時間は1,607時間であり、1988年時点の2,092時間から着実に減少を続けています。

#### 【一人当たり平均年間総実労働時間(就業者)】



アメリカの労働時間が1,811時間と長い理由としては、祝日が少ないことや、徹底した実力主義の為新入社員でもハイパフォーマンスが求められること、就業時間の中でもメリハリのある働き方をしていること等があげられます。

ただしこの数値の減少は1990年代からの「失われた30年」において短時間労働者という働き方を選択せざるを得ない人が増加したことや、ライフスタイルに合わせて契約社員・派遣社員・アルバイトといった働き方を選択する人が増えたことによる影響がある点に留意が必要であり、それをもってしても依然としてOECD加盟国の中では上位に位置していることから、現在も長時間労働の実質的な問題は継続していることが伺えます。そしてもちろん、この時間にはサービス残業の時間は含まれていません。

日本の労働時間が比較的に長い理由は、一般的には「生産性の低さ」や「人手不足による一人当たりの業務量の多さ」、「残業文化(美徳、生活残業)」等が原因であると言われており、その他にも特定の業種において36協定の適用猶予があったことなど、法規制にかかる理由等も複合的に作用していると考えられます。

若い世代を中心に働く側からもワークライフバランスの観点でプライベートの優先が強く叫ばれる昨今、個々の組織としても労働時間を減らす具体的な取り組みを示すタイミングにきていることは間違いないでしょう。

### 2. 女性の就業環境について

次に、女性の就業環境について見ていきます。今でこそ国内でも女性労働者の活躍が社会の持続的発展に必要な不可欠であるという認識は進んできてはいますが、依然として伝統的な性別役割分担の意識は根強く、出産や育児、日々の家事の負担等により、女性が職場で男性と平等に力を発揮できる社会には到達していないのは言うまでもありません。

また、日本では「Greedy Work(貪欲・強欲な仕事)」と呼ばれる、深夜にまでおよぶ業務や労働時間外の度重なる飲み会への参加など、プライベートの犠牲をいとわないような働き方が評価され、昇給や管理職への昇格につながっていく傾向が根強く残っていることもあり、結果として女性が上の立場で活躍しづらい社会構造になっていると考えられます。

実際の調査結果においても女性管理職の割合は他の国々と比較して非常に低い水準にあります。2022年のデータでは日本の女性管理職比率はわずか12.9%であり、フィリピンの53.4%、スウェーデンの41.7%と比べ大きく劣っており、労働環境にかかる背景が比較的近い韓国の14.6%よりも低い数字にとどまっています。

#### 【就業者及び管理職に占める女性の割合】



フィリピンの女性管理職が多い理由としては、母系社会を背景として、もともと女性の地位が高いことや、子育てを家族ぐるみで行うことにより、子供を保育園に入れられないので働けないということが少ないこと等があげられます。

### 3. 働くことへの意識について

日本の職場文化についてはしばしばストレスフルな環境であるという見方がされていますが、周りに迷惑をかけたくないといった、周囲に気を使いがちな日本人の国民性がその理由の一つであると考えられます。このことは有給休暇の取得率にも表れているのではないのでしょうか。

#### 【年間休日数の比較】



2022年の調査結果では日本の有給休暇付与日数は17.6日であり、西欧諸国と比較すると低い水準となります。この数値の差異については、欧米では個人主義でプライベートの時間を重視する傾向が強く、労働者の権利が保証されていることもあり、有給休暇を取得して当然という意識・文化が根付いていることが大きな理由にあげられるでしょう。

一方で、そもそも仕事を重んじる文化が強かった日本では、「業務量が多くて休めない」「上

司が取っていないので取りづらい」等の理由や、「病気等の非常時の為に備えておきたい」という不安等の理由により、休暇を積極的に取得できる空気が現在も醸成されていないことがその要因と言えそうです。

プロジェクト通信 No.34 令和6年11月

発行者:守屋 達雄 編集者:板村 亜紀 発行:社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス7階

TEL:03-6439-5585(代表) FAX:03-6439-5581