

人事労務ニュース BOX

2024 年 10 月号

男女の賃金格差**長野県ワースト 3 位**

厚労省は、2023 年の都道府県別の男女賃金格差を指数化し公表した。女性の給与の水準は男性の給与の 7~8 割にとどまり、男性の一般労働者の給与を 100 とした場合、格差が最も大きかったのは栃木県（指数 71.0）だった。次いで茨城県（72.1）、長野県（72.8）、東京都（73.0）と続く。一方、最も格差が小さかったのは、高知県（80.4）、次に岩手県（80.3）、長崎県（80.2）だった。女性の平均勤続年数が短い場合や、管理職に占める女性の割合が低い地域は、男女間の賃金格差が大きくなる傾向にある。

厚労省は「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の報告書を公表し、女性管理職比率の公表を企業の義務とするため、開示必須項目に格上げすることを適当とした。男女間賃金差異の是正や女性のキャリア形成の観点から、女性管理職比率向上の取組みを加速化させる必要があるとしている。現在、労働者 301 人以上の企業に公表を義務付けている男女間賃金差異について、101 人~300 人の企業に対しても新たに公表義務を課すべきとした。

傷病手当金 精神疾患の増加続く**協会けんぽ 2023 年度給付状況**

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、2023 年度の傷病手当金の給付状況をまとめたが、精神疾患の支給件数は 6 万件で増加の状況が続いている。

2023 年度の協会けんぽの傷病手当金の支給件数は 16 万 9957 件で、2022 年度の 31 万 1099 件から大幅に減少した。傷病別では精神疾患が 5 万 9826 件（35.2%）、がんが 2 万 3063 件（13.6%）、新型コロナがほとんどを占める特殊目的用コードが 1 万 8692 件（11.0%）となっている。総支給金額は 297 億 1010 万 6139 円で、2022 年度の 329 億 7392 万 8182 円から 10%ほど減少した。支給金額が最も多い傷病は精神疾患で、125 億 5449 万 9413 円と総額の 42.3%を占める。

精神疾患の支給件数の推移は右肩上がりの状況が続き、2023 年度は 5 年前に比べて約 2 倍に増加している。

割増賃金違反が最多 「役職手当」 不算入**神奈川県 2023 年監督指導結果**

相模原労働基準監督署（神奈川県）は 2023 年に実施した監督指導結果のうち、労働基準法第 37 条（時間外、休日および深夜の割増賃金）違反が最多だったと明らかにした。250 事業場で何らかの違反を確認したが、そのうち約 26%で割増賃金違反が認められている。

特に、営業職に対してのみ支払っている職務関連手当や、係長などの役職者に支払う役職手当などを、割増賃金の基礎となる賃金から除外していたケースが目立っており、役職手当や職務手当のような業務に関連している手当については、割増賃金の計算基礎から除外しても問題ないと誤って認識している事業場が多かった。

間違いが多い例として、通勤手当は実際の通勤距離にかかわらず、1 日 300 円を一律に支給しているような場合は除外できないが、計算基礎から除外している例がある。過去の違反事案では、給与計算システムを導入した際に算入する手当の範囲に誤りがあり、結果として支給額が間違っていたケースもみられた。

産業医の選任義務**従業員要件廃止を提言**

日本産業衛生学会は従業員数 50 人未満の小規模事業場へ産業保健サービスを提供するため、産業医の選任義務をはじめとした各種法的義務における従業員要件を廃止すべきとする提言を公表した。現行法では、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場において、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わなければならないこととなっている。

産業医の有資格者は 7 万 208 人で、このうち実際の業務に携わっている実働者は 3 万 4166 人と、現在でも不足している状況にある。仮に選任義務を常時 30 人以上の労働者を使用する事業場まで拡大した場合、対象事業場数は 2 倍、労働者数は約 630 万人増えることになり、さらなる不足が見込まれる。産業医の選任義務の対象拡大に当たっては、産業医の数を増やす取組みが必要になる。

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。

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いと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、「**〇〇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。