



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F

TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田4丁目36番地マサミビル3F

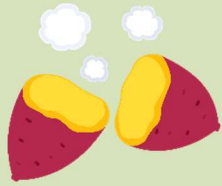
TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE お友だち登録は
こちらから▲



<代表 庄司 茂 より一言>



一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対してどのような意識を持っているかを調査したもので、4月4日～8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩（71.7%）」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか（64.6%）」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル（53.4%）」となっています。社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進める」ことに「抵抗がある」（「抵抗がある」＋「どちらかと言えば抵抗がある」）との回答が、82.7%で1位でした。質問のしやすい風土や対応が求められています。

解雇を実施する際の留意点

雇用契約の終了には、定年や自己都合退職の他、解雇や雇止めがあります。この中でも、解雇を行う際には様々な注意点があり、トラブルとならないようにする必要があります。以下では、そのポイントをとり上げます。

◆普通解雇

解雇とは、使用者（会社）からの申出による一方的な雇用契約の終了のことをいいます。使用者がいつでも自由に行えるというのではなく、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、雇用契約を終了させることはできません。

また、一定の場合については法律で解雇が禁止されています。主なものは以下のとおりです。

[労働基準法]

- ・業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇
- ・産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇
- ・労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇

[男女雇用機会均等法]

- ・女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇

[育児・介護休業法]

- ・育児・介護休業等の申出等をしたこと、育児・介護休業等を取得したことを理由とする解雇

解雇をするときは、合理的な理由があったとしても、

少なくともその30日前に解雇の予告をする、予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。

なお、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）において、契約期間の途中で労働者を解雇することは、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

◆整理解雇

解雇の一種に整理解雇があります。これは、使用者が不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇をいいます。以下の事項に照らして整理解雇が有効か厳しく判断されます。

①人員削減の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいているか

②解雇回避の努力

配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のための努力をしているか

③人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であるか

④解雇手続の妥当性

労働者等に対して、解雇の必要性とその時期、規模、方法について納得を得るために説明を行っているか

雇用契約の終了の1つで解雇と似ているものとして「退職勧奨」がありますが、これは使用者が労働者に対



して退職を勧めることをいいます。労働者が自由意思によりその勧奨に応じる場合は問題となりませんが、**使用者が労働者の自由な意思による決定を妨げる勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断される場合があります。**

副業・兼業の実態調査と導入の検討に向けて

先ごろ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットの改訂版が厚生労働省から公表されました。7月に改訂された兼業副業ガイドラインの解説や副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例がまとめられています。こうしたことを踏まえ、従業員の副業・兼業の許可を検討する企業もあると思います。その前提として、副業等の実態がどうなっているのかは押さえておきましょう。

◆パーソル総合研究所の調査から

令和3年の調査になりますが、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査によると、次のような実態がわかります。

【企業側】

- ・副業の全面禁止は45.1%。容認（全面・条件付き）は55.0%で、平成30年より3.8ポイント微増。
- ・副業人材を実際に受け入れているのは23.9%、受入れ意向はあるが現在受入れがないのは23.9%、受入れ意向なしは52.3%

【従業員側】

- ・実際に副業をしている人は9.3%（年収1,500万円以上の高所得層に多い）
- ・現在していないが副業意向がある人は40.2%（低所得層になるほど多い）
- ・動機は職種によらず、「収入の補填」が最多

この調査では、他に過重労働リスクにつながりにくい副業の特徴と、職場支援のあり方などについても報告されていますので、副業・兼業の許可を検討する際に参考になるでしょう。

◆就業規則等の整備が必要です

副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災についても確認しておく必要があります。また、当然ながら秘密保持や競業禁止の面からの検討も必要になります。

これらの対応や社内規程の整備については、弊所にご相談ください。

年末調整の準備

年末調整については、どこまで段取り・準備をすすめておくかで業務効率が大きく異なります。

対象者へ確認する事項、提出してもらおう書類も多くありますので、年末調整の申告書回収を進める前に、変更点を整理し、従業員からの問い合わせに対応できるようにしておきましょう。申告書の提出忘れや証明書の添付もれなどがないように、回収期限を早めに設け、確認しましょう。

年末調整を電子化している企業も増えてきています。電子化することによる業務効率化のメリットは大きいいため、紙の申告書で年末調整を行っている企業では、電子化への切り替えを検討するのもよいでしょう。

■YouTubeチャンネルからのお知らせ

公開動画：労働者の募集ルールの変更

令和4年10月に改正される職業安定法について求人の際にどのような点について注意すべきか解説しています。



<経営者限定セミナーのご案内>

10月に経営者限定セミナーとして開催いたしました労務トラブル対策セミナーは皆様からご好評をいただきまして、誠にありがとうございました。

今月も経営者限定セミナーとして「半日でできる！評価制度」セミナーを神戸市産業振興センターにて開催いたします。評価制度は多々あり、結局どのように評価してよいかかわからない経営者は少なくありません。そのような経営者の方々に、評価制度の要点を短時間で解説いたします。オンラインセミナーでは実施が難しい演習を通じた実用的な評価制度が体験できます。さらにご参加者には、「使える」書式もお渡しいたします。

わずか半日で評価制度が理解できる内容ですので、ぜひお気軽にご参加ください。

■半日でできる！評価制度セミナー

【日時】 11月16日（水）

13:30～17:00

【場所】 神戸市産業振興センター904・905会議室

【参加費】 1名10,000円