

【すこやか歳時記】
霜月の候



いい今月にする工夫と努力で、
いい年末に向かっての弾みに。
いい一年になりますように…。

今月の記念日は11月の語呂合わせから「いい〇〇の日」が多数あります。よく知られているのが11月22日の「いい夫婦の日」で、その翌日の23日は「いいファミリーの日」です。これ以外にも3日の「いいお産の日」「いいレザーの日」や5日の「いいリンゴの日」、8日の「いい歯の日」「いいお肌の日」、13日の「いいヒザの日」、14日の「いい石の日」「いい樹脂の日」、15日の「いい遺言の日」など、11月の前半だけでも列挙できるほどです。

さらに後半にも「いい干物の日」「いい風呂の日」「いい服の日」「いい肉の日」などが並んでいます。業界団体や民間企業が制定した記念日もあり、各事業の成長を願った工夫と努力を感じます。ぜひ御社も「いい11月」に…。

日々是好日カレンダー

NOVEMBER	
11月	霜月・神楽月・霜降月・雪待月
1金	・国民年金制度推進月間 ・職業能力開発促進月間
2土	・レントゲン週間(～8日) ・キッチン・バスの日・習字の日
3日	・文化の日・いいお産の日 ・文具の日・レコードの日
4月	・振替休日・ユネスコ憲章記念日 ・消費者センター開設記念日
5火	・世界津波の日・雑誌広告の日 ・いいリンゴの日
6水	・年金週間(～12日) ・お見合い記念日・アパート記念日
7木	・立冬・鍋の日 ・知恵の日・国産品認識週間(～13日)
8金	・世界都市計画の日・刃物の日 ・レントゲンの日・いい歯の日
9土	・119番の日 ・秋の全国火災予防運動(～15日)
10日	・肢体不自由児愛護の日・技能の日 ・エレベーターの日・トイレの日
11月	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
12火	・女性に対する暴力をなくす運動(～25日) ・皮膚の日・洋服記念日
13水	・いいヒザの日 ・うるしの日
14木	・世界糖尿病デー ・いい石の日・パチンコの日
15金	・七五三・いい遺言の日 ・生コンクリート記念日
16土	・国際寛容デー・幼稚園記念日 ・塗装の日・録音文化の日
17日	・肺がん撲滅デー・将棋の日 ・レンコンの日・ドラフト記念日
18月	・土木の日・もりとふるさとの日 ・音楽著作権の日・雪見だいふくの日
19火	・世界トイレの日・農協記念日 ・鉄道電化の日
20水	・世界こどもの日・産業教育記念日 ・いい干物の日・ピザの日
21木	・世界テレビデー ・インターネット記念日
22金	・小雪・いい夫婦の日 ・大工さんの日・ボタンの日
23土	・勤労感謝の日・いいファミリーの日 ・ハートケアの日・お赤飯の日
24日	・オペラ記念日・かつお節の日 ・進化の日
25月	・女性に対する暴力根絶のための国際デー ・OLの日・金型の日
26火	・ペンの日・いい風呂の日 ・いいチームの日
27水	・ノーベル賞制定記念日 ・更生保護記念日
28木	・税関記念日 ・太平洋記念日
29金	・議会開設記念日・いい服の日 ・いい肉の日
30土	・年金の日・シルバーラブの日 ・鏡の日・本みりんの日

社会保険料納付期限(10月分は12/2)

年末調整 2024：早めの準備がカギ

10月に入り、年末調整の時期が近づいてきました。今年は**定額減税(年調減税事務)**への対応も必要ですので、早めの準備が重要です。

■重要なポイント■

●定額減税(年調減税事務)への対応

2024年の年末調整では、定額減税への対応が新たに加わります。この措置により、給与所得者の税負担が軽減されますが、人事・労務担当者にとっては追加の事務作業が発生します。具体的な対応方法や必要書類について、早めに確認し、準備を進めることが重要です。

●電子化の活用

電子化を導入することで、書類管理が楽になり、効率的に進められます。

●最新情報のチェック

税制改正については、国税庁などで最新情報を確認しましょう。

<まとめ>

早めの準備と計画的な進行で、スムーズな年末調整を実現しましょう。無理のないスケジュールを組むことで、安心して対応できます。

《今月の特集①》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。

- ①30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、「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。

《今月の特集②》 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。

協会けんぽの令和6年度「被扶養者資格再確認」について



協会けんぽでは、毎年健康保険の被扶養者資格の再確認を実施しています。これは、被扶養者の要件を満たしているかを確認し、要件を満たしていない者が不当に被扶養者資格を保持することによる医療費の増加や高齢者納付金の負担増加を防ぐ目的があります。2023年度には、約7.1万人が被扶養者資格から削除されました（2024年3月31日現在）。

令和6年度の実施内容

■確認の対象となる方

令和6年4月1日において、18歳以上で、協会けんぽに被扶養者として加入している方。

■送付期間

令和6年10月上旬から10月下旬にかけて順次送付

■提出期限

令和6年11月29日（金）

■確認書類が必要となる方

- 被保険者と別居している扶養者
 - 仕送りの事実と、仕送り額が確認できる書類（※学生の場合は省略可）
- 海外に在住している被扶養者
 - 海外特例要件に該当していることが確認できる書類



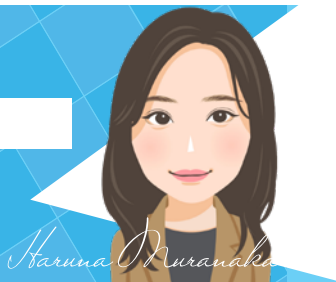
■扶養から外れる被扶養者がいる場合

確認の結果、扶養解除となる被扶養者がいる場合は、被扶養者状況リストに同封されている被扶養者調書兼異動届を記入し、解除となる方の保険証と併せてご提出ください。

ご不明点がございましたら、各担当者までお気軽にご連絡ください。

スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
村中 花奈



村中と申します。皆様どうぞよろしくお願いたします。

Q 趣味を教えてください

A Netflixで韓国ドラマや中国ドラマを見ることです。お休みの日や何もすることがない時はずっと見てしまい、気付いたら朝になっていることもしばしばです。

Q 出身地と地元の良いところを教えてください

A 熊本県玉名市出身です。玉名ラーメンと温泉が有名です。一押し温泉は夏目漱石の草枕の舞台である草枕温泉です。露天風呂から見える有明海と雲仙普賢岳は絶景です。

Q 好きなスポーツを教えてください

A 野球が好きです。観る専門ですが、プロ野球が好きで家族の影響で特に巨人が好きです。大学生の時は一人で東京に行ったり姉と横浜まで応援に行ったりしていました。

一日一つでも多くの事を学び、一人でも多くの方のお役に立てる様、日々精進して参ります。

当事務所について



労務ジャパン株式会社



福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。



すこやか労務月報

[11月版]
No.90

火のないところも、火の用心!!

二十四節気では11月7日が「立冬」で、暦の上では冬の始まりです。この日は「炉開き」にもあたり、かつては囲炉裏などに火を入れて使い始める頃でした。現代ではエアコンや暖房家電で火を使わなくても寒さ対策はできますが、石油ストーブなどを併用している場合も少なくありません。この時期から増加するのが暖房による火災発生です。そのため例年11月9日～15日は「秋の全国火災予防運動」になっています。火を使わない家電製品でもコードのねじれやコンセントのホコリ、劣化などで思わぬ火災の原因になる例も毎年発生しています。お手入れにも十分にご注意を。

また冬場に向けて、感染症や風邪、冷え対策なども早めの対応準備を心がけて体調管理に備えてください。



11月の
注意ポイント

- その**①** 火の用心を徹底して消火器などの点検も!!
- その**②** 急な冷え込みに備えて防寒対策の準備を!!
- その**③** 交通安全や感染症対策も気を抜かずに!!