



【すこやか歳時記】 葉月の候



今年は「山の日」の祝日から
連休へと続くお盆シーズンに。
帰省などで感染症にご注意を。

今年は8月11日「山の日」の祝日が金曜日になり、翌日からの12日(土)・13日(日)と併せて連休になる職場も多いと思います。また例年8月は13日～15日をお盆の夏季休暇にあてている会社も多く、さらに連休が続くことになりそうです。帰省ラッシュや旅行客で空港や駅は混み合い、高速道路の大渋滞もニュース報道で恒例になっています。

この数年は帰省を控えていた人たちも新型コロナが5類に移行されて、今年のお盆は数年ぶりに故郷で過ごすという方も少なくないはずです。しかし、新型コロナの感染はまだ続いており、医療現場や高齢者施設などでは「9波」の声も聞かれています。夏季休暇明けの仕事に悪影響がないようにご注意ください。高齢者などへの配慮もお忘れなく。

注目ニュース



名古屋自動車学校訴訟、定年後の基本給減額が違法 最高裁が審理差し戻し

名古屋自動車学校の元社員2人が定年後再雇用で基本給減額に不当な格差として差額の支給を求めた訴訟の上告審判決が最高裁で行われました。最高裁第1小法廷は一、二審判決を破棄し、減額の一部は違法と判断。裁判官は正職員と再雇用者の待遇差に基本給も含めた検討を促し、企業が検討を怠れば不当な格差と判断される可能性を示しました。審理は名古屋高裁で再び行われます。

夏季休業期間：8月11日(金)～15日(火)

ご迷惑をおかけいたしますが、よろしくお願いいたします。

日々是好日カレンダー

8月 AUGUST

8月	葉月・木染月・秋風月・月見月
1 火	・八朔 ・水の日 ・肺の日 ・食品衛生月間 ・電気使用安全月間
2 水	・金銀の日 ・博多人形の日 ・パンツの日 ・カレーうどんの日
3 木	・司法書士の日 ・はちみつの日 ・ハモの日 ・ハサミの日
4 金	・箬の日 ・橋の日 ・吊り橋の日 ・ピアホールの日
5 土	・世界ビールデー ・タクシーの日 ・はんこの日 ・はしご車の日
6 日	・広島平和記念日 ・太陽熱発電の日 ・WWWの日 ・ハムの日
7 月	・夏の土用明け ・花の日 ・鼻の日 ・バナナの日 ・オクラの日
8 火	・立秋 ・笑いの日 ・親孝行の日 ・屋根の日 ・洋食の日
9 水	・長崎原爆の日 ・野球の日 ・薬草の日 ・駐車場の日
10 木	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 金	・山の日 ・スポーツ中継の日
12 土	・国際青少年デー ・航空安全の日 ・太平洋横断記念日 ・配布の日
13 日	・月遅れ盆迎え火 ・左利きの日 ・函館夜景の日 ・地球市民の日
14 月	・専売特許の日 ・国民皆泳の日
15 火	・月遅れ盆 ・終戦記念日 ・刺身の日
16 水	・月遅れ盆送り火
17 木	・プロ野球ナイター記念日 ・パイナップルの日
18 金	・高校野球記念日 ・米の日 ・ビーフンの日
19 土	・俳句の日 ・バイクの日 ・ソフトウェアの自由の日
20 日	・交通信号設置記念日 ・NHK創立記念日 ・蚊の日
21 月	・献血記念日 ・噴水の日 ・女子大生の日 ・パーフェクトの日
22 火	・チンチン電車の日
23 水	・処暑 ・白虎隊の日 ・奴隷貿易とその廃止を記念する国際デー
24 木	・愛酒の日 ・ラグビーの日 ・ポンペイ最後の日
25 金	・川柳発祥の日 ・即席ラーメン記念日 ・道路防災週間(～8/31)
26 土	・人権宣言記念日 ・ユースホステルの日 ・ナミビアの日
27 日	・「男はつらいよ」の日
28 月	・気象予報士の日 ・民放テレビ放送開始の日
29 火	・文化財保護法施行記念日 ・ベルばらの日 ・焼肉の日
30 水	・ヤミ金融ゼロの日 ・国際失踪者デー
31 木	・社会保険料納付期限(8月分)

夏季休業日

《今月の特集①》職場におけるメンタルヘルスケアのやり方

2022年度厚生労働省「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害の労災請求 2,687 件、決定 710 件と増加傾向です。効果的な職場のメンタルヘルスケアの方法を解説します。

はじめに

厚生労働省が発表した2022年度の「過労死等の労災補償状況」の結果によると、精神障害に関する事案の労災補償状況は、請求件数2,683件(前年度比337件増)、支給決定件数は710件(前年度比81件増)と増加傾向がみられます。働き方の多様化や労働市場の変化で、今後職場におけるメンタルヘルスケアの重要度が高まっていくことが予想されます。

メンタルヘルスケアをしなければならない根拠

労働安全衛生法において、労働者の心身の安全と健康に配慮しなければならない義務「安全配慮義務」が定められています。また、2015年の法改正により、常時50人以上の労働者を雇用する事業所に対して、年1回以上のストレスチェック実施が義務化されました。

職場のメンタルヘルスケアの種類

職場のメンタルヘルスケアとしては、以下の4種類があるとされています。



【1. セルフケア】

労働者自らがメンタルヘルスケアをできるようにストレスについて学んでもらい、自分でストレスに対処してもらうことを言います。例えば睡眠や食事などの状況をもとに自らのストレスの程度を測るよう促す、適度な運動によりリフレッシュしてもらうなどです。

【2. ラインによるケア】

管理者による部下へのケアを「ラインによるケア」と言います。過重な労働実態はないか、身だしなみや顔色に変化はないかをチェックします。必要に応じて声掛けや面談、人事異動や労働条件変更などのフォローをしていきます。

【3. 事業場内産業保健スタッフ等によるケア】

産業医や衛生管理者、保健師などの職場内産業保健スタッフによるケアです。「セルフケア」、「ラインによるケア」が効果的に実施されるように、労働者や管理監督者へ支援を行います。

【4. 事業場外資源によるケア】

従業員支援プログラム(EAP) や、労災病院・診療所、都道府県産業保健指導センター、地域産業保健センターなど外部機関の助けを借りることです。外部機関から情報提供や助言を受けるなどして、メンタルヘルスケアを行います。

注目すべきポイント

メンタルヘルスケアに関連したトラブルを予防するために注目すべきポイントとして、以下が挙げられます。

1. 身だしなみ変化・遅刻や早退・リアクションに変化はないか

頭髮が乱れている、髭の剃り残し、衣服の乱れなどの身だしなみの問題はメンタルヘルス不調のサインです。また、遅刻や早退が多い、受け答えが不自然な場合も同様に注意しましょう。



2. 残業は問題ない範囲か

36協定で定める残業の上限内に実残業が収まっているか、業務が過度なストレスを生じさせていないかに気を配りましょう。

3. ハラスメント対策をしているか

職場におけるメンタルヘルス不調の主な原因の一つとして職場の人間関係があります。行き過ぎた指導、いじめ(パワハラ) や性的な嫌がらせ(セクハラ) の実態はないか、ハラスメント事案に対して会社が対応しないままになっていないか、などに注意してください。

《今月の特集②》解雇は今後認められやすくなるか

社会情勢の変化を受けて、今後日本の「厳しすぎる解雇規制」が変わっていくのでしょうか。解雇に関する法解説とともに、今後の解雇について考察します。

はじめに

ご存知の通り、日本ではこれまで諸外国に比べて企業側の解雇を厳しく制限してきました。この高すぎる解雇規制が雇用の流動化を阻害してきた側面もありますが、グローバル化の影響を受けて近年少しずつ解雇や整理解雇を認める判決もみられるようになってきました。今後解雇が認められやすくなるのかについて考察します。

解雇の妥当性を争う場合のポイント

【1. 解雇権濫用法理】

労働契約法16条において「解雇は、**客観的に合理的な理由**を欠き、**社会通念上相当**であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」とあります。この「合理性」については、一般に「能力不足、協調性不足」は認められにくい傾向が強く、横領などの明らかな不正や無断欠勤などの規律違反は認められやすい傾向にあることが、日本における解雇有効性の判断基準の特徴とされています。

【2. 整理解雇の4要件】

事業縮小や組織再編などによる解雇を「整理解雇」と言いますが、整理解雇の妥当性は以下の4つの要件をもとに判断されます。

①人員整理の必要性	経営上の理由があるか
②解雇回避努力の内容	解雇を回避するための策を会社が講じたか
③対象者選定の合理性	人選基準が合理的かつ公平であるか
④手続きの妥当性	説明や協議を十分にを行ったか

つまり、今後の解雇の取り扱いを予想するためには上記1の「合理性」「社会通念上の相当性」や上記2の「4要

件」がより広く認められるように変化していくかどうかポイントとなります。

「解雇権濫用法理」の今後

まず労働契約法16条の「社会通念上の相当性」という点については、現実には起きている社会の変化(グローバル化、終身雇用制の終焉、ジョブ型雇用など)に合わせて、今後より広く認められる方向に変わっていくことが予想されます。

また、「客観的合理性」についても、ジョブ型雇用という文化が普及すると「職務定義に対して能力が不足していること」が合理的理由として認められる方向に進んでいく可能性はあります。

別の言い方をすれば、「採用、労働契約締結の段階でどれだけ客観性のあるルールを作り、運用していくか」が解雇を有効化するポイントになるでしょう。つまり、職務に必要な能力や仕事量を数値化したり、NG行動を明記したりといった客観的人事評価制度、職務定義書の作成をした方が良いと考えられ

「整理解雇4要件」の今後

高度経済成長期、バブル崩壊前には整理解雇はかなり厳しく、この4つの要件を満たしていても「それでも一人くらい雇用確保できるはずだから解雇無効」という理不尽な判決が出ていたこともありますが、近年の社会情勢の変化を受けて整理解雇規制も緩やかになっていく可能性があります。

ただし、急にアメリカ式のレイオフが認められるほどの転換はしないでしょうから、解雇回避努力(役員報酬をカットしているか、人事異動や報酬体系変更など解雇を回避するためにあれこれ手を尽くしているかなど)は引き続き重要でしょう。

新卒採用における効果的なアピール方法 休日増加策で魅力的な環境を提供

企業の新卒採用において、賃金改善に加えて非金銭的な手法が注目されています。特に若年層に原資を厚く配分するケースが増えています。地方銀行も大卒総合職の給与を引き上げ、来春の相場はさらに高まる見通しです。

したがって、企業はますます高い給与を提示しなければならない状況ですが、物価上昇に見合う賃上げが難しい中小規模の企業には太刀打ちできる水準ではありません。

このような状況の中、住友電設(株)は年次有給休暇のルールを改め、入社初年度から23日間の有給休暇を付与することに成功しました。このような非金銭的な手法で労働条件を改善することは、特に若手の求職者に対してアピール効果があります。

また、中小分譲住宅メーカーの(株)建新も週休3日制を目指しており、若手の定着率が高まり、働きやすい職場づくりに成功しています。

企業は、単に初任給を引き上げるだけでなく、若手をターゲットにした労働条件の改善や働きやすい職場づくりに注力することが重要です。固定残業代を組み込んだ高額な給与だけではなく、若手の求めるワークライフバランスを考慮したアプローチが求められています。



ご不明な点は、担当者までお気軽にお問い合わせ下さい

当事務所について

「人」の問題に正面から向き合い、採用・配置・処遇から退職まで、法令面、経営面の両方向から素早く解決して、企業の発展と継続のための力強いパートナーとしてサポートさせていただきたいと思っております。



代表社員
社会保険労務士
碓宏介

労務に関する
お困りごとは、
お気軽に
ご相談下さい！

社会保険労務士法人
碓人事労務センター

〒815-0072
福岡市南区多賀 1-4-40 205
TEL 092-561-3233
FAX 092-561-3020

<https://sr-ikari.net/>

アクセス



西鉄大牟田線
高宮駅より徒歩 10分、野間 3丁目交差点
ファミリー多賀 204号室へお越し下さい

すこやか労務月報

[8月版]

「〇〇症」に、注意しよう。

この季節にまず要注意なのが、やはり「熱中症」です。連日の猛暑で救急搬送者は後を絶たない状況です。室内にいても油断大敵ですので、水分補給はしっかりこまめに…。

また熱帯夜も続いて「不眠症」に悩まされる人も少なくありません。睡眠不足が体調不良や仕事のミスなどにつながる場合もありますので、エアコンの温度設定やタイマーの活用などで質の良い睡眠を心がけてください。

子どもがいる家庭では、手足口病やプール熱など夏場に流行する「感染症」にも注意が必要です。大人が感染する場合もありますし、新型コロナウイルスの感染もまだ続いています。

冷えたビールをはじめ飲酒の機会も増える時期ですので、「アルコール依存症」にならないようにお酒も控えめに…。



8月の
注意ポイント

- その ① 熱中症対策の水分補給をこまめに!!
- その ② 感染症対策も気を抜かずに継続を!!
- その ③ 飲酒運転や酒気帯び運転は厳禁で!!