

大滝・馬場人事労務研究所便り

令和7年度の地方労働行政運営方針―「フリーランス等の就業環境の整備」について

厚生労働省は4月1日、「令和7年度地方労働行政運営方針」を策定しました。各都道府県労働局においては、この運営方針を踏まえた行政運営方針を策定し、計画的な行政運営を図ることとしています。運営方針には、重点的に取り組むべき施策として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」「リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化」「人手不足対策」「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」が挙げられています。以下、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の中にある「フリーランス等の就業環境の整備」について紹介します。

◆現状の課題

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（「フリーランス法」）の履行確保を図る必要があるとしています。同法は、発注事業者には、①取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額などを禁止するとともに、②フリーランスの育児介護等に対する配慮やハラスメント行為に係る相談体制の整備等を義務付けるものです。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要があるとしています。

◆取組事項

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、発注事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図るとするものです。また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」（弁護士に無料で相談できる）を紹介するなど適切に対応するとしています。

さらに、全国の監督署に設置されている「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行うとします。また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所および労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底するとしています。



厚生労働省が不妊治療と仕事との両立に関する資料を公開しました

◆不妊治療をめぐる現状

日本全体の出生数は下がっているなか、不妊の検査や治療を受けるカップルは増加傾向にあり、令和3年（2021年）に不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦の数は「約4.4組に1組」となっています（厚生労働省「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」）。不妊治療にあたっては女性に大きな負担がかかり、キャリア継続に支障をきたすことは珍しくありません。経営者はじめ社会全体で理解を深め、対策を講じていくことが重要です。

そうしたなか、厚生労働省から、不妊治療と仕事との両立に関する新しい資料として、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」および「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」の2つが公開されています。

◆「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」

本マニュアルは、以下の構成となっています。

- 第1章 不妊治療について
- 第2章 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義
- 第3章 不妊治療と仕事との両立支援導入ステップ
- 第4章 不妊治療と仕事との両立に取り組んでいる企業の事例
- 第5章 不妊治療と仕事との両立を支援する上でのポイント
- 第6章 参考情報

不妊についての基礎知識・保険の仕組みや各種データ、企業が対策に取り組む意義および具体的な方法、企業の好事例集などがまとめられています。

◆「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」

本ハンドブックでは、不妊治療に関するデータや職場での配慮のポ

イント、お役立ち情報などがコンパクトにまとめられています。

上記ハンドブックでは、不妊治療の全体像や企業ができるサポートの概要を知ることができます。その上で、より詳しい情報や具体的な取組みの進め方を知りたい場合、マニュアルを通じて理解を深めることができます。

女性のキャリア中断を防止することは労働者・企業双方にとって重要です。上記資料等は経営者・担当者にとってのヒントになると思われます。また、実際に取り組みを始めたい場合、助成金など各種制度、企業内の制度設計や環境整備、従業員への説明やプライバシーの確保など、悩ましい点多々出てくるかと思うので、その際はぜひ当事務所にご相談ください。

～今月の判例研究～

今月は、自宅待機を解除し出社を求めたが拒否され懲戒解雇したみずほ銀行事件(東京地判令和6・4・24)を解説します。事案は以下の通り。Xは、平成19年10月1日、Y銀行と労働契約を締結し、コンサルティング業務を中心として営業業務に従事していた。

Xは入行後、複数の支店で勤務したが、いずれの職場でも他の従業員に対する言動等に問題があるとして改善指導を受けていた。Y銀行はその後も勤務態度に改善が見られないと判断して、平成28年3月25日の面談において退職勧奨を実施した。さらにY銀行は同年4月7日、Xと面談を実施し、翌4月8日以降自宅待機することを命じ、今後出社する必要はなく午前8時40分過ぎと午後5時頃に上司に連絡すれば出社扱いにして賃金を支払うこと等を伝えた。Xは自宅待機命令が違法な退職強要に当たると主張し、内部通報や代理人を選任して謝罪等の要求などを行ったが、自宅待機命令はその後約4年半継続した。Y銀行は、令和2年9月7日付け書面により、就労を継続する意思の有無及び就労可能性についての業務命令に回答しなかったことから、厳重注意をすることを通知するとともに出社を求め、出社の意思があるならば具体的な出社先及び日時を連絡するよう求める旨通知した。Y銀行は、同年11月26日付け書面により、業務上の命令を理由なく拒否し、正当な理由なく欠勤したことを含む規律違反によって譴責処分を通知した。Y銀行は、同年12月30日付け書面により、可及的速やかな出社を命じ、出社の意思の有無及び出社できない場合はその理由について令和3年1月15日までに連絡することを命じた。Xが上記指示に応じなかったことから同年1月16日から同年3月15日まで出勤停止処分を通知した。Y銀行は令和3年5月27日付け書面によって、会社の業務命令に従わず健康状態についても回答せず出社しなかったことを理由として同月28日をもってXを懲戒解雇する旨を通知した。東京地裁は、以下の理由によってY銀行の主張を一部認め、Xの懲戒解雇を有効としました。

(1) 本件自宅待機命令は社会通念上許容される限度を超えた退

職勧奨として部分的に違法であるものの、Y銀行が違法な行為をすれば、Xは、以後、業務命令に従わなくてもよいということにはならないこと。業務命令の内容に照らせば、Xの欠勤について正当な理由があるとはいえないこと。Xは正当な理由がなく、Y銀行の業務命令に違反し欠勤を繰り返しており、その回数及び期間に鑑みても、Xの違反の程度は重大で企業秩序に与える程度も大きく、銀行としては、こうした労働者を放置しては企業秩序を維持することは不可能であったこと。Y銀行は、本件解雇に先立ち、各処分をしており、段階を踏み改善の機会を与えていること。XはY銀行の業務命令に従わない意思を確定的かつ終局的に示していることから改善の可能性がなかったとしてY銀行の本件懲戒解雇は有効としました。

(2) しかしながら、Y銀行のXに対し復帰先も提示しないまま長期間にわたり自宅待機命令を続けたことは、実質的に見て退職勧奨が継続していたというべきであること。退職勧奨は任意ものでなければならず、Y銀行がXに復帰を明確に求めた平成28年8月9日以降の面談はXに退職の意思なしとして、Y銀行はXの復帰先について具体的調整を開始すべきであったこと。Y銀行は平成28年10月頃までには具体的な復帰先を提示すべきであったこと。平成28年10月以降の自宅待機命令の継続は、Xに対し退職以外の選択肢を与えないものであり、社会通念上許容される限度を超えた違法な退職勧奨であったことから、Y銀行の対応は不誠実であったとしてXの精神的苦痛に対する慰謝料としてY銀行に300万円の支払いを命じた。

(3) 本判決がY社による自宅待機命令の違法性とXの業務命令に違反して労務を提供していないことを区別して本件解雇の効力を判断したことには批判があります。退職勧奨に応じさせるために自宅待機命令を4年半も継続したことは、実質的に退職勧奨の承諾を強制するものであり違法です。従ってこれによるY銀行の懲戒解雇処分は解雇権の濫用として無効になるのではないかと思います。「懲戒解雇」ではなく、自宅待機命令後に業務命令に従った就労の意思及び可能性がなかったことにより、「職員として勤務させることが困難もしくは不相当」として「普通解雇」が妥当であったと思われます。(労契法第16条)。(大滝)

～今月のトピックス～

令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます。高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了することとなった日)が令和7年3月31日以前の方は各月に支払われた賃金の15%(従来の支給率)を限度として支給されますが、令和7年4月1日以降の方は各月に支払われた賃金の10%(変更後の支給率)を限度として支給されます。今後注意が必要です。(馬場)