

解雇の金銭解決に向けた 今後の方向性

注目トピックス

01 | 解雇の金銭解決に向けた今後の方向性

2025年11月、厚生労働省において解雇の金銭解決にかかる制度設計に向けた検討会設置の意向が報道されました。今後の方向性について考察します。

特集

02 | 「つながない権利」の

運用ルールの策定について

ガイドライン策定も検討されている「つながない権利」について、企業がどのような制度をつくれば実務的になるかについて考察します。

03 | 私傷病休職からの復職の判断基準について

労働者が私傷病休職から復職する際、会社が適切な復職可否の判断をするための基準と注意点を整理して説明します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 人が集まる企業は何が違うのか（光文社）

なぜ働き方改革を進めても、会社の「空気」は変わらないのでしょうか。その原因は、多くの人が無自覚に信じている「三位一体の地位規範信仰」にあります。人口減少時代に選ばれる企業となるための処方箋を示す一冊です。

社会保険労務士伊藤事務所より

05 | 手続き漏れはありませんか？

06 | 所長の伊藤礼央より・雑感

経営診断ツール

07 | 復職可否の判断に使えるチェックシート

解雇の金銭解決に向けた今後の方向性

2025年11月、厚生労働省において解雇の金銭解決にかかる制度設計に向けた検討会設置の意向が報道されました。今後の方向性について考察します。

はじめに

「解雇の金銭解決」（いわゆる解雇無効時の金銭救済制度）の導入に向けた議論が再開しています。2025年11月、厚生労働省において解雇の金銭解決にかかる制度設計に向けた検討会設置の意向が報道されました。以下、金銭解決法制化の背景と制度の趣旨、現行制度の課題、導入に向けた論点整理、予想される方向性と企業への影響という観点から解説します。

制度化検討の背景と趣旨

日本の労働法制は、解雇について厳格な規制を設けています。労働契約法第16条は、**解雇が「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」にはその解雇を無効とする**という法理を定めています。つまり不当な解雇が行われた場合、**解雇無効を前提として原職復帰を求める「地位確認訴訟」**等の手段を通じて労働者救済を図るのが一般的です。しかし実際には、解雇をめぐる紛争について次のような問題があります。

- **復職できない場合の救済が不十分**
地位確認訴訟は復職を前提とするが、訴訟に発展するまで対立関係にある企業に復職することは困難
- **紛争の長期化**
訴訟や和解交渉が長期化することによる労使双方の負担が大きい
- **救済手段の選択肢不足**
原職復帰以外に解雇トラブルを終結させるための選択肢が少ない

そのため、無効と判断された解雇について、使用者が一定の金銭を支払うことで労働契約を終了させる仕組みが改めて検討される運びとなりました。

※2018年から2022年にかけて同省の検討会が開かれてきましたが、労働者側団体などの強い反発を受けて議論が中断していました。

金銭解決法制化に向けた主要な論点

検討会では、以下の主要論点が想定されています。

- **対象事案の範囲と手続き方法**
どのような解雇が対象となるか。無期雇用だけが、有期雇用も含めるか。労働審判や訴訟のどの段階で選択可能とするか
- **金銭算定基準**
支払額の算定方法や上限・下限、考慮要素（給与、勤続年数、年齢、再就職可能性など）をどう設定するか
- **解雇規制緩和を懸念する声に対する説明**
労働者側団体からの強い反発は免れない中、合理性と労働者保護のバランスをどのように説明するか

予想される方向性と企業への影響

現時点で法案が成立したわけではありませんが、議論の方向性から以下の変化が予想されます。

算定基準の明確化

金銭解決の算定基準が明確になることで、解雇リスクの金銭的評価が可能になります。退職勧奨の合意金の算出にも影響すると予想されます。

雇用の流動化・賃金の上昇

金銭解決の選択肢が明確になることで雇用移動が促進される可能性があります。また、解雇規制の高さにより抑制されていた賃金が上昇する契機になると指摘する見解もあります。

正規雇用に対する認識の変化

正社員の安定性が低下することで労働者側の帰属意識が弱まり、よりドライな労使関係に変化する可能性があります。また、正社員への教育投資等を企業が控える方向に進むとの見方もあります。

「つながらない権利」の 実務的制度化について

ガイドライン策定も検討されている「つながらない権利」について、企業がどのような制度をつくれば実務的になるかについて考察します。

はじめに

チャットツールやスマートフォンの普及により、「勤務時間外でも業務連絡が見えてしまう」環境が当たり前になりました。便利さの反面、私生活でも業務から完全に解放されないためメンタル不調や、潜在的な時間外労働（不払い残業）の発生等が問題視されています。以下、近年ガイドライン策定も検討されている「つながらない権利」について、どのように実務的な制度をつくれば機能するか考察します。なお、現時点で「つながらない権利」は日本の法律上明文化されていませんが、厚生労働省でガイドライン策定が検討されており、今後の動向を見据えた対応が求められます。

全社的なルールの公表

まず、就業規則・社内規程・イントラ等で、勤務時間外の連絡の扱いを明文化し、全社に周知するとよいでしょう。ここで重要なのは、**禁止・例外・代替手段**をセットで示す点です。

- 原則：勤務時間外における即時の返信義務なし／翌営業日の対応で良いと明記するなど
- 例外：重大障害、事故、顧客影響が大きい緊急案件など（定義と判断者を明確化）
- 代替：緊急連絡ルート（電話番号、当番表など）

曖昧さが残ると、現場は結局「念のため反応する」に流れます。例外を絞り、判断権限（誰が緊急事案と決めるか）を決めることで、運用が安定するでしょう。

チャットツールの表示名設定

実務的に効くのが、表示ルールです。たとえば、**氏名の後ろに対応可能時間帯記を推奨**する方法です。

例：「山田（対応：平日 9:00–18:00）」
「佐藤（至急は当番へ／通常は翌営業日）」

チャットツールの中には離席中、集中時間、退勤などの状態を示せるものもあります。特にリモート環境では、視覚的に現在の状態をわかりやすくするのが効果的でしょう。

評価・人事との切り離し

制度化で最も大事なものは、勤務時間外に反応しなくても直接的・間接的を問わず不利益にしないことです。実際「つながらない権利」の議論では、評価に影響するかもしれないという心理的圧力の取り扱いが鍵となります。社内ルールとして、以下のように発表し実行力を高める方法があります。

- 勤務時間外に返信しなくても評価に反映しない
- 緊急対応は当番・役割で回し個人の善意に依存しない
- 管理職向けに「夜間・休日の指示を出さない」行動基準を設ける

対外的な説明

社内のルール以外に、対外的な説明も必要です。「当社は従業員の休息確保のため、原則として営業時間外の個別対応は翌営業日とします」「緊急時は24時間窓口（当番）へ。通常連絡はチャット／メールで受付します」などのルール説明をクライアントにするとよいでしょう。

時間外対応の実態調査と検証

営業時間外の対応事案を記録し、定期的に次のような内容を調査し、検証、評価も重要でしょう。

- 例外の発動条件と記録（なぜ緊急か、誰が判断したか）
- 時間外対応に対する実態の聞き取り調査、メッセージのログ調査
- 担当変更、業務分担の見直しなどにより時間外対応を軽減できるかの検討

私傷病休職からの復職の判断基準について

労働者が私傷病休職から復職する際、会社が適切な復職可否の判断をするための基準と注意点を整理して説明します。

はじめに

私傷病休職（従業員の病気やけがによる休職）からの復職可否を判断するのはあくまで会社ですが、その判断には客観性と合理性が求められます。

医師の診断や本人の申し出は重要な判断材料の一つですが、最終的な決定権は会社にあります。以下、会社が適切な復職可否の判断をするための判断基準と注意点を整理して説明します。

復職判断の基本原則

復職可否を判断する際、会社が検討すべき基準は「休職事由（病気・けが）が消滅し、従前の職務※を通常の程度に遂行できると判断できるか」という点です。過去の復職をめぐる裁判でも概ねこの基準を用いています。

※職種限定のない場合は配置転換の可能性も検討が必要

医師の診断の効力

従業員が復職を希望するとき、多くの場合「主治医の診断書」を提出します。この診断書は、休職事由の消滅と業務復帰の可能性を示す重要な客観的資料です。

しかし、主治医は治療の観点から「復職可能」と判断しており、職場での通常業務内容を詳しく知っているとは限りません。患者から聞いた情報をもとに医学的に推定しているものも少なくないでしょう。その意味では主治医の診断は復職可否を判断する上では「必要条件の一つ」と考えられます。

条件付き復職について

ある最近の裁判例（T社事件・東京地裁令和5年12月7日判決）では、主治医の診断書に「当初は4時間勤務から開始し、その後2か月程度で定時勤務に戻すことが望ましい」との条件が付された場合の復職判断について検討され、裁判所は次のポイントを明確にしました。

- 「短時間勤務なら可能」という状態は、原則として「治癒（休職事由は消滅した）」とは言えない。
- 「治癒」の判断基準は、従前の職務を通常程度で行えるかどうかである。
- 条件付きの軽易業務への復帰が、当初から通常業務復帰に「ほどなく」至る回復を見込める場合に限り、例外的に「治癒」と判断され得る。

この裁判例では、2ヶ月の準備期間は「ほどなく」とはいえず、休職事由が消滅したとは認められませんでした。

復職可否を判断する実務的方法

前述の裁判例を参考にすると、復職可否の判断を正しく行うためには以下のような実務対応が有効です。

実際の出勤による検証

単に診断書や申出だけでなく、可能な範囲で実際に従前の職務に就いてもらい、その様子を観察が重要です。裁判例でも、入社後すぐに体調不良で退社するなどの具体的な行動が判断材料として重視されています。

産業医による評価の活用

復職判断にあたり産業医の意見を求め、職務との関係で健康状態を評価してもらうことで客観性を高められます。主治医は立場上「患者側のバイアス」がかかる傾向にあるため、客観的判断のために産業医への依頼を検討してもよいでしょう。

リハビリ出勤や段階的勤務の検討

賃金の取り扱いなどの法的整理を行った上で、リハビリ出勤制度などを取り入れる方法もあります。復職可否判断をする目的であることを明示した上で、判断基準もあらかじめ明確にしたものとしてリハビリ出勤を運用してもよいでしょう。

人が集まる企業は 何が違うのか

著：石山恒貴

単行本：312 ページ

出版社：光文社

価格：1,166 円（税込）

はじめに

成果主義、ジョブ型、人的資本経営など、日本企業の変革を促すキーワードは次々と登場してきました。しかし著者は、日本企業の本質は大きく変わっていないと指摘しています。組織行動論、越境学習、キャリア形成を専門とする法政大学教授である著者は、その原因を「三位一体の地位規範信仰」と名づけ、人口減少時代に必要な10の提言を示しています。

三位一体の地位規範信仰という壁

三位一体の地位規範とは「無限定性」「標準労働者」「マッチョイズム」の3要素を指します。無限定性とは、職種・勤務地・労働時間を会社命令で決められる総合職の働き方です。標準労働者とは、新卒で入社し定年まで同一企業で働き続ける前提のモデルです。マッチョイズムとは私生活を犠牲にしても仕事に全力を注ぐ仕事至上主義を意味します。

この3つが相互に強化し合い、変革を阻む「空気」を形成しています。多くの人がこの信仰に無自覚なまま従っている点が、問題の根深さを物語っています。

なぜ日本企業の空気は変わらない？

この信仰の源流は、1955年に宣言された「生産性三原則」にあります。雇用の維持・拡大と引き換えに、労働者が会社の配置転換命令を受け入れるという暗黙の合意が形成されました。高度経済成長期には、この仕組みは日本経済を支えました。しかし成功体験は「空気」となり、疑うことのない前提として定着しました。その結果、ジョブ型雇用などの新しい施策を導入しても、空気そのものは温存されてしまうのです。

人口ボーナスからオーナスへ

日本は労働力が豊富な「人口ボーナス時代」から、労働力が不足する「人口オーナス時代」へと転換しました。

オーナスとは「負荷」を意味し、少子高齢化による労働力不足が経済成長を抑制する状況を指します。2040年には働き手が1,100万人不足するという予測もあります。

私生活を犠牲にする無限定な働き方は、育児や介護を担う人材の活躍を阻害します。このような働き方を強いる企業は、もはや人材から選ばれなくなります。働き方の前提を根本から再設計が求められているのです。

人が集まる企業が実践する10の提言

著者は変革のための10の提言を示しています。企業に対しては、転勤や異動における本人同意原則の導入、無限定と限定の処遇中立化、ライフキャリア最優先の実現などを挙げています。

また、新卒一括採用への依存から脱却する入口改革や、定年の見直しといった出口改革も提言しています。これらは破壊的な改革ではなく、内側から着実に変えていく現実的なアプローチです。問題提起だけでなく、実行可能な道筋を示している点が本書の大きな特徴です。

選ばれる企業になるために 経営者がすべきこと

著者が提唱するのは「無限定/限定中立社会」の実現です。無限定な働き方と限定的な働き方に優劣をつけず、処遇格差を是正が必要です。

企業を「多様な働き手を包摂するコミュニティ」として再定義することが求められます。人を大切にできない企業は生き残れません。本書はその現実を静かに、しかし力強く突きつけてくるでしょう。会社の空気に悩む経営者や人事担当者にぜひ手に取っていただきたい一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長の伊藤礼央より・雑感

今年、労働基準法の大改正(労働時間・休息制度等の抜本的な見直し)が予定されていましたが、通常国会への法案提出は一時見送られ、成立・施行時期は現時点で未定となっています。

今後の厚労省および労働政策審議会の動向を注視し、内容が固まり次第、改めて皆様へご案内致します。



復職可否の判断に使える チェックシート

2026年版チェックシート

復職可否を判断する際に確認すべき内容についてのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	休職の原因となった病気・けがについて、治癒またはそれに準ずる状態に回復したと客観的に判断できますか？		
2	医師の診断上、従前の職務を通常の程度で遂行できる健康状態まで回復していますか？		
3	主治医へ業務内容や勤務実態の情報を提供した上で診断を受けていますか？		
4	「短時間勤務」「軽易業務」などの条件付きではなく、原則的な通常勤務が可能と判断できますか？		
5	仮に条件付き復職の場合でも、ほどなく（短期間で）通常業務に移行できる具体的・合理的な見込みがありますか？		
6	産業医または第三者的立場の医師の意見を取得し、主治医の意見と比較・検討を行っていますか？		
7	実際の出勤・試行勤務等により、継続的な勤務が可能かどうかを具体的に確認していますか？		
8	復職後に症状が再発・悪化するリスクについて、安全配慮義務の観点から十分に検討していますか？		
9	復職を認める／認めない判断について、業務遂行能力を基準とした合理的な理由を説明できますか？		
10	面談記録、医師意見、産業医意見、判断理由など、判断過程を記録として適切に保存していますか？		

FAXのご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	