

+ +

ベイリーフ通信

+ +

2025 年 9 月 20 日号



★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス ***** **page 2**

直近の労働・社会関連記事一覧

★ 労働契約法 16 条の解雇とは ***** **page 3**

解雇には 3 種類あります

★ 労務管理上の Q&A こんな時あんな時 ***** **page 4**

従業員に損害賠償を請求できるか?

★ベイリーフの庭から（編集後記）***** **page 4**

★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。



1. リスキリング 中小へ 900 コース無料提供 (2025/08/25)

千葉県は、県内中小企業における従業員のリスキリングを後押しするため、900 コースに及ぶ動画の講座を来年3月まで無料で体験できる支援事業を開始した。1社当たり20人まで受講できる。eラーニングシステムを体験してもらい、支援事業終了後の本格的な活用を促す。研修の組み立て方を含む、人材育成全般のノウハウが乏しい企業でも対応できるよう、①必須講座、②選択講座、③継続学習の3段階によるモデルカリキュラムを設定した。デジタルの基礎と情報セキュリティは必須講座扱いとし、DX対応を進める。

2. 技能実習・関東甲信越労働局 過去10年で最多の監督数に (2025/09/01)

東甲信越地方1都9県の労働局は、令和5年に実施した外国人技能実習生の受入れ事業場に対する監督指導状況を明らかにした。監督件数は2224件で、平成26年からの10年間で最多となった。背景の1つに、出入国管理機関からの通報の増加が挙げられる。令和5年は前年比1.9倍となる596件の通報が寄せられた。通報があった事業場には、監督指導などを通じて是正を図っている。違反率は74.8%で例年と同水準だった。

3. 長時間労働・監督結果月80時間以下で違反増 (2025/09/15)

神奈川労働局(児屋野文男局長)は、長時間労働が疑われる事業場に実施した令和6年度の監督指導結果を公表した。違法な時間外労働があった526事業場のうち、時間外・休日労働が最長だった労働者の時間数が「月80時間以下」の事業場割合は前年から5.5ポイント増え、48.3%となった。違反内容では、36協定の取扱いの“形骸化”のケースが散見される。特別条項付き36協定を締結している事業場では、限度時間を超える際の手続きを怠っていたなどの違反がみられた。今後、集団指導を通じ、時間外労働の適切な管理を促す。

4. 育休代替者雇用で最大81万円 (2025/09/15)

厚生労働省は令和8年度、両立支援等助成金の拡充など、育児・介護と仕事の両立支援に関する取組みを強化する。同助成金の育休中等業務代替支援コースでは、育休取得者の代替要員を新規雇用した場合の支給額を最大67.5万円から81万円に引き上げる。介護離職防止支援コースにおいても、介護休暇制度を有給化する企業への助成を新設する。中小企業での柔軟な働き方の導入などをサポートする事業も拡充し、企業の課題に応じた助言を行う「両立支援プランナー」の増員を図る方針だ。

★労働契約法 16 条の解雇とは★

解雇には3種類あります

一般的に解雇とは、使用者(事業主)が労働者との間に締結した労働契約を一方的に終了させることを意味します。

労働契約法 16 条では、「**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**」と定められています。つまり、使用者に解雇の意向があつたとしても、その理由が「客観的に合理的」と認められない場合、労働者を解雇することはできません。

解雇の種類は、その事由に応じて「普通解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」の3つに分類されます。

1. 普通解雇

整理解雇や懲戒解雇に区分されない解雇のことで、主に**労働者の能力不足や病気・けがによる長期の就業不能が事由等々**。ただし、単純に他の従業員より能力が劣っている、ケガで1ヵ月間入院した等の理由だけでは、労働契約法 16 条の「客観的に合理的な理由」とはみなされません。企業が**指導・研修などをおこない、改善に向けて取り組んだ経緯がなければ「不当解雇」と判断されてしまう**こともあります。

2. 整理解雇

会社の経営不振などによってやむなく人員整理(リストラ)しなければならない場合の解雇です。無効とされないためには、以下4つの要件を満たす必要があります。

- ①人員削減に経営上の必要性が認められること
- ②解雇を回避するための努力を講じたこと
- ③解雇の対象者を合理的基準に基づいて選定していること
- ④労働者側と十分協議したこと



3. 懲戒解雇

労働者が重大な規律違反を犯した際におこなわれる解雇です。懲戒解雇は 16 条だけでなく 15 条も関係します。

具体的には、**犯罪行為によって会社の名誉を著しく低下させたり、ハラスメントを繰り返したり、重大な経歴詐称などをおこなった**りした場合に適用されます。

普通解雇、整理解雇は、労働基準法 20 条により、少なくとも 30 日前にはその予告を行わなければなりません。また、**懲戒解雇**については「労働者の責に帰すべき事由」にあたるため、即日解雇することも可能です。

解雇可否についてのご相談お気軽にどうぞ。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第166回

従業員に損害賠償を請求できるか？

Q、当社では、社内で使用する専用機材を社外への持ち出しを禁止しております。先日社員 A が禁止にもかかわらず個人的な仕様の為持ち出した上に破損し使用が出来なくなりました。損害賠償は請求できますか？

A、労働者がわざと(故意)、あるいは通常であればしてはならないことをしてしまったこと(過失)によって会社に損害を与えた場合は、その損害を賠償する責任が発生します。

賠償金額

労働者が負担すべき賠償額は、労働者本人の責任の程度、違法性の程度、会社が教育訓練や保険に加入するなどの損害を防止する措置を取っていたかなどの事情を考慮して判断されます。



懲戒処分

損害賠償責任とは別に、会社の秩序に違反する行為について、会社から懲戒処分として減給の制裁を受けることがある。

減給制裁の場合、①1回の減給額(※)が平均賃金の1日分の半額を超え、②総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1、を超えてはならないとされている(労基法第91条)。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

嘘のように涼しくなりました。あの厳しい残暑は手のひら返しのようにどこかに行ってしまいましたね。やれやれです。

これから気候も過ごしやすくなるので、事務所の書類の山を整理し気分一新を図っております。社労士業とはなんと書類の多い稼業でしょうか？最近は随分電子データ保存に移行しておりますが過去の書類が・・・懐かしく感慨深いですね。

・ ・ 発行・制作



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城 3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>