

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.763 2022.3.1

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2022年2月16日号

2021～2023年度経済見通し (22年2月)

経済・金融フラッシュ 2022年2月18日号

米住宅着工・許可件数(22年1月)

～着工件数、許可件数でマチマチの結果

経営TOPICS

統計調査資料

全国小企業月次動向調査

(2022年1月実績、2月見通し)

経営情報レポート

リスクへの対応が企業の存続を左右する リスクマネジメント体制の構築法

経営データベース

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:解雇・懲戒・制裁

無断欠勤した職員の解雇

既往症を告知しなかった従業員の解雇

発行:税理士法人 常陽経営

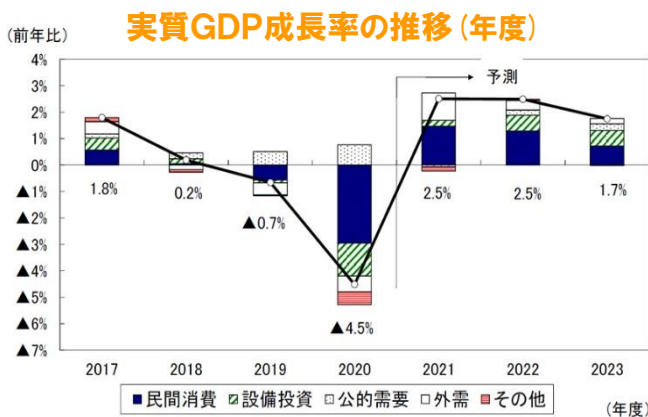
本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

2021～2023年度経済見通し (22年2月)

ニッセイ基礎研究所

＜実質成長率:2021年度2.5%、2022年度2.5%、2023年度1.7%を予想＞

1 2021年10-12月期の実質GDPは、緊急事態宣言の解除を受けた民間消費の大幅増加を主因として、前期比年率5.4%と2四半期ぶりのプラス成長となった。



(資料) 内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」以下同

2 2022年1-3月期の実質GDPは、まん延防止等重点措置の影響で民間消費が減少に転じ、前期比年率0.4%と小幅なプラス成長にとどまるだろう。

2022年度入り後は、感染の落ち着きや行動制限の解除を前提として高めの成長が続くと予想するが、感染動向とその対応策については不確実性が非常に高い。

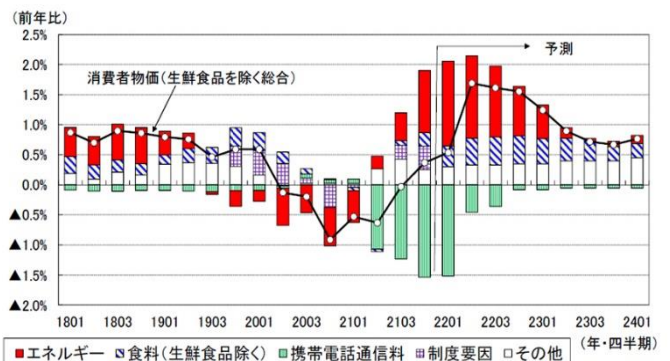
3 実質GDP成長率は2021年度が2.5%、2022年度が2.5%、2023年度が1.7%と予想する。実質GDPがコロナ前(2019年10-12月期)の水準を上回るのは2022年4-6月期、消費税率引き上げ前の直近のピーク(2019年7-9月期)に戻るのは2023年4-6月期と予想する。

実質GDPが元の水準に戻る時期



4 消費者物価上昇率(生鮮食品を除く総合)は、2021年度が前年比0.0%、2022年度が同1.5%、2023年度が同0.8%と予想する。エネルギー価格の大幅上昇が続く中で、食料品の伸びが高まることで、2022年度入り後は1%台後半まで上昇ペースが加速するが、原油高の影響が一巡する2023年度にはゼロ%台後半まで伸びが鈍化するだろう。

消費者物価(生鮮食品を除く総合)の予測



(注) 制度要因は、消費税、教育無償化、GoTo トラベル事業
(資料) 総務省統計局「消費者物価指数」
2004 までは 2015 年基準、2101 以降は 2020 年基準

米住宅着工・許可件数(22年1月) ～着工件数、許可件数でマチマチの結果

ニッセイ基礎研究所

1 結果の概要:着工件数は前月、市場予想を下回る一方、許可件数は前月、予想を上回る

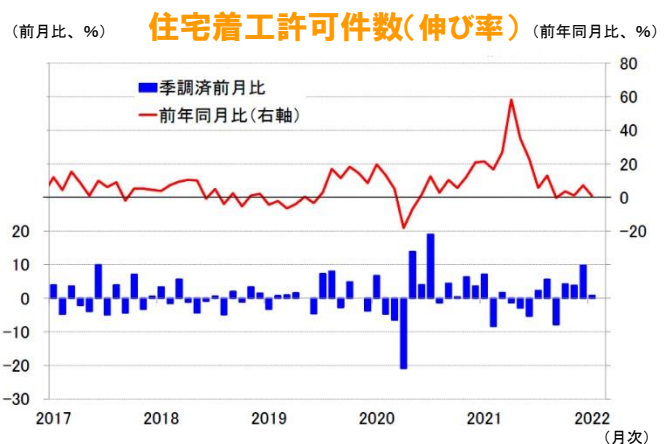
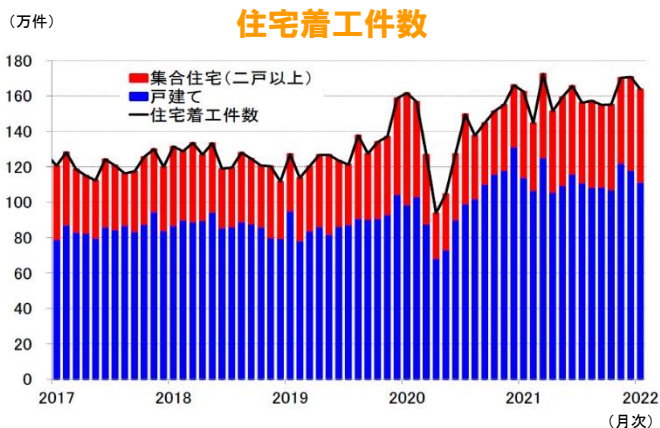
2月17日、米国センサス局は1月の住宅着工、許可件数を発表した。

住宅着工件数(季節調整済、年率)は163.8万件(前月改定値:170.8万件)と170.2万件から小幅上修正された前月、市場予想の169.5万件(Bloomberg集計の中央値)を下回った。

住宅着工許可件数(季節調整済、年率)は189.9万件(前月改定値:188.5万件)と187.3万件から小幅下方修正された前月、減少を見込んだ市場予想の175.0万件を大幅に上回った。なお、許可件数に関して1月から調査方法が従来の代表標本方式からカットオフ標本方式に変更となり、新たに地方や都市圏、郡レベルでの月次データの開示が開始された。

5.6%(前月:▲3.3%)と2カ月連続のマイナスと回復が遅れているほか、集合住宅も▲0.8%(前月:+9.4%)とマイナスに転じた。前年同月比では+0.8%(前月:+2.8%)と11カ月連続のプラスとなった。戸建てが▲2.4%(前月:▲10.1%)と2カ月連続のマイナスとなったものの、集合住宅が+8.3%(前月:+52.0%)とプラスを維持して全体を押し上げた。

地域別寄与度(前月比)は、北東部が+0.2%ポイント(前月:+0.2%ポイント)とプラスを維持したほか、西部が+3.9%ポイント(前月:▲3.3%ポイント)とプラスに転じた。一方、中西部が▲7.1%ポイント(前月:+6.2%ポイント)とマイナスに転じたほか、南部が▲1.1%ポイント(前月:▲2.8%ポイント)と2カ月連続のマイナスとなるなど、地域によってマチマチの結果となった。



2 結果の評価:許可件数は増加も着工件数は戸建ての回復遅れから4ヵ月ぶりのマイナス

住宅着工件数の伸びは前月比▲4.1%(前月:+0.3%)と4ヵ月ぶりにマイナスに転じた。内訳をみると、戸建てが▲

(資料) ともにセンサス局よりニッセイ基礎研究所作成

全国小企業月次動向調査 (2022年1月実績、2月見通し)

日本政策金融公庫 2022年2月21日公表

結果の概況

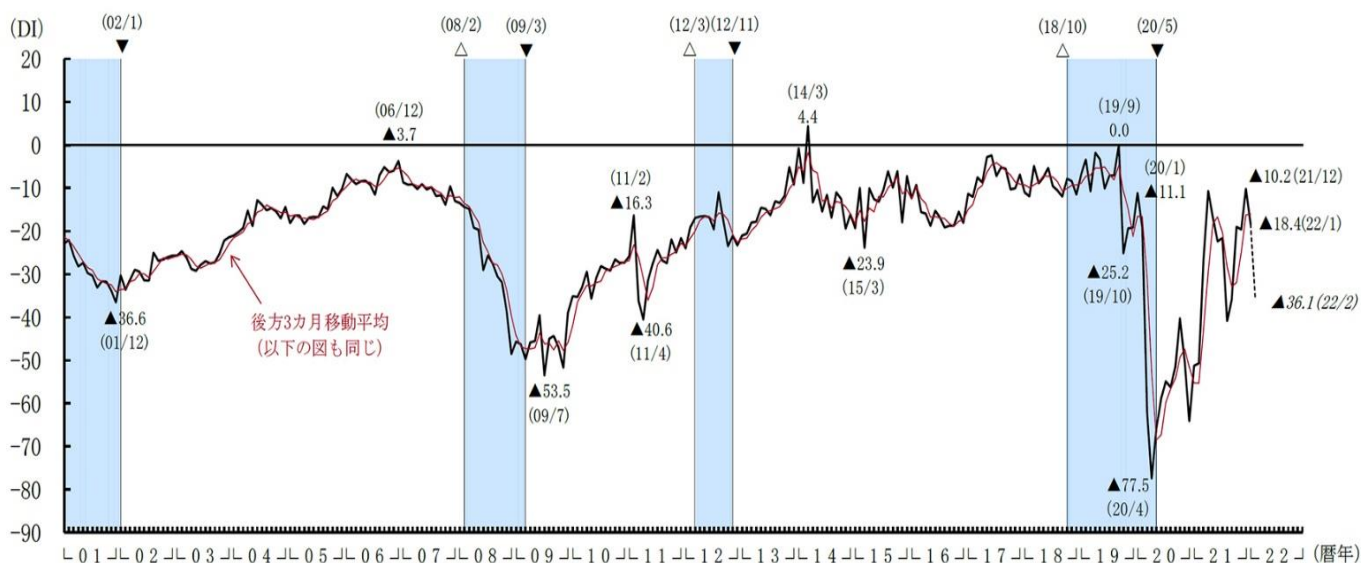
[概況] 小企業の売上DI(1月実績)は、マイナス幅が拡大

1 売上

- 1月の売上DIは、12月からマイナス幅が8.2ポイント拡大し、**▲18.4**となった。2月はマイナス幅が拡大し、**▲36.1**となる見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲13.7→▲17.6)、非製造業(▲8.1→▲19.6)ともにマイナス幅が拡大した。2月は、製造業で▲21.2、非製造業で▲38.6と、ともにマイナス幅が拡大する見通しとなっている。
- 非製造業では、運輸業を除く全ての業種で低下している。2月は、建設業を除く全ての業種でマイナス幅が拡大する見通しとなっている。

売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

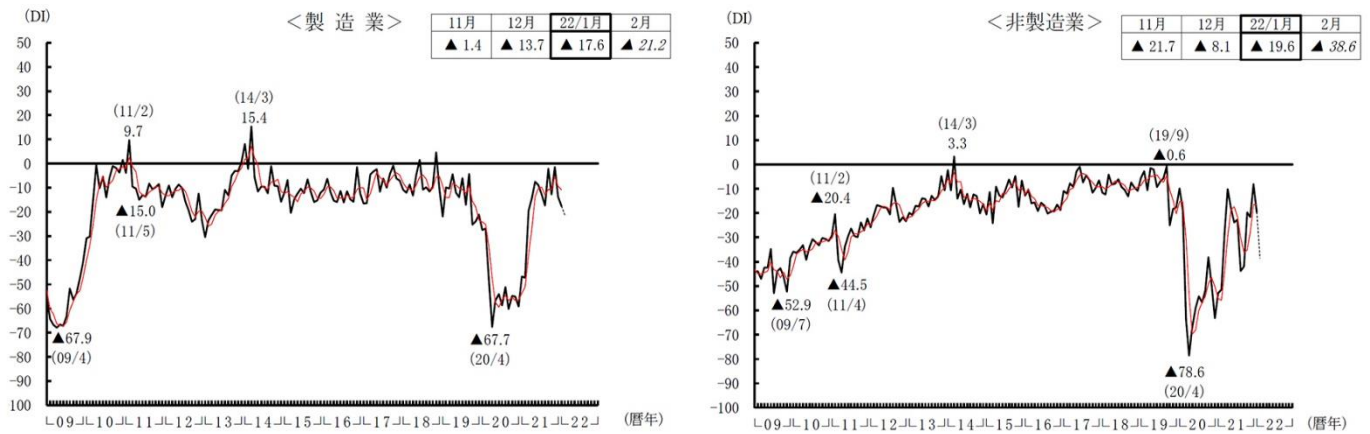
	2021 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2022 1月	2月
実績	▲51.3	▲50.7	▲26.9	▲10.7	▲17.0	▲22.4	▲21.6	▲40.9	▲36.0	▲19.0	▲19.6	▲10.2	▲18.4	-
見通し	▲56.7	▲53.6	▲41.9	▲16.5	▲7.6	▲21.9	▲28.4	▲30.9	▲42.0	▲23.9	▲11.4	▲17.3	▲12.1	▲36.1



(注) 1 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合-「減少」企業割合

2 ーは実績、...は見通し。斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドー部分は景気後退期を示す。

業種別売上DIの推移(季節調整値)



		(見通し)																								
		2020年	8月	9月	10月	11月	12月	2021年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2022年	1月	2月			
製造業		▲51.2	▲60.2	▲54.8	▲55.1	▲59.2	▲46.8	▲47.2	▲19.5	▲14.4	▲7.6	▲8.9	▲12.7	▲17.4	▲2.1	▲12.8	▲1.4	▲13.7	▲17.6	▲21.2	製造業					
	金属・機械	▲60.5	▲64.2	▲60.5	▲63.0	▲64.0	▲46.9	▲50.0	▲21.0	▲6.6	▲12.2	▲4.4	7.1	0.1	11.6	▲2.5	13.7	1.7	▲6.2	▲4.6	金属・機械					
	その他製造	▲47.1	▲58.3	▲52.9	▲52.5	▲53.8	▲43.8	▲45.7	▲19.6	▲13.7	▲4.2	▲11.2	▲27.2	▲37.1	▲15.8	▲25.1	▲19.0	▲26.0	▲24.6	▲35.3	その他製造					
非製造業		▲56.8	▲51.8	▲38.1	▲49.5	▲63.3	▲52.9	▲51.5	▲27.7	▲10.1	▲18.0	▲23.9	▲22.6	▲43.9	▲41.9	▲19.7	▲21.7	▲8.1	▲19.6	▲38.6	非製造業					
	①卸売業	▲49.4	▲44.2	▲37.4	▲42.1	▲38.9	▲46.0	▲45.0	▲17.5	▲23.3	▲13.1	▲12.5	▲17.1	▲38.3	▲29.3	▲29.7	▲7.7	▲11.8	▲13.8	▲29.7	①卸売業					
	織・衣・食	▲61.8	▲56.0	▲50.1	▲55.5	▲60.3	▲58.1	▲62.1	▲22.2	▲19.2	▲24.0	▲43.7	▲28.0	▲56.2	▲45.4	▲36.2	▲6.2	▲12.0	▲23.7	▲35.4	織・衣・食					
	機械・建材	▲40.6	▲36.8	▲26.3	▲31.2	▲24.5	▲38.8	▲35.6	▲9.4	▲27.7	▲6.6	6.0	▲8.9	▲25.7	▲19.1	▲22.4	▲7.1	▲11.9	▲8.4	▲33.0	機械・建材					
	②小売業	▲44.4	▲46.5	▲38.4	▲42.9	▲55.0	▲43.6	▲40.9	▲20.3	▲12.6	▲14.9	▲19.3	▲17.5	▲46.9	▲33.9	▲23.2	▲14.0	▲18.6	▲24.6	▲38.3	②小売業					
	耐久消費財	▲37.3	▲37.8	▲28.2	▲22.0	▲21.4	▲19.7	▲11.3	▲0.0	▲9.9	1.6	▲10.9	▲37.9	▲41.6	▲30.8	▲25.7	▲35.4	▲24.7	▲43.0	▲40.0	耐久消費財					
	非耐久消費財	▲45.2	▲47.8	▲39.2	▲46.2	▲63.1	▲51.5	▲46.3	▲25.2	▲12.6	▲17.6	▲20.6	▲14.1	▲47.3	▲34.0	▲21.4	▲8.6	▲18.6	▲24.1	▲38.8	非耐久消費財					
	③飲食店	▲87.4	▲61.4	▲34.9	▲69.1	▲93.0	▲89.6	▲82.9	▲50.2	▲8.3	▲19.9	▲50.3	▲34.6	▲70.9	▲67.9	▲7.9	▲23.4	24.3	▲19.1	▲61.1	③飲食店					
	④サービス業	▲61.2	▲55.3	▲43.2	▲54.7	▲66.8	▲53.8	▲52.2	▲19.2	▲4.3	▲21.4	▲25.2	▲23.7	▲31.3	▲45.5	▲19.2	▲27.7	▲2.1	▲15.2	▲32.9	④サービス業					
	事業所向け	▲51.5	▲40.8	▲28.8	▲41.1	▲52.2	▲35.2	▲31.5	▲14.9	▲21.8	▲13.3	▲9.9	▲30.8	▲22.2	▲28.2	▲3.5	▲3.8	▲4.4	▲22.8	▲19.1	事業所向け					
	個人向け	▲63.7	▲59.0	▲47.3	▲58.0	▲71.5	▲60.1	▲59.2	▲22.0	0.9	▲23.6	▲29.1	▲21.8	▲33.6	▲50.1	▲23.8	▲34.4	▲1.5	▲13.4	▲36.9	個人向け					
	⑤建設業	▲39.8	▲42.2	▲37.0	▲32.3	▲34.7	▲33.1	▲34.4	▲25.3	▲12.7	▲13.2	▲12.0	▲21.7	▲35.8	▲20.3	▲31.3	▲35.7	▲29.4	▲32.2	▲27.0	⑤建設業					
	⑥運輸業	▲53.6	▲50.6	▲42.2	▲43.4	▲49.5	▲44.8	▲62.7	▲24.0	▲21.0	6.9	7.3	▲2.5	▲21.1	▲16.1	▲12.0	▲4.9	▲10.9	▲8.7	▲19.6	⑥運輸業					
	道路貨物	▲43.5	▲41.0	▲33.7	▲33.9	▲36.9	▲35.5	▲53.8	▲28.0	0.3	7.2	12.6	▲2.5	▲17.0	▲8.6	▲14.3	▲8.1	▲18.8	▲6.5	▲17.0	道路貨物					
	個人タクシー	▲100.0	▲100.0	▲87.9	▲93.5	▲100.0	▲83.6	▲90.1	▲66.1	▲33.7	▲8.0	▲17.7	▲21.3	▲47.6	▲56.1	▲5.0	6.0	29.1	▲13.0	▲48.4	個人タクシー					
全業種計		▲56.2	▲51.5	▲40.2	▲50.4	▲64.1	▲51.3	▲50.7	▲26.9	▲10.7	▲17.0	▲22.4	▲21.6	▲40.9	▲36.0	▲19.0	▲19.6	▲10.2	▲18.4	▲36.1	全業種計					

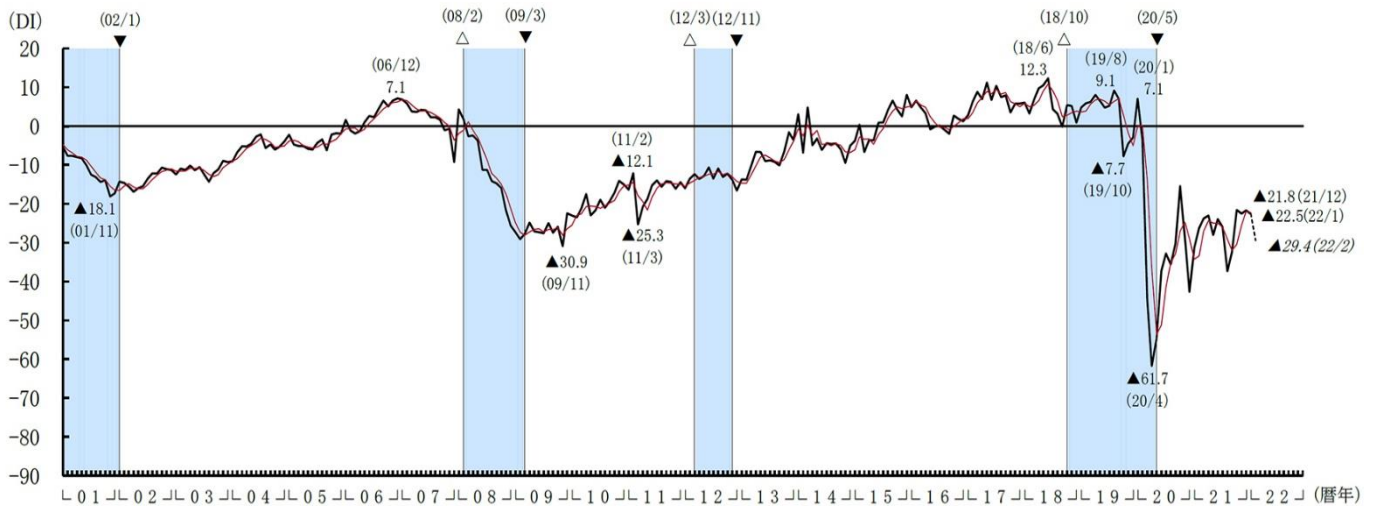
(注)1 網掛けは、前月から低下した数値。(注)2 季節調整は業種ごとに行っている。

2 採算

- 1月の採算DIは、12月からマイナス幅が0.7ポイント拡大し、▲22.5となった。
- 2月の採算DIは、▲29.4とマイナス幅が拡大する見通しとなっている。

採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2021	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2022	2月
	1月												1月	
実績	▲31.3	▲26.2	▲23.8	▲23.0	▲28.0	▲23.9	▲26.0	▲37.4	▲32.5	▲21.6	▲22.5	▲21.8	▲22.5	-
見通し	▲37.7	▲31.0	▲27.2	▲21.8	▲20.4	▲25.2	▲24.3	▲31.8	▲38.2	▲20.9	▲17.1	▲23.6	▲21.4	▲29.4

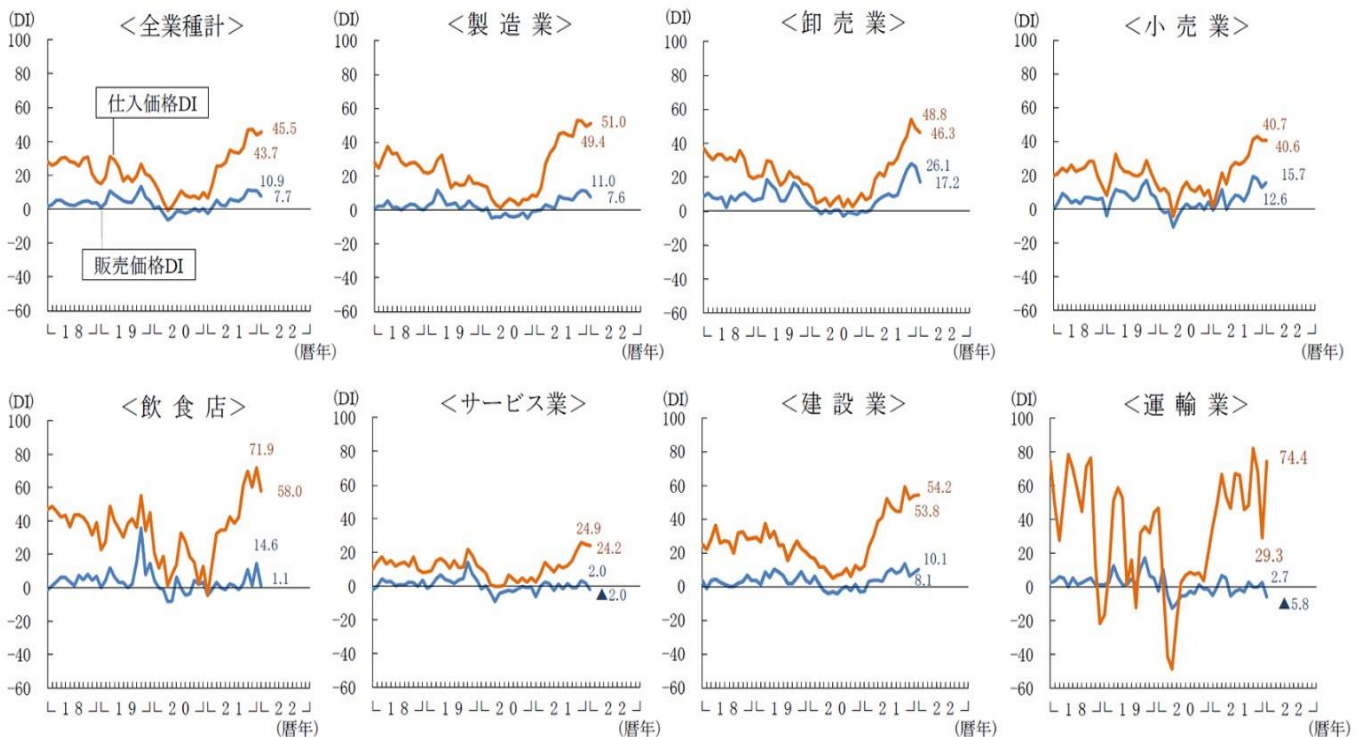


(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

3 価格

- 1月の销售价格DIは、12月から3.2ポイント低下し、7.7となった。業種別にみると、小売業と建設業を除く全ての業種で低下している。
- 1月の仕入価格DIは、12月から1.8ポイント上昇し、45.5となった。業種別にみると、製造業と建設業、運輸業で上昇している。

価格DIの推移



(注) DI は前月比で「上昇」企業割合－「低下」企業割合。



経営情報
レポート
要約版



経 営

リスクへの対応が企業の存続を左右する リスクマネジメント 体制の構築法

1. 企業を取り巻くリスクが経営に与える影響
2. リスク対策に必要なリスク分析と評価
3. リスクマネジメント推進体制構築のポイント
4. 項目別リスク対応策



参考資料

【金融庁】：監査マニュアル ISO31000規格 COSO-ERM規格 【厚生労働省】：労働衛生管理チェックリスト
【日本内部監査協会】：ERM研究会 発表資料 【帝国データバンク】：2021年BCP策定企業意識調査
【全社的マネジメント】：中央経済社 【リスクマネジメント集中講座】：オーム社

1

企業経営情報レポート

企業を取り巻くリスクが経営に与える影響

企業を取り巻くリスクは、多種多様、複雑多岐にわたります。事故や災害、訴訟の提起、諸制度の大幅な改定、為替・株価変動など、企業に損失を与える要因は数限りなく列挙されます。

さらに、昨今では感染症に対する対応や社員のSNSによる内部管理体制の暴露等々様々なリスクも生じてきています。このような中、本レポートでは、企業が実際に取り組むべきリスクマネジメントについて実際の進め方におけるポイントをご紹介します。

リスクとは何か

(1) リスクの種類

企業活動におけるリスクは、一体どの位の数があるのでしょうか。

下記の表は一般的に企業を取り巻くリスクの代表的なものを記載しました。

◆リスクの種類例

項目の視点	リスク例
政治	法改正、国際社会の圧力、戦争、規制変更 など
経済	原材料資源の価格乱高下、貿易摩擦、株式市場の変動 など
社会	風評、意識の変化、地域との関係、ライフスタイルの変容 など
自然災害	気候変動、感染症の流行 など
事故・故障	設備老朽化、火災、盗難、サイバーテロ、交通事故 など
事務管理	顧客対応、内部管理体制不備、文書流出 など

これらのリスクに全て対応していくことが経営上は求められます。ではリスクマネジメントとは、世の中にある全てのリスクを洗い出し対応していくことなのでしょうか。限りある経営資源の中ですべてのリスクに対応することは現実的ではありません。

企業活動におけるリスクマネジメントは、世の中にある全てのリスクに対応することではなく、企業活動に影響を及ぼすリスクに限定されます。

(2) リスクの定義

企業経営上でのリスクとは何か確認していきます。企業経営の視点から行うリスクマネジメントは、ISO31000としてISO規格にも定められており、他の国際規格でも、ERM(Enterprise Risk Management(全社的リスクマネジメント)ーCOSO-ERM規格)等があります。

これらの規格の中で、リスクについて次のように定義しています。

◆リスク定義

ISO31000	目的に対する不確かさの影響
COSO-ERM	事象が起こり戦略達成やビジネス目標に影響を与える可能性

2

企業経営情報レポート

リスク対策に必要なリスク分析と評価

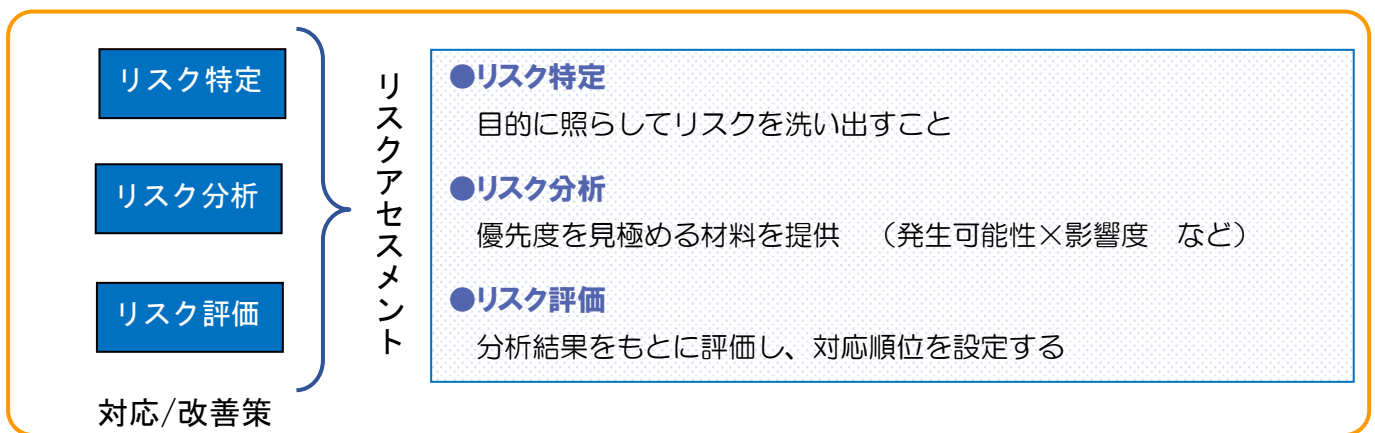
■ リスクを特定する

(1) リスクアセスメントの概要

リスクへの対応は、変化する事業環境に応じる必要があります。その際の中心的な活動にリスクアセスメントがあります。

本章では、このリスクアセスメントの手順に従い、それぞれのポイントを確認していきます。

◆ リスクアセスメントの概要



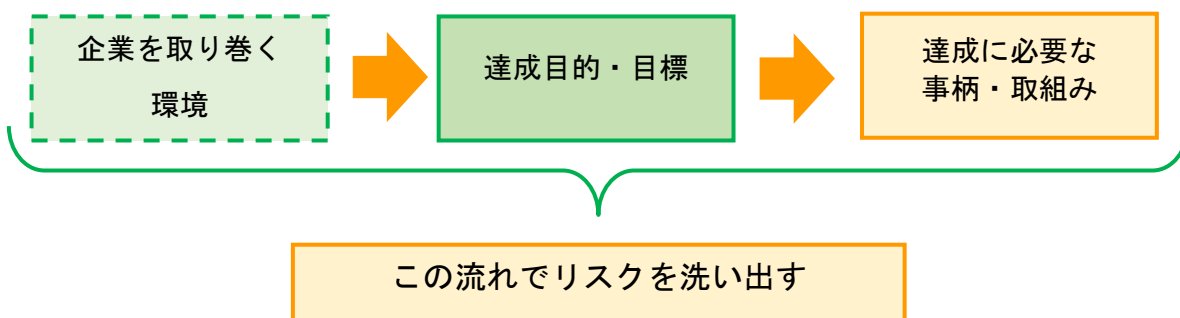
上記がリスクアセスメントの一般的な項目とステップになります。

(2) リスクを特定する

リスクアセスメントの手順に従うと、まずはリスクを特定する必要があります。

ここで思い出していただきたいことは、「リスクは目的によって浮き立つ」ということです。

◆ リスクを特定する前に洗い出し



■ リスク分析

洗い出されたリスクに対してどの位の影響度・大きさがあるかを見ていくのがリスク分析になります。大きさの指標をみる評価軸（モノサシ）などの設定も重要なポイントです。

3

企業経営情報レポート

リスクマネジメント推進体制構築のポイント

■ 全社的リスクマネジメント体制構築の必要性

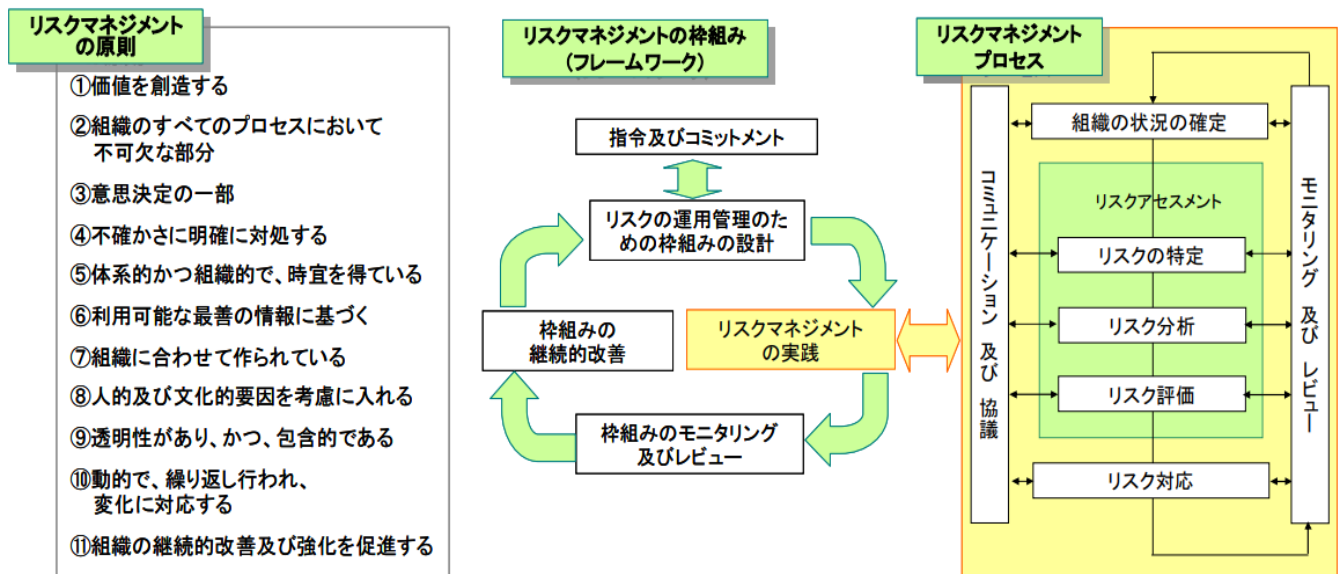
前章までにおいて、企業経営を取り巻くリスクには様々なものがあることを説明するとともに、そのリスク防止への取り組み手順についても説明してきました。

リスク防止への取り組みについては、部門/部署単位であれば対応範囲が限定されるために、対応しやすい面がありますが、全社的に及ぶリスクに対応していくためには、全社的な視点で体制を整えた上で、リスク対応策を講じていく必要があります。

この全社的なリスク体制のことを、ERM(Enterprise Risk Management)と呼んでいます。

◆ERMとは

企業が経営をしていく上で起こる可能性がある、あらゆるリスクに対して企業全体で管理するという体制のこと



JISQ31000 で示されているリスクマネジメントの全体像

■ 推進体制の構築におけるポイント

リスクへの対応は、継続的な実施がポイントです。日々の業務の中でリスクに向き合うことができているか、プロセスを管理していくこと、さらに、全社的にマネジメントの視点を持ちながら推進部署の設置をすることが重要です。

(1) 組織体制の整備

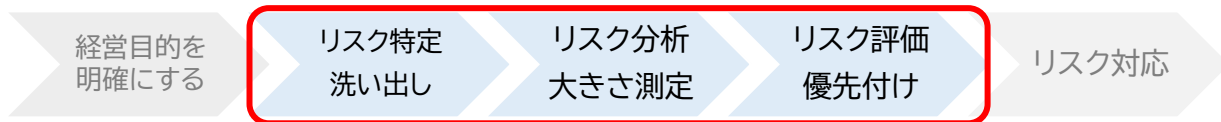
全社的リスクマネジメントは、トップダウンによる方が効果的です。トップダウンにより、下記のような組織体制整備が望まれます。

4 企業経営情報レポート

項目別リスク対応策

これまでリスクマネジメント手法について解説してきましたが、本章では、特に重要なリスク特定～リスク評価におけるチェックポイントを解説します。

◆リスクマネジメントの実施事項



この3項目は、リスク対策において特に重要

リスク特定時のチェックポイント

対象とする事象/事柄に対して次の3つの視点でチェックします。

◆リスク特定時のチェックポイント

- ✓ 事業目標達成に影響を与えうる事象を、見落とすことなく考慮しているか。
- ✓ 事象は潜在的影響がプラスかマイナスかにかかわらず、とりあげているか。
- ✓ 内部から影響を受けるもの、外部から影響を受けるもの双方をとりあげているか。

経営者は、事業目的に影響を与えうるすべての事象を考慮し、潜在的にマイナスの影響をもつ事象はリスク評価と対応を行い、プラスの影響をもつ事象はビジネス機会として捉える必要があります。

また経営幹部による全社的な事象識別のディスカッションがなされ、戦略導入や目標達成に影響を与える重要な事象が特定される必要があります。このときに、すべての外部要因と内部要因が認識され、かつ事業体レベルと事業活動レベルでの「事象識別」の整合性が図られているか確認することも重要です。

【リスクの識別事例：電力会社】

ERM（全社的リスクマネジメント）部門を設置し、(a)企業の最も重大なリスクの識別(b)優先順位付け・分析・監視するリスクマップの設計(c)各事業単位のリスクマネジメントの支援を行う。

(a)のリスク識別の方法：

隔年での企業全体の戦略策定時に ERM 部門が各事業部門に対し年度事業計画策定とあわせて主要リスクの提出を要請する。ERM 部門では各事業部門から提出された主要リスクをレビュー・集計し各主要リスクの影響と確率をグラフ化し、取締役会に報告する。

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:解雇・懲戒・制裁

無断欠勤した職員の解雇

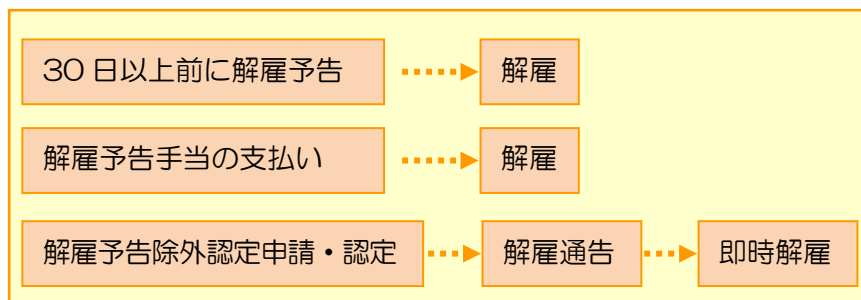
約20日間無断欠勤していた社員を解雇することはできますか。

労働基準法では、労働者の責めに帰すべき事由による場合は、解雇手続(30日前に予告するか、平均賃金の30日分を支払うこと)を経ずに解雇できることとしています。

また、行政解釈では、即時解雇のために必要な「解雇予告除外認定」の許可基準の一つとして「2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない」ことをあげており、労働基準監督署長から解雇予告除外認定を受けた場合には、解雇予告の手続きを経ず即時解雇することができることとしています。

無断欠勤が継続し、そのまま連絡不能及び行方不明となる場合につきまして

も、「2週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない」状態であるならば、労働基準監督署長から解雇予告除外認定を受けた場合には、解雇予告の手続きを経ず即時解雇することができます。



しかし、このような場合におきましては、解雇の意思表示を本人に通達する事ができません。

その為、このような事例が発生致しました場合におきましては、民事訴訟法で定められている「**公示送達**」の方法により本人に解雇の意思表示をすることになります。

また、就業規則の退職に関する定めの中に、例えば「本人が行方不明となって30日を経過した場合は、退職とする」などのように、退職のみなし規定を設けている場合には、その規定を適用して退職とすることができます。

「公示送達」とは

相手方の住所等がわからないため意思表示ができない場合に、一定の手続きを行うことで、相手方に意思表示をしたものとみなすという法的手続きです。

この手続き、相手方の最後の住所地を管轄する簡易裁判所に申し立て、裁判所の掲示板に掲示するほか、官報および新聞に少なくとも1回掲載するなどによって行います。

この場合、最後に官報もしくは新聞に掲載された日から2週間を経過したときに、相手方にその意思表示が到達したものとみなされます。

ジャンル:入社・退職・休職 > サブジャンル:解雇・懲戒・制裁

既往症を告知しなかった 従業員の解雇

面接時に、既往症を告知しなかった従業員を解雇することはできますか。

病気の発作があったことだけを理由に解雇するのは、解雇理由としては合理性に欠けると思われますが、それによって業務に支障があるときは、告知義務違反または業務に耐えられないことを理由として、解雇することが可能です。

多くの裁判例では、経歴詐称が懲戒事由になることを認めただけで、詐称された経歴が「重要なもの」であることを要としています。

そして、「重要なもの」であるか否かの判断においては、企業の業務や秩序維持に重大な影響を与えたか否かが重視されています。

●経歴詐称による懲戒

2つの視点によって解釈されます。

①**客観的合理性**：使用者が労働者の採用に当たって適合性や労働力の審査のために学歴・職歴・犯罪歴等その労働力のために告知を求めるのは適法であり、労働者は信義則上その事実を告知する義務があります。したがって労働者が虚偽の告知や事実を隠匿したことにより、採否の決定に影響を与えたり、入社後の処遇について使用者の判断を誤らせたような場合は懲戒処分の対象として肯定される傾向にあります。

②**社会的相当性**：経歴詐称について、採用面接時に使用者がどの程度注目していたか、詐称がどの程度業務に影響を及ぼしたか、詐称の程度が悪質か否か、その処分の程度が妥当かどうか判断されます。

●信義則

裁判例は、労働契約が相互の信頼関係を基礎におく継続的な契約関係であることを根拠として、使用者から労働能力の評価に影響を与える事項（犯罪歴も含まれることがあります）について告知を求められた労働者は、原則としてこれに正確に回答すべき信義則上の義務があるとしています。しかし他方で、犯罪者の更生には労働の機会を確保することが必要であることから、既に刑の消滅を来した前科については、特段の事情のない限り、それを告知すべき信義則上の義務はないとしています。これは、既に消滅した犯罪歴についてまで告知すべき義務があるとすると、真の更生を目指す労働者にとっての不当な制約となり、刑の消滅制度（刑法34条の2）の趣旨を失わせてしまうと考えられるからです。

病気については、雇入れの際の一つの判断材料となりうるものですから、一般的には、その詐称がなかったならば採用しなかったような重大な病気の告知をしなかった場合には、そのことを理由に解雇することは可能と思われます。

次に、本人の病気の状態が「業務にたえられない程度の病状」なのかどうか問題となります。

業務を行うことができるような病状であれば、解雇理由としては合理性に欠けますので、配置転換することを含めて、ご本人とよく話し合ってみることをお勧めします。