

保険の夢工房ビジネスサポート通信

発行所 **株式会社保険の夢工房**

〒677-0043 兵庫県西脇市下戸田 26-1
マルマンビル 2F
TEL. 0795-23-5650 FAX. 0795-23-5651
E-mail : wakano.k@hoken-yumekobo.com
URL https://www.hoken-yumekobo.com

発行人 社会保険労務士 **若野 一樹**

— 保険の夢工房 業務のご案内 —

- 自動車、火災、賠償、傷害その他各種損害保険取扱
- 経営者保障、退職金積立、医療その他各種生命保険取扱
- 経営、労務管理相談

スポット

今年4月から高齢期の経済基盤の充実を目的とした年金制度改革がスタートしました。昨年4月には改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保が企業に努力義務化されるなど、高齢期の職業生活を巡るさまざまな社会的環境が変わりつつあります。

高齢者雇用の新たな政策局面は、言うまでもなく70歳まで働き続けら

れる環境の整備です。しかし、その前段である60代前半の雇用環境も大きく変化していきます。

この4月から在職老齢年金における年金支給停止基準が60代後半の基準と同じ「47万円」となりました。しかし、特別支給の老齢厚生年金は、男性が2025年、女性が2030年に終了することから、それほど遠くない将来、60代前半の在職老齢年金はなくなります。

また、多くの企業で導入している65歳までの継続雇用制度も2025年までには希望者全員が65歳以上までとなります。このため、雇用保険の高年齢雇用継続給付金もその役割を終えたとして、2025年度に60歳に到達する

人から給付率を半減させ、その後、段階的に縮小・廃止する予定になっています。

このようにみえてくると、60代前半の雇用は年金や雇用保険の給付金などが関係する特別な雇用期間ではなくなっていくます。

高齢従業員を定年年齢でいったんリセットし、嘱託等の非正規雇用に切り替える再雇用による継続雇用制度は、賃金体系を大幅に見直す必要もなく、また企業の実情に合った労働条件を設定できることから多くの企業

で活用されています。

しかし、同一労働同一賃金の法制

化で、今後は通常の労働者の待遇との間で不合理と認められる相違を設けることはできません。賃金格差について不合理性を否定する方向で働くと思われる年金の受給も60代前半はなくなっていくます。

このように60歳未満と60代前半とで分離させた人事管理を行う合理性が失われていくなかで、改めて職務に対する公正な対価を問い直し、高年齢者の処遇等について再考することが求められてくるのではないのでしょうか。

高齢者の処遇は再考の時期に 職務に対する公正な対価を

2022

5

公正な待遇向け た実効性確保③

前回は、紛争解決制度の対象となる、処遇に関する紛争を確認するとともに、同制度には①都道府県労働局長による助言・指導・勧告、②公正・中立性の高い調停会議による調停、の二制度があることをみてきました。今回は、実際の大まかな流れについて説明することになります。

歩み寄りがなければ 紛争解決打ち切りに

労使間トラブルが企業内で自主的に解決されない場合、労使当事者は都道府県労働局に紛争解決の援助を求めることができます。パート・有期雇用労働者に関しては雇用環境・均等部（室）で、派遣労働者に関しては職業安定部・需給調整事業部で、それぞれ紛争解決援助制度や行政指導について説明を受けます。紛争の内容によってはこの段階で、パート・有期労働法や労働者派遣法に基づいて、都道府県労働局長が行政指導を行うこともあります。

次に、当該待遇に関する紛争が紛争解決援助の対象である場合、簡便な手続きで迅速な解決を求めるのであれば、都道府県労働局長による助言・指導・勧告へ、公正・中立性の高い第三者機関に援助を求めるのであれば、調停会議による調停へ移行することになります。この選択は当事者の希望に応じて行われます。

まず、都道府県労働局長による助言・指導・勧告への申立ては、文書・電話でも可能とされています。援助は、申立者、被申立者に対する事情聴取（必要に応じて第三者に対する事情聴取を行うこともあります）を行い、紛争解決に必要な助言・指導・勧告を具体的な解決策として提示します。もっとも、当事者がこれに従うことを強制されるものではありませんので、当事者双方が解決策を受け入れ

れば解決となり、当事者双方の歩み寄りが困難な場合には打ち切りとなります。

次に調停会議による調停ですが、当事者から調停の申請があり、都道府県労働局長が必要と認めたときに紛争調整委員会による調停が行われます。調停委員会は、パート・有期雇用労働者の待遇に関する事案の場合には均衡待遇調停会議、派遣労働者の待遇に関する事案の場合には派遣労働者待遇調停会議と呼ばれ、弁護士や大学教授、社会保険労務士などの専門家で構成されます。

調停は、当事者の行為が法律に抵触するか否かを判定するものではなく、当事者の互譲で現実的な解決を図ることを基本としており、調停会議の調停委員が、当事者双方から事情を聴取し、調停案を作成して、当事者双方に受諾を勧告します。都道府県労働局長による助言・指導・勧告と同様、当事者は受諾を強制されるものではありませんが、当事者双方が調停案を受諾した場合、その合意は民法上の和解契約となります（当事者の一方が義務を履行しなければ債務不履行になります）。

なお、事業主は、パート・有期雇用労働者や派遣労働者が都道府県労働局長による援助を求めたことなどを理由として、解雇その他不利益に取り扱うことは禁止されています。（パート・有期労働法24条2項、25条2項、派遣法47条の7第2項、47条の8第2項）。

休職期間満了での退職扱いは有効

本件は、私傷病による障害で休職した従業員Xが、復職を認めず休職期間満了で退職扱いとした会社に対して、雇用契約上の地位確認および賃金支払い等を請求した事件です。大阪地裁は、Xが休職期間満了時において、従前の業務に復帰するまでには

回復しておらず、また、従前の業務への復帰に固執して配置転換を希望しなかったとして、Xの請求を棄却しました。

N	社 事 件
大 阪 地 方 裁 判 所	
(令3・1・27判決)	

障害への合理的配慮義務違反を否定 配置転換による復職の意思なし

Xは平成11年4月、職種限定のない正社員として電子部品製造大手に入社し、A事業所で生産技術の開発業務に従事していました。平成26年5月、Xは趣味のオフロードバイク競技の練習中に事故で頸髄損傷、頸椎骨折の障害を負い、年休・欠勤期間を経て、平成26年10月4日から平成29年2月3日まで休職しました。その間、下肢完全麻痺などの後遺障害はあるものの、リハビリによって車椅子の自操やパソコン操作などが可能となったことから会社に復職の意思を伝えましたが、会社は就業規則の規定どおり休職期間満了でXを退職扱いとしました。

争点となった休職期間満了時点におけるXの復職の可否について、大阪地裁は、最高裁が片山組事件（平成10・4・9判決労判736号15頁）で示した判断枠組みに則り、従前の業務を通常程度に行えるまでに回復したか、あるいは配置転換により本人が納得した業務に就くことができたか、によって評価したものと考えられます。

A事業所から離れた自宅に戻っていたXは、復職の意思を会社に伝える際、在宅勤務を第一希望とし、A事業所に通勤する場合には、

新幹線と福祉タクシーを利用する交通費の負担を会社に求めていました。

しかし、大阪地裁は休職期間満了時、従前同様の1週5日間程度、現実的にA事業所に出勤する形態で労務提供できるとは認められないとしました。

さらに、障害者雇用促進法において、障害のある労働者への合理的配慮の提供（法36条の3）が事業主に義務付けられていることに関して、Xの業務内容や就労に伴う危険性、後遺障害の程度などを勘案すると、「合理的配慮指針に例示される程度の事業主に過重な負担とならない措置をもってしては、Xの業務の遂行は到底困難と解される」とし、この配慮義務違反を否定しました。

また、配置転換の可否について大阪地裁は、会社の人事担当者とのやり取りから、Xは従前の業務にこだわり、「休職期間満了時において、配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供を申出ているとは認められない」と認定しています。

今回の判決では、会社の主張が認められることになりましたが、いずれにしても、休職者の復職可否の判断においては、休職事由が消滅したか否か、復職可能な業務の選択肢の検討など、復職に向けたプロセスを大事にし、休職者との交渉なども丁寧に行うことが肝要といえます。

第10回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査

30代の「心の病」が再び増加へ——。(公財)日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所が企業アンケート調査の結果として公表したもので、同研究所では、2012年以降、

横ばいだった30代の精神疾患の増加は、コロナ禍での働き方の変化で再度“責任と権限のアンバランス”の強まりが原因かもしれないと分析しています。

本調査は、2002年から概ね隔年で実施されており、今回で10回目(対象企業2,312社、有効回答144社)。コロナ禍で働く場所や働き方が見直されるなか、従業員のメンタルヘルスの現状とコロナ禍の影響などの把握が今回のテーマになっています。

「心の病」が最も多い年齢層を企業の人事担当者に聞いたところ、2010年までは30代が最も多く、次いで40代、10～20代、50代以上と続いていましたが、2012年からこの傾向が大きく変化。30代の「心の病」が減る一方、40代と10～20代が多くなりはじめ、50代以上を除いて10～20代、30代、40代で年齢による差がなくなってきました(図表1)。

同研究所によれば、「従来(2010年までの)30代に不調者が多い理由を、仕事の責任は重く、さりとて管理職にはなれずという“責任と権限のアンバランス”があるためと考察してきたが、2012年以降は、30代ばかりでなく、50代以上を除くすべての年齢にこのアンバランスが広がったと考えられる」としています。

今回、再び30代で不調者が増加してきたことに関して、即断はできないとしながらも、コロナ禍の中で“責任と権限のアンバランス”が再び30代に集中してきたのかもしれないとしています。

また、コロナ禍のメンタルヘルスへの影響に

関して、「悪くなった」「やや悪くなった」と回答した“悪化した企業”が41.3%と約4割、「変化なし」「やや良くなった」「良くなった」の“悪化していない”企業は58.7%と約6割となっています。ただし、「良くなった」とする回答は0%となっています(図表2)。

メンタルヘルスへの悪影響の要因については、「コミュニケーションの変化」が86.2%と最も多くなっており、次いで「在宅勤務の増加」「感染への不安」がともに56.9%と多くなっています。一方、悪化していない企業では、「在宅勤務の増加」が66.7%と最もメンタルヘルスに影響していると考えられており、次いで「職場の対人関係の変化」も52.9%と過半数を超えています(図表3)。

このようにみえてくると、「コミュニケーションの変化」は圧倒的にメンタルヘルス悪化の要因と考えられているものの、「在宅勤務の増加」や「職場の対人関係の変化」は必ずしもメンタルヘルスの悪化要因にはなっていないようです。

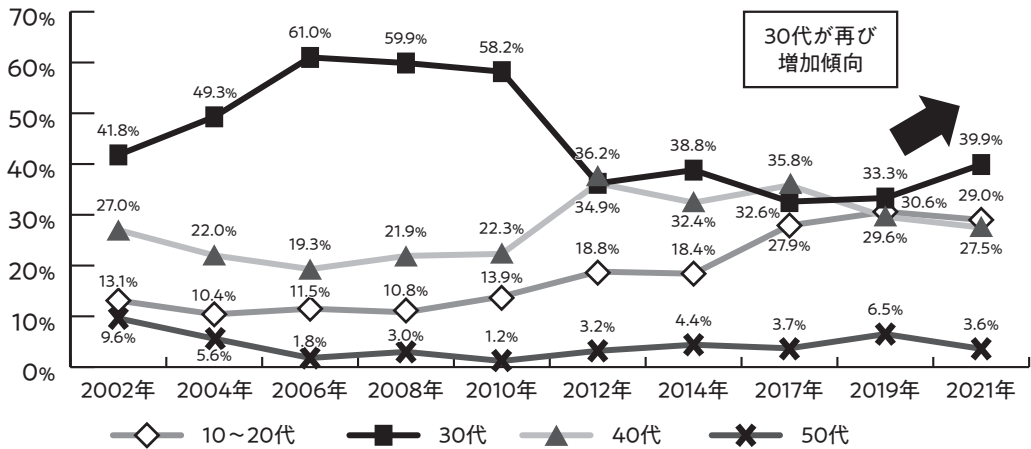
対人関係はストレス要因になることがあり、それが在宅勤務で緩和されているとみることもできますが、一方で良好な対人関係はストレス解消の方向にも働きます。どれだけコミュニケーションの変化にさらされたとしてもそのベースとなる良好な対人関係が重要であることは論を俟たないと言えるでしょう。

30代にコロナ禍の影響

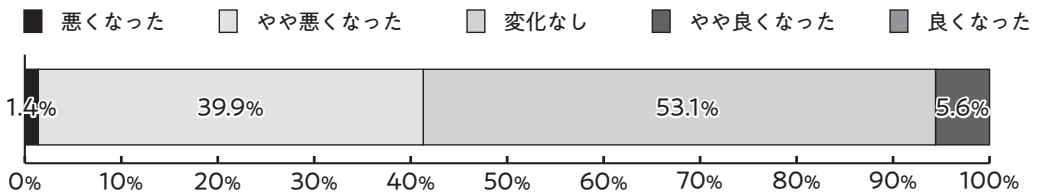
在宅勤務は良悪両面に

データバンク

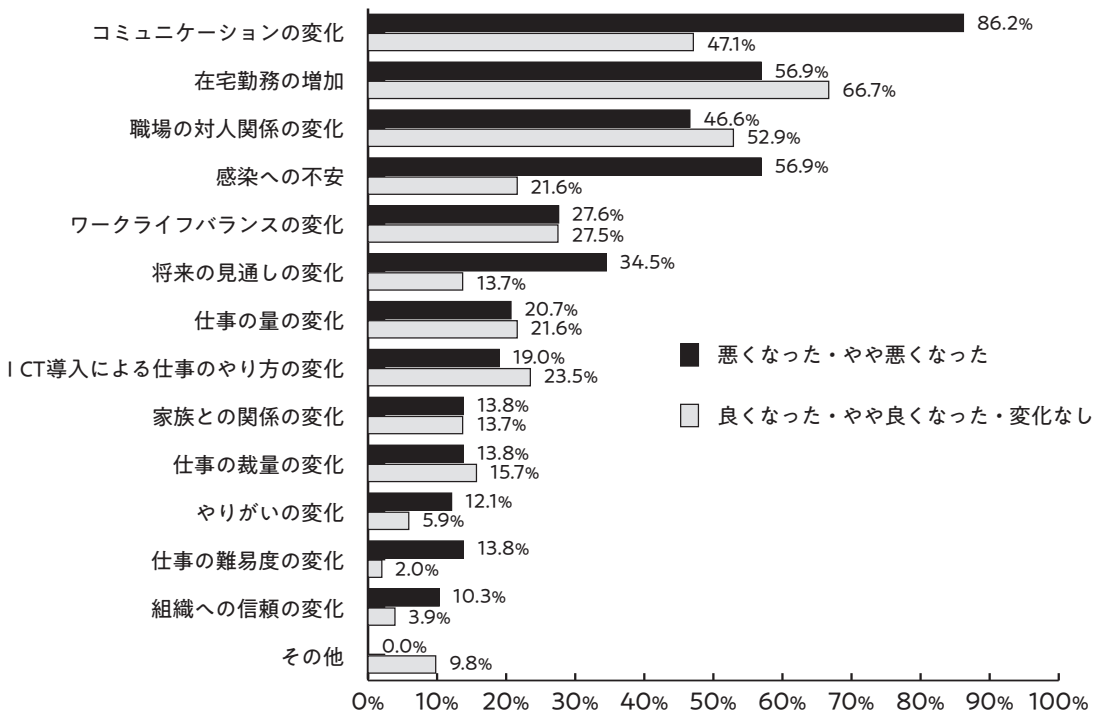
図表1 心の病の最も多い年齢層



図表2 新型コロナウイルス感染症流行による従業員のメンタルヘルスへの影響



図表3 従業員のメンタルヘルスへの影響の要因 (MA)



仮眠時間の賃金について、通常賃金とは異なる設定ができますか

仮眠時間の賃金

Q 当社では、顧客からの商品受注や相談対応のため、コールセンターを設置しています。昼間はかなりの件数の電話が掛かってきますが、夜間はそれほどでもないため、夜間勤務の場合には仮眠時間を設けています。

そこで質問なのですが、夜間の仮眠時間について通常の賃金とは異なる別立ての賃金額を設定するなどすると、法律上、何か問題があるでしょうか。ご教示願います。

別立て賃金も原則的には可能

A 基本的な事柄として、まず、仮眠時間が労働時間に該当するかどうかということを確認しておきましょう。労働時間ではなく、休憩時間ということになれば、そもそも賃金の支払義務が生じないからです。仮眠時間を巡っては、未払残業代の請求事件などで争点になることがあります。経営者の感覚からすれば、仮眠をとっている時間は労働時間ではなく、休憩時間のように思えるかもしれませんが、実際には労働時間に該当するケースが多いといえます。

労働者が使用者の指揮命令下におかれていれば労働時間となるわけですが、最高裁が仮眠時間の労働時間性について判断を示した判

例があります。この大星ビル管理事件（最一小判平成14・2・28判決）は、ビル管理会社に勤務する警備員の深夜勤務中の仮眠時間の取扱いに関するものです。警備員は、月に数回24時間勤務に従事し、連続7～9時間の仮眠時間が与えられていましたが、飲酒や外出などは禁止され、電話や警報があれば、それらへの対応が求められていました。

最高裁は、仮眠室という場所的な拘束があり、一定の事態への対応が義務付けられており、労働者は使用者の指揮監督下から完全に解放されているとはいえないことから、仮眠時間は休憩時間などではなく、労働時間であると判示しています。このように裁判例から推察される考慮要素をみると、仮眠中の業務対応義務の有無、実際に業務対応を迫られる頻度、そして仮眠の態様などによって労働時間性が判断されるものと考えられます。

また、大星ビル管理事件では、仮眠時間の賃金に関して、「賃金が月給制であること、不活動仮眠時間における労働密度が必ずしも高いものではないことなども勘案すれば、……不活動仮眠時間に対しては泊まり勤務手当以外には賃金を支給しないものとされていたと解釈するのが相当である」として、泊まり勤務手当以外の賃金請求を労働者に認めませんでした。

労働契約の内容として賃金をどのように決めるかは、法律に違反しない限り使用者と労働者の自由な合意によって決定することができると考えられますので、仮眠時間の賃金を通常の賃金と異なる別立ての賃金とすることは原則として可能といえるでしょう。

ただし、仮眠時間も労基法上の労働時間であると考えられる以上、労基法に基づいて時間外割増賃金や深夜割増賃金を支払う義務はあるといえます。

雇用義務のある障害者 数の算定方法について ご教示ください

障害者雇用

Q 当社も事業が多角化し、現在、従業員数は40人なのですが、年内には新しい営業所を開設するため5人増員し、全員で45人となる予定です。先日、同業他社の社長から会社が一定規模以上になると、障害者雇用率制度によって法的に障害者の雇用が義務づけられることになると聞かされました。実際のところ、障害者の方を何人雇う必要があるのか、その算定方法についてご教示ください。

常用労働者数に 障害者雇用率を乗じた人数

A 障害者雇用促進法では、障害者雇用率制度を定めて、民間企業や国、地方公共団体などに対して常時雇用している労働者に一定の障害者雇用率を乗じて得た数以上

の障害者を雇用することを義務づけています。

現在、民間企業における障害者の法定雇用率は、2.3%（令和3年3月1日から）ですので、自社で何人の障害者を雇う必要があるかは、次の計算式で求められます。

障害者の雇用義務数 = (常用労働者数 + 短時間労働者数 × 0.5) × 障害者雇用率 (2.3%)

常用労働者とは、週所定労働時間が30時間以上の人、短時間労働者とは、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の人になります

貴社の場合、45人全員が常用労働者であるとする、雇用する必要がある障害者の数は $45 \times 2.3\% = 1.035$ となり、小数点以下の端数は切り捨てますので、1人となります。ただし、仮に45人のうち5人が短時間労働者の場合、 $(40 + 5 \times 0.5) \times 2.3\% = 0.9775$ となり、障害者の雇用義務はないこととなります。

また、貴社の業種は分かりませんが、道路旅客運送業、医療業、建設業など障害者の就業が困難と認められる業種については、常用労働者数から一定率の労働者数を差し引くことができる除外率が適用される場合がありますので、ハローワークで相談してみるとよいでしょう。

なお、障害者を雇用する義務があるにも関わらず、これを果たさない場合、行政指導を受けたり、企業名が公表されたりすることがありますので、注意する必要があります。

社労用語 じてん



▷ 健康経営 ◁

健康経営とは、従業員の健康維持・増進への取組みを「投資」と捉え、経営的な視点から戦略

的に実施する経営手法です。

生産年齢人口の減少や高齢化、労働力不足、医療費の増加などを背景に日本でも関心が高まっており、従業員の健康管理を自己責任とせず、健診の受診勧奨、過重労働の防止、健康教育、生活習慣病・メンタルヘルス対策など、会社として従業

員の健康増進に積極的に取り組んでいこうとする企業が増えつつあります。

健康経営に取り組むメリットとしては、労働生産性の向上、従業員の離職率低下、企業価値・企業イメージの向上などが期待できるとされています。

年金制度改正のポイント

—令和4年4月1日施行—

繰下げ受給の上限年齢上げと、繰上げ受給の減額率改正

老齢年金は、年金受給権者による年金受給開始時期の選択幅が拡大され、繰下げの上限年齢が従来の70歳から75歳に引き上げられました。

対象者は、①70歳未満の人（昭和27年4月2日以降生まれ）、②老齢年金の受給権を取得した日から起算して5年を経過していない人（受給権発生日が平成29年4月1日以降）、のいずれかに該当する人です。

また、65歳よりも前に繰り上げて老齢年金を受給する場合の減額率が改定されました。繰上げの請求をした月から65歳到達月の前月までの月数に応じて、従来、年金額は1月当たり0.5%減額（最大30%減額）されていましたが、この減額率が1月当たり0.4%に変更されました。対象者は、令和4年3月31日時点で、60歳に達していない人（昭和37年4月2日以降生まれ）です。

在職老齢年金制度の見直し・在職定時改定制度の導入

65歳未満の在職老齢年金制度について、年金の全部または一部が支給停止される基準が緩和されました。

従来、65歳未満の在職老齢年金制度は、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「28万円」を上回る場合、年金額の全部または一部が支給停止されてきましたが、今般の見直しにより、65歳未満も65歳以上と同様、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額の合計が「47万円」を超えないときは、年金額が支給停止されないことになりました。

また、在職中の65歳以上70歳未満の老齢厚生年金受給者について、在職定時改定制度が

導入され、毎年1回定時に年金額が改定されることになりました。従来、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時（退職時・70歳到達時）にのみ年金額が改定されていましたが、年金を受給しながら働く人の経済基盤の充実を図る観点から基準日である毎年9月1日に翌月10月分の年金から改定することになりました。

加給年金の支給停止規定の見直し

厚生年金保険の被保険者期間が20年以上あり、65歳到達時点（または定額部分支給開始年齢に到達した時点）で生計を維持している配偶者または子がいる場合には、自身の年金に加給年金が加算されます。

従来、この加給年金は、生計を維持している配偶者に老齢や退職、障害を支給事由とする給付を受け取る権利があったとしても、その給付が全額支給停止されている場合には、加給年金が支給されることになっていましたが、今般の改正により、加給年金の加算対象となる配偶者が、被保険者期間が20年（中高年齢者等の特例に該当する人を含む）以上ある老齢、退職を支給事由とする年金の受給権を有する場合、その支給の有無にかかわらず加給年金が支給停止されることになりました。

ただし、令和4年3月時点で加給年金の支給がある人については一定の経過措置が設けられています。

国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え

国民年金制度または被用者年金制度に初めて加入する人には、年金手帳に代えて「基礎年金番号通知書」が発行されることになりました。