

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

改正女性活躍推進法が4月1日施行され、「一般事業主行動計画」の策定・届出等の義務化が101人以上の企業にまで拡大されました。しかしながら、これまでも女性の登用は遅々として進んでおらず、ジェンダーギャップ（男女格差）解消への取組みが大きな課題とされています。

男女格差の状況を表した国際比較データとして有名なのが、世界経

済フォーラムが毎年公表する「ジェンダーギャップ指数」ランキングです。2021年の日本の総合ランキングは156カ国中120位で、主要7カ国（G7）では最下位です。もちろん、高い項目もありますが、とりわけ国会議員の女性比率（140位）や、管理職に占める女性比率（139位）が低位となっています。

では、なぜ女性は、仕事の世界で男性同様、責任のある役割を担うことが難しいのでしょうか。戦後、日本が驚異的な経済成長を成し得た要因の一つに、男性はモータリッ社員として会社で働き、片や女性は家事・育児を引き受けて家庭を守るという、性別役割分業がうまく機能していたことが挙げ

られます。こうした成功体験意識を払拭することが難しく、大きく社会環境が変化しているにもかかわらず脱却できていないということが言われています。

「外国は外国、日本は日本、比べる必要などない」という向きもあるかもしれません。しかし、資本市場における世界的潮流は、ESG（環境・社会・ガバナンス）投資など非財務情報が投資判断に活用されており、長期的な企業業績に影響するものとして女性

活躍の情報にも拡大してきています。

このため、金融

性別役割分業からの脱却を 世界の目は女性活躍企業に

の指標の1つとして、上場企業に対して女性管理職の比率や男性の育児休業取得率等の開示の義務付けを決定したようです。

国際的には男女平等に関する企業の情報開示は重視されており、また、実際、女性管理職の割合が高い企業ほど業績が上向くとの分析もあります。

将来的には上場企業でなくとも女性登用の遅れが経営リスクと捉えられることが訪れるかもしれません。

2022

6

ハラスメント を 考える

第1回 “ハラスメント”とは

今年4月から中小企業に対し、セクハラやマタハラと同様、パワハラの防止措置が義務付けられました。今や職場のハラスメント対策は、企業の組織・事業運営上の大きな課題となっていることから、今回から職場のハラスメント問題について考えていくことにします。

ハラスメント対策の一步は 経営問題と捉えること

かつて「いじめ」「嫌がらせ」と表現されてきたものが、いつからハラスメントと言われるようになったのでしょうか。“ハラスメント”の呼称が社会に広く認知されるようになった契機は、福岡セクシャル・ハラスメント事件（福岡地裁平4・4・16判決）ではないかとされており提訴のあった平成元年の流行語大賞新語部門で「セクシャル・ハラスメント」は金賞を受賞しています。

裁判の結果は、原告女性が全面勝訴し、セクハラを行った元上司はもとより、会社もに女性が働く環境調整を怠ったとして損害賠償が命じられました。その5年後の平成9年には男女雇用機会均等法が改正され、企業にはセクハラ防止に配慮する義務（配慮義務）があるとされ、さらに平成18年の同法改正で「配慮義務」は「措置義務」となり、差別禁止が男女双方に拡大されて男性もセクハラ被害の対象となりました。

ハラスメント問題を考える際、この裁判は大きな画期になっているといえます。それ以前の職場の「いじめ」「嫌がらせ」問題は、個々の社員間のトラブルやコミュニケーション不調の問題と捉えられ、その原因も加害者・被害者個人の性格や相性の問題に帰せられることが多かったといえます。

しかし、この裁判において、非常識な上司の言動が女性社員の人格や尊厳を侵害したも

のとして賠償責任の対象となり、さらには使用者の付随義務である職場環境配慮義務を会社が怠ったとして使用者責任を認めています。つまり、職場の「いじめ」「嫌がらせ」が、当事者個人の問題から「ハラスメント」として、企業組織や社会的な問題になったといえるのではないのでしょうか。

これまで職場の「いじめ」「嫌がらせ」問題に対する企業の取り組みが十分でなかったのは、個々の労働者レベルの問題と捉えてきたからであり、こうした意識の転換が求められてきているといえます。すでに、ハラスメント問題に対しては、社会的な規制として関係法令の改正がなされたり、被害者が救済を求めて提訴する事例も増えており、会社としての訴訟リスクなども高くなってきています。

まずは、職場のハラスメント問題は従業員個人の問題ではなく、企業経営上の構造的な問題であると捉える必要があります。もし、ハラスメントが生じた場合には、加害者への制裁だけで済ませることなく、どうしてそのようなハラスメントが発生したのか、その原因を深く究明する必要があります。

企業組織や職場の抱える問題点に向き合う覚悟をもって対処することが再発を防止し、働きやすい職場環境づくりに寄与するといえるでしょう。

転職勧誘を理由とする懲戒解雇有効

本件は、会社の従業員らを引き連れて同業他社に転職しようとした、不動産販売会社の本部長X 1および店長X 2に対する懲戒解雇処分の有効性が争われた事案です。Xらは、処分は無効であるとして、地位確認と未払賃金、慰謝料等を請求しましたが、

大阪地裁は社会的相当性を逸脱した引き抜き行為であるとして、解雇の合理性・相当性を肯定しました。

F 不動産販売事件
大阪地方裁判所
(令2・8・6判決)

同業他社への引き抜き行為 幹部社員の誠実義務違反を認定

X 1 および X 2 は、不動産販売会社にそれぞれ平成10年、14年に採用され、当時、X 1 は県全体を統括する本部長、X 2 は店長の役職に就いていました。平成29年6月頃、X 1 は同業他社に転職することをまずX 2 に伝えて転職を勧誘、さらにX 1、X 2 は他の有望な営業・事務職員にも同社を退職してX 1 と事業を行うことを勧誘しました。同年8月末、X 1 は同年12月に退職する旨の退職届を提出していましたが、この転職勧誘行為等が内部通報で発覚し、会社は就業規則に基づき、X 1 および X 2 を懲戒解雇としました。

「転職勧誘」については、原則的には憲法22条で保障された「職業選択の自由」を基底として適法と考えられていますが、同僚等に対する転職勧誘が違法とされた判決もあります。ラクソン等事件（東京地判平3・2・25）では、従業員の転職の自由は最大限に保障されなければならないとしながらも、その引抜きが「単なる転職の勧誘の域を超え、社会的相当性を逸脱し極めて背信的な方法で行われた場合には、それを実行した会社の幹部従業員は、雇用契約の誠実義務に違反したものとして、債務不履行あるいは不法行為責任

を負う」と判示しています。

大阪地裁は、本件について、①会社において本部長および店長という重要な地位にありながら、同業他社のために転職勧誘を繰り返したこと、②転職勧誘に際して、労働条件の上乗せや300万円もの支度金の提示をしていること、③転職勧誘を受けたX 2 は、同社店舗に近接した転職先店長に就いており、その店舗探しもX 1 が在職中に行っていたこと、④勧誘行為が内部通報で発覚しなければ、営業成績優秀な相当数の従業員が転職した可能性があり、会社への影響は大きかったと推測されること、などを認定し、懲戒事由該当性を判断しています。

また、懲戒解雇の合理性・相当性に関しては、「X 1 及びX 2 の行為は、単なる転職の勧誘にとどまるものではなく、社会的相当性を欠く態様で行われたものであり、他方、X 1 及びX 2 がまもなく退職を予定していたことも考慮すると、本件解雇には、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる」と判示しています。

なお、同業他社への転職勧誘行為に対しては、懲戒解雇が当然であると考える事業主が多いように思いますが、裁判所の判断は容易にこれを認めていないことに留意する必要があります。

非正規雇用で働く女性に関する調査2022

日本労働組合総連合会(連合)が「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」の結果を公表しました。本調査は、非正規雇用で働く全国の20~59歳の女性1,000人を

対象に、就業実態や生活・就業意識などを調査していますが、ここでは非正規雇用の選択理由や就業意識、「女性の活躍」に思うことなどをみていくことにします。

非正規雇用を選んだ理由は、全体では「ある程度労働時間・労働日を選べるから」(39.0%)が最も多く、次いで、「通勤時間が短いから」(24.5%)、「家事に時間が必要だから」(20.4%)、「正社員の働き方は過酷だから」(15.9%)、「育児や介護に時間が必要だから」(14.8%)の順となっています。

ただし、配偶者や子がいる人の場合、「家事に時間が必要だから」「育児や介護に時間が必要だから」が全体よりもかなり高く、また、配偶者のいる人はいない人に比べて「就業調整(年収や労働時間の調整)をしたいから」が高くなるなど、固定的性別役割分担による女性への家庭責任の偏重が影響している結果となっています。

また、雇用形態別にみると、有期契約・嘱託社員や派遣社員では「正社員・正規職員として働けるところがなかったから」が、それぞれ31.5%、25.2%と高くなっており、不本意ながら非正規雇用で働いている人の多いことが分かります(図1)。

次に、仕事を選ぶ上でのこだわりをみると、全体では「自分のやり方・ペースで仕事がしたい」(77.7%)、「収入を増やしたい」(77.1%)が多く、これに「やりがいのある仕事をしたい」(53.9%)が続いています。雇用形態別にみると、有期契約・嘱託社員では「やりがいのある仕事をしたい」(74.2%)、

「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」(43.8%)が他の雇用形態に比べて高く、臨時・非常勤公務員でも同様の傾向になっています。

また、正社員志向別にみると、正社員志向がある人では「収入を増やしたい」「自分のやり方・ペースで仕事がしたい」が高い傾向は同じですが、「やりがいのある仕事をしたい」が69.8%と、正社員志向がない人に比べて大幅に高くなっています(図2)。

最後に、「女性の活躍」について思うことでは、「女性だけに働くことと家事・育児の両立を求める風潮に疑問を感じる」(49.9%)が最も多く、次いで「非正規雇用の女性の働き方にも目を向けてほしい」(32.7%)、「色々な制度があっても知る機会がない」(28.2%)の順となっています。前回の2017年調査との比較では、特に「色々な制度があっても知る機会がない」「女性だけでなく、男性にもっと当事者意識を持ってほしい」などの項目でポイントが

上昇しています(図3)。

このようにみえてくると、非正規雇用という働き方の選択には、固定的な性別役割分担意識が深く根ざしており、就業意識では、不本意ながら非正規雇用で働く有期契約・嘱託社員に、仕事にやりがいを求める人が多いといえそうです。

不本意多い有期・嘱託 根強い性別役割分担意識

データバンク

図1 今の就業形態を選んだ理由〔複数回答形式〕

(%)

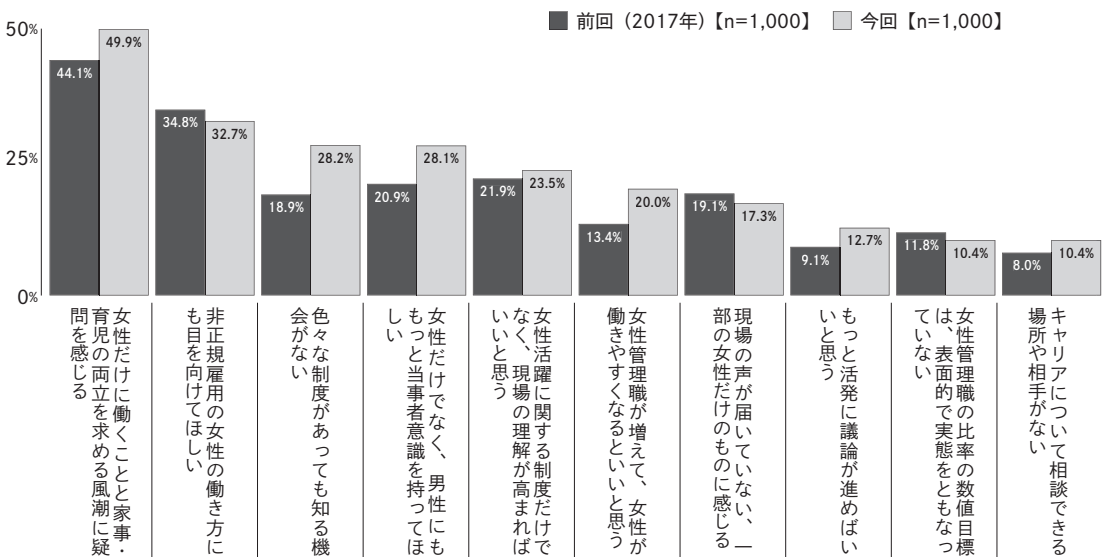
		n数	ある程度選べるから・労働日を	通勤時間が短いから	家事に時間が必要だから	正社員の働き方は過酷だから	育児や介護に時間が必要だから	就業調整（全取や労働時間の調整）をしたいから	正社員・正規職員として働けるから	正社員・正規職員でないから	成果や責任を求められるから	専門的な資格・技能を活かせるから	転職がないから	組織や人間関係にばらばらな関係になかったから	その他
全体		1000	39.0	24.5	20.4	15.9	14.8	11.4	11.4	10.8	9.2	9.0	8.9	4.9	
配偶者	いる	500	41.2	30.2	33.8	13.0	24.0	15.8	6.2	8.4	11.6	5.6	6.0	3.4	
	いない	500	36.8	18.8	7.0	18.8	5.6	7.0	16.6	13.2	6.8	12.4	11.8	6.4	
子	いる	463	38.4	29.4	33.9	11.7	30.9	13.8	6.3	7.3	11.2	5.8	5.2	3.2	
	いない	537	39.5	20.3	8.8	19.6	0.9	9.3	15.8	13.8	7.4	11.7	12.1	6.3	
雇用形態	有期契約・嘱託社員	89	28.1	19.1	6.7	6.7	5.6	5.6	31.5	11.2	15.7	16.9	5.6	7.9	
	臨時・非常勤公務員	22	27.3	31.8	22.7	18.2	18.2	4.5	18.2	13.6	36.4	9.1	4.5	-	
	派遣社員	115	31.3	12.2	7.0	19.1	4.3	5.2	25.2	13.0	7.0	13.0	17.4	6.1	
	パートタイマー	600	40.8	28.5	28.3	15.7	21.0	14.8	5.7	9.5	9.3	6.8	6.7	4.3	
	アルバイト	174	44.8	20.7	8.6	19.0	4.6	7.5	10.9	13.2	3.4	9.8	13.2	5.2	
労働時間	35時間未満	634	39.3	25.7	27.8	17.0	18.5	14.7	6.5	10.7	9.3	7.1	7.6	4.6	
	35時間以上	304	41.1	22.0	8.2	14.8	9.9	5.3	19.4	10.5	10.2	11.2	12.2	4.9	

図2 仕事を選ぶ上でのこだわり〔各単一回答形式〕

(%)

		n数	自分のやり方や自分のペースで仕事をした	収入を増やしたい	やりがいのある仕事をした	仕事の中で専門家として能力を発揮したい	職場のチームリダーとして仕事を切り回したい
全体		1000	77.7	77.1	53.9	24.2	7.0
雇用形態	有期契約・嘱託社員	89	87.6	88.8	74.2	43.8	14.6
	臨時・非常勤公務員	22	68.2	68.2	72.7	45.5	18.2
	派遣社員	115	79.1	82.6	49.6	20.0	5.2
	パートタイマー	600	76.3	71.7	51.2	21.8	5.2
	アルバイト	174	77.6	87.4	53.4	22.4	9.2
正社員志向	あり	258	81.0	95.3	69.8	34.1	10.5
	なし	742	76.5	70.8	48.4	20.8	5.8

図3 「女性の活躍」について思うこと〔複数回答形式〕 ※上位10位までを表示



会社倒産による賃金未払いに救済措置はあるのでしょうか？

立替払制度



先日、取引先の一社が業績不振で倒産し、担当営業マンが廃業の説明にきました。幸い当社に売掛金などの金銭債権はなく、事業活動に影響はないのですが、その営業マンは従業員への給料支払いが滞っていることを嘆いていました。このまま給料の支払いのないまま退職ということになれば、大変気の毒なことだと思っています。こうしたケースで働く人を救済する制度などはないのでしょうか。

未払賃金の立替払制度の活用を



企業の倒産により、賃金が未払いのまま退職した労働者に対しては、未払賃金の立替払制度の利用が考えられます。同制度は、賃確法（賃金の支払の確保等に関する法律）に基づいて、政府（独立行政法人労働者健康安全機構）が未払賃金の一部を事業主に代わって立替払するもので、令和2年度の立替払支給者数は23684人、立替払額は約84億円となっています。

立替払を受けられる人は、

- ①労災保険の適用事業で1年以上事業活動を行っていた事業主に雇用され、企業倒産に伴い賃金が支払われないまま退職したこと
- ②裁判所への破産手続開始等の申立日（法律

上の倒産の場合）、または中小企業では労基署長に対する事実上の倒産の認定申請日（事実上の倒産の場合）の6カ月前の日から2年の間に退職したこと（ただし、退職後6カ月以内に裁判所への破産手続開始等の申立て、または労基署長への認定申請がなされなかった場合は、立替払の対象とはなりません）

- ③未払賃金額等について破産管財人等の証明（法律上の倒産の場合）、または労基署長の確認（事実上の倒産の場合）を受けたこととなっています。

立替払の請求期間は、法律上の倒産の場合は裁判所の破産手続の開始等の日（事実上の倒産の場合は労基署長による倒産の認定の日）の翌日から起算して2年間で、その間に未払賃金の立替払請求書を労働者健康安全機構に提出する必要があります。

対象となる未払賃金は、退職日の6カ月前から請求日の前日までの間に支払期日が到来している、毎月1回以上定期的に決まって支払われる賃金（基本給・家族手当・通勤手当・時間外手当等）および労働協約、就業規則（退職金規程）等に基づいて支給される退職金です。ただし、賞与その他臨時的に支払われる賃金、解雇予告手当、慰労金・祝金名目の恩恵的または福利厚生上の給付等は対象になりません。

立替払される金額は、未払賃金総額の100分の80となっています。ただし、退職日の年齢に応じて限度額（45歳以上370万円、30歳以上45歳未満220万円、30歳未満110万円）が定められており、限度額を超えるときは限度額の100分の80となります。

請求手続は「法律上の倒産の場合」と「事実上の倒産の場合」とで異なりますので、まずはできるだけ早い時期に、労基署または労働者健康安全機構（未払賃金立替払相談コーナー）に相談するとよいでしょう。

外国人従業員への就業規則の周知はどのようにすればよいか

母国語の就業規則

Q 新たに外国人従業員の採用を検討しています。当社にはすでに2人の外国人従業員がいるのですが、今回、採用を検討している外国人は、日本語はもとより、英語もおぼつかないようです。採用後、当然、就業規則を周知しようと考えているわけですが、当社には日本語と英語の就業規則しかありません。

やはり、新たな採用者の母国語による就業規則を用意しなければならぬのでしょうか。

付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること、の3つの方法を定めています。

就業規則は、多数の労働者が働く事業場において、労働条件と職場規律を統一的・画一的に決定するために制定するものですが、法規範性を有するものとするには従業員への周知が欠かせません。しかしながら、前述のように外国人労働者に対する就業規則の周知方法について労基法上、特段の定めはありません。

ただし、厚労省「外国人労働者の雇用管理の改善等指針」（平成19年厚生労働省告示第276号）では、「労働条件の明示」や「労働基準法等関係法令の周知」に関して、母国語等による説明や、行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いるなど、外国人労働者が理解できるよう必要な配慮をするよう努めることとしています。

理解していない就業規則を守することはできないわけですから、先の指針の要請からも、本人が理解できる言語に就業規則を翻訳したり、あるいは別途説明の機会を設けたりするなどして、就業規則について実質的な理解を促す必要はあるといえるでしょう。就業規則の周知を怠ると、労働条件等でトラブルが生じた場合に事業主に不利益が及ぶことも考えられます。

実質的な理解を促す配慮を

A 労基法106条は、使用者に就業規則の周知を義務付け、労基法施行規則52条の2でその具体的な方法として、①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え



▷ つながらない権利 ◁

「つながらない権利」とは、就業時間外のメール・電話等への対応を拒否できる労働者の権利

のことで、法制化された国もあります。

終業時間後のメールや電話等への対応が、私生活の侵害やストレスになることが指摘され、とりわけコロナ禍で在宅勤務が増え、仕事と私生活との境界が曖昧になりがちな状況が多くなっていることから、この権利がク

ローズアップされてきています。

日本での法制化の動きはまだありませんが、厚労省のテレワークガイドラインでは、時間外、休日または所定外深夜のメールなどに対応しなかったことを理由に、不利益な人事評価を行うことは適切とはいえないとされています。

改正雇用保険法が成立

—10月から事業主0.85%、労働者0.5%に保険料率引き上げ

コロナ禍で悪化する保険財政の改善等を目的とした改正雇用保険法が今国会で成立しました。雇用調整助成金による企業への休業手当支援などで財源が逼迫していることから、雇用保険の保険料率が段階的に引き上げられます。

雇用保険には、保険料を労使折半で負担する失業等給付・育児休業給付と、事業主のみが負担する雇用保険2事業（雇用安定事業・能力開発事業）とがあります。

今回の改正により、すでに雇用保険2事業の保険料率については、4月から従前の0.3%（建設の事業以外）が0.35%に引き上げられていますが、今年10月からは失業等給付についても現行の0.2%（労使折半）が0.6%に引き上げられます（育児休業給付の保険料率0.4%（労使折半）は据え置き）。これにより、今年

10月以降「一般の事業」の保険料率は、事業主が0.85%、労働者が0.5%となります。

また、今回の改正では雇用情勢や保険の財政状況が悪化した場合、失業等給付の国庫負担率を現在の2.5%から25%に引き上げるとともに、一般会計から雇用保険に財源を投入できる制度を導入。このほか、労働者が会社退職後に起業し、これに失敗した場合、現行制度では失業手当を受給できないことがあるため、受給期間が現在の退職後1年から退職後4年に延長されることになりました。

雇用保険法と一括して改正された職業安定法では、インターネット上で求人情報を提供する運営事業者に対して、国への事前届出や正確で最新の情報発信をすることなどが義務付けられ、違反事業者に対しては改善命令等の行政処分ができるようになりました。

「賃金構造基本統計調査」の結果公表

一般労働者の男女間賃金格差縮小

厚労省から「令和3年 賃金構造基本統計調査」結果の概要が公表されました。

賃金構造基本統計調査は、全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的に、毎年6月分の賃金等について調査を実施しています（今回公表されたのは、有効回答を得た56,465事業所のうち10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所（49,122事業所）について集計したもの）。

6月分として支払われた一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の所定内給与額の平均値は下表のとおりです。女性の賃金は過去最高となっており、男女

間賃金格差（男性＝100）も前年差0.9ポイント上昇し、過去最小の75.2となっています。パートから正社員へ女性の登用が進んだことや、管理職に就く女性が増えたためと考えられます。

ただし、厚労省では今回の調査結果について、新型コロナウイルス感染症の影響で令和元年以前と比べて集計対象の要件を満たす労働者の割合が減少し、公表値もその影響を受けている可能性があるとしています。

6月分として支払われた所定内給与額の平均値

○一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の賃金〔月額〕

男女計	307,400円（前年比0.1%減）	年齢43.4歳、勤続年数12.3年
男性	337,200円（同0.5%減）	年齢44.1歳、勤続年数13.7年
女性	253,600円（同0.7%増）	年齢42.1歳、勤続年数9.7年