

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

政府の全世代型社会保障構築会議が社会保障制度見直し議論の「中間整理」を公表しました。その制度改革の方向性の一つとして、持続可能な社会保障制度の構築に向けて「支え手」を増やしていくことがあげられています。

日本は少子高齢化により、2040年には65歳以上人口がピークの約3,900万人に達する一方、現役世代は約6,000万人に減少することが見込まれています。このため「中間整理」では、未来への投資として「子育て・若者世代」への支援を喫緊の課題であるとして、男性の育児休業取得促進などの子育て支援策を着実に推進としています。

また、すでに2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法では、厚生年金の加入対象拡大に向けて、70歳まで働ける機会の確保を企業の努力義務としたほか、2020年の年金制度改革法では、短時間労働者が社会保険に加入できる企業規模要件を2年後までに「従業員501人以上」から「51人以上」に緩和することを決めており、今後は企業

規模要件の撤廃も含めた見直しが検討されそうです。

岸田首相は「働き方に中立的な社会保障制度の構築を目指す」として、「勤労者皆保険」の実現を掲げています。働く人なら誰でも会社員同様、被用者保険（厚生年金・健康保険）に加入できるようにするもので、フリーランスやインターネットを通じて単発の仕事を請け負う「ギグワーカー」などについても社会保険への加入を促す考えを示しています。

制度改革議論の中間整理を公表

ハードル高い「勤労者皆保険」

確かに社会保険の適用拡大により、セーフティー

ネットの拡充が期待できるわけですが、フリーランスやギグワーカーなどの「被用者性」をどう捉えるかなど難しい点もあります。「被用者性」と「労働者性」は深く関連しており、社会保険の範囲を超えて労働関係へのハレーションを引き起こしかねないだけに慎重な議論が求められます。また、単純に考えれば、社会保険の適用拡大は、保険料等の事業主の負担増につながるだけにハードルは高いといえます。

2022

8

職場のハラスメント問題は、いまや会社にとって避けられないリスクとなっており、問題の対応を誤れば会社は大きな損失を負いかねません。そこで、今回は事業主に生じうる法的責任（不法行為責任、使用者責任、債務不履行責任）について見ていくことにします。

ハラスメント を 考える

第3回 ハラスメントと 会社のリスク①

法的責任が及ぶ範囲は 加害者に加え事業主も

会社でハラスメント問題が起こると、それは事業主の責任になることが社会的に認められるようになってきています。また、ハラスメントを原因として精神疾患などに罹患した場合、被害者は労災としての救済を求める道も開けてきています。

ハラスメント問題について加害者本人が責任を負うのはもちろんですが、その加害者を雇用している会社にも責任が及ぶことがあります。それでは、職場のハラスメント問題に関して、事業主にはどのような法的責任が生じ得るのでしょうか。

職場においてハラスメント問題が起こった場合、会社が被害者に対して負う可能性のある法的責任は、主に以下の3つとなります。

不法行為責任（民法709条）

ハラスメント行為によって身体的・精神的苦痛を受け、それが不法行為であると認められた場合、加害者は損害賠償責任を負うことになります。また、過去にハラスメントに関する報告を多数受け、ハラスメント問題の発生が予見できたにもかかわらず、会社は何らの対策も講じなかった場合、そのハラスメント行為が会社自体による不法行為として、損害賠償責任を負うことも考えられます。

使用者責任（民法715条1項）

使用者責任は、雇用している従業員が第三者に損害を与えた場合、使用者はその損害を

賠償しなければならないというものです。ですから、雇用する従業員のパワーハラ行為によって、被害者がケガを負ったり、精神的苦痛から精神疾患を発症したりした場合、会社は当該従業員が第三者に与えた損害について、使用者として責任を負うことになります。

使用者責任については、従業員の選任、事業の監督に相当な注意を払っていれば免責されることとなりますが、実際の裁判では会社の使用者責任が免責された例はほとんどないとされています。

債務不履行責任（民法415条1項）

債務不履行責任とは、契約違反などによって果たすべき義務を履行しなかったことで生じた損害を賠償しなければならない責任です。

会社が従業員と締結する雇用契約には、これに付随する義務として職場環境配慮義務があります。従業員に安全で働きやすい職場環境を提供する義務であり、労働契約法5条では安全配慮義務として明文化されています。

ハラスメントが行われる職場は決して安全・快適な環境であるとはいえません。よって、会社は従業員に対して職場環境配慮義務に違反したとして、債務不履行責任に基づく損害賠償義務を負う可能性があります。

今回は、ハラスメントに関連した法的リスク以外のリスクについて考えてみることにします。

即戦力社員の本採用拒否は有効

本件は、コンピュータ・ソフトウェア関連事業の会社に、即戦力となる高度人材として採用された従業員Xが試用期間満了時に解雇された事案です。

Xは、コミュニケーション上の問題等を理由としてなされた解雇について、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として、地位確認等を求める訴えを提起しましたが、この請求は棄却されました。

N	社	事	件
東	京	地	方
裁	判	所	
(令3・11・12判決)			

試用期間中の就労状況等で判断 解雇権の濫用には当たらず

Xは平成31年2月1日、通信業界の専門家「テレコム・イノベーション・アドバイザー」として会社に採用されました。この職責は、「専門知識に基づき、通信業界の顧客の役員・部長級の社員と、技術革新について議論し、(会社)が提供するソリューションの営業につなげていく」もので、その雇用契約において日本での最高職位と位置づけられ、試用期間3カ月、年額1,560万円の賃金の支払いが定められていました。

Xは、日本国内外の企業で、プログラマー、プロジェクトマネージャー等として長年の実務経験を有し、前職でも通信業界で高額の取引を扱う管理職として勤務していた旨の履歴書を提出し、同社に採用されています。

試用期間終了時の解雇（本採用拒否）については、実際の就労状況等を観察してその適格性を判断するという、採否の最終決定権を留保する趣旨のもので、本採用後の解雇よりも広い範囲の解雇の自由が認められるとされています。したがって、今回の解約権行使では「最終決定権の留保の趣旨に照らして客観的に合理的理由を欠くものかどうか、社会通念上相当であると認められないかどうか」が

争点となりました。

Xは、上司から必要な能力等の説明がなく、その評価基準が明らかにされていなかったと主張しましたが、裁判所は、高度な業務の遂行が期待され、それに見合った待遇を受けるという採用の趣旨を理解していたとして、Xの主張を斥けています。

また、留保解約権の行使は、会社が雇用契約締結までに知っていた事実を考慮できませんが、Xは、日本人も含む10名による面接を経て採用したのであるから、会社はXの日本語の言語能力・表現力を採用時から十分に知っていたと主張しました。

これに対し、裁判所は「Xは、社内での打合せなどの、相手が目的を共有し、認識にずれが生じて相手から合わせてもらえる場合には、相手とのコミュニケーションをとることができる一方で、顧客に対するプレゼンテーションのように、相手と目的を共有しておらず、相手の気持ちを汲み取ったり、相手と認識にずれが生じた場合に自ら修正したりしなければならないような場合には、それらを行うことができず、コミュニケーションをとることが困難な状況に陥る」と認定。このことは採用面接において知ることは不可能であったとして、本件解雇は権利の濫用には当たらず、有効と判示しました。

2022年度新入社員意識調査／入社前後のトラブルに関する調査

東京商工会議所(東商)と連合から新入・若手社員に関する調査結果が公表されました。東商「2022年度新入社員意識調査」は就職活動の感想や仕事に対する意識につい

て、連合「入社前後のトラブルに関する調査2022」は入社2~5年目の若手を対象に入社前後のトラブルについて、それぞれ約1,000人を対象に調査を行っています。

東商調査から、就職活動で苦労した点をみると、「自分のやりたいことがわからず悩んだ」が52.7%で例年どおり最も多くなっていますが、2021年度調査で急増した「説明会や面接の日程・時間の調整」は17.8%と大幅に減少、また「予想以上に費用がかかった」(5.2%)も減少しており、オンラインによる就職活動の影響がみられます(図1)。

なお、オンライン方式によるメリットとして、移動時間の短縮や交通費などの費用が少なく済んだことなどがあげられています。

会社を選ぶ上で魅力に感じる企業の制度では、年次有給休暇取得の推進(42.5%)、時差出勤フレックスタイム制勤務(41.9%)、テレワーク(在宅勤務)(36.1%)などの働き方に関する制度への関心が高く、また、資格(検定)等の取得支援(39.8%)、人材育成体系(研修)の充実(38.8%)といったスキルアップ関連のものも高くなっています(図2)。

連合調査では、卒業後に最初に就職した会社で、現在も働いているかを聞いており、「最初の会社で働き続けている(育児休業中・休職中を含む)」は66.8%となっています。他方、「離職した(半年以内)」は7.7%、「離職した(半年を超え、1年以内)」は6.2%、「離職した(1年を超え、2年以内)」は10.4%、「離職した(2年を超え、3年以内)」は5.2%、「離職した(3

年を超えてから)」は3.7%で、新卒入社した会社を「離職した」人の合計は33.2%となっています。

卒業後に最初に就職した会社を離職した人(332人)に、会社を辞めた理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わない」(40.1%)が最も高く、次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(31.0%)、「賃金の条件がよくなかった」(27.4%)、「会社の将来性がない」(26.2%)の順となっています(図3)。

これを入社後の新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスの有無別にみると、「仕事が自分に合わない」(あった38.1%、なかった45.5%)、「人間関係がよくなかった」(あった20.1%、なかった28.4%)、「会社の将来性がない」(あった23.4%、なかった34.1%)となっており、指導・アドバイスがあった人の方がなかった人よりも10ポイント前後低くなっています。

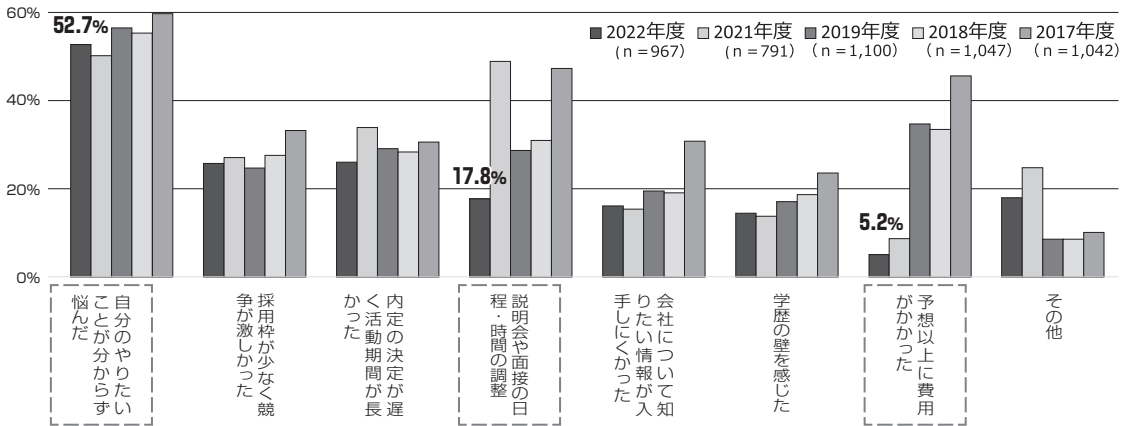
また、入社時の労働条件明示方法別にみると、書面で渡されていない人では「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が35.8%で最も高くなっています。労働条件をきちんと書面で明示していない場合、労働時間や休日・休暇について不満を感じて離職する人が多い傾向にあるようです。

就活にもコロナの影響

3年以内退職は約3割

データバンク

図1 就職活動で苦労したこと〔複数回答、回答は3つまで〕



※2020年度は本調査を実施していない。
 ※2019年度以前の調査集計結果における「その他」は「無回答」を含む。

図2 就職する会社を選ぶ上で魅力を感じる企業の制度〔複数回答〕 n=967

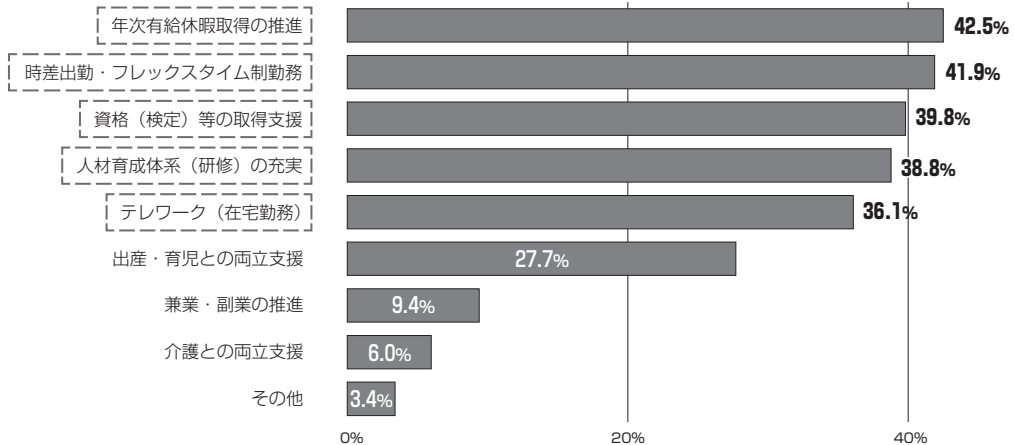


図3 卒業後に最初に就職した会社を辞めた理由〔複数回答形式〕 ※上位10位までを表示
 対象：卒業後に最初に就職した会社を離職した人

n数		仕事が自分に合わない	労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	賃金の条件がよくなかった	会社の将来性がない	人間関係がよくなかった	ノルマや責任が重すぎた	健康上の理由	自分の技能・能力が活かせなかった	1つの会社に長く勤務する気がなかったため	結婚、子育てのため	
全体	332	40.1	31.0	27.4	26.2	22.3	20.2	15.4	13.6	9.6	7.8	
指導・アドバイス有無	あった	244	38.1	28.7	26.2	23.4	20.1	19.3	13.5	13.5	11.5	9.0
	なかった	88	45.5	37.5	30.7	34.1	28.4	22.7	20.5	13.6	4.5	4.5
労働条件明示方法別	書面で渡された	188	43.6	30.3	28.2	26.6	27.7	22.3	19.7	15.4	9.6	8.0
	書面で渡されていない(※)	81	33.3	35.8	28.4	28.4	17.3	14.8	8.6	9.9	9.9	8.6
	覚えていない	63	38.1	27.0	23.8	22.2	12.7	20.6	11.1	12.7	9.5	6.3

※説明なし含む

(%)

無期転換申込みがあった場合、雇止めができなくなるのでしょうか

労働契約法

Q 契約社員の雇止めについてお聞きします。当社には、6年余にわたって働く契約社員がいるのですが、最近になって早退・遅刻が目立つようになったことから、当社の契約更新基準に基づいて、4カ月後の契約期間満了で雇止めとする旨の通知を行いました。すると、当該契約社員から無期転換の申込みがありました。この場合、当社は引き続き当該契約社員を雇用しなければならないのでしょうか。

解雇には合理性・相当性が必要

A 無期転換ルールは、平成25年4月1日施行の改正労働契約法（労契法）で設けられた制度で、同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える場合には、有期労働者は、使用者に対し、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込むことができるというものです（労契法第18条第1項）。

この無期転換申込権は、有期労働者が申し込めば、使用者は拒むことはできず、その意思にかかわらず無期労働契約に転換することになります。ですから、貴社の場合、現在の契約期間が満了する4カ月後の翌日か

ら無期労働契約がスタートすることになります。

こうしたケースでの雇止めに関して、行政通達は「有期労働者が無期転換申込権を行使することにより、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日をもって当該有期労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約（解雇）する必要がある、当該解雇が（労働契約）法第16条に規定する「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、権利濫用に該当するものとして無効となること」（「労働契約法の施行について」平成24年8月10日基発0810第2号）としています。

つまり、無期転換申込みによって、現在の有期労働契約期間終了後の無期労働契約がすでに成立していることから、この契約関係を解約するには、雇止めではなく解雇になるということです。ですから、ご質問にある、当該契約社員の勤務態度が労契法に定める解雇事由に当たらない限り、有期労働契約期間終了をもって解雇することはできないものと考えられます。

なお、当該契約社員が無期転換申込権を行使せず、会社が契約更新基準に基づいて雇止めを行ったとしても、無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合（労契法第19条第1号）、契約が更新されるものと期待することに合理的な理由がある場合（同法第19条第2号）には、やはり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ときは、雇止めができないこととなります。

パート社員の正社員登用に際して試用期間を設けても問題はないか

就業規則

Q このほど、初めてパートタイマーの正社員登用を決めました。その者の働きぶりは極めて真面目で、能力も高く、また本人も正社員への転換を希望していたことから、今後の活躍を期待しています。ただ、当社の就業規則では、正社員の採用に際し、3カ月間の試用期間を設けています。適性や人柄を評価して正社員登用を決めたわけですが、試用期間を設けても問題はないでしょうか。

試用期間の目的から見直しも

A 正社員の採用に際して、入社後に試用期間を設ける会社は少なくありませんが、試用期間を設けるかどうかは会社の任意となります。

社労用語 じてん



▷ 心理的安全性 ◁

心理的安全性は、ハーバード大学のエイミー・C・エドモンソン教授が提唱した概念で、

チームに対人リスクがなく、安全であることが社員間で共有された状態と定義されます。

米国のグーグル社が「生産性が高いチームは心理的安全性が高い」という社内調査結果を発表し、注目を集めました。職場の対人不安を取り除き、アイデアや意見を素直に発信できる

ようにすることで、チームの業績向上が図られ、イノベーションが実現しやすくなると言われています。

そのためには、上司・リーダーがメンバーを人として尊重するとともに、さまざまな価値観や意見などを認め合うことが大事とされます。

一般に試用期間は、勤務態度、能力、健康状態などを確認し、正社員としての適格性があるかどうかを見極める期間と考えられています。就業規則等で試用期間を設けた場合、法的には解約権が留保された労働契約期間と考えられ、労働者の不適格性を理由に本採用拒否の解約権が行使される可能性が残されています。ですから、試用期間中は労働者の身分が不安定なものとなりますので、あまり長すぎる期間を設定することは公序良俗に反するとして認められない場合もあります。

ご質問のパートタイマーから正社員転換する者に3カ月の試用期間を設けることは、それが直ちに違法になるということはありません。パートタイマーと正社員とでは期待する役割が異なり、その見極めに試用期間を設けるという考え方もできなくはないでしょう。ただし、先述したように試用期間は正社員としての適格性を判断する期間ということですから、パートタイマーとしての働きぶりからその判断を下せるということであれば、今後のことも考えてパートタイマーからの正社員転換者に対する試用期間の適用は見直してもよいかもしれません。

試用期間の目的に照らして柔軟に運用できるよう、例えば、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮、または設けないことがある、といった規定を就業規則に設けるなど検討してみてもはどうでしょうか。

「人への投資と分配」が重点投資分野に

—「骨太の方針」を閣議決定

政府は、今後の経済財政運営の指針となる「骨太の方針」と、その中核をなす岸田政権の看板政策である「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を閣議決定しました。

重点投資分野の一つである「人への投資と分配」では、デジタルなどの成長分野への移動支援のため、3年間で4,000億円規模の予算を投入。また、リカレント（学び直し）教育の促進などにも取り組むとしています。多様な働き方が選択できる環境整備の観点からは、労働契約関係の明確化に取り組むほか、副業・兼業の推進や選択的週休3日制の普及を図るとしています。

最低賃金に関しては、その引上げは重要な政策決定事項であるとして、「中小企業へのきめ細かな支援や取引適正化等」に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域格差にも配慮しながら、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1,000円以上となることを目指し、引上げに取り組む」としています。

また、女性活躍では「女性の経済的自立」

の実現に向けて、男女間の賃金格差の開示が義務付けられます。実行計画によれば、今夏にも女性活躍推進法の省令が改正され、労働者301人以上の事業主は事業年度の実績を開示することになりそうです。開示する男女賃金の差異は、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を、正規・非正規に分けて開示し、その際、説明の追記もできるようにするようです。なお、労働者101人から300人の事業主については施行後の状況を踏まえて検討するとしています。

その他、社会保障の分野では、全世代型社会保障の構築に向けて、給付は高齢者中心、負担は現役世代中心というこれまでの社会保障の構造を見直し、能力に応じて支え合うことを基本に、国民的な議論を進めていくとしています。また、医療・介護分野でのDXを進め、来年度からマイナンバーカードを保険証として利用するためのシステム導入を医療機関・薬局に原則義務付け、健康保険証の廃止を目指すことなどが盛り込まれました。

特定技能外国人の在留が約 6.5 万人に

—前年比 4 万人超増加

出入国在留管理庁は、「特定技能」の在留資格で日本に滞在する外国人が6万4,730人（令和4年3月末）になったと発表しました。昨年3月末比で4万2,163人増となっています。

「特定技能」は、中小・小規模事業者などの深刻な人手不足に対応するため、平成31年4月に創設された在留資格で、一定の専門性・技能を有する外国人の受入れを目的としています。国は制度開始から5年間で26万2,700人～34万5,150人の受入れを見込んでいましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響な

どから低迷していました。

入管庁によると、「特定技能」での在留外国人の79%は技能実習生からの移行者とされています。分野別では、飲食料品製造業が2万2,992人で最も多く、次いで農業が8,153人、介護が7,019人、建設が6,360人などとなっています。国籍・地域別ではベトナムが4万696人と最も多く、フィリピンが6,251人、インドネシアが5,855人、中国が4,546人。都道府県別では多い順に、愛知県6,066人、千葉県3,879人、埼玉県3,741人となっています。