

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

経済財政運営の指針である「骨太の方針」に「女性版」があるのをご存知でしょうか。政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」と「男女共同参画推進本部」との合同会議で決定した「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」がそれで、「女性版骨太の方針2022」と言われています。

女性版骨太の方針では、①女性の経済的自立、②女性が尊厳と誇り

を持って生きられる社会の実現、③男性の家庭・地域社会における活躍、④女性の登用目標達成、などの方針を掲げていますが、岸田政権は「新しい資本主義」の実現に向けて、とりわけ「女性の経済的自立」を中核に位置付けて、女性活躍・男女共同参画の取組みを加速する考えです。

「女性の経済的自立」では、まず男女間賃金格差の是正に向けた取組みが挙げられています。社内格差への対応では、男女間賃金格差に係る情報の開示（本誌8月号8頁「トピックス」参照）や、パートタイム労働者に女性が多いことを考慮して、「同一労働同一賃金」の徹底を図るとしています。

女性版骨太の方針2022

「女性の経済的自立」目指す

一方、職種間格差への対応では、女性比率が高いサービス業での賃金引上げや、比較的高賃金が見込まれる成長分野への労働移動の支援を挙げています。

まず、2022年2月から実施している看護、介護、保育などの分野で働く人の賃金引き上げ措置については、10月以降も継続して実施するとしています。そして、もう一つが「女性デジタル人材の育成」です。男女共同参画会議で決定した「女性デジタル人

材育成プラン」に基づいて、デジタル分野でのスキル取得支援や就労支

援を今後3年間、集中的に実施するとしています。

また、デジタルリテラシーの育成やDX推進のためのリスクリングなど、産業界の人材ニーズを踏まえたりカレント講座の開発・実施も取組み事項に挙げられています。

今後は、社会保障制度や税制等についても、女性の視点から検討を進めるとしており、新たな制度改正に結び付くことも考えられるでしょう。

2022

9

職場のハラスメントは、さまざまな経営上の損失、さらには会社の将来の成長にも大きな影響を及ぼしかねないリスクになります。今回は、損害賠償などの事業主の法的リスクを見てきましたが、今回はそれ以外の経営上のリスクについて確認しておくことにしましょう。

ハラスメント を 考える

第4回

ハラスメントと会社のリスク②

ハラスメント・リスクは 業績・採用の多方面に

職場のハラスメント問題で会社が提訴され、多額の賠償金を支払うことになれば、それも大きな経営リスクですが、それ以外にもハラスメントは種々の経営リスクを孕んでいます。以下では、主だった3つのリスクを取り上げます。

職場環境の悪化による生産性の低下

ハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為です。ですから、被害者はその精神的・肉体的苦痛により就業意欲が大きく損なわれ、場合によっては休職や退職につながることもあります。また、ハラスメント行為は、直接の被害者ばかりでなく、それを見たり聞いたりする周囲の従業員にも悪影響を及ぼし、人によってはメンタルヘルス不調を引き起こすこともあります。

こうして職場の雰囲気が悪くなり、人間関係が悪化していけば、退職者や休職者を出す可能性が高まります。実際、その通りになれば、他の従業員に業務のしわ寄せが生じ、モチベーションが低下するなど、負のスパイラルによって職場全体の生産性が低下することになります。これは経営上の大きな損失となります。

人材の流出・不足

職場でハラスメント問題が起こると、被害者や加害者が退職に追い込まれるケースも少なくありません。それだけでも損失であるわけ

ですが、それに加えて、会社のハラスメント対応への不満や不信感を抱いた周囲の従業員が、雰囲気の悪い職場に嫌気が差すなどして退職するといったことも耳にするところです。

職場環境の悪化を理由とする退職などの場合、退職の連鎖が生じることがあります。例えば、人望の厚い従業員の退職を契機に、その後を追うように、次々と従業員が退職するといったケースです。誰でもハラスメントが横行している会社で働きたいとは思わないのが普通でしょうから、他社でも十分に通用すると考えられる優秀な従業員から順に辞めていくということもよく聞かれる話です。これなどは人材流出という極めて大きな経営リスクであり、会社の将来の事業計画にも影響大となります。

企業イメージ低下と業績悪化、採用難

最近はインターネットなどを通じて容易に情報が拡散されるようになってきました。従業員がSNSや掲示板などに職場のハラスメント行為などを書き込めば、瞬時に世間に広まり、企業イメージ、企業への信頼が毀損されることが起こり得ます。

こうしたリスクをレピュテーション（評判・風評）リスクといいますが、企業イメージの低下によって、顧客が離れ、売上や利益といった業績が悪化するほか、人材の採用・確保の面でも多大な経営リスクとなることが考えられます。

控訴審で逆転、整理解雇は無効

本件は、就労継続支援施設A型の障害福祉サービス事業を営む会社が経営不振を理由に施設を閉鎖し、スタッフ・利用者（会社と労働契約を締結して就労に必要な訓練を受けていた障害者）全員を解雇したことは無効であるとして、スタッフ・利用者の一部が損害賠償の支払い等

を求めた事件です。

札幌高裁は解雇無効とし、損害賠償請求を一部認容しました。

N社ほか事件
札幌高等裁判所
(令3・4・28判決)

解雇の回避努力、手続きを評価 障害者への配慮足らず

平成26年5月設立の同社は、障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービス事業者の指定を受けて、平成27年2月から就労継続支援A型（雇成型）の事業所の運営を開始。しかし、平成29年4月末の事業所閉鎖まで3期連続の赤字で、債務超過に陥り、同社は施設閉鎖を決定しました。

スタッフ・利用者に対しては、平成29年3月31日付で解雇予告通知書を交付するなどしていますが、解雇予告に先立って、施設閉鎖等の事情説明を行わず、合意退職の希望の確認もしていませんでした。平成29年4月18日に1時間程度の説明会を開催したものの、利用者の障害特性に配慮した個別面談の機会などが設けられることはありませんでした。

一審の札幌地裁は、閉鎖はやむを得ないとして本件整理解雇を有効としたうえで、障害者である利用者への配慮が足りなかったとして、慰謝料5万円および弁護士費用5,000円の損害賠償を認めましたが、二審では、解雇手続きが相当でなかったとして本件整理解雇を無効と判断し、逸失利益および利用者らに対する慰謝料各30万円の損害賠償を認めています。

一般的に本件のような整理解雇は、①解雇の必要性、②解雇回避のための努力、③人選の妥当性、④解雇手続きの妥当性の4要素を総合勘案してその有効性が判断されます。

一審判決は、①を「事業廃止の必要性」としてこれを認め、①が認められれば、②において整理解雇の選択の必要性が認められ、③も別途検討する必要はないとし、本件解雇を有効としました（ただし、障害者への配慮不足で損害賠償請求を一部認容）。

一方、控訴審は、①について施設閉鎖は不合理とはいえないとし、人員削減の必要が認められる以上、③人選の妥当性も認められるとしています。ただし、②について、再就職の都合等も考慮した閉鎖時期を決定し、合意退職に応じてもらえるよう調整するなどの解雇回避のための努力が尽くされたともいえないとし、④の解雇手続きの妥当性についても「障害者を雇用すること自体が事業の重要な要素である点から、解雇の際にもその障害者の状況に応じた配慮をすることが当然に要求される」としており、こうした評価から解雇無効の判断になったものと考えられます。

本件は、労働者が障害者であったことなども裁判所の判断に影響しているものと考えられますが、整理解雇の有効性を考える上で参考になる事案といえます。

令和3年度「過労死等の労災補償状況」

厚労省から令和3年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました。過重労働を原因とする脳・心臓疾患、精神障害等の発症に関して、労災保険の請求件数や支給決

定状況などをまとめています。令和3年度は、脳・心臓疾患が請求、支給決定件数ともに前年度比で減少する一方、精神障害は請求、支給決定件数ともに増加しています。

平成3年度の過労死等に関する労災保険の請求件数は、3,099件と前年度比264件増加する一方、支給決定件数は801件と前年度比1件減少しています。うち、脳・心臓疾患に関しては、令和元年度以降、請求件数、支給決定件数ともに減少しているのに対して、精神障害に関してはその逆に平成30年以降、増加傾向にあります。以下では、精神障害に関する事案の労災補償状況について詳しく見ていくことにします。

令和3年度の精神障害に関する請求件数は2,346件（前年度比295件増）となっており、うち未遂を含む自殺の件数は171件（同16件増）となっています。また、支給決定件数は629件（前年度比21件増）で、うち未遂を含む自殺の件数は79件（同2件減）となっており、請求件数、支給決定件数ともに過去最多を更新しています（図表1）。

業種別の支給決定件数では「医療、福祉」が142件と最も多く、次いで「製造業」（106件）、「卸売業、小売業」（76件）などの順となっています。精神障害全体の支給決定件数（629件）のうち「医療、福祉」が22.5%を占めており、コロナ禍に関係したストレスの影響もあるかもしれませんが、業種としてメンタルヘルス対策の強化が望まれるところですので（図表2）。

年齢別の支給決定件数は「40～49歳」が

200件と最も多く、次いで「20～29歳」（153件）、「30～39歳」（145件）の順となっています。働き盛りが多いのは脳・心臓疾患と同様ですが、精神障害の場合、「20～29歳」の若年者も多く、年齢による差異は比較的小さいといえます。自殺の件数では「40～49歳」が30件と最も多くなっています（図表3）。

また、時間外労働時間別（1か月平均）の支給決定件数をみても、「20時間未満」（73件）が最も多く、次いで「80時間以上～100時間未満」（44件）、「100時間以上～120時間未満」（41件）などの順となっており、時間外労働時間数と精神障害の発症には有意な傾向は見られないといえます。

心理的負荷を業務での出来事別に評価する項目では、令和2年6月から新たに判断基準に追加された「パワーハラスメント」（上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた）の支給決定件数が125件と最も多く、次いで「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる

出来事があった」（71件）、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（66件）の順となっています。なお、「セクシュアルハラスメント」も42件と、職場でのハラスメントで心を病む人が増えていることがうかがえます。

精神障害の労災認定

3年連続で過去最多

データバンク

図表1 精神障害の労災補償状況

区分		年度		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度			
		請求件数	決定件数								
精神障害	請求件数	1732	(689)	1732	(788)	2060	(952)	2051	(999)	2346	(1185)
	決定件数注2	1545	(605)	1545	(582)	1586	(688)	1906	(887)	1953	(985)
	うち支給決定件数注3	506	(160)	506	(163)	509	(179)	608	(256)	629	(277)
		[認定率]注5	[26.4%]	[32.8%]	[28.0%]	[32.1%]	[26.0%]	[31.9%]	[28.9%]	[32.2%]	[28.1%]

- 注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に係る精神障害について集計したものである。
 2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
 4 複数業務要因災害として決定した事案は、上表における決定件数の外数である。
 5 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

図表2 精神障害の支給決定件数の多い業種（中分類の上位10業種）

業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1 医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	82 (57) 〈 0 (0) 〉
2 医療、福祉	医療業	59 (49) 〈 0 (0) 〉
3 運輸業、郵便業	道路貨物運送業	47 (8) 〈 6 (0) 〉
4 宿泊業、飲食サービス業	飲食店	29 (9) 〈 2 (1) 〉
5 サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	22 (10) 〈 4 (2) 〉
5 建設業	総合工事業	22 (3) 〈 8 (0) 〉
7 情報通信業	情報サービス業	17 (8) 〈 2 (0) 〉
8 教育、学習支援業	学校教育	16 (11) 〈 1 (0) 〉
9 製造業	輸送用機械器具製造業	15 (2) 〈 3 (0) 〉
10 卸売業、小売業	機械器具小売業	13 (5) 〈 4 (0) 〉
10 学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業（他に分類されないもの）	13 (8) 〈 0 (0) 〉

- 注 1 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。
 2 () 内は女性の件数で、内数である。
 3 〈 〉 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

図表3 令和3年度 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年齢	請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺
19歳以下	22 (6)	2 (0)	21 (9)	2 (0)	6 (1)	0 (0)
20～29歳	495 (306)	41 (7)	419 (254)	42 (8)	153 (83)	16 (2)
30～39歳	556 (293)	42 (3)	466 (240)	41 (3)	145 (69)	17 (0)
40～49歳	703 (328)	50 (3)	587 (271)	54 (6)	200 (71)	30 (1)
50～59歳	471 (205)	32 (2)	376 (178)	25 (3)	100 (40)	14 (1)
60歳以上	99 (47)	4 (0)	84 (33)	3 (0)	25 (13)	2 (0)
合計	2346 (1185)	171 (15)	1953 (985)	167 (20)	629 (277)	79 (4)

- 注 1 自殺は、未遂を含む件数である。
 2 () 内は女性の件数で、内数である。

パートの年次有給休暇の賃金の決め方はどうすればよいでしょうか

年休の賃金

Q 先日、パートタイマーのA子さんから年次有給休暇（年休）取得の申出があり、その際の雑談の中で、「土曜日以外の曜日に年休をとった方が得ですから」という話がありました。週3日勤務のA子さんは土曜日のみ3時間、それ以外は5時間勤務です。当社では年休の賃金は通常の賃金を支払っていますが、業務が繁忙でない土曜日にも同じように取得してもらえれば助かると考えているのですが。

3方法から選択し就業規則等に定めを

A ご相談は、年休の取得日によって賃金に高低があるため、取得日の曜日に偏りが生じてしまうのをなくせないかということかと思えます。

労基法39条9項では年休の賃金に関して、①平均賃金、②通常の賃金、③標準報酬日額（健康保険法）のいずれかの方法によって計算して賃金を支払うことを定めています。つまり、3つの支払方法から選択できることになっています。

それでは、各支払方法について、実務的な視点から考えてみることにしましょう。

①「通常の賃金」は、年休取得日に予定されていた勤務時間働いたものとして支払う方

法です。貴社もこの支払方法のようですから、年休を取得した曜日が土曜日以外の場合には5時間分、土曜日の場合には3時間分の時間給を支払うことになります。

この方法を採用している会社が多いようですが、所定労働時間の違いによって年休の賃金額に違いが生じることから、ご相談にあるように所定労働時間の長い日に年休を取得する傾向が生じます。

②「平均賃金」は、年休取得日の直近3カ月分の賃金（通勤手当などの毎月支給される手当も合算）の平均額を支給するという方法です。平均賃金の算定の原則的な方法は、年休取得日の直近3カ月間の賃金の合計額を直近3カ月間の暦日数で除して求めますが、勤務日が少ないと極端に低額となってしまうため、直近3カ月間の賃金の合計額を直近3カ月間の労働日数で除した金額の6割の金額と比較して、いずれか高い方の金額で支払うこととなります。

年休の賃金額を「通常の賃金」で支払うよりも低く抑えられることが多いといえますが、年休取得日ごとに計算しなければならず、事務処理が煩雑になるというデメリットがあります。

③「標準報酬日額」は、健康保険料の算定に使用する標準報酬月額を日割り（標準報酬月額÷30）で支給する方法です。簡単に算出できるというメリットがありますが、社会保険に加入しているパートタイマーでないと難しいことや、労使協定の締結が要件となっています。

いずれの方法を選んでもよいわけですから、会社として簡便さや、公平などを総合的に勘案した上で決定するようにすればよいと考えます。ただし、使用者がその都度、恣意的に運用することは認められていませんので、ルールを決めたら、就業規則等に定めておく必要があります。

パートの社保加入要件の 「月額8.8万円以上」の算 定方法は？ ご教示を

短時間労働者・社保加入要件

Q 10月からパートタイマーへの社会保険の適用が拡大されると聞いています。会社規模の要件が被保険者数500人超から100人超に拡大されるようですが、そうなると妻も社会保険に加入する可能性が出てきます。ただ、短時間労働者の要件として定められている賃金月額8万8,000円以上というラインが微妙なところですか。この賃金月額は具体的にどのように算定するのでしょうか。ご教示願います。

割増賃金、一部手当は算入せず

A 短時間労働者への社会保険の適用拡大については、今年10月からは常時100人を超える事業所が対象となり、さらに2024年10月には常時50人を超える事業所にま

でに拡大されます。

短時間労働者が被保険者となる要件では、①週所定労働時間が20時間以上であること、②報酬の月額が8万8,000円以上であること、③雇用期間が1年以上見込まれること、④学生でないこと、となっていますが、③の雇用期間に関しては今年10月から一般の被保険者同様、2カ月を超えて見込まれること、になります。

ご質問にあります、短時間労働者の適用拡大で被保険者となる判断に用いる②の賃金月額（8万8,000円以上）の算定は、基本給および諸手当で判断することになっています。

ただし、以下の①から④までの賃金は算入されないことになっています。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当等）
 - ② 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）
 - ③ 時間外労働に対して支払われる賃金、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）
 - ④ 最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当および家族手当）
- ①②については、標準報酬月額を算定する際にも原則として含めない賃金ですから分かりやすいと思いますが、③④の賃金についても算入されないことには注意が必要です。なお、短時間労働者の被保険者資格取得後の報酬月額の算定は、従来どおり③④も算入されます。

社労用語

じてん



▷不妊治療連絡カード◁

不妊治療連絡カードは、仕事と不妊治療の両立を行う従業員と会社との円滑なコミュニケー

ションを図ることを目的に、厚労省が開発したツールです。

不妊治療を受けている（予定している）従業員が、会社側に治療について伝えたり、会社独自の仕事と不妊治療の両立支援制度等を利用したりする際に、医師または医療機関が発行する証明書等として使用することが

想定されています。

同カードには、法的効果はないため、その利用は職場の理解や社内規定などによって異なってくることとなりますが、厚労省は Web サイトなどを通じて書式例や利用方法を公開し、その活用を勧めています。

「厚労省、副業・兼業の普及促進に向け「ガイドライン」改定 —対応状況の情報公開を推奨

厚労省は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、企業に対して副業・兼業への対応状況に関する情報公開を推奨していくことになりました。

副業・兼業に関しては、政府が閣議決定した「新しい資本主義」実行計画や「骨太の方針2022」において、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から一層の拡大促進を図っていくとしています。

具体的な改定内容は、「企業の対応」に新たな項目として「副業・兼業に関する情報の公開について」を追加。①副業・兼業を許容しているか否か、②条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページなどで開示することが望ましいとしています。また、「労働者の対応」では、適切な副業・兼業先を選択する観点から、企業から公表される情報を参考にすることが明記されます。

副業・兼業の促進は、平成29年3月に「働き方改革実行計画」で原則として副業・兼業を認める方向性が示され、平成30年1月には「副業・兼業ガイドライン」が策定されました。さらに令和2年9月の同ガイドラインの改定では成長戦略実行計画等を踏まえて、労働時間管理や健康管理ルールの明確化が図られてきました。

しかしながら、副業・兼業を容認する企業は増加傾向にあるものの、依然として全面禁止している企業も少なくありません。このため、政府は「新しい資本主義」実行計画において、成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、一層の副業・兼業の推進を図っていくとしており、今夏以降、企業の副業・兼業への対応状況に関する情報公開について、経済団体によるセミナーの開催などを通じて啓発活動に取り組んでいく考えです。

70歳以上まで働ける企業は36.6% —令和3年「高齢者の雇用状況」集計結果

厚労省から令和3年「高齢者の雇用状況」集計結果が公表されました。

高齢者雇用安定法では、生涯現役社会の実現に向け、企業に対して高齢者雇用確保措置（定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等）の実施を65歳まで講じることを義務付けています。さらに、令和3年4月1日からは65歳から70歳までを対象に、高齢者就業確保措置として従来の雇用確保措置に加え、継続的に業務委託契約を締結する制度や社会貢献事業に従事できる制度の中からいずれかの措置の実施が努力義務とされています。

今回の集計結果をみると、65歳までの高齢者雇用確保措置を実施している企業は

99.7%（大企業99.9%、中小企業99.7%）に達しており、しっかり定着していることが分かります。また、65歳定年制の企業は21.1%（中小企業21.7%、大企業13.7%）となっています。

66歳以上働ける制度のある企業は、38.3%（中小企業38.7%、大企業34.1%）となっており、努力義務である70歳までの高齢者就業確保措置を実施している企業は25.6%（中小企業26.2%、大企業17.8%）となっています。さらに70歳以上まで働ける制度のある企業についても、36.6%（中小企業37.0%、大企業32.1%）となっています。

なお、定年制廃止の企業は4.0%（中小企業4.2%、大企業0.6%）という結果でした。