

# 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

来年4月から賃金のデジタル払いが解禁になる見通しです。これまでは賃金が振り込まれた銀行口座などから現金を引き出して利用することが一般的でしたが、解禁後は〇〇Payなどのスマートフォン決済アプリの口座に直接賃金を入金することで、チャージする手間なく、買い物ができるようになります。

賃金の支払い方については、労働基準法によって現

金払いが原則とされています。今でこそ当たり前前の銀行・証券総合口座への振込みも例外に過ぎず、今回のデジタル払いも同様に省令改正によるものとなります。従業員側のメリットは、現金をデジタルマネー化する手間が省けるといえるのですが、企業側のメリットとしては、振込手数料の削減や、日払いや週払いなど短期間での賃金支払いに対応しやすくなるといったことがいわれています。また、銀行口座の開設が容易ではない外国人労働者への賃金支払いの手段としての活用も考えられています。

賃金のデジタル払いの議論は、2020年夏に厚労省の審議会で始まりましたが、審議

は難航し、途中、議論を中断した時期もありました。銀行などに比べ、決済アプリの口座を運用する資金移動業者が破綻した場合の保全など、労働者保護の観点から課題があるとされたためです。

このため、厚労相が一定の条件を満たす資金移動業者を賃金の支払先として指定することにしました。具体的には、口座残高は上限100万円とし、資金移動業者が破綻しても全額保証される仕組みを義務付け、

月1回は無料で現金自動受払機（ATM）から1円単位で現金を引き出

せるようにするといったことなどが条件になるようです。

いずれにしても、賃金のデジタル払いは、従業員の同意を得ることが前提です。同意を得る際は、銀行・証券総合口座への支払いも併せて選択できるようにする必要があり、会社が経費削減の観点から、振込手数料の安い資金移動業者の利用を強制したりすることはできないことに十分留意する必要があります。

2022

12

セクハラ該当性を巡って、職場の雰囲気が悪くなったという話を聞くことがあります。実際には個別具体的に判断するほかにないといえますが、「本人が不快に感じればセクハラに該当する」とも言われており、今回は該当性のポイントについてみていくことにします。

# ハラスメント を 考える

第7回

セクハラとは③

## 事業主の対処には 「一定の客観性」が必要に

大きな社会問題である職場のハラスメントですが、日本ではその防止措置が事業主に義務付けられているものの、ハラスメント行為そのものを明確に禁じた法的規定はありません。このため、禁止行為であればあるはずの法による明確なハラスメントの定義がないことも、職場を混乱させる遠因といえるかもしれません。

実際、セクハラ該当性を一義的に判断するのは難しく、個別具体的に検討する必要があります。「労働者の意に反する性的言動」に当たるかどうかは、受け手の労働者がどう感じるかですし、また、同じ言動であっても行為者が誰かで感じ方が異なることもあり、少なからず相対的な側面があります。そこで、ここでは行政通達から該当性に関する主だった判断基準をみていくことにします。

改正男女雇用機会均等法施行通達（雇児発1011002号 最終改正：令和2年2月10日）では、環境型セクハラに関して、「一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得る」とし、また、継続性または繰り返しが要件となるものであっても、明確に抗議している場合や心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合には、就業環境が害されていると解し得る、としています。

また、「性的な言動」「就業環境が害される」の判断では、まず、労働者の主観を重視する

必要があります。セクハラを最も広義に捉えれば、受け手の労働者が不快に感じればセクハラになり得ます。しかし、事業主として職場のセクハラ言動にどう対処するかを判断するに当たっては、受け手の労働者の主観を重視しつつも、一定の客観性が必要になります。例えば、就業規則に照らして行為者に何らかの懲戒処分を科す場合を考えれば、当然のことでしょう。その際には、受け手の労働者と同じ性の平均的な感じ方を基準とすることが適当とされます。ただし、明確に意に反していることを示しているにもかかわらず、繰り返し性的言動があればセクハラに該当するとしています。

その他、判例などでは「嫌がっている素振りが無い」「明示的な抵抗や拒否がなく、むしろ迎合している」などの場合でもセクハラが認定される事案も少なくありません。本人が内心では不快に感じ、望まないものであれば、意に反する言動に当たるということになります。

ともあれ、業務上必要な性的な言動というものは考えにくく、また、表立って抵抗・拒否できない人もいますので、前回の性別役割分担意識に基づく言動も含めて、相手の人格を尊重し、自分の感じ方ではなく、相手の感じ方に配慮する必要があるといえます。

## 基本給6割下回る部分は違法

本件は、定年後再雇用された自動車教習所の2人の元社員が、定年前と同一の業務にもかかわらず賃金を引き下げられたのは旧労働契約法20条に違反するとして、定年時賃金との差額の支払いを求めた事案です。名古屋地裁は、定年時の額の60%を下回る部分は

違法として、65歳で退職するまでに下回った額の損害賠償の支払いを命じました。

**N 自動車学校事件**  
名古屋地方裁判所  
(令和2・10・28判決)

### 定年後再雇用の賃金減 損害賠償請求を一部認容

正社員として教習指導員として勤務していた元社員2人は、定年退職後に嘱託社員として再雇用されました。労働条件は、1年更新の有期雇用契約で、主任職を退任したほかは職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲は同じでした。元社員2人の定年退職時の基本給は月額18万円または16万円でしたが、再雇用後は8万円または7万円で、一時金を除く総支給額は定年退職時の56～63%にとどまっています。また、賞与（夏季・年末）の支給は定年退職時から大幅に減額されて4万～10万円、その他の皆精勤手当、敢闘賞も減額され、家族手当は不支給とされています。

旧労働契約法20条（後継条文はパート・有期労働法8条）は、有期雇用労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより、無期雇用労働者の労働条件と相違する場合に、労働者の①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとされています。

本件では、労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は、前記①②が変わらない以上、もっぱら③その他の事情として、元社員2人

が定年退職後に再雇用された有期契約の嘱託社員である点が焦点となっています。

名古屋地裁は、元社員2人の定年退職時の賃金について、賃金センサス上の平均賃金を下回る水準であること、嘱託社員の基本給は、年功的性格を含まず、すでに退職金の支払いを受け、要件を満たせば高齢雇用継続基本給付金および老齢厚生年金（比例報酬分）の支給を受けることを踏まえても、嘱託社員の基本給が定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理と評価。基本給をベースとする賞与についても同様の理由で不合理としています。

また、精皆勤手当、敢闘賞（精励手当）に関しても、手当の趣旨から嘱託社員に減額支給することは不合理に当たるとし、家族手当の不支給に関してのみ不合理とは認められないと評価しています。

裁判所は、定年前後で職務内容等に違いがないにもかかわらず、賃金が定年退職時の60%前後となり、若年正社員よりも下回った賃金について、労働者の生活保障の観点から看過しがたい水準であるとしています。定年退職時ですら賃金水準が低く、定年後再雇用においてさらに引き下げられていることから、賃金の絶対額の低さが不合理性の認定に少なからず影響したものと考えられます。

## 女性、外国人材の活躍に関する調査

日本・東京商工会議所(ともに三村明夫会頭)から「女性、外国人材の活躍に関する調査」の集計結果が公表されました。労働力人口の減少下において活躍が期待される

女性・外国人の活用状況を把握し、今後に活かすことを目的とした調査です。ここでは外国人材の受入れ状況を中心にその結果について見ていくことにします。

外国人材の受入れ状況は、「既に受入れている」とした企業は23.1%で、「受入れていない」は51.0%と半数を超えています(図表1)。従業員規模別では、規模が大きい企業ほど「既に受入れている」が多く、301人以上では51.9%と半数を超えています。業種別には「宿泊・飲食業」(35.7%)での受入れが最も多く、次いで製造業(32.4%)、情報通信・情報サービス業(26.5%)となっています。

また、今後、「受入れる予定」「検討中」とする企業は22.6%で、既に受け入れている企業とほぼ同程度の割合になっています。「検討中」とする企業は、従業員数50人以下の規模で比較的多くなっており、21～51人で20.2%、11～20人で22.0%、6～10人で21.6%と軒並み2割を超えています。

業種別には、「介護・看護業」(29.4%)が最も高く、続いて「宿泊・飲食業」(24.2%)、「運輸業」(22.6%)、「その他サービス業」(20.8%)の順となっています。採用の厳しい従業員規模の小さな企業や、人手不足感の強い業種において外国人材受入れへの関心が高くなっているようです。

外国人材の受入れニーズのある企業のうち、国内人材の確保が難しい産業分野で受入れが認められる「特定技能外国人」については、「受入れており、今後も受入れたい」は

16.8%、「受入れていないが、今後検討したい」は45.5%で、ともに前年比で若干減少しています。

「技能実習生」「高度外国人材」「留学生」についてみると、「受入れており、今後も受入れたい」が最も多かったのは「技能実習生」の25.1%で、「受入れていないが、今後検討したい」が最も多かったのは「高度外国人材」の42.1%で、次いで「技能実習生」(41.0%)、「留学生」(40.4%)の順となっており、いずれも4割を超えています(図表2)。

外国人材の受入れに関する課題では、「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」(47.8%)、「仕事や人間関係、生活面でのサポート」(38.7%)、「受入れに関する手続きが煩雑」(36.9%)などを挙げる企業が多くなっています(図表3)。

女性や高齢者の活躍によって労働力不足を補うこともある程度進んできていますが、それを上回るペースで労働力人口は減少していくとされています。近年、耳目を

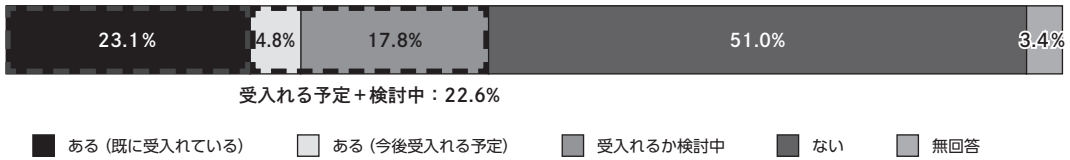
集めたICTやAI(人工知能)を活用した技術革新による省力化も未知数であることを考えれば、外国人材の活用を前向きに捉えて、今から十分に能力発揮をしてもらうための経験、ノウハウを蓄積していくことが必要といえるでしょう。

ニーズあり企業では  
『今後検討』が4割超に

# データバンク

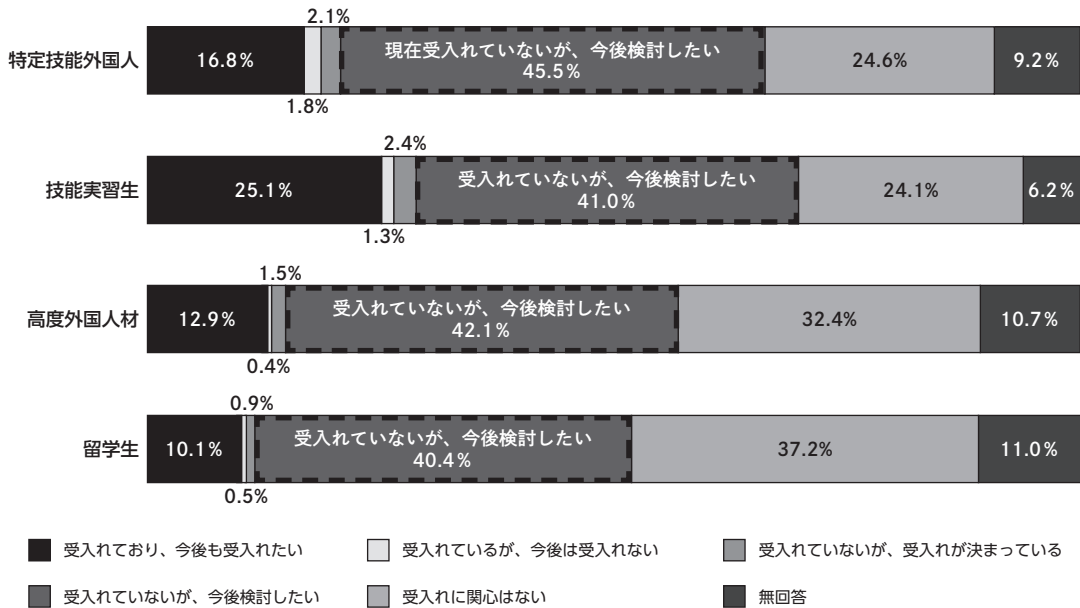
図表 1 外国人材の受入れニーズ

全体 (n=2,880)



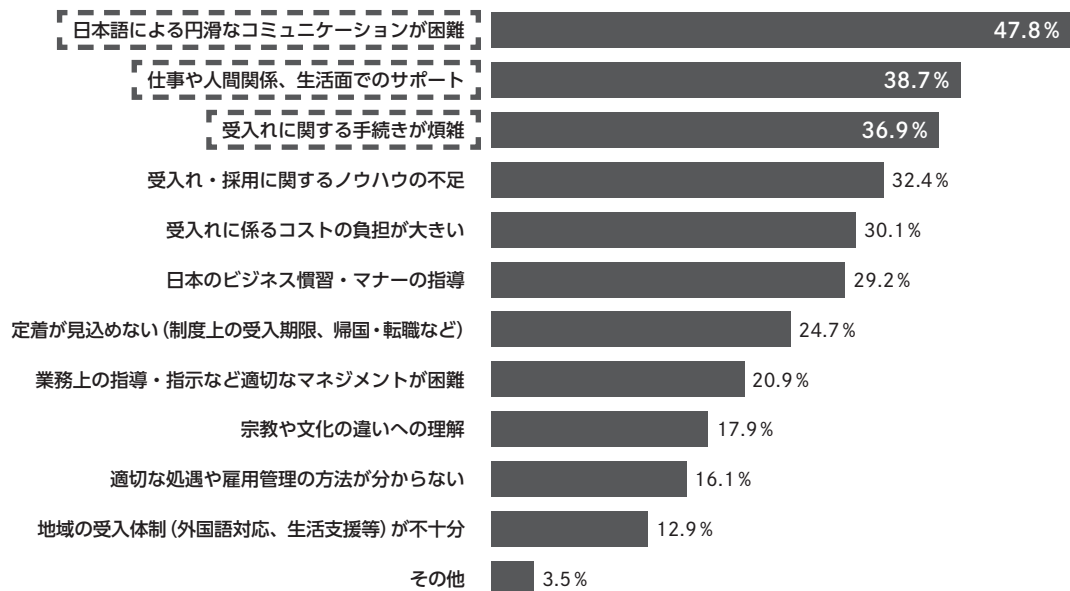
図表 2 外国人材の受入れ状況および関心

外国人材の受入れニーズのある企業 (n=1,313)



図表 3 外国人材の受入れに係る課題

外国人材の受入れニーズのある企業 (n=1,313)、(複数回答)



## 採用選考の面接時に 聞いてはいけないこと には何があるのでしょうか？

### 公正な採用面接

**Q** 来春、従業員を新たに採用したいと考えています。小さな会社なのでこれまで従業員の採用に関しては、知人の縁故などに頼ってきましたが、今回、初めてハローワークを通じて募集する予定にしています。採用選考の方法としては、筆記試験と面接を考えていますが、面接では就職差別になるおそれのある質問をしてはいけないと聞きました。具体的にご教示願います。

### 本人に責任のない事項等はNG

**A** 就職は、一般に人生を左右する重大事項であり、それゆえ憲法においても基本的人権として「職業選択の自由」を保障しています。一方、会社側には「採用の自由」が認められていますが、不合理な理由で就職の機会を制限するなど、応募者の基本的人権を侵害することまで認められているわけではありません。ですから、会社側には応募者に広く門戸を開き、差別のない合理的な基準による採用選考が求められているわけです。

厚労省では公正な採用選考に向けて、応募者の基本的人権を尊重した、仕事の適性・能力に基づいた選考を行うよう、面接で尋ねたり、作文の題材にしたりすべきでない11項目

を例示しています。

まず、本人に責任のない事項は聞くべきではありません。本人に責任のない事情を選考資料とすると、特定の応募者に不合理な不利益が生じる可能性があるためです。具体的には、①本籍・出生地に関すること（「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させること）、②家族に関すること（職業や続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）、③住宅状況に関すること（間取り、部屋数、自宅の周辺施設など）、④生活環境・家庭環境などに関すること（同居者の有無、現在や過去の生活環境や家庭環境）など。

また、本来自由であるべき事項を採用基準にすべきではありませんので、以下の項目についても聞くべきではありません。⑤宗教に関すること、⑥支持政党に関すること、⑦人生観、生活信条に関すること、⑧尊敬する人物に関すること、⑨思想に関すること、⑩労働組合に関する情報（これまでの活動歴や加入状況など）、⑪購読新聞・雑誌・愛読書、など。

実際の面接では、応募者に公平な対応ができるよう、上記の「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」など、就職差別につながるおそれのある質問は避け、事前に実際に働く上で求められる適性・能力をどの程度有するかを評価するために必要な事項を決めて、質問するようにするとよいでしょう。

そのほか採用選考では、身元調査等の実施、本人の適性・能力に関係のない事項を含んだ応募書類の使用、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施など、面接以外にも就職差別につながるおそれのある事項もありますので、一度、ハローワークに相談してみるのもよいかもしれません。

## 退職従業員に対する競業 禁止義務は認められ るでしょうか？

### 労働契約の付随的義務

**Q** 今年末で退職する予定の従業員がいます。退職届はすでに受理しているのですが、競合他社に転職するのではないかと噂があります。その従業員は当社に23年勤務しており、その間、営業畑一筋で当社の営業ノウハウを熟知しています。就業規則では退職後、3年間は同業他社への転職を禁じていますが、競業禁止義務を守らせることはできるでしょうか。

### 退職後の競業禁止義務は 必要最小限に

**A** 労働契約の締結によって、従業員には労働義務とともに付随的義務として会社の利益を不当に侵害しないようにする誠実義務が課せられます。その誠実義務の内容となる

のが、競業禁止義務や秘密保持義務などです。

退職従業員が競合他社に転職することは、営業上の秘密やノウハウなどが漏洩するおそれもあり、できれば避けたい事態といえます。しかしながら、競業禁止義務は労働契約に伴う付随的義務ですから、労働契約が解約されれば、原則として競業禁止義務はなくなるものと考えられます。

ただし、労働契約とは別個に退職後の競業禁止について特約（誓約書等）として合意していたり、貴社のように就業規則において退職後の競業禁止義務を明記していたりすれば、引き続き競業禁止義務を負うことも考えられます。ですが、退職従業員の憲法に保障された「職業選択の自由」を制限することになるわけですから、その合意が適正に行われ、合理的な内容であることが必要になります。

このため、退職従業員の競業禁止義務が認められるかどうかは一概には言えません。判例などをみる限りでは、競業禁止義務の有効性が認められるには、少なくとも退職従業員の「職業選択の自由」を制限してまで守るべき会社の利益のあることが必要であり、さらに、その内容として、制限の時間的・場所的・職種範囲、従業員の職務や地位、代償措置などについて、総合的にその合理性が判断されるようです。

ですから、退職後の競業禁止義務に関しては、必要最小限にとどめることが肝要と考えます。

### 社労用語 じてん



#### ▷ 間 接 差 別 ◁

男女で異なる取扱いをする「直接差別」に対して、一見、平等な制度にみえて実質的に一

方の性に不利益を与えるものを「間接差別」といいます。

男女雇用機会均等法では、募集や採用その他の雇用に関する措置で、合理的理由がなく、要件を満たす性別の比率などから実質的に性差別となるおそれがあるものを禁止しています。

具体的には、募集や採用にあ

たって、身長、体重、または体力を要件とするもの／募集、採用、昇進、職種変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの／昇進にあたって、転勤経験があることを要件とする措置、などがあげられています。

## 厚労省、令和4年版『厚生労働白書』を公表

### —医療・福祉の就業者数、96万人不足

厚労省から「社会保障を支える人材の確保」を副題とする「令和4年版 厚生労働白書」が公表されました。現役世代が急減していくなか、医療・福祉サービス提供のあり方、人材確保に関する今後の対応などについて検討しています。

医療・福祉分野の就業者数は、この20年間で約410万人増加しています。医師は医学部臨時定員増で毎年約3500～4000人増加、看護職員も新規養成・離職防止・復職支援の取組みで、この30年間に約88万人増となっており、薬剤師数も薬学部（学科）定員増で増加しています。また、介護人材についても利用者数の増加に伴い、介護職員、精神保健福祉分野の職員数は増加し、処遇改善の取組みにより、離職率も低下傾向にあります。

しかし、2040年に必要とされる医療・福祉

就業者数は1070万人で、96万人の不足が生じると推計されており、医療・福祉サービスの提供を持続可能なものとするには、ニーズに応じて重点的に人材を確保する必要があるとしています。

そのためには、健康寿命の延伸に取り組むとともに、特に訪問系サービスや小規模多機能型居宅介護事業所で重点的に医療・介護人材を確保することが求められます。

地域の実情に応じて人材を確保し、効率的・効果的な医療・介護サービスの提供に向けて、施設・事業所等における組織マネジメント改革や、地域や診療科の偏在対策、そして、医療・福祉サービスにおけるロボット・AI・ICT等の活用を進めていくことなどが期待されるとしています。

## 民間平均給与 443 万円、コロナ禍前に回復

### —国税庁「令和3年分民間給与実態統計調査」

働く会社員やパート・アルバイトを対象にした「令和3年分 民間給与実態統計調査」の結果が国税庁から発表されました。

令和3年の平均給与は443万円（前年比2.4%増）で3年ぶりに増加し、新型コロナウイルスの感染拡大前の水準に回復しました。コロナ禍で業績低迷を余儀なくされた企業がある程度持ち直し、それが給与に反映されたことなどが要因と考えられます。

男女別の平均給与は、男性が545万円（前年比2.5%増）、女性は302万円（同3.2%増）で、女性は男女別の調査を開始した昭和53年以降で初めて300万円を超えました。

雇用形態別では、正社員の平均給与は508万円（前年比2.6%増）、非正規社員の平均給与は198万円（同12.1%増）となっており、両

者の給与差は310万円で、縮小傾向にあるとされます。これを男女別にみると、男性正社員は570万円（同3.6%増）、女性正社員は389万円（同1.4%増）、男性非正規社員は267万円（同17.2%増）、女性非正規社員は162万円（同5.9%増）となっています。

平均給与の内訳は、平均給与443万円のうち、給与・手当は377万円、平均賞与は67万円となっており、平均賞与は2年ぶりに増加に転じています。

平均給与を業種別でみると、最も高かったのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（766万円）で、次いで「金融業、保険業」（677万円）、「情報通信業」（624万円）と続き、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」（260万円）となっています。