

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

世界的な景気後退懸念が高まるなか、政府は「物価高・円安への対応」「構造的な賃上げ」「成長のための投資と改革」を重点分野とする総合経済対策を発表しました。

賃上げについては、春の賃金交渉で物価上昇をカバーする賃上げを目標とする一方、中小企業等には賃上げ環境の整備に向けた支援強化などを挙げています。ただ、

総合経済対策が掲げるのは一過性の

賃上げではなく、「構造的な賃上げ」です。

昨年11月10日に開催された政府の「新しい資本主義実現会議」では、この「構造的な賃上げ」に向けた議論が本格的にスタートしました。岸田首相が意図するのは、働き手にリスクリング（学び直し）を促し、デジタル化に対応した新たなスキルを習得してもらい、賃金水準の高い成長性のある産業への労働移動を進めることで、中期的に賃上げを図っていく、というものです。

厚労省が昨年10月末に策定した「雇用・労働総合政策パッケージ」をみると、従来の賃上げ支援に加え、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う

円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的、継続的な取り組みの推進を掲げています。

賃金の底上げを図る業務改善助成金の拡充、企業による従業員のリスクリング支援を目的とした人材開発支援助成金のコース新設、労働移動支援助成金や中途採用等支援助成金の見直しなど、多くの助成措置が挙げられています。

しかし、成長分野への労働移動で賃金上

昇を図るためには、まずは企業がデジタル化に対応して事業構造の転

換を図る必要があります。また、労働移動が活発な国では、賃金上昇率が高いというデータがあるようですが、年功的な要素の強い職能給が中心の日本企業の場合、労働移動の活発化が賃上げに直結するとは考えにくい面もあります。

このため、職務給の導入といった賃金制度の見直しも併せて考えていく必要があるなど、課題も少なくないといえるでしょう。

2023

I

セクハラと同様、事業主にその防止措置が求められているのがマタニティハラスメント(マタハラ)です。

今回はマタハラの基本的事項として、その2類型の一つである「制度等の利用への嫌がらせ型」について確認していくことにします。

ハラスメント を 考える

第8回

マタハラとは①

防止措置の対象となる 制度等の利用への言動

職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントは、職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業、介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます(男女雇用機会均等法11条の3、育児介護休業法25条)。ここでは、特に断らない限り、パタニティハラスメント、ケアハラスメントも含めてマタハラと称することにします。

マタハラの実害者は、妊娠・出産に関しては女性労働者のみですが、育児・介護に関しては、男性労働者が被害者になることもあります。また、一方の加害者には、上司だけでなく同僚が該当することもあります。

マタハラには大きく「制度等の利用への嫌がらせ型」(妊娠・出産・育児休業等の制度または措置の利用に関する言動により、就業環境が害されること)と「状態への嫌がらせ型」(女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により、就業環境が害されること)の2類型があるとされています。

今回は前者の「制度等の利用への嫌がらせ型」をみていくことにします。対象となる制度・措置は、男女雇用機会均等法では「産前休業」「母性健康管理措置」「軽易な業務への転換」など、育児介護休業法では「育児・介

護休業」「子の看護休暇」「介護休暇」「所定外労働の制限」「深夜業の制限」「育児のための所定労働時間の短縮措置」などであり、事業主には以下の3つについて防止措置が求められます。

①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

労働者が制度・措置の利用に関して、上司に相談したり、利用の請求等をしたり、実際に制度・措置を利用したりしたことで、上司が解雇その他不利益な取扱いを示唆することです(例えば、産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた/時間外労働の制限について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われたなど)。

②制度・措置の利用の請求等またはそれを阻害するもの

上司や同僚に制度利用の請求に関して相談したところ、上司が請求しない(請求を取り下げる)ように言ったり、同僚が請求しない(請求を取り下げる)よう繰り返したまたは継続的に言ったりすることです。

③制度・措置を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

労働者が制度・措置を利用したところ、上司・同僚が繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする(嫌がらせ的な言動や業務に従事させない、工作上必要な情報を与えないなど)。

不更新条項での期間満了は無効

本件は、1年毎の有期雇用契約を29回にわたって更新してきた従業員Xが、雇用期間満了での雇止めは無効であるとして、労働契約上の地位確認等を求めて提訴した事案です。

福岡地裁は、例外のある不更新条項はXの契約更新の期待を大きく減殺するものではないと

して、Xの主張を認容。

契約更新の申込みを承諾したものとみなし、賃金等の支払を命じました。

H	社	事	件
福	岡	地	方
裁	判	所	
(令和2・3・17判決)			

約30年にわたり有期契約を更新 雇用継続の期待減殺認めず

Xは昭和63年4月1日から、新聞、雑誌、テレビその他の広告等の事業を営む会社と1年毎の有期雇用契約を締結し、29回にわたって契約更新をしてきました。平成25年4月以降の契約更新では、平成30年3月31日以降は契約更新をしない旨の不更新条項が記載されていました。Xは平成29年12月、契約更新を会社に申し入れたものの、会社はこれを拒み、平成30年3月末で契約期間満了としました。このため、Xは、当該有期雇用契約は労働契約法19条1号または2号に該当し、雇止めは無効であるとして、労働契約上の地位確認等を求めて訴えを起こしました。

労働契約法19条は、有期雇用契約が反復更新され、無期雇用契約の解雇と社会通念上同視できる場合（1号）、または契約更新を期待する合理的な理由が認められる場合（2号）に、会社が契約更新の申込みを拒むには、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が求められます。

裁判所は、不更新条項が記載された雇用契約書にXは署名押印しており、その意味内容を認識しており、前記1号には該当しないとしました。ただし、署名押印しなければ契約

を更新できないことから、署名押印が直ちに、契約を終了させる合意の明確な意思表示とみることとはできないとし、不更新条項は雇止めの予告とみるべきであり、会社はXを雇止めたと評価しています。

他方、会社は採用後、平成25年まで形骸化した契約更新を繰り返しており、Xの契約更新への期待は相当に高いとしています。平成25年以降は不更新条項が記載された契約を締結していますが、一定の例外が設けられていることから、Xの契約更新に対する高い期待を大きく減殺するものではなかったとし、前記2号によって保護されるべきとしています。

会社は、人件費の削減や業務効率の見直しの必要性、Xのコミュニケーション能力の問題性を雇止めの理由として主張しましたが、裁判所はいずれも雇止めの理由としては不十分と言わざるを得ないと判示。契約更新の申込みを承諾したものとみなし、判決確定の日までの賃金等の支払を命じました。

有期雇用契約の更新上限を設定し、それに基づいて雇止めする事例が増えており、訴訟に発展するケースもあります。なかには更新上限の定めに基づく雇止めを肯定する裁判例もあり、本件は約30年間と長期にわたって更新されてきたことが少なからず裁判所の判断に影響しているものと考えられます。

令和4年就労条件総合調査

厚労省から「令和4年就労条件総合調査」の結果が公表されました。本調査は、令和3年(または2年会計年度)の民間企業の就労条件の現状を調査したもので、年次有給

休暇(年休)の取得率は58.3%と昭和59年以降過去最高を更新。また、平成29年以来、5年ぶりに基本給の決定要素などについて調査を行っています。

今回の調査結果では、令和3年の年休取得率が前年に引き続き昭和59年以降で過去最高となりました。年休付与日数は労働者1人平均17.6日(前年17.9日)、うち平均取得日数は10.3日(同10.1日)で、取得率は58.3%(同56.6%)となり、5年連続で50%を超えています。

企業規模別にみると、すべての規模で前年よりも年休取得率は上昇しているものの、1,000人以上(63.2%)を除き、300～999人(57.5%)、100～299人(55.3%)、30～99人(53.5%)では、いずれも平均取得率を下回っています。政府は令和2年に閣議決定した少子化社会対策大綱において、令和7年までに年休取得率を70%とする目標を掲げており、とりわけ乖離幅の大きい小規模事業場における年休取得率をいかに引き上げていくかが大きな課題になっているといえます(表1)。

また、本調査では、平成29年以来、5年ぶりに基本給の決定要素についての調査を実施しています。基本給の決定要素で「管理職」と「管理職以外」とで最も多かったのは、「職務・職種などの仕事の内容」(管理職79.3%、管理職以外76.4%)で、次いで「職務遂行能力」(66.6%、66.3%)、「学歴・年齢・勤続年数など」(57.4%、65.8%)、「業績・成果」(43.4%、42.0%)の順となっています。

企業規模別では、「学歴・年齢・勤続年数

など」や「業績・成果」の要素で差がみられ、「学歴・年齢・勤続年数など」は、100～299人で最も多く採用され、管理職で60.1%、管理職以外で70.2%となっています。また、「業績・成果」は、1,000人以上で多く採用され、管理職57.9%、管理職以外56.3%となっています(表2)。

「業績・成果」を決定要素にしている企業に、その主な内容について聞いたところ、管理職では「長期の個人の業績・成果」が24.4%で最も多く、次いで「短期の個人の業績・成果」と「長期の事業部門、会社の業績・成果」がともに19.7%となっています。管理職以外では、「短期の個人の業績・成果」(41.6%)が最も多く、次いで「長期の個人の業績・成果」(33.7%)となっています(表3)。

このように調査結果をみていると、前回の平成29年調査に比べ、基本給における「学歴・年齢・勤続年数など」の属人給のウエートが低下し、仕事給へのシフトが進んできているようです。

特に管理職については、年功的な運用になりがちな「職務遂行能力」よりも、「仕事の内容」や「業績・成果」のウエートが高まりつつあるということが言えそうです。

年休取得率過去最高を更新 基本給決定要素は仕事内容へ

データバンク

表1 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・年	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和4年調査計	17.6	10.3	58.3
1,000人以上	18.5	11.7	63.2
300～999人	17.8	10.2	57.5
100～299人	17.1	9.5	55.3
30～99人	16.7	8.9	53.5
令和3年調査計	17.9	10.1	56.6

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、令和3年(又は令和2会計年度)1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

表2 基本給の決定要素別企業割合

(単位：%)

職層・企業規模・年	全企業 ¹⁾	基本給の決定要素(複数回答)					
		職務・職種など 仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴、年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など
<管理職>							
令和4年調査計	100.0	79.3	66.6	43.4	57.4	18.7	55.7
1,000人以上	100.0	78.6	70.0	57.9	40.6	18.7	38.3
300～999人	100.0	77.6	73.6	51.8	55.7	25.7	52.8
100～299人	100.0	78.1	69.5	50.4	60.1	23.0	58.2
30～99人	100.0	79.9	65.0	40.0	57.3	16.7	55.7
平成29年調査計	100.0	77.4	64.9	40.0	61.5	21.1	60.1
<管理職以外>							
令和4年調査計	100.0	76.4	66.3	42.0	65.8	24.0	63.4
1,000人以上	100.0	74.3	72.6	56.3	58.8	28.7	53.8
300～999人	100.0	74.1	72.2	50.3	69.9	34.9	65.8
100～299人	100.0	76.5	67.0	49.5	70.2	29.9	67.4
30～99人	100.0	76.7	65.4	38.4	64.3	21.0	62.3
平成29年調査計	100.0	74.1	62.8	39.0	69.0	26.8	67.1

注：1) 「全企業」には、「基本給の決定要素」が「不明」の企業を含む。

図表3 基本給の決定要素となる「業績・成果」の主な内容別企業割合

(単位：%)

職層・年	「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業 ^{1) 2)}		「業績・成果」の主な内容						
			短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の課班、プロジェクトチーム別の業績・成果	長期の課班、プロジェクトチーム別の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	その他の内容
<管理職>									
令和4年調査計	[43.4]	100.0	19.7	24.4	6.5	9.3	10.9	19.7	6.0
平成29年調査計	[40.0]	100.0	26.8	24.2	7.2	8.1	12.4	15.6	5.5
<管理職以外>									
令和4年調査計	[42.0]	100.0	41.6	33.7	2.5	2.2	4.1	7.1	5.1
平成29年調査計	[39.0]	100.0	43.7	31.7	2.4	1.9	6.4	7.7	6.0

注：1) []の数値は、全企業に対する「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業割合である。

2) 「業績・成果」を基本給の決定要素とする企業」には、「業績・成果」の主な内容」が「不明」の企業を含む。

改正職業安定法で求人企業に義務付けられたことは？ ご教示を

求人情報の規制強化

Q 職業安定法といえば、人材紹介会社や求人広告会社に関する法律というイメージがありますが、昨年10月施行の改正法では、求人募集に際して一般企業が注意すべき改正があったと聞きました。現在、コロナ禍後を見据えて、中期的な人員計画を立てている最中でもあり、予備知識として改正内容について理解しておきたいと思っています。ご教示ください。

求人等情報の的確表示が義務化

A 昨年10月1日施行の改正職業安定法では、求職者が安心して求職活動のできる環境整備とマッチング機能の質の向上を目的に、①求人等情報の的確表示の義務化、②個人情報取扱いに関するルールの変更、③求人メディア等届出制の創設、などの改正がありました。ここでは求人企業が関係する①の改正内容を中心にみていくことにします。

求人等情報の的確表示の義務化では、新聞・雑誌・ファックス・ウェブサイト・電子メール、テレビ・ラジオといったさまざまな広告・連絡手段を対象に、求人企業に対する求人等情報（求人情報／自社に関する情報）についての的確表示が義務付けられました

（職業安定法5条の4）。

その内容としては、まず、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示が禁止されています。具体的には、「実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人掲載する」、「「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった」「実際の賃金よりも高額な賃金の求人掲載する」などが該当するものと考えられます。

また、虚偽の表示でなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせる表記も禁止されました。例えば、営業職中心の業務を「事務職」と表示したり、契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」などと正社員の募集であるかのように表示したり、また、フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同させるような表示も誤解を生む表示に該当する可能性があります。

その他、固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せずに基本給に含める、モデル収入例を必ず支払われる基本給のように表示する、実際には別企業で雇用するにも関わらず、親会社やグループ会社の名前で求人掲載する、といったことも誤解を生む表記に該当すると考えられます。

さらに、求人等情報の的確表示では、求人企業にはその表示内容を正確かつ最新のものに保つ義務があります。例えば、募集の終了・内容変更時には、速やかに自社の採用ウェブサイト等を更新したり、求人メディア等を活用している場合には、募集の終了・内容変更を速やかに反映するよう依頼したりするほか、いつの時点の求人情報であるかを明らかにする必要があります。

なお、個人情報取扱いに関しては、従来の「目的の達成に必要な範囲内で個人情報を収集する」だけでなく、「目的を明らかにして個人情報を収集する」といったルール改定もされています。

高年齢雇用継続給付金制度 が近い将来廃止になるとの 話ですが本当ですか？

高齢者の賃金

Q 若手従業員の採用難から従業員の高齢化が進んできています。今年もベテラン3人が60歳の定年に達します。幸い全員健康で、引き続き再雇用という形で働いてもらえるのですが、当社では60歳時点よりも大きく賃金が低下することから、これまでも雇用保険の高年齢雇用継続給付金を受給してきました。しかし、近い将来、この制度がなくなると聞きましたが、実際のところどうなのでしょう。

給付率縮小 以降は廃止も含め検討

A 高年齢雇用継続給付金は、令和7年度から給付率が縮小され、その後、廃止も含めた見直しが検討されることになっています。

社労用語 じてん



▷ リスキリング ◁

リスキリング (Reskilling) とは、職業能力の再開発、再教育のこと。デジタル技術の進展

に対応した、新たなスキルや知識を従業員が再習得するという意味で使われます。

リスキリングの主な対象は、自動化プログラムの設計・管理・メンテナンスなど、デジタル化によって業務フローや作業が大幅に変化する業務であり、こうした新しい手段・領域において

事業の成長や業務効率化を図ることがリスキリングの目的になります。

AIに置き換わる仕事が増えていくことが予想されるなか、失われる雇用から新たに生まれる雇用へと円滑に労働力移動が可能となるよう、リスキリングの推進が奨励されています。

同給付金は、企業における65歳までの雇用継続の援助・支援を目的として平成6年に創設されました。現在、60歳到達時点と比較して賃金が75%未満に低下した状態で継続雇用される高齢労働者（60歳以上65歳未満）に対し、各月に支払われた賃金の最大15%の給付金が支給されています。

高齢労働者の雇用に関しては、高年齢者雇用安定法により「65歳までの定年年齢の引き上げ」「希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度の導入」「定年制の廃止」のうちいずれかの措置を講じることが事業主に義務付けられていますが、すでに65歳までの継続雇用が定着し、給付金制度は役割を終えたと考えられるようになっていきます。

現時点で決まっているのは、労使協定で継続雇用制度の対象者を限定できる経過措置が終了する令和7年度から、給付金の給付率が15%から10%に縮小されるということです（ただし、令和7年3月31日までに60歳に達する人の給付率は15%のままとなります）。

その後の制度の見直しに関しては、高年齢雇用継続給付金の給付率縮小後の激変緩和措置を講じていくべきであるとした上で、高年齢雇用継続給付制度の在り方については、そうした状況も見つつ、廃止も含め、更に検討を行うべきである、としています（厚労省・第138回労働政策審議会雇用保険部会報告〔令和元年1月8日〕）。

女性の精神障害認定 9年で7割増

—令和4年版「過労死等防止対策白書」

厚労省から閣議決定された令和4年版「過労死等防止対策白書」が公表されました。

白書では、平成22年度から令和元年度までの精神障害の労災認定事案(4,491件)を分析。脳・心臓疾患の労災認定件数が減少傾向にある一方、精神障害は増加傾向にあり、平成22年度が308件であるのに対し、令和元年度は509件と、65%以上増加しています。

精神障害の認定事案を男女別にみると、男性が3,043件、女性が1,448件で、女性が3割以上を占めています。脳・心臓疾患事案における女性の割合が4.5%であることを考えると、精神障害事案に占める女性の割合は高いと言えます。実際、女性の精神障害の認定件数は、平成22年度が104件であるのに対し、令和元年度は179件と7割を超える増加となっています。

「心理的負荷による精神障害の認定基準」が策定された平成24年度以降の認定要因をみると、具体的出来事では、男性は「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」(24.8%)が多い一方、女性は「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(22.0%)、「セクシュアルハラスメントを受けた」(21.9%)などが多くなっており、それ以外では、男女とも「恒常的な長時間労働」の割合が高くなっています。

また、白書では、テレワークの実施頻度と1日の平均睡眠時間との関係についても分析しており、テレワークの頻度が高いほど6時間未満の睡眠時間の人が減少し、また、うつ傾向・不安のない人の割合が概ね増加しているとしています。

労災保険料決定 事業主の「不服」申立て可に —給付支給の決定は取り消さず

労災の発生状況に応じて労災保険率を増減させるメリット制について、厚労省は事業主が労災保険料引上げ決定後に不服を申し立てられるようにすることを固めました。不服申立てにより、改めて労災保険給付の支給要件該当性が否定された場合には、保険料は据え置かれることとなります。なお、その場合でも労働者に対する労災給付の支給決定自体は取り消されません。

労災保険のメリット制は、原則、過去3年間の労災保険の納付済保険料額に対する支給済保険給付額の割合を算出し、3年間の最終年度の翌々年度の労災保険率を±40%の範囲で増減させるものです。メリット制が適用される事業主が、自社の労働者に労災保険給付が行われた場合、労災保険料が引き上げられる可能性があります。

従前の労働災害は、作業現場や工場等での被災が中心で、業務上の災害であることが明確でした。しかし、現在では脳・心臓疾患や精神疾患といった業務との関連が分かりづらい労働災害が増えてきたため、納得できない事業主が労災保険料の決定取消しを求めて労災認定の違法性を訴えるケースなども出てきています。

このため、厚労省は従来の行政解釈を変更し、都道府県労働局長の保険料引上げの決定に不服があるときは、厚労大臣に事業主が審査請求し、その結果、労災給付の支給要件に該当しないことが認められた場合、労働保険料の引上げは行われないこととなります。

ただし、労災保険給付を生活の糧とする被災労働者等への影響を考慮して、支給決定自体は維持し、取消しを行わない考えです。