

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

全世代で負担を公平に支え合うことを目的に、医療保険制度が見直されます。昨年10月にも後期高齢者の窓口負担に変更があったばかりですが、今回も増加する医療費について世代間、世代内の格差是正を目指しています。

改正のポイントは、後期高齢者医療制度に加入する75歳以上の人の保険料負担増です。同制度の医療費は、窓口負担分を除く5割を税金、4割を現役世代の保険料の一部である支援金、そして1割を高齢者の保険料で賄っています。高齢化で医療費は膨らみ、この10年余りで現役世代の負担は1.7倍となり、一方、75歳以上は1.2倍と、世代間格差の拡大が指摘されています。

このため、2024年度から年金収入年153万円超の後期高齢者（全体の4割）の保険料率や、保険料の年間賦課限度額（66万円から80万円へ）がそれぞれ段階的に引き上げられます。厚労省の試算によれば、22～23年度の年平均保険料約7万7,000円は年平均5,400円弱増える見込みです。

また、23年4月から原則42万円を50万円

に引き上げる出産育児一時金について、翌年度からは費用の一部を後期高齢者医療制度からも拠出するようになります。引き上げられた後期高齢者の保険料の一部を充てるもので、出産や子育てを全世代で支え合うこととなります。

現役世代内の格差是正では、保険者間の負担が見直されます。前期高齢者（65～74歳）の医療費負担は現在、加入者数を基に算出されていますが、加入者の給与水準に応じた計算手法を一部導入することで、比較的所得水準が低い協会けんぽなどは負担が軽減され、高所得者の多い大企業の健康保険組合などは負担増となります。

高齢者にも所得に応じた負担を求めることは首肯できますが、それだけで医療費問題を解決できるとも考えられません。「負担の付け替えだけでしかない」という批判も聞かれます。医療費全体の低減に向けて、医療の質を落とすことなく、効率化を図っていくことも模索していく必要があるでしょう。

2023

3

これまで「制度等利用」と「状態」への嫌がらせというマタハラ（ママハラ）の2類型をみてきました。ただし、基本的に「業務上の必要性」によるものであれば、マタハラには該当しないとされています。どのような言動がマタハラ非該当になるのか、具体的にみていくことにします。

ハラスメント を 考える

第10回

マタハラとは③

業務の必要性に基づく 言動は該当せず

マタハラ該当性の一つの基準として、「業務上の必要性」に基づく言動であるか否かということがあります。

まず、「制度等利用」に関する言動についてみていきます。

例えば、部下が育児休業を取得する場合、当然、上司は業務の調整を行う必要が出てきます。このため、当該部下に対して、育児休業をいつからいつまで取得するのかを確認することは、「業務の必要性」によるものといえるでしょう。ただし、確認後に、「繁忙期なので、休まれては仕事が回らない」といった発言で育児休業の取得が阻害されるようなことがあれば、マタハラに該当するものと考えられます。

また、定期的な妊婦健診といったある程度、日程の調整が可能な休業等について、取得時期を変更することが可能かどうか、当該部下の意向を確認することや、同僚が自分の休暇との調整をするために休業取得の変更を相談することは、マタハラには該当しないと考えられます。ただし、確認や相談にとどまらず、労働者の意を汲まずに変更等を強要するような場合には、マタハラに該当するといえます。

なお、妊娠中に医師等から休業指示があったなど、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が滞るから」という理由で、上司が休業の取得を

阻害すれば、当然にマタハラに該当することになります。

次に、「状態」に関する言動についてみていきます。

客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は、安全配慮等の観点から「業務上の必要性」に基づく言動となります。例えば、妊婦への配慮として、上司が「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と聞くことや、上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と聞くことなどはマタハラではありません。

仮に本人が従来どおりの就業を希望していたとしても、客観的に体調を見た上での言動であれば、業務上の必要性によるものとしてマタハラには該当しないとされます。

以上、3回にわたってマタハラ（ママハラ）の2類型と、マタハラ該当性の判断基準にかかわる「業務上の必要性」について確認してきました。さらにもう一つ、マタハラを考える際には嫌がらせとともに妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや、育児・介護休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いが禁止されていることにも留意する必要があります（男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条）。

配転命令拒否による懲戒解雇は有効

本件は、持病のある子供の育児などを理由に配転命令を拒否して懲戒解雇された元社員Xが、配転命令・懲戒解雇の効力を争って地位確認等を求めて提訴した事案です。

大阪地裁は、元社員が自ら十分な説明を行わず、仮に事情を考慮しても通常甘受すべき

程度を著しく超える不利益はないと判示。配転命令を有効とし、懲戒権の濫用も否定しました。

N	社	事	件
大	阪	地	方
裁	判	所	
(令和3・11・29判決)			

発出時点の認識で判断 懲戒権の濫用も否定

元社員Xは、コンピュータ関連システムのコンサルテーション等を業とするN社の大阪市にある子会社に出向していましたが、リストラに伴う事業所閉鎖で川崎市の事業所への配転を命じられました。

当時、Xは、小学生の長男と白内障などを患った母親の3人暮らしで、長男には自家中毒の持病があり、Xはたびたび学校に迎えに行っていました。Xは自身が単身赴任した場合、体調不良の母親に長男の世話をまかせるのは難しいと考え、また、家族で引っ越せば環境の変化から長男の病状が悪化するおそれがあったとして、配転命令を拒否。このため、会社は懲戒委員会を開き、懲戒解雇が相当と判断しました。

配転命令の効力に関する判断枠組みは、東亜ペイント事件（最二小判昭61・7・14）で確立しています。配転命令が権利濫用となるのは、①業務上の必要性がない場合、②業務上の必要性があっても、他の不当な動機・目的でなされた場合、③業務上の必要性があっても、労働者に著しい不利益がある場合、の三つが挙げられています。

裁判所は、本件配転命令について業務上の

必要性を認め、また、不当な動機・目的によってなされたものとは認めるとはできないとしています。③の「著しい不利益」に関しては、本件には特殊事情があります。配転命令発出前に、事情聴取の機会が設けられていたものの、Xの不適切な対応により十分に家庭の事情について会社側に伝わっていなかったということがありました。そこで、配転命令発出後に、会社が認識していなかった労働者側の事情を補充することができるかどうか注目されていました。

これに関して裁判所は、配転命令以前に子と親の病気に関する医師の意見書や診断書等の内容を会社側が認識していないのは、「配転に応じることができない理由を聴取する機会を設けようとしたにもかかわらず、原告(X)が自ら説明の機会を放棄したことによるものというほかない」と会社の主張を認め、「配転命令を発出した時点において認識していた事情を基に、本件配転命令の有効性を判断することが相当である」とし、配転命令の有効性を肯定。懲戒解雇についても「社会通念上も相当なものといえ、権利濫用にはあたらない」と判示しました。

なお、裁判所は、長男の持病の状態等の事情を考慮しても「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるとはいえない」としています。

令和4年 中小企業の賃金・退職金事情

東京都産業労働局から令和4年「中小企業の賃金・退職金事情」調査結果が公表されました。毎年、賃金、賞与・諸手当等について都内の従業員数10~299人の中小

企業3,500社を対象に調査しており、退職金については隔年調査となっています(調査時点は令和4年7月現在、有効回答1,012社:有効回収率28.9%)。

全常用労働者(直接雇用される労働者のうち、嘱託・再雇用、臨時工、パート・アルバイト、病欠者、休職者を除く全従業員。役付者を含む)の平均賃金は、所定時間内賃金が36万3,904円、所定時間外賃金が3万2,453円で、合計39万6,357円(平均年齢42.9歳、平均勤続年数11.1年)となっています(表1)。

前年の調査結果と比較すると、所定時間内賃金は1万4,145円(4.0%)増加し、所定時間外賃金も1,986円(6.5%)増加しており、平成30年調査以降、前年比マイナスとなっていた平均賃金がプラスに転じています。

また、令和3年の全常用労働者の年間給与支払額(所定時間外賃金、賞与等を含む)の平均額は558万2,454円(前年比40万3,891円(7.8%)増)となっています。

年齢別に所定時間内賃金のピークをみると、男女ともに55~59歳(男性45万94円、女性36万3,728円)となっており、年間給与支払額も同様に男女とも55~59歳(男性685万3,492円、女性554万5,862円)がピークになっています。

賞与についての支給規定の有無では、「支給時期のみ定めている」が70.0%、「支給時期及び額を定めている」が9.2%で、合計79.2%の企業が規定を定めています。過去1年間(令和3年7月~令和4年6月)に賞与を支給した企業は81.3%で、支給した平均金

額は、令和3年の年末一時金が40万8,271円、令和4年の夏季一時金が42万1,102円、その他賞与が10万7,954円で、合計93万7,327円となっています(なお、支給額は企業規模が大きくなるほど高くなっており、中央値は76万9,839円)(表2)。

退職金に関して、制度があるとする企業は71.5%で、うち退職一時金のみを採用している企業は72.5%、退職一時金制度と退職年金制度を併用している企業が22.7%、退職年金制度のみを採用している企業が4.8%となっています。

モデル退職金(学校を卒業してすぐ入社した人が普通の能力と成績で勤務した場合の退職金水準)をみると、定年時の支給金額は、高校卒が994万円、高専・短大卒が983万2,000円、大学卒が1,091万8,000円で、高卒と高専・短大卒は1,000万円を割り込んでいます。モデル退職金支給額をモデル所定時間内賃金で除した支給月数で見ると、高校卒が23.2月、高専・短大卒が22.1月、大学卒が22.8月となっています(表3)。

物価上昇や人手不足が深刻化する中、人材の確保には企業の賃金支払能力はもとよりですが世間相場を意識することも重要といえます。

中小企業の平均賃金が
5年ぶり前年比プラスに

データバンク

表1 全常用労働者の平均賃金

	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	令和4年7月1か月の平均賃金 (円)				令和3年 年間給与と支払 額 (円)
			合計	所定時間内 賃金	通勤手当を除 いた所定時間 内賃金	所定時間外 賃金	
調査産業 (昨年計)	42.9 (42.3)	11.1 (10.6)	396,357 (380,226)	363,904 (349,759)	352,561 (338,403)	32,453 (30,467)	5,582,454 (5,178,563)
企業規模	10～49人	44.2	371,189	340,695	329,539	30,494	5,006,535
	50～99人	42.6	410,584	379,263	367,637	31,321	5,890,931
	100～299人	41.7	411,333	376,038	364,723	35,295	5,933,338

表2 過去1年間の平均賞与支給額

	集計企業数 (社)	賞与支給企 業数 (社)	支給額 (円)				支給してい ない (社)	無回答 (社)
			支給額合計	令和3年年 末一時金	令和4年夏 季一時金	その他賞与		
調査産業計 (昨年計)	1,012	823	937,327 (905,259)	408,271 (414,720)	421,102 (407,802)	107,954 (82,737)	182	7
	<100.0>	<81.3>					<18.0>	<0.7>
企業規模別	10～49人	642	800,264	344,424	362,844	92,996	153	5
		<100.0>	<75.4>				<23.8>	<0.8>
	50～99人	225	1,079,699	471,551	482,800	125,348	20	1
	<100.0>	<90.7>				< 8.9>	< 0.4>	
	100～299人	145	1,217,234	543,127	538,339	135,768	9	1
	<100.0>	<93.1>				< 6.2>	< 0.7>	

小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計と内訳が一致しない場合がある。

< >内は構成比 (%)

表3 モデル賃金

【単位：年、歳、千円、月】

学歴	勤続年数	年齢	自己都合退職		会社都合退職	
			支給金額 (千円)	支給月数	支給金額 (千円)	支給月数
高校卒	10	28	907	3.8	1,223	5.1
	15	33	1,705	6.5	2,148	8.2
	20	38	2,729	9.4	3,284	11.4
	25	43	3,971	12.4	4,656	14.6
	30	48	5,325	15.4	6,046	17.5
	定年		-	-	9,940	23.2
高専・短大卒	10	30	987	3.9	1,269	5.1
	15	35	1,837	6.5	2,274	8.1
	20	40	2,924	9.4	3,465	11.1
	25	45	4,230	12.3	4,935	14.3
	30	50	5,658	15.1	6,459	17.3
	定年		-	-	9,832	22.1
大学卒	10	32	1,121	4.1	1,498	5.4
	15	37	2,129	6.8	2,658	8.5
	20	42	3,431	9.8	4,147	11.8
	25	47	4,906	12.8	5,782	15.1
	30	52	6,536	15.8	7,542	18.3
	定年		-	-	10,918	22.8

すべてのパート従業員に健康診断の受診を義務づけたいが

労働安全衛生法

Q アパレル小売業の当社は、正規従業員よりも女性パート従業員の比率が高く、これら非正規従業員を主力とした職場です。なかには無期契約のパート従業員もいますが、多くは6カ月更新の有期契約です。当社としては、主力であるパート従業員の健康管理を進めるため、全員に年一回の健康診断を義務づけたいと考えているのですが、問題ないでしょうか。

義務対象外のパートに強制はできない

A まず、健康診断実施に関する法令上の定めについて確認しておきましょう。

労働安全衛生法（安衛法）では、事業者は労働者に対して医師による健康診断の実施義務を定め（66条）、安衛則43条以下において、雇入れ時、定期、特殊といった実施すべき健康診断の内容を定めています。また、同法66条5項では、労働者に健康診断の受診を義務づけています。

企業に実施が義務づけられる健康診断には、常時雇用する労働者を対象とした定期健康診断、有害業務に従事する労働者を対象にした特殊健康診断、じん肺健康診断などがありますが、ここでは定期健康診断のこととし

て話を進めることにします。

定期健康診断の受診対象者の範囲は「常時使用する労働者」ですから、正社員ばかりでなく、一定の要件を満たす非正規従業員も対象となります。具体的には、①無期の労働契約か、有期雇用でも1年以上使用されることが予定されている、または1年以上引き続き使用されており、②1週間の労働時間がその事業場の同種の業務に従事する通常の労働者（正社員）と比べて4分の3以上の場合には、事業者は健康診断を実施する義務があります。

さらに、パート・有期労働法の施行通達（平31・1・30）において、1週間の労働時間が通常の労働者と比べて4分の3未満のパートタイマーであっても、①に該当し、1週間の労働時間が通常の労働者の2分の1以上ある人に対しても一般健康診断を実施することが望ましいとされます。

ご質問では、パート従業員全員に健康診断の受診を義務づけたいということですが、まず、健康診断の実施が法令上義務づけられているパート従業員については問題ないとしても、それ以外のパート従業員に受診を強制するのは無理があるように思われます。もちろん、健康診断の受診を勧めることは構わないと考えられますが、受診しなかったからといってペナルティーを科すようなことはできないといえるでしょう。

パート従業員全員に受診させたいと考えるのであれば、そのための環境整備から考えてみてはどうでしょうか。定期健康診断の場合、その受診時間は業務遂行とは関連しないため必ずしも有給である必要はないわけですが、これをすべて有給として扱い、また、費用についてもすべて会社が負担するなどして、受診のハードルをできるだけ低くして勧奨するなどしてはいかがでしょうか。

労災保険の特別加入の方法、保険料の算定はどのように？ご教示を

労災保険特別加入

Q 当社は、家のリフォーム業を営んでいます。昨年、会社を設立し、従業員は3人。社長の私も従業員と一緒に現場で働いています。ただ、社長は仕事でケガをしても労災保険からの給付がないと分かり、少し心配になりました。知人に聞けば、労災保険には特別加入の制度があるということですが、具体的な加入方法、保険料などについてご教示ください。

事務組合への事務処理委託が条件

A 中小事業主の中には労働者と同様の業務に従事するなど、労災保険による保護が必要と考えられる事業主がいることから、労災保険には任意加入できる特別加入制

度が設けられています。

対象となるのは、常時使用する労働者が300人以下（金融業、保険業、不動産業、小売業は50人以下、卸売業、サービス業は100人以下）の事業主（法人の場合はその代表者）で、労働保険の事務処理を労働保険事務組合に委託していることが条件になります。特別加入の手続きについても、労働保険事務組合を通じて所轄の都道府県労働局長に申請書を提出することになります。

補償の対象範囲は、基本的には労働者と同様で、業務上、通勤途上に起因する負傷、疾病、障害、死亡にかかる給付が受けられます。ただし、中小企業主が2つ以上の事業の事業主である場合、特別加入をしていない方の事業で被災しても保険給付は支給されません。また、法人の代表者としての業務で被災した場合も同様に補償の対象とはなりません。

特別加入の場合、労働者の賃金に代わるものとして、3,500円～2万5,000円の16種類の給付基礎日額の中から選んで承認を受けることになります。低い給付基礎日額を選ぶと、保険料も低額となりますが、休業（補償）給付等の給付額も少なくなりますので、適正な額を申請する必要があります。

特別加入保険料の具体的な計算方法は、給付基礎日額を365倍したものを1年間の賃金総額（保険料算定基礎額）として、その額に当該事業における労災保険率を乗じた額が1年間の保険料となります。

社労用語 じてん



▷ 労働CSR ◁

労働CSR（Corporate Social Responsibility）とは、人事・労働分野における企業の社会的責

任を意味します。

職業生活の充実は、多くの先進国で課題となっていますが、職場環境の改善、雇用における差別排除、従業員のキャリア形成支援など、労働分野における問題解決には、コンプライアンス（法令遵守）にとどまらない企業の社会的責任に根ざした高

い倫理性が求められています。

その取組みは、従業員のモチベーションの向上や仕事に対する満足度を高め、従業員の定着率を高める効果があり、また、投資家や消費者、求職者からの企業イメージのアップは人材確保や企業価値向上につながるものとされています。

労働契約・労働時間法制の見直し検討結果を報告 —労働政策審議会労働条件分科会

厚労大臣の諮問機関である労働政策審議会労働条件分科会が、無期転換ルールや裁量労働制等に関する見直しの検討結果について報告を行いました。今後、この報告を踏まえた法令改正の実施が予想されます。

まず、無期転換ルールでは、無期転換申込権が発生する契約更新時に、申込機会と無期転換後の労働条件に関して、労基法の労働条件明示事項への追加を示しています。また、無期転換前の雇止め等に関しては紛争の未然防止のため、法令・裁判例に基づく考え方を整理して周知するとともに、更新上限の有無等を労基法の労働条件明示事項に加えることなどが適当としています。また、労働者全般について、労基法の労働条件の明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加するほか、労働者が必要なときに容易に就業規則を確認できるようにすることを挙げています。

裁量労働制（専門型）については、対象労働者の属性を労使で十分に協議して決定するものとし、また、賃金・評価制度の変更は、使用者が労使委員会でその旨の説明を行うようにすることが適当としました。また、労働者に同意を得る際には、使用者が制度の概要等について説明して本人同意を得ることや、同意をしなかった場合（撤回を含む）に不利益取扱いをしないことなど、労働者の理解・納得のうえで制度の適用を進めていくことが示されました。

現在、年5日以内とされている年次有給休暇の時間単位での取得については、年5日を超えて取得したいとする労働者の要望に応えるよう、各企業独自の取組みを促すことが適当としています。

最後に、働き方改革関連法により新たに導入・改正された制度等について、施行5年後の状況等を踏まえて検討し、必要に応じて所要の措置を講ずることが確認されています。

70歳までの就業確保実施済は3割弱

—令和4年高齢者雇用状況等報告

厚労省から令和4年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果が公表されました。

全企業における常用労働者数（約3,480万人）のうち、60歳以上の常用労働者数は約470万人で13.5%（前年比0.3ポイント増）を占めています。これを年齢階級別に見ると、60～64歳が約254万人、65～69歳が約128万人、70歳以上が約88万人となっています。

高齢者の就業推進では、令和3年4月1日から高齢者就業確保措置（就業確保措置）として70歳までを対象とした、定年の廃止・引上げ、継続雇用制度の導入のほか、雇用によらない創業支援等措置（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

の導入等）を講じるよう企業に努力義務が課せられています。

就業確保措置の実施状況を見ると、全企業（23万5,875社）のうち実施済みの企業は6万5,782社（27.9%：前年比2.3ポイント増）で、中小企業では28.5%（前年比2.3ポイント増）、大企業では20.4%（前年比2.6ポイント増）となっています。

企業の措置内容別をみると、「継続雇用制度の導入」が5万1,426社（21.8%）で最も多く、次いで「定年制の廃止」9,248社（3.9%）、「定年の引上げ」4,995社（2.1%）となっており、「創業支援等措置の導入」は113社（0.1%）にとどまっています。