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

健康保険証は廃止へ
事実上のカード取得義務化

政府は、マイナンバーカードの健康保険証との一体化などを盛り込んだマイナンバー法等関連改正法案を閣議決定しました。昨年６月の「骨太の方針」において、すでに現行の健康保険証の原則廃止を謳っており、改正法案が今国会で成立すれば、マイナンバーカードに健康保険証の機能を持たせた「マイナ保険証」への切替えが大きく進むことになりそうです。

マイナ保険証の導入は、社会のデジタル化推進の一環としてマイナンバーカードの普及と、医療・看護分野のデジタル化を後押しし、医療関係者や患者の利便性を高めるのが目的とされています。マイナ保険証は、医療機関や薬局に設置された専用のカードリーダーで情報を読み取り、本人確認をします。患者が同意すれば、過去の健診の情報や処方された薬などの情報を医師らが確認することができ、初めて受診する医療機関でも診断・治療に役立つほか、調剤の重複を避けられるといったさまざまな利点があります。

改正法案では、マイナンバーカードの取得が困難な高齢者などには、保険証の情報が記載された「資格確認書」（有効期間１年）が無料で発行されるほか、従来の保険証も一年間、有効とされます。ただし、資格確認書や従来の保険証で受診した場合、マイナ保険証よりも窓口負担が割高になることが考えられます。現在でも窓口負担が３割の場合、従来の保険証を使った場合の初診の追加負担は、マイナ保険証より12円高い18円となり、再診では新たに６円が加算されています。

マイナンバーカードの取得は個人の判断とされていますが、健康保険証を廃止してマイナ保険証に一本化することは、事実上、カード取得の義務化を意味します。法案が成立すれば、2024年秋にはマイナ保険証に一本化されますが、移行期にはマイナ保険証、従来の保険証、そして資格確認書の３つが混在することになり、さらに、同一診療であっても窓口負担額が異なることもあり得ることから、医療現場での混乱が懸念されています。

2023
5

実際の職場におけるパワハラの主だった言動は、６つの類型に分けられています。今回はこのうち「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」の３つの類型について、パワハラに該当するか否か、その典型例を確認しておくことにします。

ハラスメントを考える
第12回
パワハラとは②

身体的・精神的攻撃、人間関係切り離しの典型例

厚労省は、パワハラの代表的な言動として、これから見ていく３類型のほか、「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」を合わせた６類型について、パワハラに該当すると考えられる例（該当例）、該当しないと考えられる例（非該当例）の典型例をそれぞれ示しています。ただし、個別事案の状況などによってはその判断が異なることもあり得ますので注意が必要です。

○身体的な攻撃（暴行・傷害）

該当例：①殴打、足蹴りを行う、②相手に物を投げつける。

非該当例：誤ってぶつかる。

身体への直接的な暴力は明快ですが、机をたたく、イスを蹴るといった間接的な暴力のほか、書類で頭や胸元を叩いたり、肩をゆすったり、頭を小突いたり、子供じみたいたずらをするなど、軽微なものであっても状況等によってはパワハラになり得ます。

○精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

該当例：①人格を否定するような言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）、②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う、③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う、④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する。

非該当例：①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする、②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする。

最も多いとされているパワハラです。業務に関係していたとしても、業務遂行に必要とはいえない（業務の指導範囲を逸脱して）、屈辱的、威圧的な言動が該当するといえるでしょう。程度、回数、頻度や労働者の属性も考慮されます。

○人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

該当例：①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする、②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

非該当例：①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する、②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。

集団で無視する、同僚と離れた場所にデスクを移動する、必要な連絡事項を伝えないなど、特定の労働者を職場で孤立させるように仕向ける言動がパワハラに該当すると考えられます。

人事権による降格処分が権利濫用で無効

本件は、安全・品質に関する成績の不良などを理由に、課長職から平社員に降格された従業員Xが、当該降格処分の無効を主張し、課長としての地位確認および役付手当の支給等を求めた事案です。広島地裁は、当該降格を人事権の裁量の限界を超え、権利の濫用に当たるとし、課長としての地位確認を認め、役付手当の支払を命じました。

H　工　業　事　件
広　島　地　方　裁　判　所 （令和３・８・30判決）

課長職から平社員に大幅ダウン 手当不支給の不利益は大

自動車部品製造の会社に雇用されていた従業員Xは、平成22年１月１日付けで課長職から平社員に６段階の職位を降格となり、課長の役付手当（月額６万円）も不支給となりました。

会社は、①安全・品質に関する成績の不良（労働災害を多発させたことや不良品の大量流出など）、②部下に対する教育能力の不足、③コスト管理などの管理指標に関する基礎知識の不足、④対人関係のトラブルの多さ、などを降格の理由に挙げています。ただし、同社の就業規則には、役職・職位の引下げなどに関する規定はありませんでした。

本件降格について裁判所は、会社とXとの間に役職や職位、給与水準を保障する内容の合意があったとは認められないことから、労働者の承諾や就業規則等の労働契約上の根拠がなくとも、人事権の行使として、労働者の役職や職位を引き下げることはできるとしました。

しかし、「人事権の行使としての降格も無制限に認められるものではなく、これが社会通念上著しく妥当性を欠き、権利の濫用に当たると認められるような場合には、当該降格は違法、無効となる」とし、その判断枠組みとして、（A）使用者側における業務上、組織上の必要性の有無および程度、（B）労働者の能力または適性の欠如の有無および程度、（C）労働者の受ける不利益の性質および程度等の諸事情を総合的に考慮すること、を示しました。

上記①～④の降格理由について、裁判所は、②部下に対する教育能力の不足、③コスト管理などの管理指標に関する基礎知識の不足については、降格理由とするほどの程度ではないとし、また、④対人関係のトラブルの多さについては、その事実関係を裏付ける明確な証拠はないとしました。

ただし、①安全・品質に関する成績の不良については、Xにも責任の一端があり、課長から降格させる理由になり得ると評価。しかし、これらの事態が生じた後、直ちに課長から降格させたわけではないことから、業務上、組織上の必要性が高いとはいえないとしています。また、課長職から平社員への大幅な降格の必要性は認めがたいとし、降格で不支給となった役付手当は賃金の約15％を占めており、その経済的な不利益の程度も重大であるとしました。

よって裁判所は、本件降格について、社会通念上著しく妥当性を欠き、権利濫用に当たり違法、無効であるとし、課長としての地位確認および役付手当の支払を認めました。

中小企業の雇用・賃金に関する調査

日本政策金融公庫(田中一穂総裁)が、中小企業の雇用状況や賃上げに関する調査結果を公表しました。強まる人手不足の影響では「売上機会の逸失」を挙げる企業が多く、また、業績改善や物価上昇を背景に賃金を引上げる企業が増えています。本調査は2022年10−12期特別調査として、取引先１万3,266社を対象に実施したものです。

強まる人手不足感 企業業績に直接影響

正社員の過不足感は、「不足」58.2%、「適正」35.2%、「過剰」6.6%で、「不足」は、2021年実績（53.2%）から5.0ポイント増加。また、非正社員についても、「不足」36.9%、「適正」57.8%、「過剰」5.3%で、正社員同様、「不足」が2021年実績（33.4%）から3.5ポイント増加しており、正社員、非正社員ともに前年比で不足感は強まっています（**図表１**）。

人手不足の影響についてみると、「売上機会を逸失」（40.3%）が最も多く、次いで「残業代、外注費等のコストが増加し、利益が減少」（24.2%）となっています（**図表２**）。また、人手不足への対応では、「従業員の多能工化」（43.1%）が最も多く、次いで「業務の一部を外注化」（34.4%）、「残業を増加」（30.9%）の順となっています。

従業員数の増減をみると、正社員は「増加」23.6%、「変わらない」50.6%、「減少」25.8%で、また、非正社員は「増加」15.3%、「変わらない」67.9%、「減少」16.9%となっており、正社員、非正社員ともに「減少」が「増加」を上回っています（**図表３**）。

従業員の減少理由では、「転職者の補充人員を募集したが採用できず」が、正社員（54.3%）、非正社員（41.0%）で最も多くなっており、中小企業における採用の厳しさが窺えます。

次に正社員の賃金の状況では、給与水準が「上昇」は53.1%（前年比12.0ポイント増）と半数を超えており、2023年見通しでも「上昇」が53.3%と引き続き半数を上回っています。給与水準上昇の背景では、「自社の業績が改善」が27.2%と最も多く、次いで「物価の上昇」（19.4%）、「採用が困難」（18.4%）、「最低賃金の動向」（18.2%）の順となっています（**図表４**）。また、賞与を含めた賃金総額でも、「増加」59.7%、「ほとんど変わらない」29.2%、「減少」11.0%となっており、「増加」は前年比10.4ポイント増で、2023年の見通しでも「増加」が60.5%となっています。

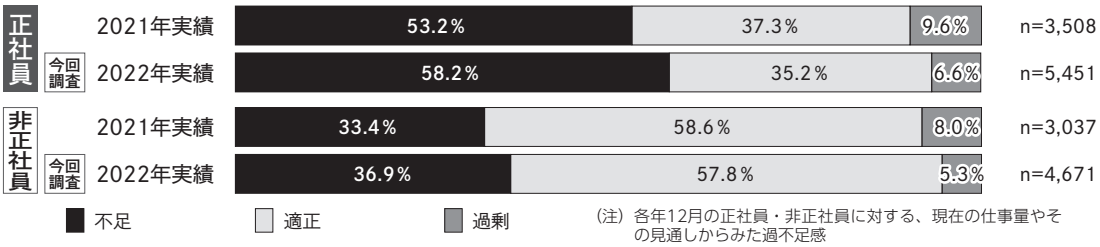
経済活動がコロナ前の水準に回復していくなかで、中小企業では、思うように人材の確保が進まず、人手不足感が強まっているようです。そして、その影響が「売上機会の逸失」として企業業績に影を落としている会社も少なくなさそうです。

調査結果にあるように、給与水準の上昇が業績改善による前向きなものであれば良いわけですが、物価上昇への対応や人材流出防止のための防衛的なものであれば、今後も予断を許さない経営状況が予想されます。

データバンク

図表１　従業員の過不足感

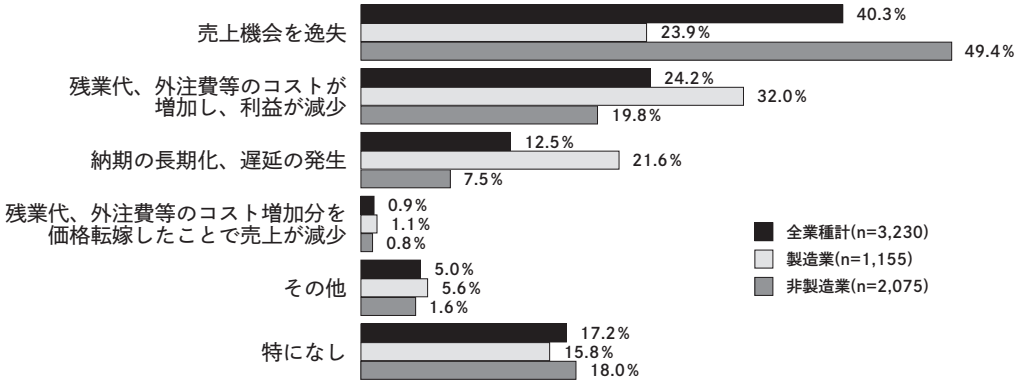
（単位：%）



（注）各年12月の正社員・非正社員に対する、現在の仕事量やその見通しからみた過不足感

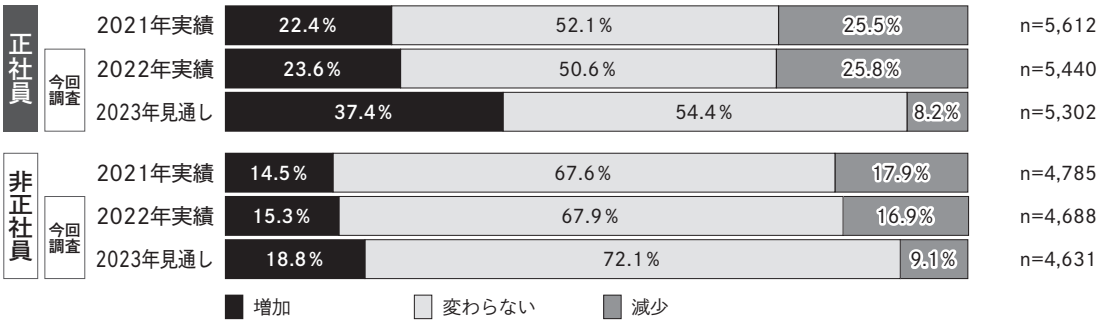
図表２　人手不足の影響

（単位：%）



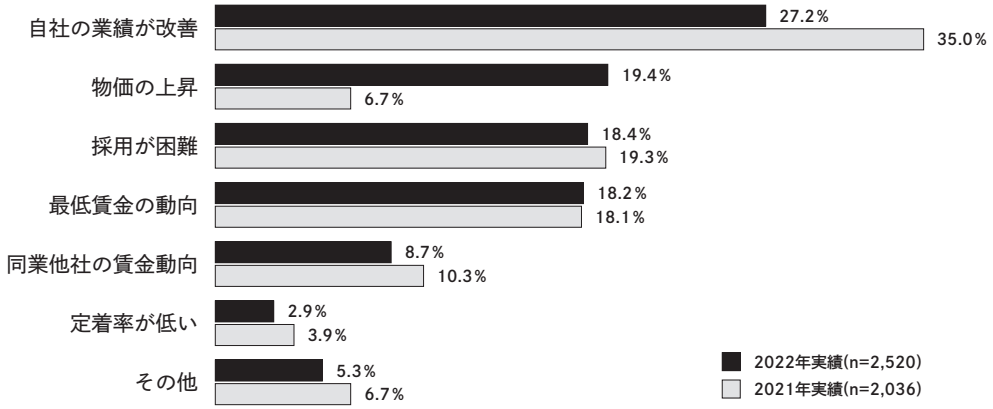
図表３　従業員数の増減

（単位：%）



図表４　正社員の給与水準上昇の背景

（単位：%）



（注）2022年実績において、正社員の給与水準が「上昇」と回答した企業に尋ねたもの。

労働者の過半数代表者を選出する場合どのような点に留意すべきか、ご教示を

労使協定の締結

Q 当社では、このほどフレックスタイム制の導入を決定しました。早速、従業員代表者と労使協定を締結しようと考えていたのですが、先日、その従業員が退職してしまいました。新たに従業員代表者を選出しようと考えていますが、選出に当たっては適正な手続きなどを踏まないと、労使協定自体が無効になることもあると聞きました。どのような点に留意して従業員代表者を選出すればよいかご教示ください。

民主的な手続きで選出を

A フレックスタイム制の導入ばかりでなく、時間外労働・休日労働に関する労使協定（三六協定）の締結、就業規則の作成・変更にあたっての意見聴取など、過半数労働組合がない事業場においては労働者の過半数代表者を選出した上で、その代表者に関与させることが求められる法令上、大切な手続きがいくつもあります。ですから、代表者の選出はおよそ形式的なものではなく、以下の点に留意して適切に選出する必要があります。

①労働者の過半数を代表していること

労働者の過半数要件を満たすためには、まず、事業場の従業員数を正確に把握する必要があります。従業員数には、正社員だけでなく、パートタイム労働者や契約・嘱託社員、アルバイトなどすべての労働者が含まれます。ただし、派遣社員については派遣元の従業員数に入ることになりますので、人数に含めません。

②法が規定する過半数代表者を選出することを明らかにした上で、民主的な手続きで選出すること

選出に当たっては、すべての従業員が手続きに参加できるようにし、従業員の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。使用者が一方的に指名したり、親睦会の代表者や一定の役職者を自動的に労働者代表にしたりする方法などは認められません。

③労基法41条２号に規定する管理監督者でないこと

労基法でいう「管理監督者」は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人ですから、従業員の意思を正しく反映するのは難しいとして労働者の過半数代表者になることはできません。ですが、単純に課長以上は管理監督者であると考えるのは早計です。管理監督者に該当するか否かは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断されることになりますので注意が必要です。なお、管理監督者は過半数代表者にはなれなくても、選出する際の投票などには参加できます。

労働者の過半数代表者の選出については、2019年４月１日からその要件が改正され、労基則６条の２において、使用者の意向に基づいた選出でないことや、従業員の意見集約など過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう使用者は必要な配慮を行わなければならないことなどが定められています。

取引先のミスでも休業手当を支払う必要はありますか？

労働基準法

Q 先日、取引先のミスにより予定されていた部品の納期に遅れが生じたため、やむなく工場を休業しました。すると、従業員の一人がこの場合、平均賃金の６割以上の休業手当を支払う必要があるのではないかと言ってきました。当社のミスで休業となったわけではないので釈然としないのですが、こうした場合でもやはり会社は休業手当を支払う必要があるのでしょうか。ご教示願います。

経営・管理上の理由なら支払い必要

A 労基法26条は「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない」と定めています。

また、類似の規定として、民法536条２項（危険負担）では「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない」と定め、使用者（債権者）の責めに帰すべき事由により働くことができなかった場合には、労働者は賃金全額を請求できるとされています。

この２つの法律の定めをどのように理解するかですが、ノース・ウエスト航空事件（最二小判昭62・７・17）では、労基法26条の規定は、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる、労働者の最低生活を保障する観点を踏まえたものとして、民法536条２項の規定よりも広く使用者側に起因する経営・管理上の障害を含む、とする解釈が示されています。

つまり、労基法26条の「使用者の責めに帰すべき事由」とは、地震・台風といった不可抗力は含まれないものの、機械の故障や検査、原料不足、官庁からの操業停止命令といった、使用者に故意・過失がなく、防止が困難な障害であっても、休業手当の支払いの対象になり得ます。

ですから、会社側の故意・過失等が認められない部品の納期遅れの場合、賃金の全額を支払う必要はないとしても、労基法26条の定めのとおり平均賃金の６割以上の休業手当を支払う必要はあると考えられます。

社労用語 じてん

▷ M字カーブ ◁

M字カーブは、女性の生産年齢人口に対する労働力人口の割合（労働力率）を年齢別にグラフでみると、「M」に似た曲線を描くことからついた言葉です。

女性が学校卒業後に社会人として働き始め、その後、妊娠・出産で一度、仕事から離れ、子育てが一段落した後に仕事復帰する人が多いことから、仕事から離れている30歳代が労働力率のくぼみとなってM字カーブを描いていました。

これまで日本では顕著なM字カーブがみられましたが、男女雇用機会均等法や子ども・子育て関連三法、女性活躍推進法などの施策によって、近年では顕著なM字は改善され、台形により近づきつつあります。

厚労省 人材投資はコストではなく、非財務価値の向上
―労働政策審議会労働政策基本部会の報告書（素案）を公表

厚労省は「加速する経済･社会の変化の中での労働政策の課題」として、労働政策審議会労働政策基本部会の報告書（素案）を公表しました。社会の変化のスピードが加速していくことが予想されるなか、今後、企業や労働者、国や社会全体に求められる対応の方向性についてまとめたもので、そのあらましは以下のとおりです。

○人口減少社会では、全員参加型のダイバーシティ社会を実現し、新たな付加価値を創出していくことが必要である。

○より多くの人が能力発揮できるよう外部労働市場の機能（多様な教育訓練機会やマッチング機能など）も活用しながら、変化する産業構造に柔軟に対応できる労働市場の構築が必要となっている。

○全員参加を目指すのであれば、社会全体で人材投資を進めていく必要がある。デジタル技術のような企業横断的なスキルへの投資も重要で、労働者全体に公平・公正な人材育成の機会提供が必要である。

○少子高齢化で労働力供給の制約が想定されるなか、成長分野等への労働移動が重要となる。労働移動に向けて不安がないよう、セーフティネットの整備等、労働者が自らの意思で希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進めていくことが重要である。

○企業は、労働者のリスキリングを含めた人材投資をコストとしてではなく、無形資産投資や非財務価値の向上と捉えることが重要であり、労働者は働く環境の変化を前向きに捉え、自律的にキャリア形成やリスキリングに主体的に取り組んでいくことが必要である。

○労働政策における課題としては、多様な人材が能力発揮できるよう、働き方に中立的な税制・社会保障制度の構築、雇用によらない働き方の人のセーフティネットへの組入れ、労働者の主体的なキャリア形成に向けた支援、そして働き方改革への引き続きの取組みなどがある。

１年変形制協定の一括届出が可能に
―電子申請で本社管轄の労基署に届出

厚労省は２月27日から「１年単位の変形労働時間制」に関する協定の本社一括届出の受付を始めました。

従来、１年単位の変形労働時間制に関する協定届は、事業場単位にそれぞれの所在地を管轄する労基署に届け出る必要がありましたが、三六協定届や就業規則届と同様、一定の条件を満たす場合には、本社において各事業場の協定届を一括して、本社を管轄する労基署に電子申請で届け出ることが可能となりました。

電子申請での届出が可能となるのは、次の項目の記載内容が同一であることが要件になっています。対象期間及び特定期間（起算日）／対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日／対象期間中の１週間の平均労働時間数／協定の有効期間／労働時間が最も長い日の労働時間数（満18歳未満の者）／労働時間が最も長い週の労働時間数（満18歳未満の者）／対象期間中の総労働日数／労働時間が48時間を超える週の最長連続週数など。

なお、事業場ごとに記載内容が異なる「事業の種類・名称・所在地」などの項目については、厚労省ホームページまたはe-Gov の申請ページからエクセルファイル「一括届出事業場一覧作成ツール」をダウンロードして記入し、添付することになります。