

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

外国人労働者の受入れの在り方を検討する政府の有識者会議が、技能実習制度を廃止し、これに代えて新制度を創設する提言を行いました。

技能実習制度は1993年に途上国への技術移転という国際貢献を目的として始まりました。しかし、実態は労働力確保の手段として、劣悪な労働条件下で外国人労働者を働かせるなどの人権侵害が多

発。2022年7月には当時の古川禎久法相が制度の抜本的な見直しを表明していました。

有識者会議の中間報告たたき台では、技能実習制度に代えて、新たに人材確保と人材育成を目的とした制度創設の検討を求めています。この新制度では、残業代不払いや長時間労働などの劣悪な労働条件や人権侵害の温床になっているとされる「転籍」制限を一定の範囲内で緩和することや、外国人労働者から多額の手数料を徴収する悪質なブローカーや送り出し機関に対する対策、不適切な監理団体や登録支援機関の排除などの検討も挙げています。

また、新制度は、2019年に設けられた人

手不足が深刻な特定の産業分野で外国人労働者を受け入れる特定技能制度と連動させるため、対象職種や分野を一致させ、特定技能制度へ移行しやすくすることで、中長期的に日本で活躍できるようにする方向性が示されました。

2022年12月時点で、32万5千人ほどの技能実習生が日本で働いており、実習生を貴重な労働力としている中小企業も数多く存在しています。国際的な人材獲得競争が激

有識者会議、技能実習廃止を提言 代わる新制度は人材確保目的に

化するなか、日本が外国人人材に「選ばれる国」になることが必要です。しかしながら、今回示された新制度も、基本的な受け入れの枠組みは技能実習制度と変わらず、抜本的な見直しといえるか疑問視する向きもあります。

いずれにしても、一層の労働力不足が懸念される日本において、意欲のある外国人材が日本で働くことに魅力を感じ、安心して働けるよう、国を挙げて取り組んでいくことが求められているといえるでしょう。

2023

6

前回は、職場におけるパワハラの種類のうち、「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類型を取り上げました。今回は引き続き、残りの「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」の3類型について、それぞれの典型例など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13回

パワハラとは③

過大な要求・過小な要求・ 個の侵害の典型例

○ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

該当例：①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、業務に直接関係のない作業を命ずること、②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること、③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

非該当例：①労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること、②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

未経験の業務に何ら教育もせずにベテランと同等の成果を求めることは、過大な要求に当たります。先輩社員が、何も分からない新入社員に対して、他の作業員らの仕事を押しつけて、深夜遅くまで一人で残業させたり、徹夜で仕事をさせたりしたことがハラスメントに認定された裁判例があります（津地裁平21・2・19判決）。

○ 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかげ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない）

該当例：①管理監督者である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせ

ること、②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

非該当例：①労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

本人の能力・適性に応じた配置転換は、人事権の裁量の範囲ですが、退職させる目的で意欲を削ぐ業務への配置はパワハラといえます。本人にさしたる問題がないにもかかわらず、営業から倉庫業務へ配置転換をし、さらに降格して賃金を2分の1としたこと（大阪高裁平25・4・25判決）、バスの運転士に対して1カ月にわたって除草作業を命じたこと（横浜地裁平11・9・21判決）などの認定例があります。

○ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

該当例：①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること、②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

非該当例：①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと、②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

個人のプライバシーへの配慮を欠いた言動は、ハラスメントに該当することがあることに注意を要します。

職種転換機会を付与せず均等法違反

本件は、コース別人事制度を導入している会社に勤務するXら女性従業員が、同制度が男女を区別し、職種別賃金表の適用が労基法4条の男女同一賃金の原則に違反しているほか、職種転換の機会もないことなどが男女雇用機会均等法（均等法）に違反しているとして、提訴した

事件です。東京高裁は、職種転換がないことに合理的な理由はないとして、均等法違反を認定しています。

T サービス事件
東京高等裁判所
(令和4・3・9判決)

コース別で女性を一般職に固定化賃金・採用差別は否定

親会社が製造した機械のメンテナンスや設置等を業とする同社は、平成11年3月に総合職・一般職のコース別人事制度を導入。以降、採用した総合職56人は全員が男性で、一般職9人は全員が女性となっています。また、総合職と一般職では異なる職種別賃金表が適用され、男女間の賃金に大きな格差が生じていました。一般職から総合職への転換を定める規定はあるものの、転換の実績やその具体的な基準などはありませんでした。

Xらは一般職の女性2人で、コース別人事制度は男女を区別するものであり、①給与規定は労基法4条に違反し、②Xらの一般職としての採用は均等法5条に違反し、③Xらに職種転換の機会を与えないことは均等法6条に違反するとして、総合職としての地位確認、男性総合職との差額賃金の支払いおよび慰謝料等の支払いを求めて提訴しました。

東京高裁は、上記①②を否定し、③は均等法違反として不法行為に当たるとしました。

まず、①のコース別人事制度について、「男女で異なる賃金体系を設けて賃金に差をつけるという趣旨及び目的に基づいて設けられたものとは認められない」とし、総合職と一般

職で異なる職能給表の適用自体が直ちに労基法4条に違反するとは認められないと判示しています。

次に②の一般職としての採用に関しては、会社は「現業の知識、経験、技能を必要とする業務を基幹的業務と位置づけ、これに基づいて総合職については現業に関する経歴の有無等を重視して採用してきた」ことから、募集に対して女性の応募がなかったと認定し、男性は総合職、女性は一般職という基準がとられていたとは認められないと判示しています。

その上で、運用状況は男女で賃金や昇格等につき異なる扱いをしているとの疑念を抱かせるとし、女性であることを理由とした差別的取扱いをしていないかを検討する必要があるとしました。

そして、③の職種転換の機会付与に関して、女性であることを理由に職種転換の機会を与えないことについてではなく、性差別を疑わせるような男女での職種分離の状態を是正しないことを問題視。合理的理由がないにもかかわらず、一般職から総合職への転換がないことが、男性を総合職に、女性を一般職に固定化するものとして、均等法6条3号に違反するか、同法1条の趣旨に鑑み、違法な男女差別に当たることが事実上推定されるとして、一審の結論を維持しています。

最低賃金および中小企業の賃金・雇用に関する調査

日本・東京商工会議所(ともに小林健会頭)から最低賃金に関する調査結果が公表されました。毎年10月に実施される最低賃金の改定は、特に中小・零細企業の人件費に大

きく影響します。今年は岸田首相が全国平均時給1,000円超を目指すとしており、最低賃金に対する考え方や、大幅引上げへの対応などについて調査しています。

過去最高の引上げ(全国加重平均31円)となった昨年度の最低賃金改定の影響について、「最低賃金を下回り、賃金を上げた」(直接的な影響を受けた企業)は38.8%と、2020年(41.8%)、2022年(40.3%)に次ぐ高い割合となりました。一方、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」とする企業も24.6%と、前年比で8.7ポイント増となっています(図1)。

なお、直接的な影響を受けた業種では、「宿泊・飲食業」(60.3%)、「小売業」(52.1%)で5割を超え、賃金引上げの対象では「パートタイム労働者(主婦パート、学生アルバイトなど)」が最多の72.4%となっています。

最低賃金引上げに伴う人件費増への具体的な対応では、「製品・サービス価格の値上げ」が28.3%で最も多く、次いで「新たな販路拡大の取組」(22.3%)、「残業時間・シフト削減(非正規社員を含む)」(17.8%)の順となっています。ただし、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」も15.8%に上っています。

現在の最低賃金額の負担感については、「大いに負担になっている」「多少は負担になっている」と回答した企業は合わせて55.1%と半数を超えています(図2)。

次に、2023年度の最低賃金額改定への考え

るべき」「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」(合わせて33.7%)を8.7ポイント上回っています(図3)。

「引上げるべき」とする理由では、「物価が上がっており、引上げはやむを得ないから」が89.3%で最も多く、次いで「景気回復への効果を期待するから」(22.9%)、「企業の賃上げが進んでいるから」(21.0%)の順となっています。一方、「引下げるべき」「現状の金額を維持すべき」とする理由では、「景気が回復せず、企業の支払い能力が厳しい状況にあるから」が60.3%で最も多く、次いで「現行の最低賃金額が適正と考えるから」(26.9%)、「企業の賃上げが進んでいないから」(16.8%)の順となっています。

今年の改定が「40円引上げ」となった場合の対応・影響では、「製品・サービス価格の値上げ」(31.6%)が最多で、昨年比で3.0ポイント増となっています。次いで「設備投資の抑制等、人件費以外のコスト削減」が26.5%となっています(図4)。

今年の最低賃金の改定では、地域の格差是正を目的に、目安額を示す都道府県のランク制度が4段階から3段階に見直されることが予定されており、これに伴う中小・零細企業への影響も気になるところです。

最賃引上げへの対応 製品等値上げが約3割

データバンク

図1 2022年の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合

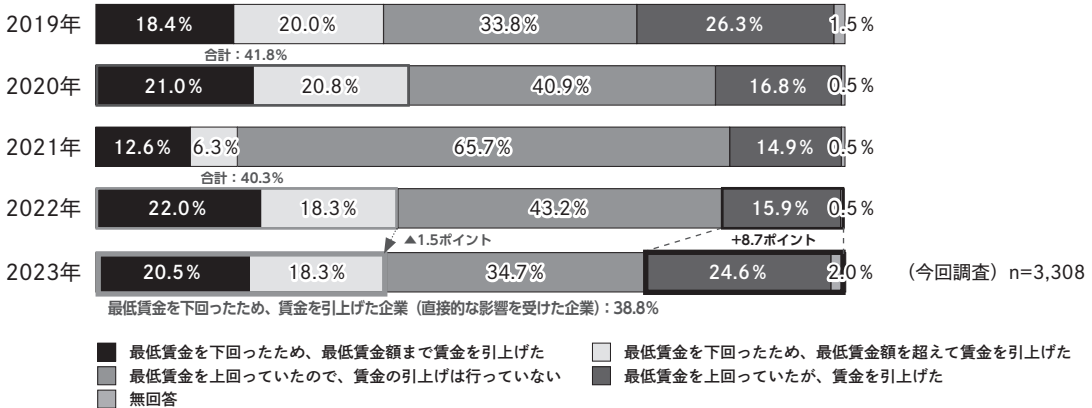


図2 現在の最低賃金額の負担感【全体集計】 n=3,308

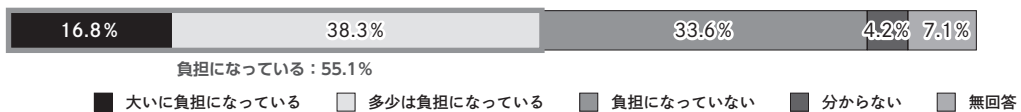


図3 2023年度の最低賃金額の改定に対する考え【全体集計】

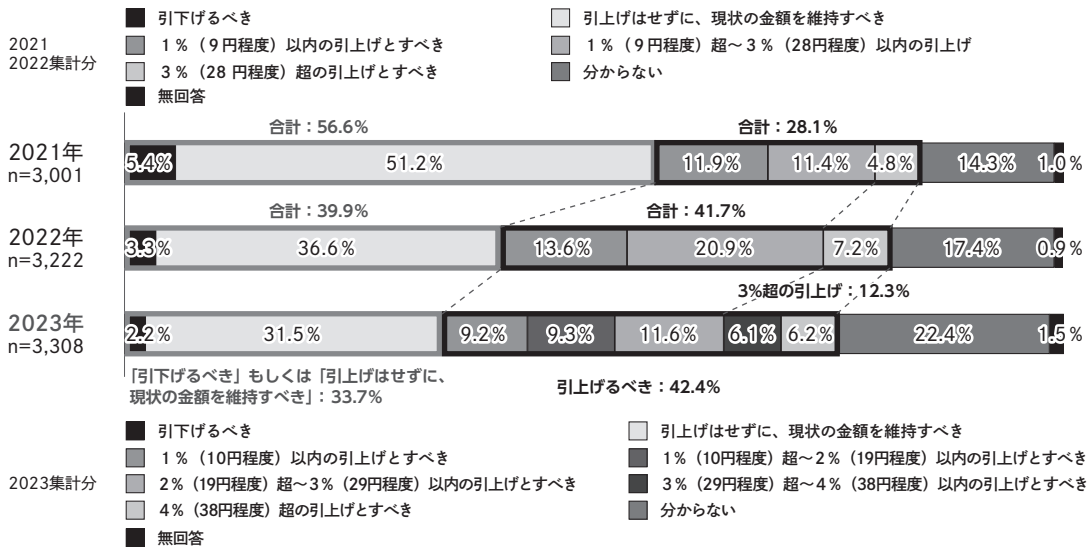
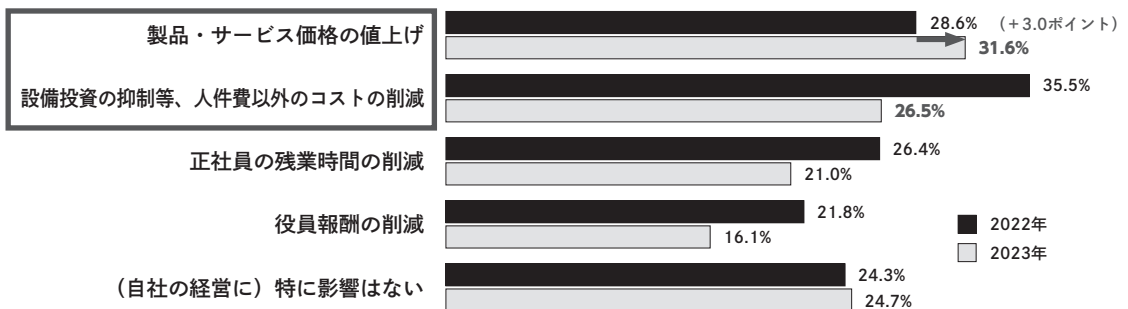


図4 2023年度の最低賃金の引上げ額が「40円」となった場合の対応や影響 (上位5位)

【複数回答】 2022年 : n=3,222 2023年 : n=3,308



民法改正に伴う身元保証契約書の具体的な変更内容のポイントは？

採用手続き

Q 当社では、5年ぶりに欠員補充で従業員一人を採用することにしました。従来どおり採用試験、面接を経て、採用通知を送付するところです。その際、誓約書と併せて、これまでどおり身元保証人を求めたいと考えていますが、先の民法改正に伴い、身元保証契約書の見直しが必要になると聞きました。具体的な見直しのポイントと、改めて身元保証人の必要性などについてご教示ください。

上限額の定めのない契約は無効に

A 身元保証契約とは、会社と雇用する従業員の身元保証人との間で締結する契約です。従業員が会社に損害を及ぼし、当該従業員に賠償能力がないときに、身元保証人にその賠償の責任を負わせるというものです。

2020年4月1日施行の改正民法では、「個人根保証は、極度額（上限額）を定めなければ、その効力を生じない」（法465条の2）とされました。「根保証」とは、ある金額に対する保証ではなく、一定範囲に属する不特定の債務を保証人が包括的に保証するものです。身元保証契約は、一般的に会社との雇用関係から発生する将来の損害賠償責任などを

包括的に保証する個人根保証と考えられますので、契約書に極度額（上限額）を定める必要があります。新たに雇用する従業員に身元保証人を求めるのであれば、この点に留意して契約書の見直しを図るようにしましょう。

身元保証契約に関しては、その賠償において身元保証人に不利になりがちなため、保証人の責任範囲を定めた「身元保証ニ関スル法律」（身元保証法）でその保護が図られています。まず、身元保証契約は、期間を定めていない場合は3年（同法1条）、期間を定めたときでも5年が最長とされ（同法2条1項）、自動更新は無効とされています。

また、労働者本人に業務上不適任または不誠実な行跡があり、身元保証人に責任が生じる可能性があることを会社が知った場合や、労働者本人の任務・任地の変更結果、身元保証人の責任が重くなったり、身元保証人による労働者の監督が困難になったりする場合には、会社は遅滞なく身元保証人にその事実を通知する義務があり（同法3条）、これを知った身元保証人は、会社との身元保証契約を解除することができるかとされています。

会社の身元保証人への賠償請求が裁判で争われると、使用者の従業員の監督に関する過失の有無、身元保証人が身元保証をするために用いた注意の程度、従業員の任務または地位の変化などの事情が考慮され、実際に生じた損害額から一定程度減額されるのが通例です。

身元保証契約に基づいて会社が保証人に責任を求めるケースは少なく、形式化している面があります。身元保証契約が、会社に損害を与えれば、親や親戚などの保証人に迷惑を掛けることになる、といった従業員への注意喚起でしかないのであれば、身元保証人を求めないことも一考の余地があるでしょう。

一般従業員の雇用に伴 ない家族従業員も労基 法が適用されるのか

労働基準法

Q 当社は、社長である私と私の家族だけで営んでいる零細企業です。コロナ禍が収束しつつあるなかで、業務量が増えてきたため、知人の紹介で従業員を一人雇いたいと考えています。ただ、同業他社の社長から従業員を雇い入れるとなると、労基法などが適用される事業場になると聞きました。すると、私の家族も労働者として、労基法を守る必要が出てくるのでしょうか。ご教示願います。

就労実態に即して判断

A 労基法には「この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない」（第116条2項）という定めがあります。「同居」とは、同一の住

居というだけでなく、生計も同一にしている状態で、「親族」とは民法上の親族（6親等内の血族、配偶者および3親等内の姻族）をいいます。

ですから、家族以外の従業員を雇い入れることで、「同居の親族のみ」でなくなれば、労基法が適用されることになります。しかし、当該事業が労基法の適用を受けるからといって、家族従業員が労基法上の労働者になるかどうかは別のことです。一般的に事業主と同居し、生計を一にしている家族は、いわゆる使用従属関係にある労働者とは考えられないので、労基法上の労働者には該当しないといえるでしょう。

ただし、行政通達（昭54・4・2基発153号）では、同居の親族であっても、一般事務や現場作業などに従事しており、次の2つの条件を満たす場合については、労基法上の労働者として取り扱うとされています。

- (1)業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること。
- (2)就労の実態が当該事業場における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること。とくに、①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等、②賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること。

社労用語

じてん



▷ ヘルプライン ◁

企業での不祥事や不正などの情報を得た従業員（内部者）が、通報・相談できる窓口（シ

ステム）のことです。

経営上のリスクを早期発見・早期対応し、未然防止を図る目的で設置されます。通報が想定される事由には、パワハラ、セクハラなどのハラスメントや、経理上の不正、犯罪行為などが考えられます。労基署、警察などに持ち込まれる前に事態を解

決することができれば、会社にとって大きなメリットがあるといえます。

ヘルプラインを機能させるためには、会社からの報復を恐れて従業員が通報できないような仕組みを避け、相談者が相談したことを理由に不利益を被らないよう配慮する必要があります。

老齢年金「特例的な繰下げみなし増額制度」を導入 —令和5年4月1日から

令和5年4月から老齢年金の「特例的な繰下げみなし増額制度」がスタートしました。昨年4月から受給開始年齢の上限年齢が70歳から75歳に引き上げられたことに伴い、70歳以降も安心して繰下げ待機を選択できるようになることが目的となっています。

老齢年金の繰下げ申出をした場合、年金額は一律0.7%で増額され、例えば上限年齢である75歳まで繰下げると、増額率は84%となります。もっとも、繰下げ申出をせずに受給開始時期を繰下げた場合でも、過去にさかのぼって本来の年金を受給することができます。

しかし、受給開始年齢の繰下げの上限が75歳まで引き上げられたことから、繰下げ申出をせずに仮に72歳で過去にさかのぼって年金の請求を行うと、65～67歳の年金については5年の時効によって受給することができなくなります。

今回の制度改正では、70歳到達後に繰下

げ申出をせずに本来の年金請求をした場合でも、請求の5年前の日に繰下げ申出をしたものとみなして、増額された5年間分の年金を一括して受給できるようになりました。

制度の対象者は、①昭和27年4月2日以降生まれの人（令和5年3月31日時点で71歳未満の人）、②老齢基礎・老齢厚生年金の受給権を取得した日が平成29年4月1日以降の人（令和5年3月31日時点で老齢基礎・老齢厚生年金の受給権を取得した日から起算して6年を経過していない人）のいずれかに該当する人です。

なお、80歳以降に請求する場合や、請求の5年前の日以前から障害年金や遺族年金を受け取る権利がある場合には適用されません。また、過去分の年金を一括受給した場合、さかのぼって社会保険の保険料等に影響が及ぶことがあります。

「賃金構造基本統計調査」の結果公表

—一般労働者の男女間賃金格差縮小

厚労省から「令和4年 賃金構造基本統計調査」結果の概要が公表されました。

賃金構造基本統計調査は、全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的に、毎年6月分の賃金等について調査を実施しています（今回公表されたのは、有効回答を得た5万5427事業所のうち10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所（4万8371事業所）について集計したもの）。

6月分として支払われた一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の所定内給与額の平均値は下表（上段）のとおりです。男女とも

に賃金は前年比増となっており、男女間賃金格差（男性=100）も前年差0.5ポイント上昇し、75.7と2年連続で過去最小を更新しています。女性の管理職や共働きが増えたためと考えられます。

6月分として支払われた所定内給与額の平均値

○一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の賃金〔月額〕

男女計	311,800円（前年比1.4%増）	年齢43.7歳勤続年数12.3年
男性	342,000円（同1.4%増）	年齢44.5歳勤続年数13.7年
女性	258,900円（同2.1%増）	年齢42.3歳勤続年数9.8年

○短時間労働者の賃金（1時間当たり）

男女計	1,367円（前年比1.2%減）	年齢46.3歳勤続年数6.5年
男性	1,624円（同0.4%減）	年齢43.9歳勤続年数5.6年
女性	1,270円（同1.6%減）	年齢47.2歳勤続年数6.9年