

# 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

フリーランスで働く人を保護するための新法「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が通常国会で成立しました。フリーランスを巡っては、報酬支払いの遅延や一方的な仕事の打ち切りなどのトラブルが多いことから、取引の適正化を図っていくためにルールを定めるものです。施行は公布後、1年6カ月以内とされています。

誰にも雇われずに一人で事業を営むフリーランスは、3年前の政府調査では推計462万人（本業214万人、副業248万人）いるとされています。新法では、こうしたフリーランスを「特定受託事業者」として保護の対象とし、仕事を発注する企業を「特定委託事業者」として、さまざまな義務や禁止行為を定めています。下請法における取引の適正化と、労働法における就業環境の整備を合わせたようなイメージです。

まず、取引の適正化では、発注者に対して、契約時に業務内容や報酬額などを書面や電子メール等で明示することや、発注した仕事の成果を受け取った日から60日

内に報酬を支払うことなどが義務化されます。また、一定の継続的業務委託では、特定受託事業者に帰責事由のない受領拒否、報酬減額、返品、内容の変更・やり直しなどのほか、買ったたき、押し売り、金銭・役務などの利益提供の強要などが禁止されます。

就業環境の整備では、フリーランスの育児・介護に配慮することや、ハラスメント行為に関する相談体制の整備などを発注者に義務づけるとともに、契約期間内に発注者が中途解除する場合には、原則30日前までの事前予告が必要になります。

違反した事業者には、公正取引委員会などが助言、指導、報告徴収、立入検査、勧告、公表、命令等を行い、命令違反や検査拒否などに対しては50万円以下の罰金が科されることになっています。現時点では制度の骨組みが出来上がった段階で、今後、実効性の確保などに向けて、政省令・指針等で詳細が詰められていく予定になっています。

2023

7

令和2年の改正労働施策総合推進法の施行により、パワハラ防止対策が事業主に義務付けられるとともに、セクハラ・マタハラ防止対策もそれぞれ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正で強化されています。今回から事業主に義務付けられたハラスメント防止対策について見ていきます。

## ハラスメント を 考える

第14回

ハラスメントにおける関係者の責務

## 事業主の責務に基づき 広範な防止対策も

令和2年6月にパワハラ防止措置を事業主に義務付けた改正労働施策総合推進法が施行され（中小事業主への義務付けは令和4年4月から）、同時にセクハラやマタハラなど職場のハラスメント防止対策全体が統一的に強化されました。このとき、パワハラやセクハラおよびマタハラの防止に向けて、関係各法および指針において、国、事業主および労働者の責務規定が定められています。

まず、「事業主の責務」としては、①職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること、②自社の労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること、③事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと、などが定められています。

次に「労働者の責務」においては、①ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うこと、②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること、などが定められました。

なお、「国の責務」としては、ハラスメント問題への関心と理解を深めるための広報・啓発等に努めることとされています。

事業主、労働者の責務規定において、注目すべきは「他の労働者」という文言です。この「他の労働者」には、他の事業主が雇用する労働者および求職者を含むと解されており、さらには、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいとされています。

つまり、取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行っている者など、労働者以外の人に対する言動についても、事業主は、次回以降見ていく「雇用管理上講ずべき措置」を参考に必要な対策を講じていくことが求められているということです。

例えば、昨今、悪質なケースが見受けられるとされる就職活動中の学生に対するセクハラ事案などは、OB・OG訪問等の際に起こることが多いといえます。あらかじめ従業員に対して必要な研修などを実施し、学生と接する際のルールを決めて周知するなど、未然の防止に努めることが肝要といえます。

また、これらの学生からハラスメントに関する相談があった場合にも、会社としてその内容を踏まえ、適切に対応する必要があるといえます。

## 退職金全額不支給を認める

本件は、機密情報を持ち出して懲戒解雇された銀行員Xが、懲戒解雇の無効を主張し、労働契約上の地位確認と退職金の支払いを求めた控訴審です。懲戒解雇を有効とし、退職金請求額の3割を認容した一審に対し、東京高裁はXの行為は情報の厳格管理等が求められる銀行業

の信用を著しく毀損したとして、退職金については全額不支給を有効としました。

<b>M 銀行事件</b>
東京高等裁判所 (令3・2・24判決)

### 情報漏えいで懲戒解雇 一審は退職金3割を認容

昭和62年4月にM銀行に採用されたXは、平成26年5月頃から平成29年11月頃まで、銀行の非公表情報を出版社等に漏えいさせ、その情報が雑誌や新聞社のブログに掲載されました。同銀行は、調査・面談のうえ、平成30年3月にXを懲戒解雇とし、「懲戒処分を受けた者に対する退職金は減額または不支給となる可能性がある」とする退職金規程に基づいて退職金を不支給としました。

Xは、懲戒解雇の無効を主張し、退職金の支払い等を求めて訴訟を提起。一審（東京地裁令2・1・29判決）は、懲戒解雇を有効としたうえ、退職金不支給に関して、情報漏えいは企業秩序に対する重大な違反行為としながらも、具体的な損失が銀行にあったとする証拠はないなどとし、Xの長年の勤続の功を完全に減殺してしまうほどの信義に反する行為とまでは評価できないとして、退職一時金および退職年金のそれぞれ7割不支給が相当であると判示しました。

これまで退職金不支給を争う裁判においては、前記一審のように退職金には功労報償の性格・賃金後払的性格が有することを踏まえ、就業規則の退職金不支給・減額規定を限

定解釈し、全額不支給は永年の功を抹消するほどの重大な背信行為がある場合にのみ許されるとする判断が通例ですが、控訴審の判断は別の考え方を示しています。

控訴審はまず、懲戒解雇処分者は、原則、退職金を不支給とすることができると解されるとします。そのうえで、「懲戒解雇事由の具体的な内容や、労働者の雇用企業への貢献の度合いを考慮して退職金の全部又は一部の不支給が信義誠実の原則に照らして許されないと評価される場合には」、裁量権の濫用になるとします。

本件では、銀行業にとって「情報の厳格な管理、顧客等の秘密の保持は、他の業種にも増して重要性が高く、企業の信用を維持する上での最重要事項の一つである」とし、Xの行為はM銀行の信用を大きく毀損する行為であり、悪質であると認定。退職金の全部を不支給とすることが、信義誠実の原則に照らして許されないとはいえず、裁量権の濫用には当たらないと判示しました。

なお、「勤続の功績と非違行為の重大さを比較することは、一般的には非常に困難」とし、退職金の功労報償の性格や賃金後払的性格を考慮して不支給の可否を判断するのは不適切と判示している点に、これまでの判断枠組みとは異なる特徴があります。

## 女性の就業に関する1万人調査2023

株式会社リクルート(北村吉弘代表取締役社長)は、「女性の就業に関する1万人調査2023」の結果をまとめ、公表しました。非就業者の3人に1人は、良い仕事があれ

ばすぐにも働きたいと高い就業意欲を示す一方、子育て・家事などの制約や働くことへの不安感の強さから、二の足を踏む人が多い実情が見えてきます。

非就業者の女性の就業意向は、「職業を持つつもりはない」(49.9%)が半数を占めるものの、「すぐにも／よい仕事があれば職業を持ちたい」も30.7%にのぼっています(図1)。

また、非就業者のうち、最近1年間に仕事探しをした人は17.5%で、うち約6割は「仕事探しをしたが、見つからずに、現在も仕事探しの最中／現在は仕事探しをやめている」としており、働く意欲はあっても就業できないでいる人が一定数いることが分かります(図2)。

非就業者が現在働いていない理由では、「家事、育児、介護などで働く時間がないので」(18.5%)が最も多く、次いで「経済的に働く必要がない、働かなくてもやっていけるので」(13.6%)、「仕事をする自信がないので」(13.5%)、「病気・けがなどの健康的な理由で難しいので」(13.2%)の順となっています。年齢別には、30代・40代では「家事、育児、介護などで働く時間がないので」が多く、また、ブランク期間が長い人ほど「仕事をする自信がないので」が多くなっています(図3)。

就職への不安については、「人間関係においてうまくやっていけるか」(41.9%)が最も多く、次いで「体力面で感じる不安」(40.2%)、「年齢制限によって仕事が見つけにくいのではないか」(32.7%)、「新たに仕

事を覚えることが出来るか」(32.3%)の順となっています。年代的な特徴としては、40代・50代で「離職期間が長いことによって感じる不安」「パソコンなど新しい機器をうまく使いこなすことができない」なども多くなっています(図4)。

仕事を選ぶ際の就業条件で重視するものとしては、「安心して働けそうであること」(72.9%)、「休暇をとりやすいこと」(67.5%)、「通勤の便が良いこと」(67.4%)などが高くなっています。なお、正社員・正職員、契約社員・派遣社員では、社会保険の完備や給与の高さを重視しているのに対し、非就業者では「安心して働けそうであること」(78.8%)、「希望する勤務地であること」(72.1%)、「希望する休日、残業、勤務時間であること」(71.5%)などが重視されています。

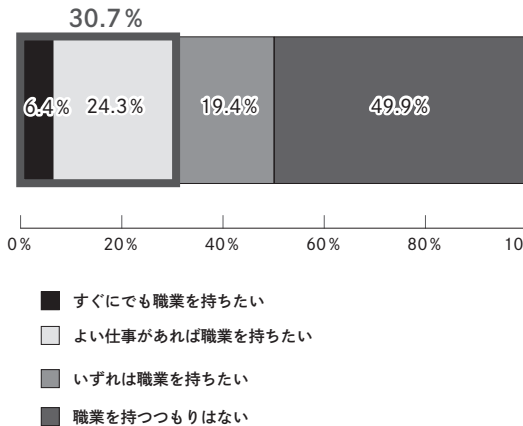
コロナ禍からの経済活動の回復が進むなかで、人手不足は深刻化を増しています。本調査の結果をみれば、非就業の女性に働いてもらう余地はまだありそうです。30代・40代の子育て世代では1日4時間程度の勤務を望む人が多かったりするなど、さまざまな事情に寄り添った、より多様で柔軟な働き方を会社側が提供できるか否かがカギを握っているといえるかもしれません。

### 就業に向けて一歩を

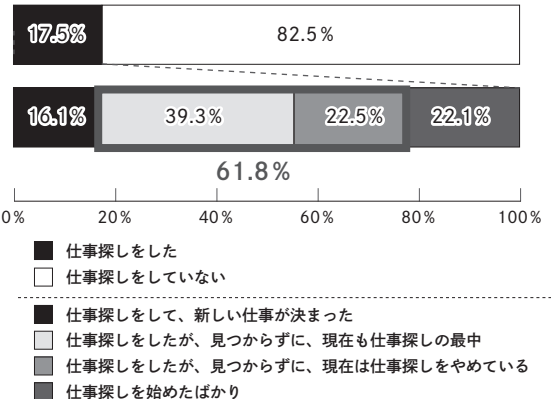
### 踏み出させる工夫を

# データバンク

図表1 非就業者の就業意向



図表2 非就業者の最近1年間の仕事探し経験



図表3 現在仕事をしていない理由

	n=	家で、育児、介護などで働く時間がない	経済的に働く必要がない、働かなくてもやっつけているので	仕事をやる自信がない	病気の理由で難しい	通学している、今後通学する予定がある	通学以外の勉強や趣味に時間を費やしたい	その他	特に理由はない	
全体	3,980	18.5	13.6	13.5	13.2	4.7	1.5	6.2	38.5	
非就業者 ・ 年齢別	18-29歳	626	14.2	1.0	9.3	6.9	29.2	5.0	5.3	35.3
	30-39歳	534	41.8	7.1	15.5	12.5	0.2	1.1	5.4	27.2
	40-49歳	719	24.6	11.1	21.0	18.2	0.1	1.1	3.2	34.4
	50-54歳	400	18.3	15.5	13.3	19.3	0.0	0.8	3.5	40.8
	55-59歳	414	15.2	20.8	11.4	18.1	0.0	1.4	4.1	39.1
	60-64歳	505	12.5	21.8	12.5	12.7	0.0	0.4	6.9	43.4
非就業者 ・ ブランク別	65-69歳	782	6.0	20.2	10.7	8.6	0.1	0.6	12.0	48.1
	1年未満	315	19.0	7.9	8.3	13.7	7.9	2.2	17.1	29.5
	1年~3年未満	335	36.1	5.4	12.5	17.0	1.8	1.8	9.9	24.8
	3年~5年未満	224	40.2	4.9	17.9	16.1	2.2	1.3	6.3	23.7
	5年~10年未満	274	41.2	9.5	20.4	16.1	0.0	2.2	4.0	21.2
	10年以上	496	27.2	10.3	21.8	19.0	0.0	0.8	4.4	33.3
仕事をしたことがない	350	4.0	0.9	12.6	9.1	41.7	6.0	4.6	28.9	

※ブランク別は就業意向有りのみに聴取しているためn=1,994

図表4 就職への不安

	n=	人間関係においてうまくやっ	体力面で感じる不安	年齢制限によって仕事が見つけないのではないか	新たに仕事を覚えることが出来るか	家事と両立させることができるか	自分には何が出来るかわからない	仕事を続けることが出来るか	仕事を続けるにあたって足手まといにならないか	仕事をすることが出来るか	有事の際に早退や休むことが出来るか	感じる不安	離職期間が長いことによる不安	資格や経験がないために感じる不安	希望している職種につけるかどうか	パソコンなど新しい機器をうまく使えないのではないか	現在のやり方に適応できるのか	育児と両立させることができるか	子供がいることによる不安	家族に負担を与えてしまうのではないか	働いている間、子供を預かってもらえるかどうか	その他	特に不安に思うことはない
全体	1,994	41.9	40.2	32.7	32.3	29.1	28.3	27.0	26.8	26.6	26.3	24.0	19.7	18.3	18.2	16.6	14.2	13.2	8.3	0.6	10.1		
非就業者 ・ 年齢別	18-29歳	489	37.6	23.7	5.9	22.7	18.4	27.0	24.7	23.1	20.0	10.0	21.9	18.6	9.4	10.4	15.3	9.4	10.8	9.0	0.8	21.3	
	30-39歳	393	42.0	36.1	21.1	28.5	43.3	31.8	27.7	26.0	33.8	32.1	26.0	18.8	13.5	17.3	39.2	19.1	31.6	21.6	0.5	6.6	
	40-49歳	462	50.0	48.7	39.2	39.4	38.7	33.1	32.0	34.0	29.7	34.8	29.0	19.7	23.2	23.6	19.5	19.7	16.2	6.7	0.4	6.7	
	50-54歳	213	46.5	46.0	54.5	36.6	30.5	28.6	27.2	29.6	24.9	31.5	22.1	21.6	25.8	26.8	3.8	13.1	2.8	1.4	0.0	5.2	
	55-59歳	172	45.3	54.7	56.4	39.0	19.8	22.7	28.5	23.8	28.5	31.4	22.7	23.3	23.8	17.4	1.7	9.9	1.7	0.6	1.2	4.7	
	60-64歳	134	29.9	50.7	52.2	35.8	20.9	25.4	18.7	20.1	23.9	22.4	21.6	17.9	26.9	19.4	0.7	9.7	0.7	0.7	1.5	6.0	
65-69歳	131	29.0	44.3	58.0	35.9	11.5	15.3	22.1	23.7	21.4	29.0	15.3	20.6	20.6	16.8	0.8	9.9	1.5	0.8	0.0	10.7		

## 問題行動による自宅待機 期間中の賃金支払いは必 要ですか

### 業務命令と懲戒処分

**Q** 職場で上司による部下へのパワハラ問題が起きました。このため、当事者はもちろん、周囲の従業員からも話を聞くといった調査を行い、その結果を踏まえて上司である従業員の処分を検討したいと考えています。処分が決まるまでの間、加害者とされる上司については自宅待機を命じることにしましたが、その期間についてやはり賃金を支払う必要があるのでしょうか。ご教示願います。

### 業務命令であれば賃金支払いを

**A** 自宅待機命令は、従業員に対して出勤を禁止し、自宅で待機し業務を行わないことを命じる業務命令といえます。会社は従業員に対して雇用契約上の業務命令権を有しており、従業員に自宅待機させる場合には、就業規則における根拠規定は不要とされています。

会社が従業員に自宅待機を命じるケースとしては、天災事変あるいは経営悪化などで事業所を一時閉鎖する場合のほか、従業員の問題行動への対応として、その必要な調査のために行う場合などがあります。ただし、不合理な自宅待機命令は権限の濫用とされることもありますので注意が必要です。退職を迫る

目的で自宅待機命令を出したり、調査と称して長期間にわたって調査をせずに放置したりすれば、業務命令権の濫用として無効とされる可能性があります。ご質問にあるような、懲戒処分に該当する可能性がある事案で、その事実確認のため当事者に自宅待機を命じることには正当な理由があるといえるでしょう。

自宅待機命令と似たものに、出勤停止処分があります。会社に出勤させないことには変わりありませんが、自宅待機は業務命令であり、出勤停止処分は懲戒処分です。ですから、業務命令である自宅待機命令については、それが当該従業員の問題行動の調査を目的としたものだとしても制裁の意味合いは含まれていません。それに対し、出勤停止処分は懲戒処分の一種であり、その意味合いは制裁のためとなります。

ご質問にある自宅待機期間中の賃金の支払いについては、出勤停止処分と対比すると分かりやすいと思いますが、自宅待機命令は業務命令によって従業員を自宅待機させるものですから、従業員を就労させないことに特段の緊急かつ合理的な理由がないのであれば、使用者の都合によるものとして賃金全額を支払う必要があるといえます。これに対して、懲戒処分である出勤停止処分の場合、その期間中、就労させないことに、その期間中の賃金を支払わないことが当然に含まれると考えられることから、賃金の支払いは不要となります。

なお、自宅待機を懲戒処分として科した場合、その後、同じ問題行為についてさらに処分を科すことは二重処罰になりますので行いませんが、問題行動の調査のための業務命令としての自宅待機であれば、当然、調査結果に基づいて懲戒処分を科したとしても二重処罰に該当することにはなりません。

## 事業主の業務上災害の 治療費は、全額自己負 担となるか

### 健康保険法

**Q** 3カ月前に仲間三人で建設会社を設立し、私が社長を務めています。先日、現場で重量物を足に落下させてしまい、足の指を骨折しました。業務上災害ですから健康保険が使えないことは承知していますが、かといって事業主ですので労災保険の適用もありません。起業したばかりで労災保険の特別加入の手続きもとっていないのですが、治療費は全額自己負担しなければならないのでしょうか。

### 健康保険から給付可能性が大

**A** 結論からいえば、健康保険からの給付を受けられる可能性が高いといえます。

健康保険と労災保険との適用関係を整理す

ると次のようになります。従来、健康保険の給付範囲は業務外の傷病と解釈されてきましたが、それでは労災保険からの給付がない場合、健康保険でも「業務上」と判断され、健康保険と労災保険のいずれからも給付を受けられない事態が生じます。このため、健康保険法の改正により平成25年10月1日以降、労災保険の給付が受けられない場合には、健康保険の対象とすることになりました。

それなら、労災保険に特別加入していない会社役員の場合、労災保険からの給付はありませんので、健康保険の保険給付の対象になってもよさそうです。しかし、健康保険法53条の2において、「使用者側の業務上の負傷に対する補償は全額使用者側の負担で行うべき」という観点から、労使折半の健康保険からの給付は行わないとする特例が設けられています。

そうであれば、ご質問者のケースは健康保険の適用はなさそうですが、同条には例外規定があり、「被保険者の数が5人未満である適用事業所に使用される法人の役員としての業務であって厚生労働省令で定めるものを除く」とされています。ですから、被保険者が5人未満である適用事業所に所属する法人の代表者の場合、「当該法人における従業員が従事する業務と同一であると認められるもの」（健康保険法施行規則52条の2）による傷病であれば、健康保険からの給付を受けられることになります。

### 社労用語 じてん



#### ▷ こども家庭庁 ◁

子ども政策の司令塔として、令和5年4月1日に発足した行政機関。総理大臣直属の機関と

して、少子化対策など子ども政策について府省庁で横断的に取り組むべき政策を企画・立案し、主導していく役割を担います。

こども家庭庁の体制はおよそ400人。内閣府、厚生労働省から関係部局が移管され、各府省庁に改善を求める「勧告権」も有しています。児童手当の支給、

妊娠から出産・子育てまでの一貫した支援、保育行政、児童虐待・いじめ・貧困対策など、広く子どもに関する政策を担当します。

なお、教育に関わる施策に関しては、従来どおり文部科学省と連携しながら政策を進めることになっています。

## 労働条件明示ルール of 改正

—2024年4月から

令和6年4月から労働条件の明示ルールが改正されます。昨年12月の厚労省の労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」を受けて、労基法施行規則等の改正により、労働者全般の雇用ルールの明確化と、有期契約労働者の無期転換ルールの見直しなどが図られます。

### 1 すべての労働者への明示事項

すべての労働者に関するものでは、就業場所・業務の変更の範囲について、労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」（将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲）についても明示が必要になります（労基法施行規則5条改正）。

### 2 有期契約労働者への明示事項

#### ①更新上限の明示（労基法施行規則5条改正）

有期契約労働者に関しては、有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

#### ②更新上限を新設・短縮する場合の説明（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について定めた厚労大臣告示（雇止め告示）改正）

前記の更新上限の明示に併せて、①最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合、②最初の契約締結の際に設けていた更新

上限を短縮する場合には、その理由を有期契約労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。

#### ③無期転換申込機会の明示（労基法施行規則5条改正）

有期契約労働者の無期転換とは、同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

この「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに無期転換申込機会の明示が必要になります。④無期転換後の労働条件の明示（労基法施行規則5条改正）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

なお、「雇止め告示」の改正により、「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者および無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。