

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

今年1月の年頭記者会見で、岸田首相が「異次元の少子化対策」への取組みを表明。その後まとめられた「こども未来戦略方針」は「骨太の方針2023」で注目を集める施策になっています。

2030年までが少子化を反転させる最後のチャンスとし、今後3年間「こども・子育て支援加速化プラン」に集中的に取り組むことになっています。児童手

当、保育サービスの拡充、共働き・共育での推進、子どもの貧困・虐待対策など、多方向からのアプローチで何とか少子化の流れを食い止めようとしています。

少子化の要因は様々ですが、安定した生活基盤を築くため、仕事と家庭生活の両立支援をしていくことが重要視されています。1991年に制定された「育児・介護休業法」も、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、仕事と両立できるよう、何度も改正を重ねてきました。

昨年の同法の改正では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が求められています。本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対し、事業主が育児休業に関す

る制度の周知、休業の取得意向等の確認を個別に行うことが義務とされ、有期雇用労働者の休業取得の要件も緩和されました。また、男性の育児休業取得率向上を目的に「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設され、育児休業及び出生時育児休業の分割取得も可能となっています。

今年4月には常時雇用労働者数が千人超の事業主に対し年1回、男性の育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられました。

このように制度が改正されることで、企業側も就業規則などの見直し

が必要となるケースもあるようです。予想を上回るペースで少子化が加速するなか、今後もこの流れは続いていくかと思えます。

その都度制度の内容を理解し対応していくことは簡単ではありませんが、少子化と併せて労働人口の減少が叫ばれる今、企業が人材を確保し成長していくためには、労働者にとって働きやすい雇用環境を整えていくことも重要な課題となってくるでしょう。

異次元の少子化対策 企業に求められる対応とは？

2023

8

職場でのハラスメント防止に向けた「事業主が雇用管理上講ずべき措置」については、厚労大臣の指針が定められており、事業主はこれらの措置について必ず講じる必要があります。今回はその措置の一つである「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」についてみていくことにします。

ハラスメント を 考える

第15回 事業主が雇用
管理上講ずべき措置①

事業主の方針の明確化 従業員への周知・啓発

「事業主が雇用管理上講ずべき措置」には、①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応、④併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）の4項目が定められており、このほかマタハラに関しては、その原因・背景となる要因の解消を図るための措置が定められています。

「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」は、まず、職場におけるハラスメントの内容、そしてハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、管理監督者を含む全従業員に周知・啓発することが求められます。

具体的な取組みとしては、まず、就業規則その他の従業員心得、行動マニュアルなど、職場における服務規律を定めた文書などに事業主の方針を規定します。その上で、社内報、パンフレット、社内ホームページといった広報・啓発のための資料などに、ハラスメントの内容、発生の原因・背景、そして事業主の方針を記載し、全従業員に配付して周知・啓発するといったことが考えられます。

就業規則を作成している事業場では、服務規律に職場秩序を乱すことを禁じる規定を定めていることが一般的ですが、ハラスメント

の禁止をより明確にするため、その旨の規定を就業規則に定めるようにしましょう。後述するようにハラスメント行為者に対しては厳正に対処することを指針は求めていますので、やはり就業規則において明確に定めておくべきと考えます。

また、上記内容を周知・啓発するために研修、講習などを実施する場合には、「定期的に実施する、調査を行うなど職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する」といった方法が効果的といわれています。その際、マタハラ防止への対応として、併せて両立支援等の制度利用についても周知するようにしましょう。

次に、職場におけるハラスメント行為者に対しては、厳正に対処する旨の方針および対処の内容を、就業規則などの服務規律を定めた文書に規定し、管理監督者を含む全従業員に周知・啓発する必要があります。

職場でハラスメント問題が生じた場合、その行為者に対して具体的にどのような対処がなされるのかを文書に規定し、これを従業員に周知することは、ハラスメント防止につながるものと考えられます。具体的にどのようなハラスメントの言動がどのような処分の対象となるのか、その判断要素を明らかにすることなどもハラスメント防止の一方策になり得るでしょう。

コロナ禍での業務転換、整理解雇は無効

本件は、コロナ禍での業務転換・縮小を理由に整理解雇されたバス運転手Xが、解雇の無効を主張して、雇用契約上の地位確認と賃金の仮払いを求めた事案です。福岡地裁は、当該整理解雇について、会社の人員削減の必要性は認めたものの、解雇手続

は相当性を欠くとして、解雇の有効性を否定し、賃金の仮払いを命じる判断を下しました。

M社（仮処分）事件
福岡地方裁判所
(令3・3・9判決)

人員削減の必要性認める 解雇手続は相当性を欠く

貸切観光バス事業を営むM社は令和2年2月中旬以降、新型コロナウイルス感染拡大によって貸切バスの運行ができなくなり、同年3月中旬にはすべての運転手に休業要請を行う事態に陥りました。同社はそれまで月額2,000万円から3,500万円の売上があり、令和2年1月時点では2,195万円の売上がありましたが、同年2月には約1,291万円、同年3月は約399万円、同年4月は約7万円に落ち込み、同年5月の売上は0円となりました。

このため、会社は令和2年7月から、福岡―大阪間を毎日走らせる高速バス事業の開始を決めました。同年3月には全従業員が参加するミーティングにおいて、高速バス事業の説明を行い、バス運転手として稼働してもよい者に挙手を促しました。その際、挙手をしなかったXを含む2名に対し、その3日後、整理解雇が言い渡されました。解雇予告通知書には「新型コロナウイルス被害の拡大により業務縮小の為」と記載されていました。そこでXは、会社に対して、雇用契約上の地位確認と、賃金の仮払いを求める仮処分を福岡地裁に申し立てました。

整理解雇の有効性の判断については、解雇

の必要性、解雇の回避努力義務、解雇する者の選定の妥当性、労使交渉等の解雇手続の妥当性の「4要件」（または4要素）が判例上、確立しています。

今回の判決では、貸切バスの運行事業ができなくなり、売上が大幅減となるなか、令和2年3月当時、雇用調整助成金支給の時期、額が不透明な状況にあったことなどから、会社の人員削減の必要性を認めています。

しかし、整理解雇の対象にXが選ばれたのは、バス運転手として働く意思を表明しなかったためですが、ミーティングの場で挙手をしなかったことをもって直ちに運転手として稼働する意思は一切ないと即断したことは、人選の方法として合理的ではないとしました。

また、人員削減の規模や人選の基準などを説明せず、希望退職者を募ることも、解雇対象者から意見を聴取することもなく、直ちに解雇予告をしたことは拙速といわざるを得ず、解雇の手続についても相当性を欠くと判示しています。

裁判所は、人員削減の必要性を認めながらも、人選の合理性や手続の相当性を否定し、解雇の効力を否定していますので、整理解雇を実施せざるを得ない場合には、上記の整理解雇の4要件について十分に検討する必要があります。

ChatGPTの利用に関する実態調査

利用方法が多方面で物議を醸している対話型AI「ChatGPT」。人材紹介業の株式会社ワークポート(本社:東京、林徹郎社長)がビジネスパーソンを対象に実施した実態

調査によれば、すでに4割超の人が使用し、利用経験者の9割以上が今後も積極的に利用したいとするなど、急速な浸透を予感させる結果となっています。

同調査は、ChatGPTのビジネス利用が進むなか、特に転職活動との関わりに着目して20～40代の男女480人を対象に利用実態を調査しています。

まず、ChatGPTの利用経験では、43.8%が利用したことがあると回答。その利用目的は、「プライベート」(81.0%)が最も多く、次いで「仕事」(41.4%)、「転職活動」(31.0%)の順となっています(図1・2)。

「転職活動」に使用したと回答した人に、具体的な利用内容を聞いたところ、「自己紹介文の作成」(30代・男性・事務)、「応募書類の誤字脱字や不自然な点のチェック」(30代・女性・事務)といった文章・書類の作成への利用が目立っています。その他、「会社の評判や将来性の調査」(40代・男性・事務)、「面接の受け答えのブラッシュアップ」(30代・男性・接客販売)など、企業研究や面接対策に活用したとする回答もありました。

また、仕事での利用では「より良いソースコードを書くため」(40代・男性・システムエンジニア)、「市場調査や用語調査」(40代・男性・機械系エンジニア)など、プログラミングや情報収集のために利用されているようです。

ChatGPTの今後の利用意向では、利用経験者の96.1%（「積極的に利用したい」67.1%、「やや利用したい」29.0%の合計）が

今後も利用したいと考えており(図3)、その理由として、「膨大な情報の中、目的の情報を調べる際の補助として使う分にはとても便利だと思ったため」(30代・女性・事務)、「作業効率が飛躍的に上がるため」(40代・男性・企画マーケティング)など、その利便性・効率アップが高く評価されているようです。

なお、ChatGPTを利用したことがない人のうち、「使ってみたい」と回答した人は66.7%とその利用に前向きな姿勢が窺われ、その利用目的では「仕事」(62.8%)、「プライベート」(53.3%)、「転職活動」(42.8%)の順となっています(図4・5)。

一方、転職活動におけるChatGPTの利用について、企業の人事担当者139人を対象に実施した調査では、ChatGPTを使った選考書類の作成に関して、採用意欲に影響があるかを聞いたところ75.5%が「変わらない」と回答しており、多くの人事担当者がChatGPTの利用に対し、抵抗感などはない結果となっています

(図6)。

その理由としては、「面接が一番の判断基準となるため」(建築・土木・設計)、「あくまで人物を評価するため」(小売・販売)など、最終的に面接で判断するため、応募書類作成時に利用していてもそれほど気にしないとする意見が多くなっています。

応募書類作成への活用
面接重視で影響は小

データバンク

図1 ChatGPTを使ったことがあるか？

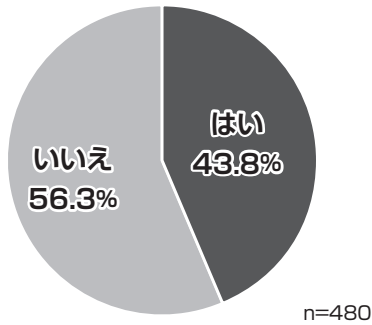


図2 ChatGPTをどんな目的で利用したか？

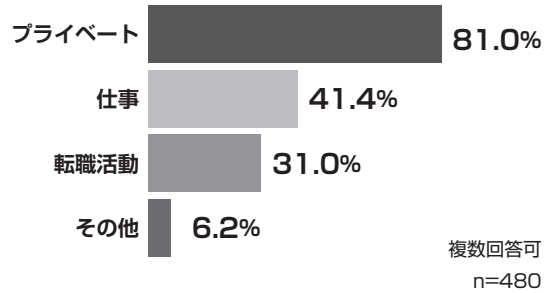


図3 ChatGPTを今後も利用したいと思うか？

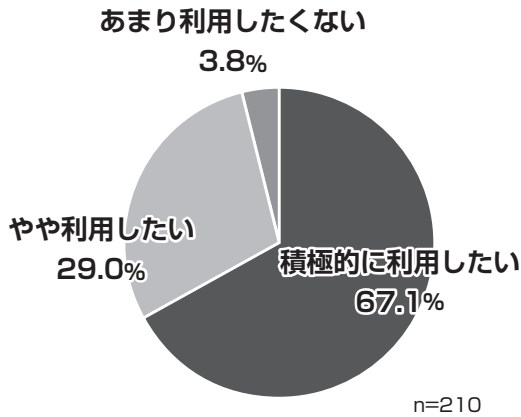


図4 ChatGPTをこれから使ってみたいか？

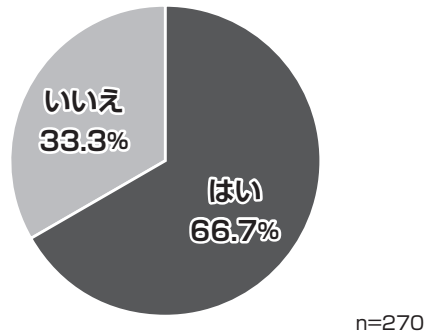


図5 ChatGPTをどんな目的で利用したいか？

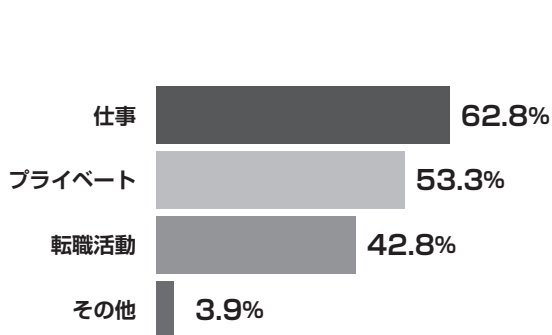
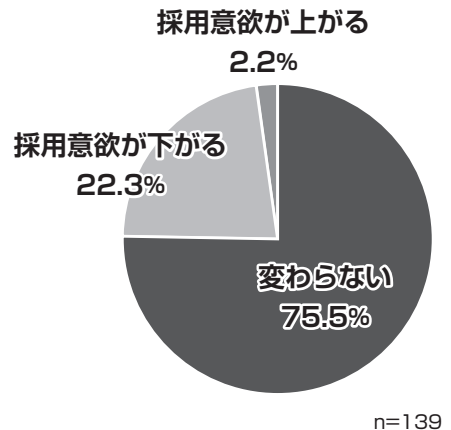


図6 選考書類の作成にChatGPTが利用された場合採用意欲に影響はあるか？



複数回答可
n=180

若手に絞った採用を考えているが、どうすればよいでしょうか

労働施策総合推進法

Q 若手従業員の採用を検討しています。当社の従業員も高齢化が進み、技能継承などの観点から若手人材の育成を計画的に進めていく必要があると感じています。そのため、若手従業員の待遇を引き上げ、若手に絞った採用活動を進めたいと考えているところです。しかし、募集・採用については年齢制限などを設けることは法律で禁止されていると聞きました。どうすればよいでしょうか。ご教示ください。

例外事由に合致すれば制限可に

A 労働者の募集・採用に際しては、原則として年齢を不問とし、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考・面接で採否を決めたりすることは法律違反となります（労働施策総合推進法9条）。

このように募集・採用において年齢制限を禁止しているのは、一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすることを目的として、あくまで個々人の能力や適性を判断して、採否を決定することを求めているわけです。ですから、単に求人広告や求人票において年齢不問にすればよいという形式的な問題ではなく、応募者を年齢で判断することなく、人物本位、能力本位で募集・採用を行う

必要があります。なお、この年齢制限の禁止は、ハローワークを利用する場合に限らず、求人広告や自社のホームページなどで直接募集する場合などにも適用されます。

ただし、年齢制限禁止には、例外となる事由が労働施策総合推進法施行規則1条の3第1項の1～3号に設けられています。このなかの「長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき」（例外事由3号イ）に該当すれば、年齢制限を設けることが例外的に認められます。

この例外事由が定められているのは、新卒者を一括採用し、その後は社内でキャリア形成を図って定年等で退職するという、日本的な雇用慣行との調和を図るためとされています。ですから、あくまで長期勤続によるキャリア形成を図るという観点からの例外事由ですから、①対象者の職業経験について不問とすること、②新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること、などを要件として、若年者を期間の定めのない労働契約で雇用する場合に上限年齢を定めることが認められます。なお、ここでいう「新卒者と同等の処遇」とは、賃金などについて新卒者と一致させるということではなく、訓練・育成体制、配置・処遇について新卒者と同等に処するという意味です。

例外事由に合致するのであれば、例えば、「30歳未満の人（高卒以上・職務経験不問）」は認められますし、「30歳未満の人を募集（要普通自動車免許）」などのように実務経験が求められない免許資格を定めることもできます。いずれにしても、求める若手の人材像が固まった段階で、一度、ハローワークに相談してみるとよいでしょう。

パート・アルバイトにもストレスチェックは必要ですか

労働安全衛生法

Q 労働安全衛生法（安衛法）で義務化されているストレスチェックについてお聞きます。この度、本部門と4支店を一箇所に統合することにしたため、事業場の従業員数は50人を超えることになりました。ただし、支店勤務だった従業員の8割はパート・アルバイトですが、やはりストレスチェックを実施する必要があるでしょうか。また、実施しない場合に罰則などはありますか。ご教示ください。

2要件を満たせば実施を

A ストレスチェック制度は平成27年12月、労働者のストレス状況を把握し、労働者自身にストレスへの気づきを促すことなどを目的として、労働者数常時50人以上の

事業所を対象にその実施が義務付けられました（安衛法66条の10）。

安衛法では、著しく労働の態様を異にする部門などを除き、原則として同一の場所にあるものは一事業場と考えます。貴社の場合、支店勤務の従業員の8割はパート・アルバイトであるということですが、ストレスチェック実施が義務化される事業場の要件である「常時50人以上」には、例えば週1回しか出勤しないパート・アルバイトであっても、継続して雇用し、常態として使用していれば、人数に含める必要があります。よって、貴社はストレスチェックを実施しなければならない事業場になると考えられます。

ただし、実際のストレスチェック受検対象者となるのは、①期間の定めのない労働契約により使用される者（有期労働契約でも契約期間が1年以上である者、契約更新で1年以上使用される予定の者、1年以上引き続き使用されている者を含む）、②1週間の労働時間数が通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上である者の2つの要件を満たす従業員です。

ストレスチェックの実施は、年1回以上、定期的に実施する必要がありますが、実施時期については任意で決めることができます。また、ストレスチェックを実施しないことによる直接の罰則はありませんが、労基署へ実施報告を怠ると50万円以下の罰金が科せられることになります。

社労用語

じてん



▷ ロールモデル ◁

ロールモデルとは、「役割」を意味するロール (role) と「手本」を意味するモデル (model) を

組み合わせた言葉で、行動や考え方の模範となる人物のこと。

企業の人材育成やキャリア形成の場面で多く使われる用語で、従業員が自身のロールモデルを設定することで、目標とする人物像を具体的にイメージすることができるようになり、成長へのモチベーションアップに

つながっていくと考えられています。

また、従業員個人の成長だけでなく、企業としても組織の活性化に向けたロールモデルの存在が必要とされており、そのために異動・配置、研修の実施などを通じて、計画的に育成していくことが求められています。

両立支援でテレワーク活用を提言

—育児・介護両立支援研究会報告書案

厚労省が「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」（座長：武石恵美子法政大教授）の報告書案を公表しました。育児・介護休業法に関しては平成29年の法改正から5年が経過しており、現在の状況を踏まえ、今後の両立支援に必要な制度の見直しや環境整備の在り方などの検討結果をまとめています。

まず、子が3歳までの両立支援では、現在、努力義務となっている入社・退社時間の調整などに加えて、テレワークを努力義務として位置づけることを求めています。また、短時間勤務が困難な場合の代替措置の一つとしても、テレワークの追加を挙げています。

次に、子が3歳以降小学校就学前までの両立支援では、職場の事情に応じて短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制などの柔軟な働き方の措置を2つ以上講じることを事業

主に義務づけるとともに、現在3歳になるまで請求できる残業免除（所定外労働の制限）について、小学校就学前まで請求可能とすることが必要だとしています。

現行、就学前の子を持つ労働者を対象としている子の看護休暇については、小学校3年生修了までへの引上げが必要とし、また、入園式や卒園式などへの参加や、感染症に伴う学級閉鎖などにも活用できるよう、その取得目的の範囲拡大を図ることを提言しています。

また、両立支援制度の活用促進では、外部からの代替要員の雇用や周囲の労働者の負担軽減を行う中小企業に対する助成措置の強化、介護離職の防止では、仕事と介護の両立支援制度の周知強化、その他障害児等を育てる親等に配慮した両立支援などについて提言しています。

取引慣行として「価格転嫁」の定着を

—2023年版中小企業白書・小規模企業白書

中小企業庁が2023年版中小企業白書・小規模企業白書を取りまとめ、公表しました。

コロナ禍からの社会経済活動の正常化が進むなか、白書では、物価高騰、深刻な人手不足、労働時間の制約などが、中小企業等の直面する課題になっているとしています。中小企業等がこうした厳しい事業環境を生き残っていくには、「価格転嫁」を取引慣行として定着させることとともに、イノベーションの加速、賃上げ・所得向上という「3つの好循環」を実現させることが重要としています。

企業がコスト上昇分を販売価格にどの程度反映したかを示す価格転嫁率は、22年3月の41.7%から同年9月の46.9%に改善しているものの、そのほとんどが原材料費の高騰分の上乗せのみであり、労務費やエネルギー価格

の上昇分のさらなる価格転嫁が必要としています。

賃上げを実施した中小企業の割合は、22年は52.6%と、21年の45.0%から増加。大企業の賃上げが中小企業にも波及しつつあるものの、さらなる賃上げを実現するためには、やはり価格転嫁が求められるとしています。

また、脱炭素社会への転換を目指すGX（グリーントランスフォーメーション）への対応では、社会的要請をビジネスチャンスと捉えて投資の拡大やイノベーションに取り組むことの重要性を強調。激変する事業環境下において、中小企業の経営者が一層の成長意欲をもって果敢に挑戦し、イノベーションによる生産性向上、賃上げの実施が求められているとしています。