

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

今年も世界経済フォーラム（WEF）から世界の男女平等度のランキングであるジェンダーギャップ指数が公表されました。日本の順位は146カ国中125位で、最低順位を更新。主要7カ国（G7）では最下位です。格差是正に向けて何ら有効な手立てを打てず、多くの国に追い抜かれた格好です。

同指数は、政治、経済、教育、健康の4分野14項

目の男女格差を総合して数値化しています。完全な平等が「1」とされ、日本の指数は0.647で、世界平均の0.684を下回っています。分野別には教育と健康では、ほぼ平等が達成されている一方、政治や経済分野が全体の足を引っ張っています。

経済分野の主な指数は、労働参加率が0.759、同一労働における賃金の格差が0.621、推定勤労所得が0.577、管理職的職業従事者の男女比が0.148となっており、役員・管理職に就く女性比率や推定勤労所得の低さが目立ちます。企業で重責を担う女性が少なく、また、正規雇用比率が20代後半をピークに30代から下がる「L字カー

ブ」が賃金格差の大きな要因とされています。

今般、政府が示した「女性版骨太の方針2023」では、女性の活躍を推進する観点から、東証プライム市場の上場企業を対象に、2025年までに女性役員を1人以上、2030年までに女性役員比率を3割以上とする目標を掲げています。また、女性活躍推進法の改正によって従業員300人超の企業における男女賃金差の開示が本格的に始ま

るなど、新たな施策も打ち出されていますが、その実効力は未知数で

す。

勤続年数に強くリンクした報酬システムや固定的な性別役割分担意識など、長い間に染みついた意識を変えていくことは容易ではありません。しかし、国際社会から落ちこぼれないためには、企業規模に関係なく、オールジャパンで男性中心でない多様な価値観や考え方によって企業を成長させていくことが強く求められているといえるでしょう。

2023

9

事業主が講ずべき措置の二つ目は「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」です。形式的に相談窓口を設けるだけでは、被害を拡大させてしまったり、会社への信頼を損なったりすることになりますので、適切かつ迅速な対応ができるよう体制を整えることが重要になります。

ハラスメント
を
考える

第16回 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

窓口は未然防止の役割も 相談の対応は幅広く

ハラスメント防止のための措置義務の一つとして、相談に応じて適切に対応するための体制を整備しなければなりません。具体的には相談窓口を設置するということとなりますが、ただ形式的に設ければよいということではなく、ハラスメント問題解決に向けた初動対応のほか、ハラスメントを未然に防止するための重要な窓口になりますので、きちんと機能するようよく考えて体制を整備する必要があります。

まずは、従業員に対して相談窓口の存在をしっかりと周知することです。その上で、従業員が利用しやすい体制を考えます。相談窓口の利用に際しては、対面による相談だけでなく、電話やメールといった複数の方法を選ぶようにすることが考えられます。また、相談者が安心して相談できるよう、相談を受ける場所や時間帯などについても考慮するようにしましょう。

相談窓口担当者の相談者への対応では、まず、公正かつ真摯であることが求められます。相談者の中にはハラスメント被害の影響で上手く話せない人もいたりします。そうした場合でも相談者の話にじっくり耳を傾け、その意向を正確に把握する必要があります。およそ相談窓口担当者の言動によって、二次被害を受けるような事態は避けなければなりません。

相談事案に対しては、個別に適切な対応を

とることになります。注意して見守る場合もあれば、上司・同僚などを通じて間接的に行為者に注意を促したり、あるいは行為者に対して直接注意したりする場合など、事案に即した対応をとる必要があります。ですから、相談を受けた後、会社としてどのような対応をとるか、一連の流れについてあらかじめ決めておき、必要に応じて人事部門やその他関係部署と連携を図れるようにするなど、体制を整備するようにします。

また、前述したように相談窓口には、ハラスメントの未然防止という役割もあります。その意味では、実際にハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合、ハラスメントの発生のおそれがある場合など、幅広く相談に対応することが必要です。ですから、ハラスメント被害者ばかりでなく、それを見聞きした周囲の従業員からの相談にも応じるようにしましょう。

このように相談窓口がしっかり機能するかどうかは、相談窓口担当者の技量いかんによる場所も大きいといえます。相談窓口担当者が誤った対応をとったため、問題がこじれてしまうといったこともあり得ます。このため、相談窓口担当者には相談者への対応の仕方やカウンセリング技法などの研修を受講してもらうことも前向きに検討すべきでしょう。

いじめによるうつ病の労災不支給取消し

本件は、幼稚園の副主任Xがうつ病等を発症したのは、職場でのいじめが原因であるとして、労災不支給処分の取消しを求めた事案です。和歌山地裁は、Xに対して心理的負荷を与えた個々の出来事は「弱」や「中」であるが、原則として考慮外となる

発症の半年より前の出来事も一連として含め、負荷を「強」と評価。労災不支給処分を取り消しました。

W 労基署長事件
和歌山地方裁判所
(令3・4・23判決)

半年より前の出来事も考慮 心理的負荷を“強”と評価

幼稚園に勤務する原告Xは、平成24年4月に副主任に昇格しました。この昇格は、経験年数で上回る別の教諭を差し置いての昇格であったため、これを機にその教諭から、いじめ、嫌がらせ、無視などを受けるようになりました。加えて、Xの上司である教頭や教務主任との関係も悪化するなど、昇格直後から困難な人間関係に置かれるなかで、Xはうつ病を発症、心的外傷後ストレス障害（PTSD）と診断され、平成25年4月から休職しました。

Xは、職場でのいじめ、嫌がらせが原因で、大うつ病性障害等を発症したとして、労災給付を請求しましたが、W労基署が不支給処分としたため取消訴訟を提起しました。

精神障害が業務上の疾病と認定されるには、①対象となる精神障害を発病していること、②発病前おおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の心理的負荷および個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと、の三つの要件を満たす必要があります（厚労省「心理的負荷による精神障害の認定基準について」最終改正：令和2年8月21日基発

0821第4号）。本件のXに対するいじめ、嫌がらせなどの心理的負荷をW労基署長が評価した結果、Xの精神障害の発症に業務起因性を認めず、不支給処分としたわけです。

労災保険給付にかかる業務外認定処分を争う行政訴訟では、裁判所も上記の認定実務の枠組に概ね準拠して判断を下していますが、今回の和歌山地裁の判断で注目すべきは、②業務による強い心理的負荷の要件に関してです。

心理的負荷の強度は、発病前おおむね6カ月間に負荷を与える出来事とその強度（弱、中、強）の具体的な適示に従って行われることとされており、本件では、いじめ、嫌がらせ、無視などの心理的な負荷を与えた出来事が12個程度認定されていますが、いずれも負荷を「中」または「弱」と適示しています。

しかし、和歌山地裁は「本件各出来事はいずれも共通の人間関係を基礎とする中で連続して起きたものとして、発病前6か月を超える出来事も含めて総合的に評価するのが相当である」としました。これにより、個々の出来事の負荷はそれぞれ「弱」や「中」ですが、一体ないし一連のものとして出来事を捉えて「強」と評価。W労基署の不支給処分を取り消しました。精神障害の業務起因性を考える上で一石を投じた判決といえます。

企業のLGBTQ+当事者の従業員への取り組みに関する調査

求人情報サイトを運営するIndeed Japan 株式会社(大八木紘之代表取締役)が、企業におけるLGBTQ+従業員への支援に関する調査結果をまとめました。支援に取り組む企

業は4分の1弱と少ないものの、取り組み実施企業では、誰もが働きやすくなった、あらゆるハラスメントが減少したなど、従業員の満足度向上につながっているとしています。

本調査は、同社がダイバーシティ推進プロジェクトの一環として、全国の人事担当者500人を対象にインターネットによって実施したものです。

LGBTQ+の従業員の支援に取り組む企業は、24.2%と4分の1以下に留まっており、障害者や外国人などへの支援といったダイバーシティ推進の取り組みの中で最も低くなっています。企業規模別には、大企業39.0%であるのに対し、中小企業(従業員数1,000人未満)では半数以下の18.0%となっています(図表1)。

採用段階における取り組み内容としては、「面接時に差別的な発言はしない」(40.8%)が最も多く、「公募者のカミングアウトする権利・しない権利を尊重している」(36.2%)、「髪型・化粧・服装など、応募者の性のあり方に併せた装いを認めている」(32.5%)の順になっています。ただし、こうした取り組みを対外的に情報発信している企業は2割程度と少ない状況になっています。

また、職場でのトランスジェンダーの従業員に向けた配慮や制度がある企業は2割程度(「トイレや更衣室の使用、健康診断における個別対応など」(22.1%)、「性別移行をサポートする制度(長期休暇や有給休暇の取得)がある」(21.0%))で、大企業に比べて中小企業では取り組みが少なくなっています。

取り組み実施企業に対して、取り組みによる職場環境の変化について尋ねたところ、「SOGI(性自認・性的指向)ハラスメントが減少した」(27.4%)や「LGBTQ+など多様な性のあり方が尊重される」(27.0%)のほか、「誰もが働きやすい環境になった」(22.4%)、「あらゆるハラスメントが減少した」(19.6%)といった変化が表れています(図表2)。

取り組み未実施企業に対して、取り組んでいない理由・障壁について尋ねたところ、大企業では「何からはじめてよいかわからない」(27.6%)、中小企業では「LGBTQ+支援に関心のある社員がどれくらいいるかわからない」(24.8%)がそれぞれ最も多くなっています。取り組みを始めるにあたって求めることでは、「何から始めたら良いか具体的な方法が分かる教材などがある」(29.2%)、「LGBTQ+について知り、理解するための研修がある」(28.3%)、「LGBTQ+の従業員がどういった悩み・困りごとを抱えているか参照できる事例集がある」(25.6%)などが

多くなっています(図表3)。

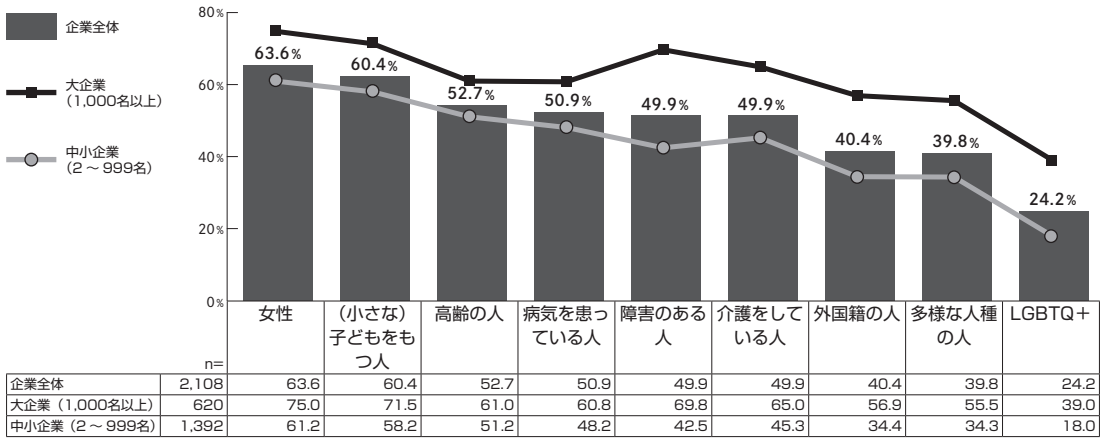
今後、LGBTQ+の従業員への支援は、当事者ばかりでなく従業員全体の働きやすさにもつながるといふ、リテンションの視点からも必要な取り組みになってくることが考えられます。

従業員への満足度が向上 取り組み実施企業では

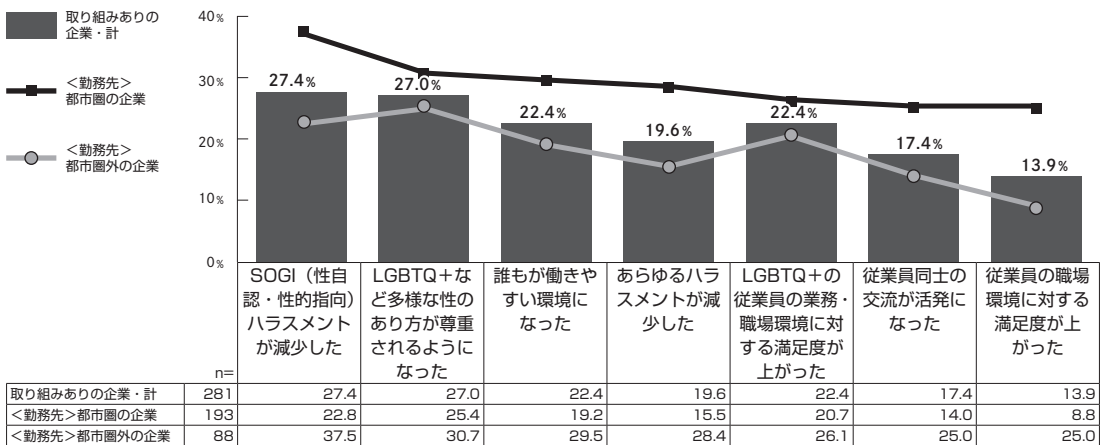
データバンク

図表1 ダイバーシティ推進の取り組み（社内従業員に対して）（単数回答）

【社内の従業員に対する取り組みあり・計（積極的に取り組んでいる+やや取り組んでいる）】

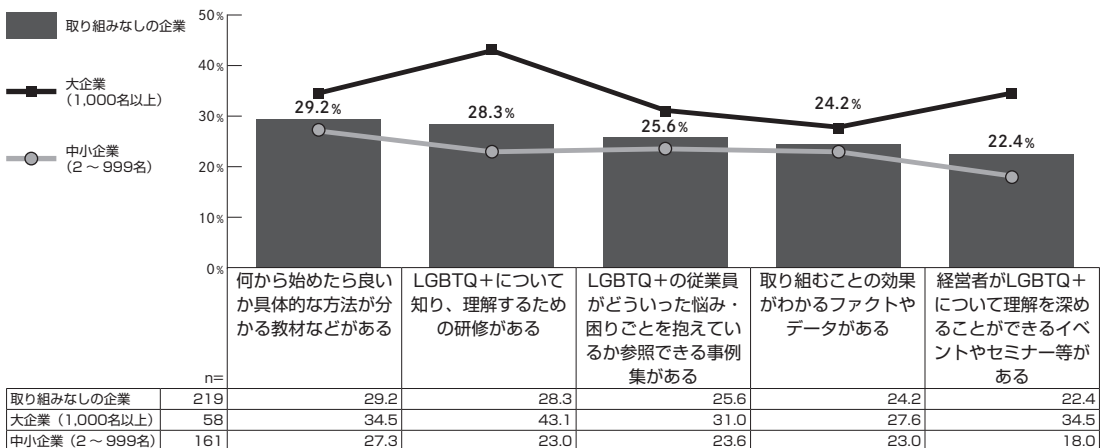


図表2 LGBTQ+当事者の従業員への取り組みを行ったことによる変化（エリア別）（複数回答）



※首都圏：一都三県・愛知・大阪・福岡

図表3 取り組みを実施していない企業が、取り組みを始めるにあたって企業に求めること（企業規模別）（複数回答）



従業員に対して、 職種転換は自由に命じら れるか

配置転換命令権

Q 新型コロナウイルス感染症の影響から事業の再構築を進めており、事務職社員2人を営業職に職種転換させようかと考えています。当社の就業規則では「会社は業務上の都合により従業員に配置転換を命ずることができる」と定めています。対象社員は職種を限定して採用したわけではありませんので、本人の同意なく配置転換を命じたいと思いますが、法的な留意点等があればご教示ください。

原則「契約の範囲内」であれば可

A 職種・職務内容や勤務場所の変更などを配置転換と言います。組織の効率化や人材育成など企業経営上の必要から従業員に配置転換を命じることがあるため、貴社のように就業規則において包括的な配転命令条項を定めているのが一般的といえます。ただし、従業員サイドからは必ずしも好ましい配置転換ばかりではないため、配置転換の拒否や、その適法性をめぐってトラブルに発展するケースもあります。

会社は、労働契約に基づく指揮命令権として、従業員の地位、職務、業務内容、処遇等を決定する人事権を有しており、配置転換命令権もこの人事権の一つになります。ですか

ら、労働契約ほか就業規則その他労使慣行を含めた「契約の範囲内」であれば、配置転換を命じることができると考えられます。

最高裁判例でも、労働協約および就業規則に配転命令の規定があり、かつ配転が頻繁に行われ、採用時に勤務場所や職種を限定する合意がなされていない場合には、労働者の個別同意がなくとも配置転換を命じる権利を有するとしています（東亜ペイント事件：最高裁二小昭61・7・14判決）。

では、貴社のように職務内容が特定されていない労働契約の場合、会社は一方的に職種転換を命じることができるかといえば、裁判例などをみる限りでは一定の制約がみられます。例えば、看護師や大学教員のように高度な資格を要したり、採用基準に高度な能力が設定されたりしている場合には、職種限定の合意が認められるケースがあります。また、職種の範囲を事務職系統の範囲に限定し、それを越えた現場・労務職業系統への配置転換を無効とした裁判例もあります。

また、職種転換命令の有効性を考える場合、その命令が権利の濫用に当たるか否かを考える必要があります。職種転換命令が、業務上必要のないものである場合や、他の不当な動機・目的をもってなされた場合、あるいは労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるような場合には、権利の濫用とされ、無効となることが考えられます。

ただ、実務的には一方的に配置転換を命じることが適法か否かよりも、配置転換後に能力発揮してもらうことの方が大切ははずです。そのためには、新たな職務の内容や期待される役割について、当該従業員が納得し、前向きに仕事に取り組めるよう丁寧に話し合うようにした方が良いと考えられます。

雇用契約で週20時間未満にすれば社会保険加入は免れるか

社保適用拡大

Q 当社は、従業員数65人の中小企業です。来年10月からはほとんどのパート従業員が社会保険に加入することになります。しかし、あるパート従業員から引き続き社会保険に加入したくないという理由で、現在、週所定労働時間24時間で締結している雇用契約を、新たに20時間未満で契約し直したいという相談がありました。そうすることで社会保険に加入する必要はなくなるのでしょうか。

恒常的に週20時間以上働けば加入

A パート・アルバイトなど短時間労働者への社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が順次進められています。令和4年10月からは従業員数101人以上、令

和6年10月からは従業員数51人以上の企業において、一定の要件を満たす短時間労働者は社会保険に加入することになります。

一定の要件とは、①週の所定労働時間が20時間以上、②月額賃金が8.8万円以上、③2カ月を超える雇用の見込みがある、④学生ではない、のすべてを満たす場合には社会保険に加入し、どれか一つでも要件を満たさない場合には加入する必要はありません。

ご質問は、雇用契約において週所定労働時間を20時間未満にすれば、社会保険に加入する必要がなくなるか、というものです。確かに週20時間未満で働くのであればそのとおりですが、恒常的に残業をするなどして週20時間以上働くことになるのであれば、やはり社会保険に加入する必要があります。

具体的には、実際の労働時間が連続する2月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている、または続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3月日の初日に被保険者の資格を取得することになります。

なお、閑散期など例外的に特定の月の所定労働時間が短く定められているような場合には、その月を除いた通常の月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出し、要件を満たしているかどうか確認するようにします。

社労用語 じてん



▷ 両罰規定 ◁

両罰規定は、さまざまな行政（取締）法規に設けられており、法人の代表者や従業員

が法人の業務に関連して違法な行為をした場合、その行為者だけでなく、事業主体である法人または人も処罰の対象とする規定です。

例えば、労基法違反ではその行為者（事業主のために行われた代理人、使用人その他の従業者）が罰せられることになり

ますが、最終的に利益の属する事業主が罰せられないのは不合理であることから、両罰規定により事業主にも責任を負わせるようにしています。

ただし、事業主が行為者の選任・監督上の注意を尽したことを立証できれば、処罰は免れることになります。

精神障害の労災支給決定12.9%増

—令和4年度「過労死等の労災補償状況」

厚労省から令和4年度「過労死等の労災補償状況」が公表されました。過重労働による「脳・心臓疾患」や仕事での強いストレスによる「精神障害」について、労災請求件数や労災支給決定件数などを取りまとめています。過労死等に関する労災事案の8割弱を占める精神障害は、近年、請求件数、支給決定件数とも増加傾向にあります。

脳・心臓疾患に関する事案

令和4年度の請求件数は803件（前年度比50件増）、うち死亡件数は218件。支給決定件数は194件（前年度比22件増）、うち死亡件数は54件となっています。支給決定された事案を業種別にみると、「運輸業、郵便業」「建設業」「卸売業、小売業」などで多く、年齢別には「50～59歳」「60歳以上」「40～49歳」で多くなっています。さらに時間外労働時間別には「評価期間1か月」では「100時間以

上～120時間未満」、「評価期間2～6か月における1か月平均」では「60時間以上～80時間未満」がそれぞれ最も多くなっています。

精神障害に関する事案

令和4年度の請求件数は2,683件（前年度比337件増）、うち未遂を含む自殺の件数は183件。支給決定件数は710件（前年度比81件増）、うち未遂を含む自殺の件数は67件となっています。支給決定された事案を業種別にみると、「医療、福祉」、「製造業」、「卸売業、小売業」などで多くなっています。また、精神障害の発病に関与したと考えられる出来事の類型別では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が最も多く、次いで「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」の順になっています。

募集時の労働条件明示ルールの変更 —令和6年4月1日から

令和6年4月1日から労働者の募集時などに明示すべき労働条件のルールが変更されます。職業安定法施行規則の改正を受け、新たな明示事項として、①従事すべき業務の変更の範囲、②就業場所の変更の範囲、③有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）などが追加されます。

①は、雇入れ直後の業務内容を示すとともに、その後の業務の変更範囲についても明示します。②は、①と同様、雇入れ直後の就業場所を示すとともに、その後の就業場所の変更範囲について明示します。なお、在籍出向によって出向先での就業場所や業務内容などが出向元での変更の範囲を超える場合には、

その旨も明示するようにします。③は、有期契約の場合の更新の有無、更新の基準、通算契約期間・更新回数の上限などについて明示するようにします。

これらの労働条件は、ハローワーク等への求人者の申込みや求人広告掲載の際に、求人票や募集要項において明示する必要があります。ただし、求人広告に掲載スペースが足りないなど、やむを得ない場合には別途明示することもできますが、原則として、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要があります。

なお、選考過程で当初明示した労働条件を変更する場合は、速やかにその変更内容を改めて明示する必要があります。