

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

男性の育児休業取得率が10年連続で増加しています。厚労省「令和4年度雇用均等基本調査」によれば、男性の取得率は17.13%と、前年度比3.16ポイント増で過去最高となりました。しかし、8割超の女性の取得率との乖離は大きく、依然として子育ての負担は女性に偏ったままです。

国連児童基金（ユニセフ）は2021年の報告書で、日本の育休制度について父親に認められている育休期間が長いことなどを理由に世界一と評価しています。しかし、いくら充実した制度でも活用されなければ意味がありません。「収入を減らしたくない」「会社や上司、職場の育休取得への理解がない」「業務多忙」などが、男性が育休を取得しない主な理由ですが、この間、政府も手をこまねいていたわけではなく、男性の育休取得促進に向けた取組みを加速させています。

昨年4月施行の改正育児・介護休業法では、育休制度の個別周知や取得の意向確認などを企業に義務付け、同年10月からは産後パパ育休（男性版産休）制度を創設。さ

らに、今年4月からは従業員1,000人超の企業に対して育児休業取得状況の公表を義務付けています。公表を義務付けられた企業の男性の育休取得率は6月1日時点で平均46.2%となっており、政府は公表対象企業を従業員300人超にまで拡大する考えのようです。

しかしながら、政府が目標として掲げる男性の育休取得率は、2025年に50%、2030年に85%です。まだ大きな開きのある目標

男性育休17%で過去最高 中小での取得促進がカギに

に少しでも近づくためには、中小企業における男性育休の取得をどれだけ

促進できるかがカギになるといえるでしょう。

厚労省では、中小企業のみを対象とした両立支援等助成金として、子育てパパ支援助成金のほか、代替要員の確保や育休取得に伴って負担が増す周囲の従業員に手当を支給する場合の助成措置などもスタートさせています。こうした助成金等を活用して男性が育休を取得しやすい環境整備に取り組んでみてはいかがでしょうか。

2023

10

今回は、前回のハラスメントに関する相談を受けた後の対応として、①当該ハラスメントに関して当事者から事実確認を行い、②その後の被害者への配慮と行為者に対する懲戒等について適正な措置を講じ、③再発防止に向けた措置を実施する、といった一連の流れ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17回 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

被害の継続・拡大防止に 迅速かつ適切な対応を

事実関係の迅速かつ正確な確認

ハラスメントに関する相談があった場合には、被害の継続・拡大を防ぐために迅速に事実確認する必要があります。そのためには、相談窓口と事案に係る担当部署との連携、対応の手順をあらかじめ定めておくようにします。

事案の事実確認では、相談者、行為者の双方から言い分、あるいは希望などをしっかり聞くようにします。セクハラの場合には、性的な言動の事実確認が重要となりますので、事案によっては他の事業主に事実関係の確認に協力を求めるようにします。パワハラやマタハラの場合には、業務上の必要性や当該言動の前後関係も含めた判断が必要になることに注意が必要です。

また、事実関係について相談者と行為者と言い分に齟齬がある場合には、第三者からも事実関係を聴取する必要がある場合も考えられます。

なお、事実確認の途中であっても、事案の性質などに応じて、相談者の立場を考慮して臨機応変に対応し、良好な就業環境の回復を優先するようにします。

事実関係確認後の当事者への措置

ハラスメントの被害者に対しては、必要に応じてメンタルヘルス不調への相談対応などを実

施するほか、セクハラ・パワハラの場合には、被害者と行為者を引き離す配置転換や労働条件上の不利益の回復、また、マタハラの場合には、被害者の職場環境の改善または迅速な制度等の利用に向けた環境整備などを図ります。その他には、事案の内容・状況に応じて、被害者と行為者との関係改善に向けた援助や行為者の謝罪等の措置も考えられます。

一方、ハラスメントの行為者に対しては、就業規則等のハラスメントに関する規定に基づいて適正に懲戒処分などを科すようにします。

再発防止に向けた措置

再発防止に向けては、ハラスメント防止に向けた事業主の方針、ハラスメント行為者について厳正に対処する旨の方針、また、マタハラについては妊娠・出産、育児や介護に関する制度が利用できる旨を、社内報やパンフレット、社内ホームページ等において掲載し、改めて周知・啓発するようにします。その他には、職場におけるハラスメントに関する意識を啓発するための研修や講習などを繰り返し実施することなども考えられます。

なお、事実関係の確認が困難な場合や、ハラスメントの被害者・行為者に対する措置では、都道府県労働局の調停による解決や措置の実施も考えられます。

弁明の機会を与えない譴責処分は無効

本件は、社内の書類提出に非協力的で協調性を欠くとして譴責処分を受けた従業員Xが、懲戒権の濫用であるとして、会社に慰謝料等の損害賠償を求めて提訴した事件です。東京地裁は、懲戒事由についてその経緯・背景を確認する必要があったとし、

弁明の機会を経していない当該譴責処分を無効と判断。会社に対し、慰謝料10万円の支払いを命じました。

T	社	事	件
東京地方裁判所 (令3・9・7判決)			

手続的相当性を欠く懲戒 慰謝料10万円を認容

Xの譴責処分に至る経緯は次のとおりです。企業年金の確定拠出年金への移行に関して、必要書類の提出を求められたXは、関連資料の送付を求めたうえ、「この件で、私が不利益を被ることがありましたら、訴訟しますことをお伝えします」とのメッセージを担当者に送信しました。

会社はその翌日、Xに対し、メールを送付した趣旨を確認するといった言い分を聞くこともなく、「訴訟」という単語による脅迫および非協力的な態度」が懲戒事由に該当するとして譴責処分を行い、始末書の提出を命じました。

会社は、Xが確定拠出年金への移行に関して、以前から抗議や訴訟提起の可能性に言及していたことから、Xの主張や言い分を会社として既知のものと考え、更なる弁明の機会の必要性を感じていなかったものと思われます。

本件は、就業規則などで弁明の機会の付与が定められているのであれば、その欠如が手続違反であることは明白ですが、そのような規定がない場合でも、本人の弁明の機会を欠くことが懲戒処分の効力に影響するか否かが注目された裁判です。

東京地裁は「懲戒処分に当たっては、就業規則等に手続的な規定がなくとも格別の支障がない限り当該労働者に弁明の機会を与えるべきであり、重要な手続違反があるなど手続的相当性を欠く懲戒処分は、社会通念上相当なものといえず、懲戒権を濫用したものとして無効になるものと解するのが相当である」と判示。Xの言動が、脅迫に当たるか、懲戒処分を相当とする程度に業務に非協力的で協調性を欠くものといえるかはその経緯や背景を含め、Xの言い分を聴いた上で判断すべきものとし、本件譴責処分は手続的相当性を欠くものとして無効、慰謝料10万円を認容しました。

これまでの裁判例では、弁明の機会の欠如を懲戒処分の効力に影響させてこなかったものが多かっただけに、これを重大な手続的瑕疵として、懲戒処分を無効としたことは使用者には厳しい判断といえます。譴責は最も軽い懲戒処分であり、必ずしも従業員にとって具体的な不利益となるものではありません。それでも弁明の機会の付与が必要であるならば、減給や出勤停止といった他の重たい懲戒処分の場合にはなおのこと注意する必要があります。従業員からは同じ言い分や主張が予想されるからといって弁明の機会を付与しないことは、軽率な判断になり得るということです。

中小企業のデジタルシフト・DX実態調査

東京商工会議所(小林健会頭)から「中小企業のデジタルシフト・DXの実態調査」の結果が公表されました。IT活用などデジタルシフトによる業務効率化が求められるな

か、その進捗状況は前回調査(2021年)から進展しているものの、引き続きデジタル人材の確保などが大きな課題であることが浮き彫りになっています。

本調査は、主に東京23区内の会員中小企業約一万社を対象にアンケート調査を実施(回答数1,336社、回答率13.3%)したもので、まず、中小企業のデジタルシフトの状況(導入・活用レベル)として、各社の現時点での状況を以下の4つのレベルで調査しています。「口頭連絡、電話、帳簿での業務が多い」(レベル1)は18.8%(前回調査比3.9ポイント減)。「紙や口頭でのやり取りをITに置き換えている」(レベル2)は30.6%(同8.0ポイント増)。「ITを活用して社内業務を効率化している」(レベル3)は43.6%(同0.6ポイント減)。「ITを差別化や競争力強化に積極的に活用している」(レベル4)は6.7%(同0.6ポイント増)となっています(図表1)。

前回調査からレベル1とレベル3の企業は減少し、レベル2とレベル4の企業は増加しており、デジタルシフトは漸次的に進んでいるようです。その進捗状況を少し詳しく見ると、従業員規模が大きい企業や、従業員の平均年齢が低い企業ほど進んでいる傾向が見られました。また、直近3年間の企業利益でみると、利益が増加傾向にあると答えた企業ほどデジタルシフトが進んでいる結果となっています。

デジタルシフト・DXの課題で最も多かったのは、「旗振り役が務まるような人材がい

ない」(33.8%)、「従業員がITを使いこなせない」(29.5%)といった人的課題が多くなっています。次いで多かったのは、「コストが負担できない」(27.0%)、「業務内容に合ったデジタルツール・サービスが見つからない」(24.5%)、「導入の効果が分からない、評価できない」(23.0%)の順となっています(図表2)。

デジタル人材の確保状況については、「確保できている(十分確保できている+ある程度確保できている)」は37.9%にとどまっており、「あまり確保できていない」が42.4%、「全く確保できていない」が19.5%で、合わせて6割以上の企業がデジタル人材の確保に苦慮していることが明らかになっています(図表3)。

また、デジタル人材確保の方法については、「既存社員の育成」を行っていると答えた企業が最も多く53.2%と半数を超え、次いで「何も実施していない」と答えた企業が35.8%となっています(図表4)。

今後も引き続き賃金引き上げ要求が予想されるなか、これに対応していくには一層の業務効率化を進め、生産性を向上させていく必要があります。そのためにはデジタルシフト推進に向けた人材の確保にしっかり取り組む必要があるといえるでしょう。

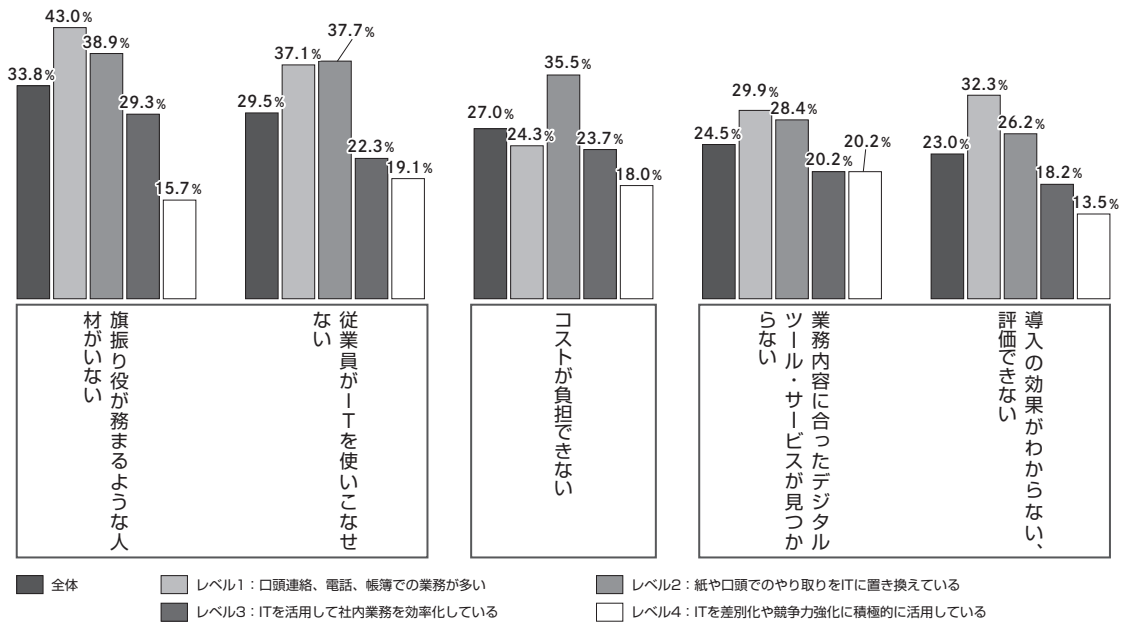
デジタル人材の確保 6割超の企業で苦慮

データバンク

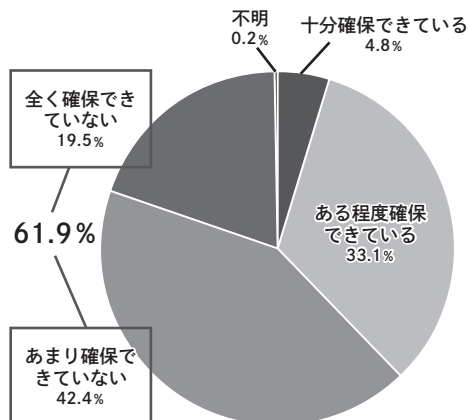
図表1 デジタルシフトの状況（導入・活用レベル）

レベル	前回調査 (2021年2月) <n=1,259>	今回調査 (2023年7月) <n=1,336>	増減幅
① 口頭連絡、電話、帳簿での業務が多い	22.7%	18.8%	▲3.9ポイント
② 紙や口頭でのやり取りをITに置き換えている	22.6%	30.6%	8.0ポイント
③ ITを活用して社内業務を効率化している	44.2%	43.6%	△0.6ポイント
④ ITを差別化や競争力強化に積極的に活用している	6.1%	6.7%	0.6ポイント

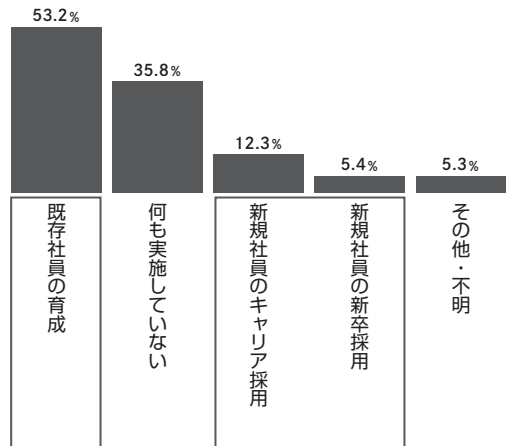
図表2 デジタルシフト・DXの課題（全体の上位5項目）（n=1,336、複数回答）



図表3 デジタル人材の確保状況（n=1,081）



図表4 デジタル人材の確保方法（n=1,081、複数回答）



賃金請求権の消滅時効期間の再延長はあるのでしょうか

労基法115条

Q 残業代などの賃金請求権の消滅時効が、令和7年4月以降5年間に延長されるかもしれないという話を聞きました。消滅時効については、令和2年4月からそれまで2年間であったものが3年に延長されており、また令和7年4月にも延長される可能性があるというのはどういうことなのでしょうか。未払い残業代などはあってはならないこととは思いますが、会社としては不安を覚えます。

未定だが延長の可能性も

A 賃金債権の消滅時効については、労基法115条において「この法律の規定による賃金の請求権はこれを行することができる時から五年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行することができる時から二年間行わない場合においては、時効によって消滅する」と定めています。にもかかわらず、消滅時効が3年間となった一連の経緯が分かれば、ご質問への答えになるでしょう。

労基法は一般法である民法の特別法ですから、民法改正の影響を受けることとなります。令和2年に民法が120年ぶりに改正され、すべての債権の消滅時効が原則5年となった

ことが賃金債権の消滅時効が延長された契機になっています。

旧民法では、債権の消滅時効は原則10年、例外として短期消滅時効が定められ、使用人の給料に関する債権は1年とされていました。昭和22年の労基法制定当時、賃金請求権については明確な規定がないことから、一般法の民法の1年の短期時効が適用になるところ、労働者の権利保護と使用者の取引安全の見地から消滅時効は2年になったとされています。つまり、労働者保護の観点等から民法の短期消滅時効よりも長い時効期間が定められたわけです。

しかし、令和2年の民法改正によって、旧労基法115条の根拠となっていた使用人の給料等に関する短期消滅時効（1年）の規定が廃止され、原則として5年間とするなどの大幅な改正が行われました。これにより、労基法が定める2年の消滅時効期間の方が短くなり、特別法である労基法が労働者の権利を制限するという逆転の現象が生じてしまうことになりました。

このため、厚労省「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」において、旧労基法115条の改正について多角的な議論がなされた後、労働政策審議会での議論に委ねられました。労働者側は消滅時効期間を5年に延長するよう求めましたが、期間延長によって企業の負担が大きくなるとして使用者側がこれに反発しました。

最終的に折衷案として、労働者の賃金債権の消滅時効を改正民法と同様の5年間とするものの、「当分の間」は3年間とする改正労基法が令和2年3月に国会で成立しました。ただし、施行後5年経過後にあらためて検討することとされたため、令和7年4月以降、消滅時効が5年間となる可能性があるということでした。

加給年金の支給停止に関する制度改正の内容は？

老齢厚生年金

Q 当社で定年後、嘱託として働いている従業員から加給年金について質問がありました。その男性は65歳で退職し、老齢年金の受給を考えているそうです。老後の生活設計として、妻が65歳になるまでは加給年金の加算を見込んでいるということですが、令和4年に加給年金の支給停止に関して制度の見直しがあったと聞いて気になっているそうです。具体的にどのような改正があったのか、ご教示ください。

受給権があれば支給停止に

A 加給年金は、老齢厚生年金における「家族手当」のような制度です。厚生年金の被保険者期間が20年以上ある人が、65歳または定額部分の支給開始年齢に到達し

た時点で、生計を維持していた家族がいる場合に自分自身の年金に一定額が加算されます(厚年法44条)。

家族が配偶者である場合の要件は、65歳未満であること(婚姻届を提出している配偶者以外に事実婚のケースも含む)、年収が850万円未満であることなどとなっています。ちなみに、令和5年度の配偶者加給年金額は22万8,700円で、これに老齢厚生年金を受給する人の生年月日に応じた特別加算があります。

ご質問にある令和4年4月からの制度改正は、加給年金の支給停止に関するものです。従前、生計を維持している配偶者に老齢や退職、障害を支給事由とする給付を受け取る権利があっても、その給付が全額支給停止されている場合には、加給年金が支給されることになっていました。これが制度改正によって、配偶者の老齢または退職を支給事由とする給付が全額支給停止になっていたとしても、受給権を有する場合には加給年金が支給停止されることになりました。

ただし、経過措置が設けられており、令和4年3月時点で、加給年金額の対象者である配偶者が、厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある老齢厚生年金等の受給権を有しており、全額が支給停止されている場合には、加給年金が支給されることになっています。

上記のすべての要件を満たすのであれば、加給年金は支給されると考えられます。

社労用語

じてん



▷ 第三者行為災害 ◁

第三者行為災害とは、勤務(通勤)時間中の交通事故など、事故に相手方の加害者(第三者)

が存在する災害です。

被災者は、第三者に対して損害賠償請求権を取得すると同時に、労災保険の給付請求権を取得することになりますが、本来は加害者である第三者が被災者にてん補すべきといえます。

このため、労災保険法では、政府が先に労災保険の給付を

したときは、被災者が第三者に対して有する損害賠償請求権を給付の価額の限度で取得し、また、被災者が第三者から先に損害賠償を受けたときは、その価額の限度で政府は労災保険の給付をしないことができるとされています(法12条の4)。

退職金の支給規定を改訂

—厚労省モデル就業規則（令和5年7月版）

厚労省から「モデル就業規則（令和5年7月版）」が公表されました。これまでモデル就業規則については、法令等の改正に合わせて定期的に改訂されており、今回は退職金支給の規定見直しが行われています。

政府の「骨太の方針2023」において掲げられた施策に従ったものといえます。同方針では、成長分野への労働移動の円滑化を促進するため、「自己都合退職の場合の退職金の減額といった労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正や退職所得課税制度の見直しを行う」としており、今回の改正は、退職金の支給の在り方が労働移動の妨げにならないよう「自己都合」「勤続年数」の文言が削除されています。

モデル就業規則の退職金支給規定の新旧は以下のとおりです。

（新）「第54条 労働者が退職し又は解雇さ

れたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、第68条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。」

（旧）「第52条 勤続〇年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない。また、第63条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。」

女性管理職比率が12.7%に

—令和4年度雇用均等基本調査

厚労省から「令和4年度雇用均等基本調査」の結果が公表されました。同調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する実態把握を目的としたもので、企業における女性の管理職割合や育児休業制度の利用状況などを調査しています。

今回の調査結果によると、管理職等に占める女性の割合は、課長相当職以上の女性の割合は12.7%で、令和3年度比で0.4ポイント上昇しました。それぞれの役職に占める女性の割合は、役員では21.1%（令和3年度21.4%）、部長相当職では8.0%（同7.8%）、課長相当職では11.6%（同10.7%）、係長相当職では18.7%（同18.8%）などとなっており、部長、課長相当職はわずかに増加したも

のの、役員・係長は微減となっています。

これを従業員規模別にみると、すべての管理職等の割合において10～29人規模が最も高く、部長相当職が14.7%、課長相当職が18.2%、係長相当職が26.6%などとなっています。一方、部長相当職、課長相当職では300～999人規模、係長相当職では5,000人以上規模が最も低くなっています。

また、課長相当職以上の女性の割合を産業別にみると、「医療、福祉」（53.0%）が突出して高くなっており、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（24.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（17.5%）、「教育、学習支援業」（17.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（15.2%）の順となっています。