

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

2023年版「過労死等防止対策白書」が閣議決定されました。今年の白書では、労働者約1万人を対象に睡眠に関する実態調査を実施し、労働時間や睡眠時間と疲労や精神状態の関係を分析しています。

調査結果によると、睡眠時間は7時間未満が80.7%と大半を占めていますが、理想とする睡眠時間は、7～8時間未満が45.4%と最も多く、8時間以上

が17.1%となっています。理想よりも4時間不足している人の27.4%、5時間不足している人の38.5%が、重度のうつ病・不安障害の疑いがあるとしています。また、前日の疲労を翌朝に持ち越す人は、1週間の労働時間が長くなるほどその頻度が増え、うつ病などが疑われる人の割合も高くなる事が示されています。

来年4月から、事業・業務の性質や実情から適用が猶予されていた、建設事業、自動車運転の業務、医師などにも5年遅れで時間外労働の上限規制が始まります。もともと深刻な長時間労働であった事業・業務であり、令和4年度の精神障害による労災

の支給決定件数をみると、医療業（79件）、道路貨物運送業（37件）、建設業：総合工事業（33件）はいずれも上位の業種にあげています。

もちろん、「働き方改革」により、長時間労働が改善されれば精神障害が減少に向かうことも考えられます。しかし、コロナ禍を経て経済活動が回復するなか、建設事業、自動車運転の業務などは2024年問題としていずれも厳しい人手不足にさらされて

います。労働時間の短縮が賃金低下に繋がれば、さらなる人手不足への

悪循環に陥ることさえ考えられます。

人の命を脅かす長時間労働の解消は道半ばです。いくら人手不足という事情があっても、会社の責任は免れません。精神障害による労災支給件数は増加傾向にあり、睡眠時間の確保は重要な予防策の一つといえます。建設事業、自動車運転業務などに限らず、勤務間インターバル制度の導入なども積極的に検討してみたいかがでしょうか。

2023

12

これまでハラスメント防止のための措置義務を見てきましたが、指針はこれに留まらず、さらに「望ましい取組み」への積極的な対応を求めています。今回は、義務ではありませんが、ハラスメント防止対策を推進する上で効果的であると考えられる取組み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19回 ハラスメントの
防止のための望ましい取組

措置義務実施に加えて 要因解消への取組みも

厚労省のハラスメント防止指針では、事業主に対する「雇用管理上講ずべき措置」を定めるとともに、これに加えて以下の3つの「望ましい取組み」を定めています。

①各種ハラスメントの一元的な相談体制の整備

パワハラは労働施策総合推進法、セクハラ・マタハラは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法といったように、それぞれ規定している法律は異なりますが、実際の職場ではさまざまなハラスメントが複合的に生じることが考えられます。このため、相談窓口は一元化し、あらゆるハラスメントに包括的に対応できる体制を整備して、従業員に周知することが望ましいとしています。

②職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組み

パワハラに関する取組みでは、定期的な面談、ミーティングなどコミュニケーションの活性化を図ることで、風通しの良い職場を醸成するとともに、感情をコントロールする手法やコミュニケーションスキルをアップさせるための研修などを実施し、職場におけるコミュニケーションを円滑に進める能力などの向上を図るようにします。

また、適正な業務目標の設定・体制整備などにより、従業員に長時間労働やプレッシャーなど過度な肉体的・精神的負担を強いるような職

場環境を改善することが望ましいとしています。

マタハラに関する取組みでは、その原因や背景となる要因を解消するための措置義務が事業主に課せられていますが、妊娠した従業員の側においても自らの体調等に応じて、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら適切に業務遂行する意識を持つことを啓発することが望ましいとしています。

③労働者や労働組合等の参画

雇用管理上の措置を講じる際に、必要に応じて従業員や労働組合などの参画を得つつ、アンケート調査や意見交換などを実施して、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討に努めることが望ましいとしています。

なお、指針では、①他社の従業員、就活中の学生などの求職者、個人事業主、インターンシップを行う者などに対しても、自社の従業員と同様のハラスメントを禁止する方針を併せて示すとともに、適切な相談対応などに努めること、②カスタマーハラスメントによって、従業員の就業環境が害されないよう、相談に応じ、適切に対応すること、被害者への配慮のための取組みを行うこと、その他マニュアルの作成、研修の実施といったハラスメント防止の取組みにも積極的に対応することが望ましいとしています。

中途採用での短期雇用、試用期間に当たらず

本件は、有期労働契約の期間満了で雇止めされたXが、主的には中途採用における試用期間付の無期労働契約であるから、期間満了による契約終了はないとして、労働契約上の地位確認と未払い賃金の支払いを求めて提訴した事件です。東京地裁は、

Xは当然に期間満了で労働契約が終了することに合意していたとして、その請求を棄却しました。

D	社	事	件
東	京	地	方
裁	判	所	
(令2・6・23判決)			

利用目的に限定なし 労使の明確な合意あり

正社員の採用では、その適性を見極めるために試用期間を設けることが一般的に行われています。試用期間の法的性格は、解約権留保付労働契約と解されており、試用期間での本採用拒否については、本採用後の解雇よりも適法と認められやすいとされています。ただし、近年では試用期間の意味合いで有期雇用契約を締結し、その後、無期雇用に転換するという会社も出てきています。

有期雇用契約を試用期間として利用することに関しては、次のような判例があります。常勤講師が学園から最初の契約期間を1年とする有期雇用契約を締結させられ、その間の勤務状態を見て無期雇用にするか否かの判定を受けると説明されていた事案において、最高裁は、有期雇用契約の成立を否定し、期間の定めのない労働契約の試用期間であったと判示しました（神戸弘陵学園事件：最三小判平2・6・5）。

これに対し、本件について東京地裁は、中途採用者に対する当初の短期間での雇用契約は試用期間ではないとしました。「法律上、有期労働契約の利用目的に特別な限定は設けられておらず」、即戦力の労働者を求める

中途採用において「有期労働契約を利用することには相応の合理的理由があると認められる」と判示。「期間の定めのある労働契約が締結された場合に、その期間が存続期間なのか、それとも試用期間であるかは、契約当事者において当該期間の満了により当該労働契約が当然に終了する旨の合意をしていたか否かにより決せられる」としました。

その上で、本件労働契約は、6か月間の期間の定めのある有期契約社員と定めており、「本件有期契約社員規則3条が原則として『契約期間満了時には当然にその契約は終了する』、例外的に契約が更新される場合であっても、その回数は1回に、その期間は6か月以内に限られ、『この場合も、継続的な雇用ではない』と明確に定めていることに照らすと、原告と被告は、本件労働契約を締結するに当たり、期間の満了により本件労働契約が当然に終了することを明確に合意していたと認められる」と述べています。

先述の最高裁判例の趣旨に反する判示内容といえますが、東京地裁は、契約当事者間に「当該労働契約が当然に終了する旨の合意があったか否かが不明な事案とは異なる本件には当てはまらないというべきである」としており、今後の裁判例の動向が注目されます。

人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査

日本・東京商工会議所(小林健会頭)から、中小企業における人手不足の状況・対策などに関する調査結果が公表されました。人手が不足していると回答した企業は7割近く

にのぼり、2015年以降調査で最多に。とりわけ一定の業種や小規模企業において事業活動に深刻な影響を及ぼしている実態が浮かび上がっています。

本調査結果によると、中小企業における人手不足の状況は、「不足している」が68.0%と7割近くとなっており、全ての業種で5割を超えています。このうち、「非常に深刻（人手不足を理由とした廃業など、今後の事業継続に不安がある）」は6.9%、「深刻（事業運営に支障がある）」は57.2%で、合わせて64.1%が「深刻な人手不足の状況にある」と回答しています。人手不足の状況は2022年2月の調査以降、6割を超えて高止まっており、コロナ禍で一時的に緩和した人手不足が経済活動の回復で強まるとともに、採用難が拍車をかけているとみられます（図表1）。

「不足している」と回答している企業を業種別にみると、介護・看護業（86.0%）、建設業（82.3%）、宿泊・飲食業（79.4%）で約8割、最も低い製造業（58.8%）でも6割近くとなっており、人手不足の深刻度が広範囲に広がってきているようです（図表2）。また、「非常に深刻」と「深刻」の合計は、介護・看護業（88.4%）、宿泊・飲食業（82.7%）で特に高く、残業時間の上限規制が始まる2024年問題を抱える運輸業（75.0%）、建設業（65.6%）でも7割前後と高い割合となっています。

なお、従業員規模が小さい企業ほど「非常に深刻」と回答する割合が高く、5人以下の企業では、「非常に深刻」（20.7%）、「深刻」

（55.2%）とを合わせると75.9%に達しています。

「人手不足」の事業への影響については、「現有人員で工夫してやりくりしている」（77.2%）が約8割を占める一方、「事業運営の具体的な支障が生じている（納期遅れ、品質・サービスの低下等）」（21.6%）、「事業の拡大（新規顧客や新規市場の開拓）を見送った」（18.7%）も2割程度となっています（図表3）。

人手不足への対策としては、「正社員の採用活動強化」（68.5%）が最も多く、「業務プロセスの見直し」（33.2%）、「社員の能力開発」（28.9%）、「IT化等設備投資」（25.2%）など、業務効率化・生産性向上の取組みは2～3割にとどまっています（図表4）。

また、人材確保に向けた取組みでは、「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」（72.5%）が最も多く、「多様で柔軟な時間設定」（15.4%）、「兼業・副業の許可」（14.3%）、「場所にとらわれない柔軟な働き方」（12.0%）など、多様で柔軟な働き方の推進はいずれも2割に満たない状況となっています。

人手不足による長時間労働などの労働環境の悪化が懸念されるなか、業務効率化による生産性向上に向けた一層の対策が求められているといえます。

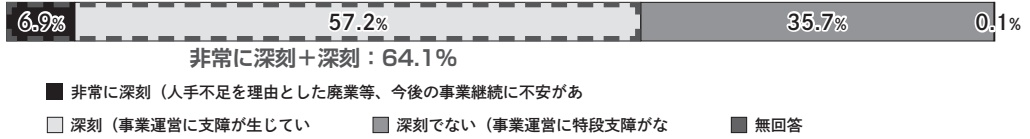
深刻化する人手不足 事業運営に影を落とす

データバンク

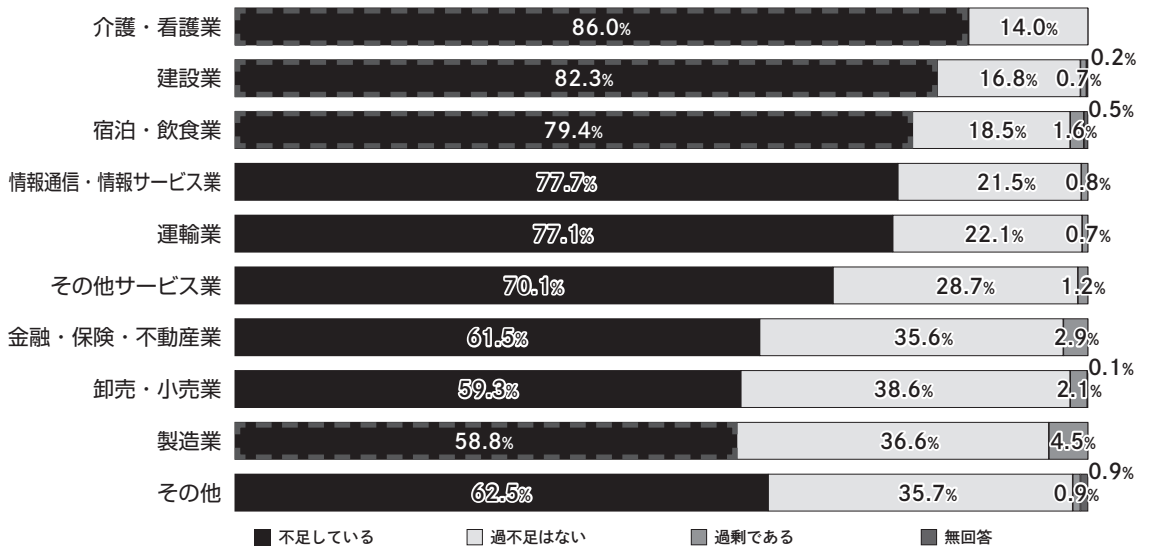
図表1 人手不足の状況と深刻度 【全体集計】 n=3,120



人手不足の深刻度 n=2,121 ※人手が「不足している」と回答した企業

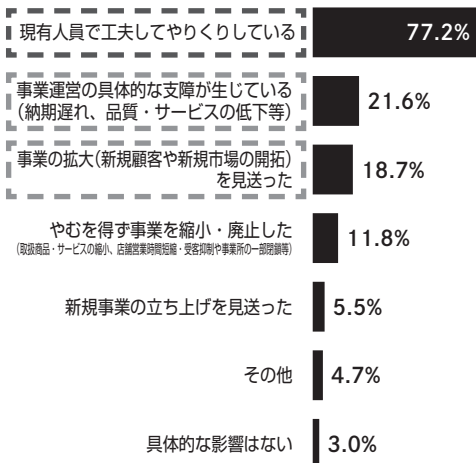


図表2 人手不足の状況 (業種別) 【業種別】 n=3,120



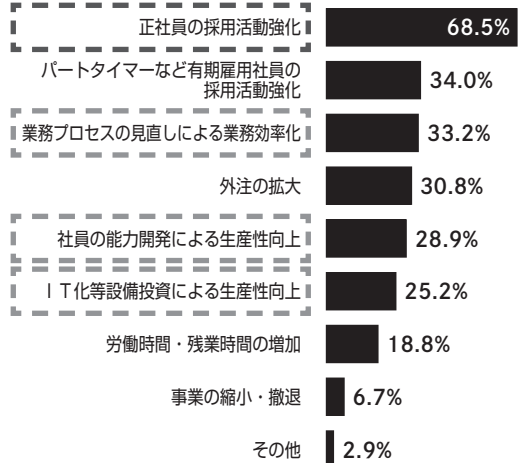
図表3 人手不足による影響 【複数回答】 n=2,121

※図表1で人手が「不足している」と回答した企業



図表4 人手不足の対策 【複数回答】 n=2,121

※図表1で人手が「不足している」と回答した企業



賃金制度の見直しは 労働条件の不利益変 更に当たるか

労働契約法

Q 当社の社長が代替わりし、新社長から人事制度の見直しを検討するよう指示がありました。当社の業績は、低迷というほどではありませんが、この数年、横ばいが続いていることから、従来の年功的な処遇の決定を改め、成果主義的な賃金制度の導入を考えています。こうした制度改正は「労働条件の不利益変更」として、容易に認められないのではないかと危惧していますが、いかがでしょうか。

最終的には合理性の判断に

A 成果主義的な賃金制度導入の検討を始めるということですが、まず、こうした制度改定が「労働条件の不利益変更」（以下、単に不利益変更）に当たるか否かといえ、一般的には当たるといえるでしょう。想定している成果主義的な賃金制度の詳しい内容までは分かりませんが、従来、全員が年功的に昇給する形ではなく、評価の結果によっては賃金ダウンの可能性があるということならば、不利益変更該当するものと考えられます。

ですが、不利益変更だからといって認められないということではなく、労働契約法に定める所定の要件を満たすことで不利益変更も

可能となります。具体的には、従業員と合意する、従業員との合意はないが、就業規則を合理的な内容に変更する、あるいは労働組合がある会社では労働協約による変更なども考えられます。

基本的には従業員の同意を得ることを第一義として考え、どうしても従業員の同意が得られない場合には、就業規則の変更を考えるというのが一般的といえます。

従業員との合意では、従業員の自由意思による合意であることを認める客観的事情が必要となりますので、単に合意書面に署名押印をしてもらうだけでなく、不利益変更が必要な理由、不利益変更の具体的内容・程度について詳しく説明を行い、また、その経緯などを記録に残すといった慎重な対応が必要でしょう。

従業員から合意が得られなければ、就業規則を変更し、従業員に周知することになります。その場合には、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況、その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものである必要があります（労働契約法10条）。

賃金制度を年功序列型から成果主義型に変更した就業規則の効力について争われたノイズ研究所事件（東京高判平18・6・22）の裁判例をみると、競争激化の中、従業員の労働生産性を高める高度の必要性があったこと、資金原資総額の減少ではなく、その配分の仕方を合理的なものにするものであること、能力向上によって全従業員に昇格・昇給ができるという平等な機会が保障されていること、労使交渉の経過では労使間の合意によって円滑に賃金制度の変更しようと努めていたこと、などから、裁判所は賃金制度の変更についてその合理性を認めています。

建設業の現場監督は管理監督者に該当すると考えてよいか

労基法41条2号

Q 来年4月から建設業でも「働き方改革」による残業規制が始まります。これまでの残業時間数を考えると、当社のような中小規模の建設業者の場合、本当に仕事を回せるか不安になります。ただ、現場の管理責任を負っている現場監督については、残業時間の規制を受けない「管理監督者」に該当するものと考えており、これまでどおり働いてもらえるのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

実態によって判断される

A 一口に建設現場といっても、工事費何十億円という規模の現場もあれば、小規模なビル建設や道路工事の現場もあります。なかには「管理監督者」に該当する現場

監督もいるかもしれませんが、職制は企業ごとにまちまちですから一概には言えません。

労基法に定める、労働時間、休憩、休日の制限を受けない「管理監督者」とは、労働条件やその他の労務管理について経営者と一体的な立場にある者とされます。管理監督者に該当するか否かは、職制ではなく、以下の職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇といった実態によって総合的に判断されます。

- ①労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない、重要な職務内容、責任と権限を有していること。「課長」、「現場監督」などの肩書があっても、自分の裁量権が小さかったり、多くの事項について上司の決裁を受ける必要があったりする場合には、管理監督者とはなりません。
- ②何時でも経営上の判断・対応が要請される管理監督者の場合、その勤務態様も一般労働者のような労働時間などの規制には馴染みません。ですから、厳格に労働時間が管理されているような場合は、管理監督者とはなりません。
- ③賃金などの待遇についても、管理監督者は一般労働者と比較してその地位にふさわしい待遇がなされていることが求められます。

なお、管理監督者であっても、長時間労働となった場合には労働安全衛生法に基づく医師の面接指導等の措置が必要となる場合があります。

社労用語

じてん



▷ 第3号被保険者 ◁

国民年金加入者のうち、厚生年金に加入している第2号被保険者に扶養されている20歳以

上60歳未満の配偶者（年収が130万円未満の人）を第3号被保険者といいます。

第3号被保険者の年金保険料は、配偶者が加入している厚生年金が一括して負担することになっており、個別に納付する必要はありません。

配偶者に扶養される短時間

労働者が、社会保険料負担を避けるために働く時間を制限する「年収の壁」が耳目を集めています。現在、その根底にある、保険料負担をせずに社会保険給付を受けられる第3号被保険者制度にメスを入れる改革が必要だとして、制度見直しの気運が高まっています。

テーマは「持続的な賃上げに向けて」

—令和5年版労働経済白書

厚労省から令和5年版「労働経済の分析」（労働経済白書）が公表されました。

令和4年は、経済社会活動の活発化に伴い、人手不足感もコロナ前の水準まで戻りつつあるとしています。ただし、名目賃金（現金給与総額）は前年を上回ったものの、円安の進行や輸入原材料価格の高騰などで実質賃金は前年比1.0%減少しました。

一人当たりの実質労働生産性が上昇しているにもかかわらず、実質賃金が伸び悩む理由については、①企業の利益処分、②労使間の交渉力、③雇用者の構成等の変化、④日本型雇用慣行の変容、⑤労働者のニーズの多様化、などの可能性を指摘しています。

賃上げの状況では、売上総額や営業利益等が増加した企業、価格転嫁ができていない企業ほど賃上げを行う傾向にあり、「適正な価格による販売・購入が行われるよう、適切な価格転嫁を促し、社会全体で企業が賃上げを行

いやすい風潮・環境を整えていくことが重要」としています。

今後の持続的な賃上げでは、スタートアップ企業などの新規開業と賃金の関係を分析。OECD諸国における開業率と労働生産性・賃金上昇には正の相関がみられるとしました。また、転職と賃金の関係では、転職2年後に年収がアップする確率が高まり、また、非正規雇用から正規雇用に転換すると、年収増に加え、自己啓発を行う人も増加傾向にあります。

最低賃金制度、同一労働同一賃金などの政策による影響では、最低賃金（1%アップ）の引上げにより、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%程度、中位層でも0.7%程度引き上げる可能性があるとし、また、同一労働同一賃金の施行は、正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させる可能性があると分析しています。

厚労省 「年収の壁」 支援強化パッケージを公表

厚労省からいわゆる「年収の壁」の解消に向けた支援強化パッケージが公表されました。

年収の壁とは、パートやアルバイトなど短時間労働者に社会保険料などの負担が発生する収入額のことです。手取り収入の減少を避けるため、社会保険への加入要件となる「106万円」、家族の扶養から外れる「130万円」を意識して、就業調整する人が一定程度いるとされています。政府は、こうした年収の壁を意識することなく、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりに向けて、当面の対応策をまとめました。

106万円の壁への対応では、キャリアアップ助成金に新たなコースを新設し、労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対し、労

働者1人当たり最大50万円の支援を行います。労働者の収入を増加させる取組みが、賃上げや所定労働時間の延長のほか、社会保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）の場合でも助成対象となります。

なお、社会保険適用促進手当については、保険適用によって新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限に、支給した手当を標準報酬月額算定の反映させないことになっています。

また、130万円の壁への対応では、一時的な増収によって130万円を超えた場合でも、事業主の証明を添付することで、連続2年まで被扶養者に留まれるようになります。