

# 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年に続き、2024年も大幅な賃上げが継続することが期待されています。23年の春闘の賃上げ率は30年ぶりの高さとなりましたが、その背景には労働組合だけではなく、政府・使用者側も賃上げの必要性を望んでいました。

政府は「成長と分配の好循環による新しい資本主義」を掲げ、成長の果実を従業員に分配する賃上げを経済界に要請していますが、賃上げを原動力として更なる成長を実現し、日本経済を成長軌道にのせようというのが目的です。

そのため経団連など経済3団体に対して「インフレ率を超える賃上げの実現をお願いしたい」と要請し、民間企業の賃上げを支援するための賃上げ税制を拡充など賃上げに取り組む中小企業を支援するための施策も講じています。

一方で、価格転嫁を促進するために下請け取引の適正化、下請事業者への不当なしわ寄せを解消し、中小企業が賃上げ原資を確保できるように「価格交渉促進月間」による周知。

また、中小企業庁の下請けGメン（取引調査員）による実態調査、それと連動した下請法違反による公正取引委員会の指導・勧告体制も強化しています。

こうした賃上げに向けた政府の施策は2024年も引き続き実施されます。中小企業にとって賃上げの原資となるのが大企業などの取引先への価格転嫁です。原材料費、エネルギー価格、労務費の3つの価格転嫁が進まなければ賃上げはもちろん企業の存

続も危うくなります。原材料・エネルギー価格の転嫁については理解が

## 物価高を上回る実質賃金の向上 期待される2024年の賃上げ

進みつつありますが、難しいのが労務費です。政府は「労務費転嫁の指針」を示し、取引価格の適正化を強化していく方針です。

一方、24年春闘に向けて経団連も「定昇に加え、ベースアップ実施も有力な選択肢」として、来年以降も「賃金引上げの実現に貢献していく」と、春闘指針の原案で述べるなど、賃金引上げの機運は24年も高まると予想されます。

2024

I

人手不足解消の方策の一つとして高齢者雇用が注目されています。一方、政府は65歳までの雇用確保措置に加えて、70歳までの就業を努力義務とする「70歳就業法」を施行し、そのための対応も必要になっています。長期就業が求められる中で、高齢者雇用の現状についてみていくことにします。

## 高齢者雇用に どう向き合うか

### 第1回 人生100年の 長期就業時代の幕開け

## 90歳超を生きる社会の到来 人材確保と活性化が課題

日本は「人生100年時代」と「人口減少」という2つの大きな変化に直面しています。100歳以上の人生を送った人は2016年に6万人強ですが、2050年には100万人を突破すると予測されています。

また、2020年の平均寿命は女性87.71歳、男性81.56歳ですが、死亡する人が最も多い年齢（死亡最頻値）は女性93歳、男性88歳。2040年には女性は95歳超、男性も92歳になると予測されています。死亡最頻値は社会保障制度等の設計の目安に利用されていますが、個人においても90歳超の人生を、働くことを含めてどのように生活していくのか再設計が求められています。

### 増加する高齢就業者

一方、人口減少に伴う労働力人口の減少も深刻です。多くの企業では、現在50歳以上の人が全社員の3～4割程度を占めていますが、10年後には50%を超えるとされています。企業の存続と持続的成長を図るには人材確保が不可欠ですが、その1つが高齢者雇用です。政府は従来の65歳までの「雇用確保義務」に加え、2021年4月に70歳までの就業を努力義務とする「高齢者就業確保措置」（70歳就業法）を施行。働く年齢が70歳に伸びようとしています。実際に60歳の定年後も引き続き働く人が増えており、総務省の就業構

造基本調査（2023年7月21日公表）によると2022年の60～64歳の有業率は72.5%。65～69歳は50.9%、70～74歳は33.3%となっています。

企業の65歳までの雇用確保措置の内訳をみると、定年制の廃止が3.9%、定年の引上げが25.5%、継続雇用制度の導入が70.6%と、多くの企業が嘱託などの再雇用による有期雇用契約を選択しています（厚生労働省「高齢者雇用状況等報告（2022年6月1日現在）」）。一方で定年を65歳とする企業が22.2%と徐々に増えています。

また、努力義務の70歳就業法の実施済みの企業割合は27.9%と前年比2.3ポイント増加し、うち継続雇用制度の導入企業が21.8%を占めています。

### 山積する高齢者雇用の課題

ただし、60歳を超えて70歳超まで雇用すると、人件費の増加を踏まえた処遇制度の構築や高齢社員のモチベーション向上などのさまざまな課題も発生します。加えて65歳を過ぎると、本人の健康状態や家族の事情によりフルタイム勤務が難しい事態も想定され、柔軟な働き方などの対策も必要になってきます。

本連載では高齢者雇用の課題の解決に向けた企業の取り組み事例を紹介しながら解説したいと思います。

## 性同一性障がい者のトイレ利用禁止は違法

本件は性同一性障がいがある職員が、人事院に職場のトイレ使用等に係る行政措置を要求したところ、認められない旨の判定を受けたことから、国を相手に判定の取り消しを求めた事案です。最高裁は「人事院の判断は他の職員に対する配慮を過度に重

視し、本件職員の不利益を不当に軽視するものである」とし、違法との判断を下しました。

経産省職員事件			
最	高	裁	判
所		（令5・7・11判決）	

### 不利益を甘受させるだけの 具体的事情は見当たらない

LGBTQなど性的少数者に対する事業上の配慮が重要な課題となっています。事案の概要は、生物学的には男性である職員が性同一性障がい者である旨の医師の診断を受け、平成21年7月に上司に性同一性障がいであることを伝え、同年10月に経産省の担当職員に女性の服装での勤務や女性トイレの使用等について要望を伝えました。これを受け、経産省は職員が勤務する部署の職員を対象に22年7月に説明会を開催。本件職員が退席後、庁舎の女性トイレを使用することの意見を求めたところ、執務室階の女性トイレを使用することについて「数名の女性職員がその態度から違和感を抱いているように見えた」とされています。そうした経緯を踏まえて本件職員に対し、庁舎のうち執務階とその上下階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇を実施することとしたものです。

平成25年12月、本件職員は女性トイレを自由に使用させること等を要求したところ、人事院は要求を認めない判定を下しました。原審（東京高判令3・5・27）は本件職員を含む全職員にとって適切な職場環境を構築する

責任を果たすための対応であり、人事院の判定は違法ではないとしていました。しかし、最高裁は「本件職員は健康上の理由から性別適合手術を受けていないが、女性ホルモンの投与などしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の診断も受けている。現に、本件職員が説明会の後、女性の服装等で勤務し、執務階から2階上離れた階の女性トイレを使用するようになってからもトラブルが生じたことはない」こと、本件職員が執務室階の女性トイレを使用することについて「担当職員から数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない」と述べています。さらに説明会から人事院の判定に至る約4年10か月の間「本件職員のトイレ使用について、特段の配慮すべき他の職員が存在するか否かの調査が改めて行われ、処遇の見直しが検討されていない」ことにも言及。「本件職員に対し、本件処遇による不利益を甘受させるだけの具体的事情は見当たらない」とし、人事院の判断は「裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法」との判断を下しました。

この判例により、性同一性障がい者に対する配慮や従業員の理解を深める研修の実施等が一層求められてくると思われます。

## 新人・若手の早期離職に関する実態調査

リクルートマネジメントソリューションズ(山崎淳代表取締役社長)は、入社1~3年目(大学・大学院卒のみ)の正社員・正職員および育成担当者・上司に対する「新人・若手の

早期離職に関する実態調査」結果を11月8日に公表しました。退職理由のトップは「労働環境・条件がよくない」となるなど、若者の価値観が表れる結果となっています。

多くの企業で若者の早期離職が大きな問題になっています。本調査結果によると、過去3年以内に自己都合で退職したことがある人が17.5%もいます。その理由を聞くと、「労働環境・条件がよくない(労働時間・休日のとりやすさなど)」を挙げた人が25.0%。2番目が「給与水準に満足できない」(18.4%)、3番目が「職場の人間関係がよくない、合わない」、「上司と合わない」、「希望する働き方ができない(場所、時間、副業など)」が同率の14.5%で並んでいます(図表1)。

退職しなかったものの会社を辞めたい思ったことがあると回答した人も58.8%もいます。その理由で影響が大きかったのは「仕事にやりがい・意義を感じない」(27.0%)、「給与水準が満足できない」(19.0%)、「自分のやりたい仕事ができない」(12.8%)の順となっています。今の若者はスキルアップなどキャリア形成志向が強く、「若いうちは雑巾がけ」「石の上にも3年」という考え方は受け入れられなくなっています。オンライン面談など、転職活動も容易になり、転職のハードルも下がっており、人間関係がよくない、やりたい仕事と違うと思った瞬間、離職してしまう可能性もあります。

退職の引き金になりやすい入社後1年目の社員はどんな悩みを抱えているのでしょうか。入社1年目の悩みや壁では、「仕事に正

解がなく、どうすればよいか分からなかった」(27.1%)が最も多く、続いて「与えられた仕事の意味ややりがいを感じられず、やる気が出なかった」(21.1%)、「仕事が忙しく、プライベートに割ける時間が少なかった」(19.3%)の順となっています(図表2)。

4番目に「想定以上にできない自分にショックを受け、自信をなくした」(18.9%)も挙がっています。仕事で悩む新入社員に対しては上司や先輩社員のアドバイスが不可欠ですが、上司や周囲の人について「どんな人だと、自分がダメなところや悩みなど何でも話しやすいですか」ということも聞いています。

トップ3は「仕事のできる確かなアドバイスがもらえそうな人」(30.3%)、「普段から自分の人間性や価値観を認めてくれていると感じる人」(25.5%)、「押し付けがましくなく、自分の話や気持ちを受け止めてくれると感じる人」(24.8%)となっています(図表3)。悩みを話しやすい上司・先輩は、単に的確なアドバイスを

してくれるだけではなく、本人の価値観など人間的側面も重視し、信頼関係を築ける人でもあるということです。逆に人間性や価値観を認めようとしない人、悩みを相談しても嫌々ながら機械的に対応するだけの押し付けがましい人は嫌われるということです。新人の対応にはくれぐれも注意したいものです。

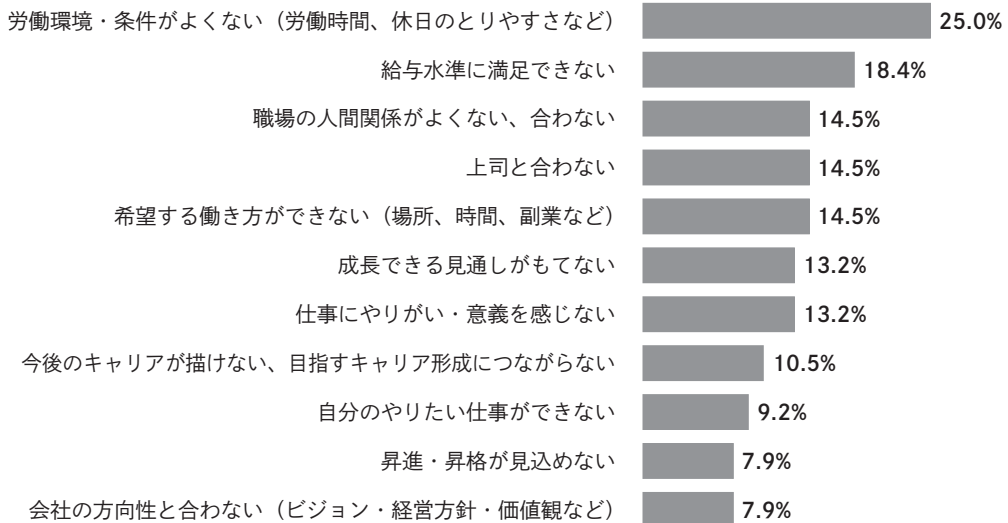
## 新人の早期退職の理由

## 上司・先輩の対応が重要



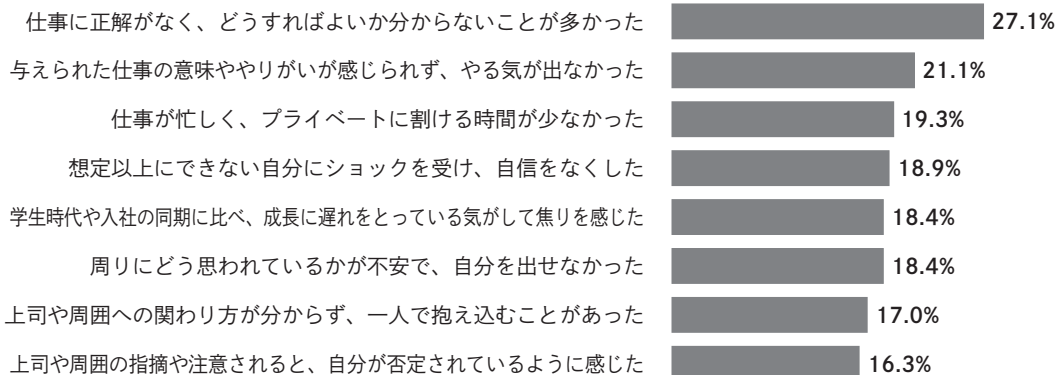
# データバンク

図表1 退職理由 n=76 上位11項目



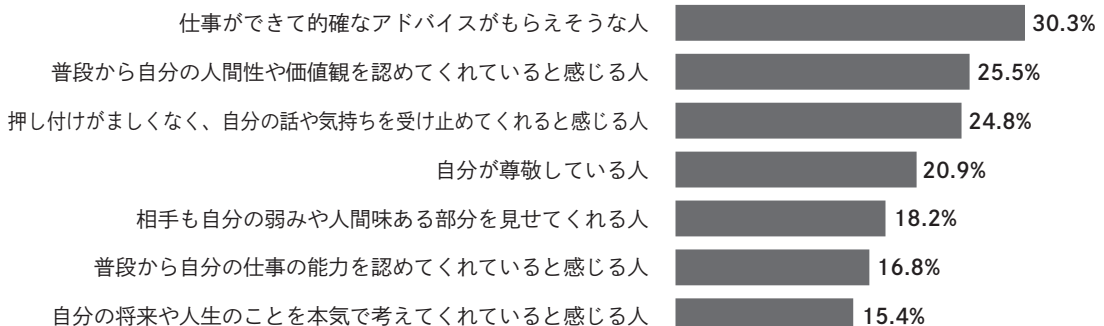
図表2 入社後1年目の壁 n=435 上位8項目

Q：（新入社員の）入社1年目では、どのような悩みがありましたか。あてはまるものを最大3つまで選んでください。



図表3 悩みを話しやすい上司・先輩像 n=435 上位7項目

Q：上司や周囲の人について、どんな人だと、自分のダメなところや悩みなど話しやすいですか。あてはまるものを最大2つまでお選びください。



## 1か月超のフレックスタイム制の時間外労働時間の清算はどうするのか

### 労働基準法

**Q** コロナ禍を機にテレワークを導入するなど、柔軟で自由度の高い働き方を全社的に推進してきました。さらに社員の要望を踏まえて、テレワークと並んで柔軟な働き方を進めるために、来年度から3か月を清算期間とするフレックスタイム制の導入を検討中です。実労働時間のうち、どの部分が時間外労働に該当するのか、算出方法も併せて教えてください。

### 上限規制を超えない厳格な運用を

**A** フレックスタイム制は、柔軟な働き方ができるように、労働者に始業および終業の時刻の決定を委ねる制度です（労基法32条の3）。時間外労働となるのは、①清算期間全体から、実労働時間のうち法定労働時間の総枠を超えた部分（週平均40時間超を超える部分）です。この総枠は、清算期間の暦日数×40時間÷7日で求めます。さらに清算期間が1か月を超えるときは、②清算期間を1か月ごとに区分した各期間において、週平均50時間に当たる枠を超過した部分も該当し、これは、暦日数×50時間÷7日で計算します。②でカウントした部分は①では除きます。

清算期間を3か月（4月1日起算）とするフレックス制では、最初に、3か月の清算期間における法定の総枠は、4～6月が $(30+31+30) \times 40 \div 7$ が520.0時間。7～9月が $(31+31+30) \times 40 \div 7$ で525.7時間になります。次に②の算定に必要な週平均50時間に当たる枠は、30日の月が $50 \times 30 \div 7$ で214.2時間。31日の月が $50 \times 31 \div 7$ で221.4時間になります。これを4.7月は超過しているので、4月は $260 - 214.2 = 45.8$ 時間、7月は $270 - 221.4 = 48.6$ 時間につき、当該月の時間外労働として清算が必要になります。

最後に、①清算期間全体でみたときの時間外労働は、3か月間の実労働時間から法定の総枠の時間数を引き、さらに清算済みの②を除いて求めます。4～6月については、 $(260+220+135) - 520 - 45.8 = 49.2$ 時間となります。同様に7～9月については、 $(270+220+130) - 525.7 - 48.6 = 45.7$ 時間になります。①は、清算期間の最後の月の時間外労働として扱われます。したがって49.2時間分は6月分、45.7時間は9月分とされます。

時間外労働に対しては当然、割増賃金の支払いが必要になります。また、時間外労働が60時間超であれば5割増になります。しかもフレックスタイム制といえども、時間外労働の上限規制の対象になり、単月で100時間、2～6か月平均80時間を超えないようにするなど、厳格な時間管理も求められます。

たとえば毎月、週平均50時間の枠に近い実労働時間になる場合、清算期間の最終月に100時間超となる可能性もあります。自由度の高い働き方を目指し、フレックスタイム制を導入する企業が多いですが、それでも労働時間の管理は必須といえます。

## 副業時のケガで労働不能でも 本業が労働可能の場合、休業 補償給付は受けられますか

### 労災保険法

**Q** これまで会社としては副業禁止、としていましたが、世の中の副業解禁の動きを踏まえ、従業員の副業・兼業を認める方向で検討中です。心配なのが副業中の長時間労働や事故です。従業員によっては、本業はデスクワークでも、副業が力仕事など危険な業務に就くことも想定されます。仮に副業でケガをしても、いずれかで働くことが可能な場合、「労働不能」かどうかはどう判断するのでしょうか。

## 複数事業場の休業補償給付は不支給

**A** 産業雇用安定センターの調査（2023年6～7月）によると、副業・兼業を認めている（認める予定含む）企業は48.4%に上ります。副業する人は複数事業

場者となります。複数事業労働者の業務上の事由、2以上の事案を要因とする事由、通勤による傷病等により、労災保険給付を行う場合、給付基礎日額を合算する仕組みです（労災保険法8条3項）。

労働者が療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第4日目から、複数事業労働者休業給付（休業補償等給付）が支給されることがあります（労災保険法14条、20条の4など）。

本業と副業のともに労働者である場合の事案の労働不能の判断については通達でこう述べています。「一般的に労働が可能な状態である場合、複数事業先のすべての事業場に係る休業（補償）等給付に係る保険給付について、不支給決定とする」（令3・3・18基補発0318第6号）

これと異なるのが「特別加入」の場合です。業務委託契約などでフリーランスとして働き、特別加入が認められている人は、労働不能の考え方が労働者と異なるため、労働者に係る保険給付のみを行うことなどがあり得るとしてあります（複数事業労働者における労災保険給付に係る事務処理要領）。

本業が労働者、副業で特別加入する場合に、副業でケガをしたとき、労災保険給付に係る事務処理要領では、まず災害発生事業場（副業）で作業に従事することが可能な場合、非災害発生事業場（本業）において労働者としての労働不能でも、不支給としています。

## 社労用語 じてん



### ▷ 配置転換 ◁

配置転換（配転）とは、同一使用者の下での職務内容や勤務場所の変更のことであり、短

期間の出張や業務応援を除くものと整理されています。

法律上の定義はありませんが、配転の中には職務内容と勤務場所の変更の双方の要素が含まれており、勤務場所の変更を行う場合には「転勤」、単なる職務内容の変更（部署の変更）の場合は、配置転換と呼ばれています。

配置転換は、同一使用者の下でなされるという点が特徴であり、これに対して、異なる使用者間での職務内容や勤務場所の変更となる場合、既存の使用者と労働契約を維持したまま行うものは「（在籍）出向」、労働契約を終了させて行うものは「転籍（出向）」と呼ばれます。

## 両親ともに育休取得で10割給付

### —厚生労働省審議会

厚生労働省は11月13日、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会を開催し、育児休業給付等と教育訓練給付等について、これまでの議論の整理と見直しの方向性について提示しました。

男性の育児休業取得者の約5割が2週間未満の取得に留まっています。そのため育児休業給付等については、出生後一定期間内（具体的には、男性は子の出生後、8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、両親がともに14日以上育児休業を取得した場合、28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に、給付率を現行の67%（手取りで8割程度）から、8割程度（手取りで10割相当）に引き上げる案が示されました。

その他に給付率の引上げ対象となる育児休業について、子の出生直後から育児休業を取得する場合もあることから、「産後パパ育休」

だけでなく、育児休業を取得した場合も対象としてはどうかという提案もされています。

教育訓練給付等については、在職中に教育訓練を受けるために休業等を行う場合に、必要な給付を行うことで教育訓練の受講を支援し、労働者の就業能力を高め、雇用の安定を図るために具体的な制度設計を行うことになりました。方向性としては、雇用保険の被保険者が教育訓練のために休暇を取得した場合に支給を行うものとしています。

基本手当に相当する給付を支給するとし、所定給付日数は正当な理由なく自己都合により退職した者と同じもの（被保険者期間に応じて、90日、120日又は150日）とすることを提案しています。また、新たな給付の受給後に離職した場合は、休暇取得前の被保険者であった期間は、基本手当を受給する際の受給資格の決定や所定給付日数の算定に用いる期間から除くこととする案が示されました。

## 10～20代の「心の病が増えている」企業が急増

### —日本生産性本部調査

日本生産性本部は11月9日、第11回「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査結果」を公表しました。それによると「心の病」が最も多い年齢層については、10～20代との回答が43.9%に急増し、過去最多になりました。

これまで最も多かった30代（26.8%）を上回り、10～20代に対するメンタルヘルス対策が重要になっています。また、過去3年間において「心の病」が「増加傾向」と回答した割合は45.0%となり、「横ばい」と並んで最多になりました。とくに「増加傾向」は2010年以來の高い水準になっています。

同調査では組織の状態・取り組みと「心の

病」の関連性についても聞いています。従業員エンゲージメントが高いと思われる企業と回答した企業、または会社の理念や経営方針が従業員に浸透している企業は、そうでない企業に比べて「心の病」が「増加傾向」と回答した割合が10ポイント以上低いという結果が出ています。

また、ストレスチェック制度の目的について聞いたところ、「法制義務化対応のため」が、84.1%と最多になりましたが、前回調査（2021年）の91.4%から減少。「職場環境改善のため」、「従業員の活性化のため」といったポジティブな回答割合が増えています。