

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

今年の春闘が始まっていますが、昨年に引き続き大幅な賃上げが実現するかが注目されています。労働者の7割を占める中小企業の動向が大きく影響しますが、厚生労働省は春闘での労使交渉の参考にするために2つの調査を公表しました。

1つ目の2023年の「賃金構造基本統計調査」の速報値（1月24日）では、10人以上の民間企業について分析しています。一般労働者（フルタイム）の23年の賃金（所定内給与）は31万8,300円で前年と比べて2.1%増となり、1994年の2.6%増以来、29年ぶりの高い伸び率となりました。

企業規模別では10～99人の企業で平均29万4,300円、100～999人で31万1,100円、1000人以上で34万6,000円となっています。10～99人の年齢別の平均は、19歳までが18万6,700円、20～24歳21万4,900円、25～29歳24万5,700円、30～34歳27万400円と、年齢とともに上昇し、ピークは50～54歳の33万100円となっています。

もう1つの調査は「令和5年毎月勤労

統計調査特別調査」（1月19日公表）です。こちらは常用労働者1～4人以下の事業所の調査（23年7月）です。きまって支給する現金給与総額は調査産業計20万3,956円で前年比0.4%増となり、男女別では、男性は27万6,094円で前年比2.2%増、女性は15万2,474円で前年比0.3%減となっています。

同調査にはパートタイム労働者も含まれ、男女の賃金差が大きいのは女性のパートタイム労働者が多いためと推測されます。

従業員4人以下の調査を含めて両調査とも23年は2%超の賃上げとなっています。

また商工中金の調査では「定例給与・時給」の23年の賃上げ率は前年比2.92%増となっていますが、今年は昨年を上回る賃上げも予想されます。人手不足が深刻な企業ほど23年の実績を踏まえた賃上げの検討が求められています。

2024

4

中小企業の23年の賃上げ率は2%超
注目される24年の賃上げ

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です。今回は即戦力人材の中途採用が難しい中で、シニア人材の確保と戦力化を目的に「シニア正社員制度」を導入したIT企業を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第4回 高齢技術者の確保が 事業発展の根幹

50代後半の3年間の評価を反映 60歳以降も人事評価で処遇が変化

2025年度から高年齢雇用継続給付金の給付率が段階的に縮小され、一方で特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、男性は2026年4月から原則として不支給になります。この制度を活用し、賃金コストを抑えることに力点を置いていた企業にとってはモチベーションを含め、シニア世代の活性化・戦力化を図るための人事・賃金制度の見直しも必要になります。

このIT企業では定年を65歳とする「シニア正社員制度」を2018年に導入しました。労働市場では技術者の獲得競争が激化し、即戦力人材の中途採用が難しくなっています。同社は今後10年で60歳定年を迎える人が全従業員の25%になるそうです。しかも、同社には技術者の技術を職種ごとに1～7のレベルで認定する「専門性認定制度」がありますが、高レベルの5以上の社員のうち50歳以上が50%を占めており、単に雇用の維持だけでなく、シニア層を戦力として活用することが事業発展の根幹に関わる状況になっていました。

そこで同社の60歳以降の働き方を含む「実年キャリアプラン」を大幅に見直すことにしました。実年キャリアプランは、50代の前半に60歳以降のキャリアに関する「実年キャリア教育」を受講し、54歳のタイミングで65歳定年の「シニア正社員制度」を選択するか、

60歳で退職するかの希望を調査します。処遇に関しては、60歳コースを選択した人は減額されず、退職時に退職金に加えてセカンドライフ支援金を受け取ることができます。

シニア正社員の報酬は職務ランク別定額給与とグレード別加算給の大きく2つに分かれます。職務ランクは60歳前の社内の資格等級と新たに担う役割・職務を加味して1～IVの4つのランクに分類。グレード別加算給は、各ランク内にグレード1～4を設けています。どのグレードになるかは、60歳前の過去3年間の貢献度評価の平均と当年度の上司の期待貢献度に基づいて部門判断で決定します。グレードが1つ上がると年収ベースで100～150万円程度上がり、グレード3から4に上がると現役時代の報酬水準に近くなります。ただし、グレード別加算給は毎年の人事評価でグレードが見直され、能力と実績に応じたメリハリのある仕組みにしています。過去3年間の評価でグレードが決まるということは、50代後半も気を抜けないことになり、この時期に良い評価が取れるかどうか60歳からのグレードと報酬に影響します。

同社の人事担当者は「現役から一歩引いた形で仕事をこなすのではなく、生涯現役として自分の専門や適性と感じる領域でバリバリと活躍し、最大限のパフォーマンスを発揮してほしい」と期待しています。

理事長のセクハラ行為は安全配慮義務違反

本件は、医療法人の病院に外来受付等の事務に従事していた従業員が、勤務中に医療法人の理事長のセクシュアルハラスメント行為が不法行為に該当し、医療法人がセクハラ行為の是正について適切な対応をしなかったことが安全配慮義務違反に

該当するとし、それぞれ損害賠償を求めた事件です。

名古屋地裁岡崎支部は医療法人は安全配慮義務違反があると判断しました。

医療法人事件
名古屋地裁岡崎支部
(令5・1・16判決)

相談・調査体制を整備していても機能しなければ法的義務に反する

男女雇用機会均等法では事業主のセクハラ防止配慮義務を規定し、性的な言動に対する対応により従業員の労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されないように、雇用管理上必要な措置を講じる義務を課しています。しかし、事業主が就業規則上の整備や相談窓口の設置などの体制を整備しても十分に機能していない場合もあり、本件医療法人もそれに該当します。

本件の従業員は理事長から①診断書についての説明の際、骨の部位を説明するために、従業員の二の腕を服の上から掴んだなど同様の身体接触行為が複数回あった、②患者から依頼のあった身体障害者診断の記入ができるかどうかの確認のため、理事長に声をかけたところ、従業員の肩に手を回して抱き寄せた、③同僚と廊下を歩いていた際に、すれ違いざまに従業員の側面に抱きついた——等の行為をされたと主張しました。裁判所は、理事長の従業員に対する行為を認め、本件従業員の意思に反する性的言動、セクハラ行為であると認定。その上で「理事長は本件従業員に対し、各行為の不法行為責任を負う」と判断しました。

安全配慮義務に関しては、医療法人は従業員から訴えがあった当時、就業規則においてセクハラ行為を行うことを禁じる趣旨の規定およびセクハラ行為を行った場合の解雇に関する一般的な定めを規定し、職員からの苦情に対応、処理するする機関として院内委員会を設置していました。しかし判決では「本件従業員のセクハラの申し出を正式な苦情として処理し、院内委員会の審議に上程しておらず、院内委員会が本件従業員からの申し出に対して有効に機能したとは言いがたい」、「複数回にわたる訴えに対し、まずもって重要と思われるべき、被害者とされる者や関係者、加害者とされる者（理事長）に対する詳細な聞き取り調査などを行わず、理事長に対しては、セクハラ行為に気をつけてほしいという極めて抽象的かつ中途半端な対応をするにとどまり、組織としてセクハラの訴えがあった際の対応としては全く不十分であった」と述べています。

そして一連の対応は「良好な職場環境を整備、維持すべき法的義務に反するということができ、医療法人は、本件従業員に対し、安全配慮義務違反がある」と断じています。セクハラ等の相談体制や調査体制を整備していても、実際の運用に適切性を欠いていれば大きな法的リスクを負うことを改めて示したものとと言えます。

2023年若手社員の意識調査(社会人1年目)

新入社員の4月入社を控え、早期離職に不安を感じている企業も多いのではないのでしょうか。ラーニングイノベーション総合研究所の「若手社員の意識調査(社会人1年目)2023年」(2023年11月24日公表)によると、入

社後に「上司とのコミュニケーション」が想定していたよりも話しにくいと感じた新人のうち「会社を辞めたくなくなった」と回答した人が23.9%もいることがわかりました。

新規大卒者の入社3年以内の離職率は32.3%と、前年より0.8ポイント上回りました(厚生労働省「新規学卒者就職者の離職状況」2023年10月発表、2020年3月卒業者)。最近は入社直後に転職サイトに登録する新人も少なくないといわれますが、転職サービス「doda」に2023年4月に登録した新社会人は、調査を開始した2011年の約30倍に達しています。

ラーニングイノベーション総合研究所が今年4月に入社する24年卒の「内定者意識調査(2023年度想定する入社(壁編)2024年1月29日)」によると、社会人になることに「不安、心配な気持ち」と答えた学生が78.7%と、約8割もいます。具体的な不安では「自分の能力で仕事についていけるか」(65.8%)が最も多く、続いて「しっかりと成果を出せるか」(55.1%)、「先輩・同期とうまくやっていけるか」(46.2%)、「上司とうまくやっていけるか」(41.9%)の順となっています(図表1)。

多くの新人が不安を抱えていますが、中でも離職の引き金になりやすいのが上司など職場の人間関係です。同研究所の本件調査(「若手社員の意識調査(社会人1年目)2023年」)では、入社前に感じていた不安などのギャップが入社後にどう変わったかを聞いています。それによると上司との関係では、「上司とのコミュニケーション

ン」について「フランクで話しやすい」が30.3%、「厳しく話しにくい」が34.3%となっています(想定通りが35.3%)。また、「上司からの仕事のアドバイス」は、37.7%が「細やかではない」、「上司への悩み相談」は、42.0%が「細やかに相談できない」、「上司からのスキルアップのサポート」は、37.7%が「サポートしてもらえない」、「上司とキャリアについて話す機会」は、39.3%が「機会がない」と回答。それぞれ4割近くがネガティブな印象を抱えています(図表2)。

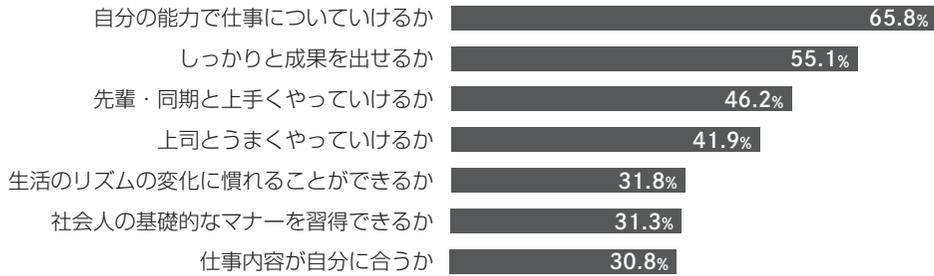
こうした思いを抱く新人は離職予備軍ともいえますが、実際に「上司とのコミュニケーション」を想定よりも話しにくいと感じた新人のうち「会社を辞めたくなくなった」と回答した割合は23.9%もいます。同様に「上司からの仕事のアドバイス」がもらえていない、「上司からのスキルアップのサポート」をしてもらえない新人は、それぞれ26.8%、23.9%が会社を辞めたくなくなったと答えています(図表3)。

入社1年目で辞めたくなくなった人が2割超というのは極めて深刻な事態といえます。本来、入社1年目は先輩社員が指導役になってOJT(職場内教育)を実施している時期ですが、管理職を含めて上の人間のサポートが極めて重要であることを示しています。

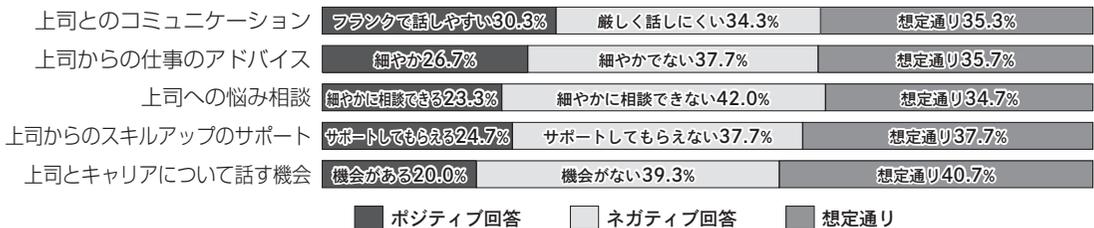
新入社員の早期離職の原因は 上司とのコミュニケーション不足

データバンク

図表1 入社に向けてどのような「不安」がありますか 【複数回答】 n=404 上位7解答

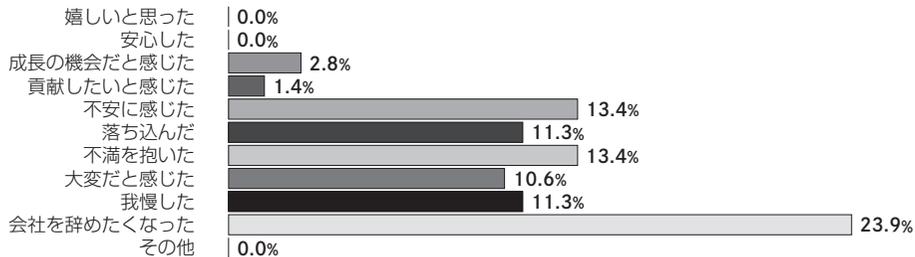


図表2 入社前後のギャップについて、想定とどのような違いがありましたか？ n=300

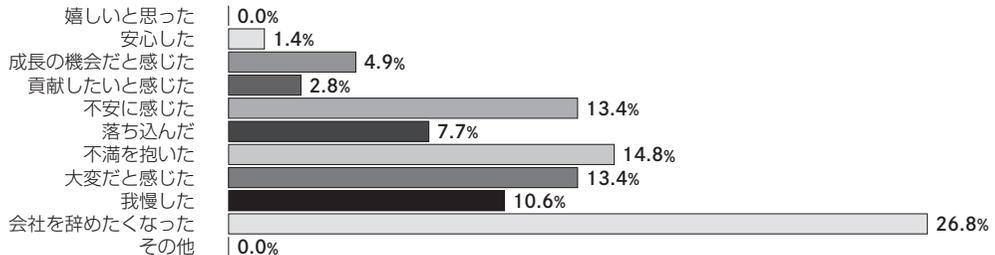


図表3 入社前後のギャップをネガティブに捉えた人はどのように感じたか 一部抜粋

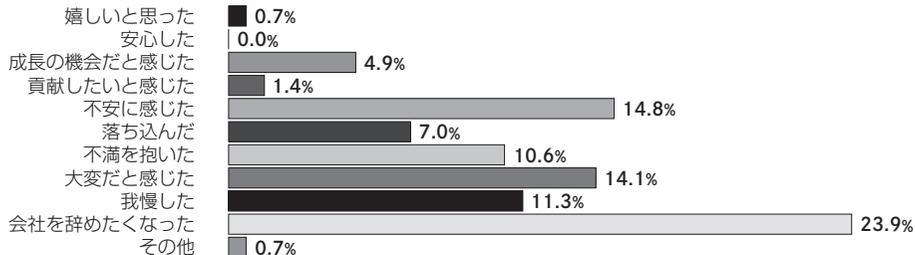
上司とのコミュニケーション n=103



上司からの仕事のアドバイス n=113



上司からのスキルアップのサポート n=113



懲戒規定を新設し、解雇等の処分ができるのでしょうか

労働基準法

Q 問題行為があった従業員の懲戒解雇を検討しています。ただし、懲戒規定の内容をあまり具体的に記載していませんでした。そこで新たに具体的内容を記載したいと考えているのですが、仮にこれから規定を整備した場合、新しい規定に基づく懲戒処分は認められるのでしょうか。あるいは懲戒解雇ではなく、普通解雇という選択肢もあるのでしょうか。

懲戒解雇の遡及適用は否定される

A 懲戒解雇が有効となるのは、「使用者が労働者を懲戒することができる場合」でなければなりません。そのため就業規則等で懲戒理由となる事由とこれに対する懲戒の種類・程度が明記され、周知されている必要があります。

しかし、懲戒の根拠規定は、それが設けられる以前の事犯に対して遡及的に適用されるべきではないとされており、遡及適用を否定するのが裁判例の趨勢となっています（裁判例としては、新潟地判平7・8・15）。

懲戒事由については就業規則上、けん責や戒告など懲戒方法ごと、または一括して列挙され、極めて包括的な表現になっていること

も少なくありません。しかも懲戒解雇は普通解雇よりも労働者に大きな不利益を与えるものです。懲戒権濫用法理（当該懲戒に係る労働者の行為の性質、及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、その権利を濫用したものとして無効にする、労働契約法15条）の適用上、普通解雇よりも厳しい規制がかけられています。

「社会通念上の相当性」についての判断は、当該労働者の情状や過去の処分歴、他の労働者の処分との均衡が図られているか、解雇事由の内容及びその程度に対して厳しすぎないか等の事情を踏まえ、解雇という処分に十分な妥当性が認められるか否かといった観点からなされます。

ただし、「職務怠慢」や「勤務態度の不良」については、懲戒事由でもあり、普通解雇事由に当てはめることが可能な場合もあります。裁判では、懲戒解雇が過酷に過ぎて無効とされる可能性も含めて、予備的に普通解雇している事案もあります。

令和5年の大阪地裁の裁判例（令5・10・27）は、懲戒事由の発生当時、就業規則がなかった会社が、その後就業規則を整備して労基署に届けたうえで、普通解雇した事案です。労働者は裁判で、当時就業規則が存在せず、周知していなかったことから解雇は無効だと主張しました。

しかし、裁判所は、普通解雇であり就業規則がなければ解雇できないものではないと判断しています。この場合は従業員の傷害事件のケースですが、裁判所は解雇事由に該当することは明らかであり、改善の余地もないなどとして解雇は有効との判断を下しています。解雇事案にもよりますが、懲戒解雇に該当する事案と考える場合、普通解雇という選択肢もあるでしょう。

私傷病休職直後の労災事故の平均賃金の算定をどうするか

労災保険法

Q 私傷病で1カ月ほど休んでいた従業員が、業務復帰後、ケガを負いました。労災の申請をしますが、休んでいた期間の扱いはどうなるのでしょうか。

業務上の傷病ではないので、平均賃金の算定上、当該期間を除外できないように思います。

休業補償給付をする上で不利益が生じる気もします。

休業した期間」は、その日数および賃金を計算から除外しますが、私傷病休職は対象外です。ただし、平均賃金相当額を給付基礎日額とすることが適当でない認められる場合の取扱いが定められています。

その1つに「私傷病による休業期間がある場合」が定められています（労災則9条1項1号）。業務外の傷病で休業した労働者の給付基礎日額（平均賃金相当額）が、当該期間を業務上傷病による休職期間とみなして算定した平均賃金に満たない場合には、みなして計算した平均賃金に相当する額とするというものです。労災保険給付事務取扱手引（令4・6・21基発0621第1号など）では、月33万円の労働者が、平均賃金算定期間中に10日間私傷病欠勤し、その間の賃金（10万円）を受けなかった場合の例を示しています。

原則の計算だと、9,781円（円未満切上げ、労災法8条の5）となります。この額と比較するのは、算式の分母から欠勤日数10日と分子から10万円をそれぞれ引いて算出した1万988円になります。後者が給付基礎日額となります。

この算式においては欠勤控除のルールが定められていますが、月給制であれば、賃金の額を月の総暦日数で除して得た額に、休業した日数を乗じて得た額としています。休業補償給付の計算上は、このように特例が設けられています。

私傷病休業期間の特例あり

A 労基法上、平均賃金は算定事由発生日以前3カ月の間に受けた賃金総額を暦日数で除して計算するとされています。「業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために

社労用語

じてん



▷ 高年齢雇用継続給付 ◁

60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未

満の一般被保険者に対して、雇用保険から給付金を支給する制度です。2種類あり、1つは被保険者の期間が通算して5年以上あり、継続雇用され、60歳以後に支払われる賃金が、60歳前に算定された賃金日額に30を乗じて得た額の75%未満となった場合に65歳に達す

る月まで支給します。

もう1つは失業給付の基本手当を受給している者が、60歳以後に再就職し、再就職後の各月に支払われる賃金が当該基本手当の基準となった賃金日額に30を乗じて得た額の75%未満となったとき、一定の要件を満たす場合に支給されます。

フリーランスの労災保険の特別加入を承認

—厚生労働省労働政策審議会

2023年12月22日、労働政策審議会の労災保険部会で労災保険施行規則の改正が承認され、フリーランスの労災保険の特別加入が、今年秋から拡大されることになりました。

対象はフリーランス新法の「特定受託事業者」となり、労災保険部会の資料によると、想定される職種は、営業・講師・インストラクター、デザイン制作・コンテンツ制作、調査・研究・コンサルティング、データ入力・文書入力等、ライティング・記事等執筆業務等の受託を受けて行うもので、約273万人いるとされています。通常の労災保険は使用者が労働者の保険料を負担しますが、特別加入の場合はフリーランス自身が保険料を負担することになります。

保険料率は特定受託業務に類似する既存の事業、例えばアニメーション製作業務などが

1,000分の3となっていることを勘案し、一律1,000分の3（0.3%）にするとしています。実際に労災保険に加入したいフリーランスはどのくらいいるのでしょうか。フリーランス協会の「労災保険の加入意向について」（2023年6月23日～7月16日）の調査によると、「労災保険に加入したいと思ったことがある」と回答した人の割合は68.3%と高くなっています。また、「保険料全額自己負担（特別加入制度）で加入できるとしたら、どう思うか」については、「ぜひ加入したい」が9.3%、「前向きに加入を検討したい」が42.1%。計51.4%が加入意向を示しています。

労災保険の特別加入は、特別加入団体を通じて行うこととされていますが、特別加入団体の具体的な要件は3月までに示される予定です。

21.3%の企業が「不合理な待遇差の禁止」に抵触

—厚生労働省

厚生労働省は、2023年4～11月に実施した同一労働同一賃金の実現に向けて実施した「パートタイム・有期雇用労働法への対応状況に関する実態調査（報告徴収）の結果をとりまとめました。

それによると報告徴収を行った7,983社のうち、正規と非正規の不合理な待遇差の禁止を定めたパートタイム・有期雇用労働法第8条に抵触しているとして1,702社（調査企業の21.3%）を是正指導しています。これは2022年度1年間では是正指導した144社（同4.1%）を大きく上回っています。

厚労省は23年3月から、都道府県労働局による報告徴収の実施前に、労働基準監督署が非正規労働者の処遇について事実確認する仕組みを導入し、効率的な指導を行うよう

なっています。報告徴収においては、手当、福利厚生の性質や支給・付与の目的を確認し、事案ごとに不合理な待遇差かどうかを判断します。不合理と認めたケースについては是正指導を行っています。これは同法第8条の「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」とする規定に沿ったものです。

例えば、正社員には通勤手当として実費を支給する一方、有期雇用労働者には1日当たり定額を支給していた企業に対し、正社員と同一基準で支給すること、また、正社員と職務内容が異なることを理由に、慶弔休暇を有期雇用労働者に付与しなかった企業に対しても是正を指導しています。