

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

厚生労働省は被用者保険のさらなる適用の拡大に向けた有識者懇談会を2月にスタートしました。すでに2016年10月から従業員数501人以上の企業を対象に、①週所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上——等を満たす労働者への適用がスタート。

2022年10月からは勤務期間1年以上の要件を撤廃し、企業規模

101人以上に拡大し、今年の10月には51人以上の企業にも適用されます。

厚労省の集計によると、国内の雇用者数5,700万人のうち、4500万人が被用者保険に加入し、101人以上の適用拡大で90万人、51人以上で20万人が加入すると見込んでいますが、それでも残りの約1,000万人が未加入のままです。それを踏まえて政府の社会保障構築会議の報告書（2022年12月）では、①短時間労働者の適用に関する企業規模要件の撤廃、②週労働時間20時間未満の労働者への適用拡大、③常時5人以上の個人事業所の適用対象外業種廃止および5人未満の事業所につい

でも検討するよう提言しています。

それだけではありません。一つの事業所での労働時間の要件を満たさない複数の事業所に勤務するマルチワーカーへの適用拡大、そして働き方に中立な社会保障制度を確立するためにフリーランス・ギグワーカーなど非雇用の就労者に対する被用者保険の適用についても併せて検討することを求めています。これを受けて有識者懇談会では対象者の適用拡大に

向けた議論を行う予定です。

懇談会は今後、業界団体等のヒ

アリングを踏まえて議論し、今年の秋には意見のとりまとめを行う予定です。

通例であれば、報告書をベースに厚労省の労働政策審議会で検討し、制度化・法案化の流れとなります。事業主にとっては、雇用者にとどまらず、すべての就労者を対象にした被用者保険の適用拡大を前提にした対応が求められることになりそうです。

2024

5

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。今回は60歳以上の高齢人材を多く採用し、戦力化している大手総合不動産管理会社を紹介します。正社員の定年を65歳まで引き上げ、多様な働き方を積極的に推進するとともに、マンション管理の現場で、管理員等と一体となって協働する仕組みを構築しています。

高齢者雇用に どう向き合うか

第5回

多様な働き方で 高齢人材を確保

管理員の雇用上限年齢は75歳 豊富な経験で高齢入居者に対応

人手不足を高齢者で補う企業は多いですが、以前と違い今では60歳以降の元気な高齢者もなかなか採用が難しい時代になりつつあります。とくにマンションなどビル管理業では高齢者の人員不足も生じています。

マンションやビルなどの管理を担う大手総合不動産管理業の従業員数は約9,000人。うち約6,000人が60歳以上の嘱託社員であり、そのうち約5,000人がマンションの管理員です。管理員のほとんどが60歳前にさまざまな業界で働いてきた人たちですが、完全に引退するのではなく、自宅の近隣などで体が丈夫なうちは働きたいという人が多いそうです。管理員の定年は72歳ですが、健康を条件に雇用上限年齢を75歳に設定しています。また、正社員は技術員と事務員に分かれ、60歳以降は再雇用もしくは65歳までの定年延長を本人の希望で選べる仕組みにしています。

定年引き上げに踏み切った背景には、マンションやビル、公共施設などの社会インフラが老朽化している中で、建物の維持・保全が重要視されており、それに関わる人材を確保するという大きな課題があったからです。また、60歳前のベテラン社員からも「もっと活躍したい」「後輩の育成に携わる仕事をしたい」という声も多く、60代でも十分現役として活躍できると考えました。

定年延長を選択した人は基本的には定年年

齢が伸びるだけで処遇や役職も基本的にそのまま維持されます。再雇用社員の給与は60歳約6割の水準となり、勤務場所は、本社・支社以外に、多くがマンション、ビル、商業施設など物件ごとに点在しています。勤務形態はマンションの管理員を含めて早朝から深夜まであり、管理コード上の働き方は300パターンもあります。再雇用社員は基本的には従来の事業部に所属し、働き方も現場で話し合っただけですが、例えば隔日勤務の週3日勤務の人もいれば、1日5時間働く人もいます。

同社が扱う物件は最新のビルの商業施設や古い建物もあれば近年は公共住宅の管理も行っています。後進の指導など技術の伝承とともに、知見やノウハウを生かしてフルに活躍してほしいという期待があります。例えば大型のマンションの場合は常駐の管理事務所長をはじめ技術員、事務員、管理員のほか他社の警備員、清掃員などが一つのチームとして動きます。その場合にとくにクレーム対応等、かなり高度の交渉力が必要になります。

同社の人事担当者は「高齢社会なので住民の方も高齢者が多く、むしろ豊富な経験を持つ人がふさわしい。これまでの職業・人生経験で培った知識やマネジメント力の発揮を期待している」と言います。

先輩従業員の言動はパワハラ行為と認定

本件は、車両の改良・メンテナンス等を請け負う会社の従業員が、先輩従業員から日常的に暴行、暴言、陰湿ないじめなどパワハラ行為を受けていたことに対し、会社に対し損害賠償を求めて提訴した事件です。名古屋地裁は先輩従業員の

行為についてパワハラと認定し、民法715条の使用者責任および労働契約法上の債務不履行責任に基づき、会社に損害賠償を命じました。

ト社事件
名古屋地方裁判所
(令4・12・23判決)

対応しない上司の行為は不適切 パワハラ行為の使用者責任あり

パワーハラスメント（パワハラ）は、仕事上の指導であっても相手の人格を否定するような言動が繰り返された場合にはパワハラと判断されます。会社にはこのような行為が起きないように注意する責務があり、指導とパワハラとの境界を十分に理解することが求められます。

本件では先輩従業員が後輩の従業員に対し、作成する書類に誤りが多いことや書類の作成が遅れることから、間違いを生じさせないために行うべきことを紙に書かせて、それを毎朝、他の従業員がいる前で音読させていました。また、期限が守れなかった場合には退職するように書かせて、その後、期限が守れなかったとして退職を迫るような言動もしていました。さらに後輩従業員が名札を付け忘れたとして名札を取り上げる、後輩従業員が使用するモニターを故意に倒して損壊し、モニターが損壊したことを会社に報告させる、謝罪のために土下座を求めるなどの行為をさせていました。

裁判所はこれらの行為について「社会通念上許容される業務上の指導を逸脱した違法なパワハラ行為である」と認定し、先輩従業員によるパワハラ行為は「本件会社の事業の執

行と密接に関連して行われたと認められるから、本件会社は、本件従業員のパワハラ行為について、民法715条の使用者責任を負う」としています。

また、本件会社の所長は、後輩従業員から先輩従業員による暴言や暴行があることを伝えられていますが、何らの対応もとらなかったこと、上司の係長も先輩従業員が後輩従業員に対する言動を認識しえたはずであるのに、何らの対応をとらなかったことに対し、「所長と係長は後輩従業員に対し、暴力を振るっていることを認識しえたのであるから、本件従業員が安全に業務に当たれるように先輩従業員の暴力を止めさせる対応を講じる必要があった。それにもかかわらず、所長と係長は何らの対応もとらなかったのであるから、本件会社において安全配慮義務があったと認められる」としています。

一方、会社の不法行為については、「本件会社の意を汲んで従業員に対する嫌がらせ目的で行ったものではないこと」、「所長が本件会社の指示または、その意向に沿ってかかる言動に及んだとは認められず、本件会社の不法行為と認めることはできない」と判断しています。会社の指示がないとしても、上司が何らの対応をしなかったことが最大の問題です。現状の指導の点検や研修の徹底が求められます。

中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査

日本・東京商工会議所(小林健会頭)は2月14日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を公表しました。2024年度の賃上げについては、「賃上げを実施予定」と回答した割合は61.3%と

6割を超え、2023年度の58.2%から3.1ポイント増加するなど、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。一方、「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」が60.3%を占めています。

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」と回答した企業は65.6%に上り、前年同時期(64.3%)から1.3ポイント増加しています。すべての業種で5割を超え、「2024年問題」への対応が求められる建設業は78.9%、運輸業が77.3%と最も高い割合となっています。次いで「介護・看護業」(76.9%)、「宿泊・飲食業」(74.4%)、「情報通信・情報サービス業」(71.6%)と、7割を超えています。最も低い製造業でも57.8%で約6割に達しています。

人手不足への対応方法は「採用活動の強化(非正規社員含む)」が81.1%と最も多くなっています。人材確保には処遇の改善が欠かせませんが、注目の2024年度の賃上げについては、「賃上げを実施予定」と回答した割合は61.3%と6割を超え2023年度の58.2%から3.1ポイント増加するなど、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています(図表1)。

ただし、賃上げ実施予定企業のうち「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」(防衛的な賃上げ)が60.3%を占め、「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」(前向きな賃上げ)は39.7%にとどまっています。

従業員規模別では、賃上げ実施予定企業は301人以上が65.9%と最も多く、11~100

人が62.6%、6~10人が50.3%、5人以下が32.7%と、規模が小さい企業ほど低くなっています(図表2)。

業種別の賃上げ実施予定は、介護・看護業が66.7%と最も多く、次いで製造業の64.2%、建設業の63.4%となっています。一方、小売業は48.7%、宿泊・飲食業は54.1%と、BtoC(対消費者)の業種が低い割合となっています。

注目される賃上げ率の見通しについては「3%以上」とする企業が36.6%と4割近くに達しています。昨年度の33.5%から3.1ポイント増加し、5%以上が10.0%、4%以上~5%未満が9.3%となっています(図表3)。

また、賃上げの内容としては、約5割がベースアップと回答し、昨年度から8.3ポイント増加するなど、24年度は昨年を上回る賃上げが予想されます。

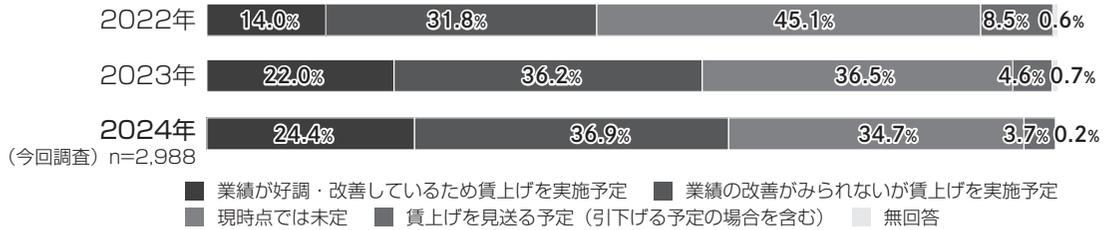
業種別では「3%以上」と回答した企業の割合は、宿泊・飲食業が46.3%と、最も多く、次いで「その他サービス業」(39.9%)、「卸売業」(37.7%)、「金融・保険・

不動産業」(37.3%)となっています。一方、防衛的な賃上げの割合が高い「看護・看護業」が11.5%、「運輸業」が29.3%と、賃上げ率は他の業種に比べて低い傾向にあります(図表4)。

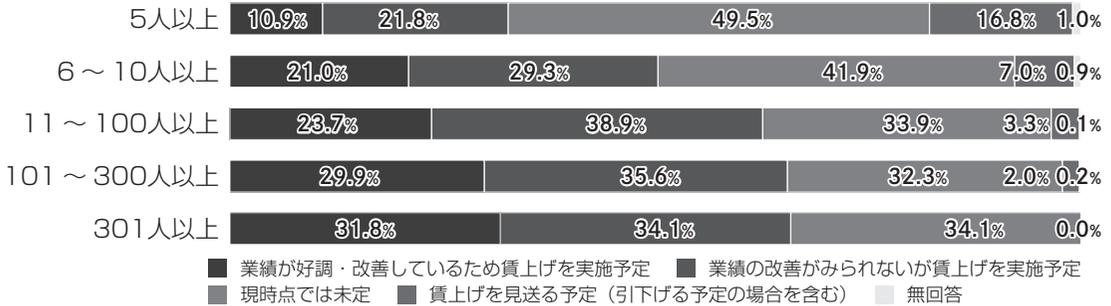
24年度賃上げ予定は61.3%
賃上げ率3%以上が36.3%

データバンク

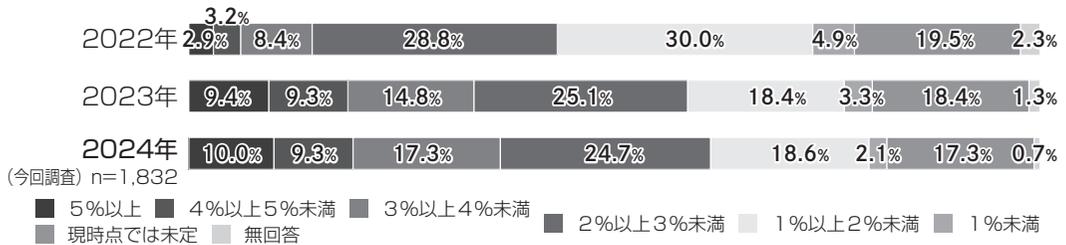
図表1 賃上げを実施の予定企業



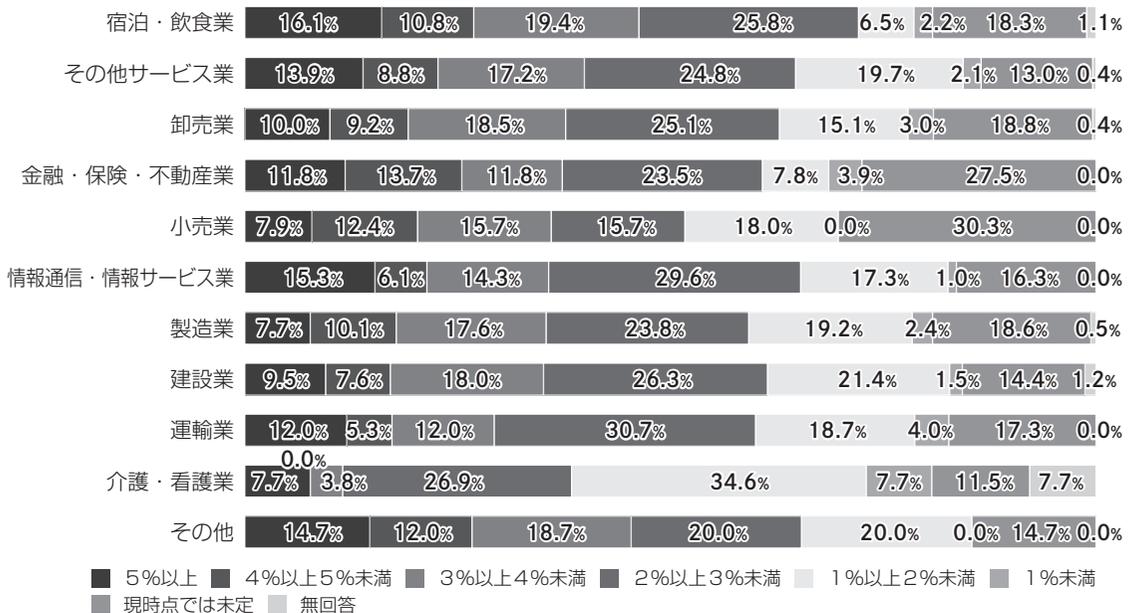
図表2 2024年度の賃上げ【従業員規模別集計】 n=2,978



図表3 賃上げ率の見通し【全体集計】、賃上げの内容



図表4 賃上げ率の見通し【業種別集計】 n=1,832



重責解雇での失業給付と、 自己都合退職扱いとは 相違があるのか

雇用保険法

Q 当社の経費を私的に流用し、横領した従業員を懲戒解雇にすることにしました。しかし本人は、経歴に残るのは避けたいということで自己都合退職として処理できないかと言います。会社としては本人の希望を聞くことは考えていませんが、離職票を作成するうえで失業給付の扱いが気になります。いわゆる重責解雇であれば自己都合のように給付制限等があると考えてよいのでしょうか。

一定期間の給付制限あり

A 一般的に再就職の際に影響があり得るのは、労基法の退職時の証明等の記載内容だと思われます。ただ、離職に伴い雇用保険の被保険者資格を喪失する際に離職票の作成が必要となります。これに基づいていわゆる失業給付を何日分受けられるのかなどが決まるため、離職理由をきちんと確認する必要があります。離職者本人の判断（離職理由に関する異議の有無）を記載する欄も設けられています。重責解雇と自己都合の離職とでは、失業等給付にどのような相違があるのでしょうか。

失業給付を受給するためには、自己都合の場合、離職の日以前2年間に12カ月以上の被

保険者期間が必要です。解雇の場合には、これが短縮され1年間に6カ月以上あるかどうかをみる可能性があります（雇保法13条2項）。ただし、解雇とは特定受給資格者に該当する場合であって、これに該当するかどうかの判断はハローワークが行います。

特定受給資格者の範囲から、自己の責に帰すべき重大な理由による解雇（いわゆる重責解雇）は除かれます（法23条2項2号）。特定受給資格者であれば失業給付に必要な被保険者期間の短縮や、自己都合退職と比較して所定給付日数の上乘せ等がありますが、重責解雇はこの限りではないということになります。

重責解雇に当たるものとしては、次のような場合があるとしています（雇用保険業務取扱要領）。

- 刑法各本条の規定に違反し、または職務に関連する法令に違反して処罰を受けたこと
によって解雇された場合
- 労働協約または就業規則に違反したこと
によって解雇された場合

後者には、極めて軽微なものを除き、

- ①事業所内において窃盗、横領、傷害等刑事犯に該当する行為があった場合
- ②長時間正当な理由なく無断で欠勤し、出勤の督促に応じない場合等

が含まれています。失業給付を受給するまで一定期間給付が制限されることがあります（法33条）。

重責解雇と正当な理由がない自己都合の退職の給付制限期間は、条文では、ともに1カ月以上3カ月以内（1項）となっています。ただし、前掲要領では、重責解雇の給付制限期間は3カ月であるのに対し、令和2年10月以降、正当な理由がない自己都合の退職の給付制限は原則として2カ月としています。

育児短時間の複数の短縮 時間数等は就業規則に規 定するべきか

育児・介護休業法

Q 育児短時間勤務については、短縮する時間数を2時間、3時間にしたりするほか、所定労働時間数を減らす仕組みなど会社によってさまざまな制度があるようです。短縮する時間に幅をもたせようとする場合は、就業規則でそのパターンを1つずつ規定する必要があるのでしょうか。それとも別の方法があるのでしょうか。

労働契約等で定める旨を規定

A 育児短時間勤務の短縮時間について、法定どおりの6時間が68.0%と最も多く、次いで「6時間超え7時間以内」が22.1%、「5時間超え6時間未満」が10.3%となっています。（日本能力協会総合研究所「令和4年度仕事と育児の両立等に関する実

態把握のための厚労省調査研究事業〈企業調査〉）。そのほかに「4時間超5時間未満」、「4時間以内」もあります。

始業終業時刻は就業規則の記載事項です（平3・12・10基発712号など）。しかし、勤務パターンを複数設けてすべて記載すると膨大な量の規定になってしまい、その都度規程を見直すのも柔軟性に欠けると考えられます。パートタイム労働者等のうち、本人の希望等により勤務態様、職種等の別ごとに始業終業時刻を画一的に定めない場合の考え方が示されています（昭63・3・14基発150号など）。これによると、各人ごとに個別の労働契約等で定める旨の委任規定を設けることで差し支えありません。

育児短時間勤務制度（育介法23条）にも、この考え方が当てはまると解されています（平30・7・30雇均職発0730第1号）。本人への通知は、短時間勤務取扱通知書（厚生労働省リーフレット）などを活用することになるでしょう。そのほか、従前の始業終業時刻（たとえば、9時から18時）の幅をはみ出す形での短縮については（8時始業や19時終業とする勤務）、元々の所定労働時間の範囲内で短縮しなければならないわけではないと解されていますが（前掲平30通達）、法23条の趣旨は、「子を養育することを容易にするための措置」であり、指針（令3・9・30厚労省告示366号）でも養育を「実質的に容易にする内容のものとすることに配慮」するよう求めています。

社労用語 じてん



▷ 請 負 ◁

請負契約は、請負人が一定の仕事の完成を約定し、注文者は仕事の完成後に報酬を支

払う契約です（民法632条）。労働者が使用者の指揮命令を受けて労働に従事する労働契約に対して、請負人は発注者の指揮命令を受けず、自らの裁量で仕事を遂行します。従って純然たる請負契約における当事者間においては、原則として労働基準法の規制を受け

ることはありません。

近年、表面上請負契約の形態を整え、実際に就業場所においては使用者側の指揮命令を受け労働に従事する、いわゆる「偽装請負」や「偽装フリーランス」が表面化し、社会問題となっています。

初任給引き上げ競争が激化

—2024年の引き上げ率は3.84%と予測

以前は企業規模に関係なく業界横並びだった大卒初任給の高騰が続いています。2022年頃から初任給相場が崩れ、この2～3年引き上げが相次いでいます。しかも人事主導ではなく経営サイドの意向が強いのが特徴で、もちろん目的は優秀な人材の獲得です。

初任給の引き上げは大企業に限りません。人手不足は中堅・中小企業も同じであり、初任給引き上げ競争に追随していることが読み取れます。産労総合研究所の「2023年度決定初任給」調査（23年4～5月）によると、初任給を引き上げた企業は68.1%と、25年ぶりに6割を超えています。規模別では「1,000人以上」が82.2%と最も高いですが、「300～999人」も75.0%、「299人以下」でも54.5%と、いずれも2022年度を大きく上回っています。大卒（一律）の平均初任給は21万8,324円。引き上げ率は前年度比2.84%で

1993年度の2.3%以来の高い伸び率となっています。

また、労務行政研究所の「2023年度決定初任給の最終結果」（23年6月20日現在）によると、大卒（一律）の平均初任給は21万9,946円、前年度比2.9%増となっています。ただし、規模別では「1,000人以上」が22万3,743円、前年度比3.4%増と最も高く、「300～999人」が21万9,276円、前年度比2.7%、「300人未満」が21万6,068円、前年度比2.4%増となり、金額、引き上げ率ともに大企業と中小企業との格差も生まれています。

さらに、24年賃上げ率や消費者物価上昇率、有効求人倍率の予測を加味した同研究所の「2024年3月卒者の初任給予測」によると、大卒一律で22万8,390円、引き上げ率3.84%と予測しています。

変形時間制等、本社一括届出を拡大

—厚生労働省

厚生労働省は、事業場ごとの届出を求めている1か月単位の変形労働時間制に関する労使協定などについて、本社一括届出が可能な手続き対象を拡大しています。

変形労働時間制については、電子申請に限定し、本社機能を持つ事業場が一括して届け出ることを認める通達を、都道府県労働局長に向けて発出し、2月23日から適用しています。従来、本社一括届出の対象は、就業規則のほか、時間外・休日労働協定、1年単位の変形労働時間制に関する協定に限られていました。

今回の通達により、新たに電子申請による本社一括採用が認められるのは、①1か月単位の変形労働時間制に関する協定、②1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協

定、③事業場外のみなし労働時間制に関する協定、④専門業務型裁量労働制に関する協定、⑤企画業務型裁量労働制に関する協定、⑥企画業務型裁量労働制に関する定期報告——の6つの手続きです。

いずれの手続きも、本社の協定・決議・報告と、本社以外の事業場の協定などの内容が同一でなければならないとしています。たとえば1か月単位の変形労働時間制の場合は、業務の種類、変形期間（起算日）、変形期間中の各日および各週の労働時間・所定休日などが、一括届出を行う事業場間で同一である必要があります。こうした手続きの一括届出はこれまで企業の要望が強かったものであり、手続きの簡素化につながるものといえます。