

# 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

今国会で改正育児・介護休業法が成立しましたが、介護休業制度でも重要な改正がありました。改正の趣旨は「介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化」にあります。

企業にとって会社の中軸を担う社員の介護離職は大きな損失です。よく誤解されているのが「介護休業」のあり方です。

介護休業は「介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応する」とされており、93日間の介護休業期間は、あくまでも自治体の「地域包括支援センター」などへの相談や介護サービスの手続きのための準備に使う期間という位置づけです。

今回の改正のポイントは、

- ①家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務づける
- ②介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等に、事業主が労働者に対して、介護に関する両立支援制度等の情報

を記載した資料を配付する等の情報提供を一律に行うことを義務づける

— ことの2つです。

さらに今回の改正では介護休業申出や介護両立支援制度の申出を円滑に行うための雇用環境に関する措置も事業主に義務づけられました。介護休業申出に関しては、①雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施、②介護休業に関する相談体制の整備のほか厚労省が定める措置の3つのう

ちいずれかを講じなければなりません。相談体制の整備は中小企業

にとっては負担となる可能性があります。専門家は「母親が認知症になったと言ってきたら『地域包括支援センターに行きましたか』といったやり取りだけでも相談になる。上司や人事などに相談できる仕組みがあれば問題はない」と言います。

人手不足が叫ばれる中、介護離職をさせないための対応がますます重要になります。法改正の趣旨を踏まえた社内整備を急ぐ必要があります。

2024

9

人手不足解消の方策の1つとして高齢者雇用が注目されています。企業の中には、シニアの中途人材を積極的に採用し、戦力化しているところもあります。今回は定年退職した他社の社員を募集・採用し、積極的に活用しているパソナグループの「エルダーシャイン」制度を紹介します。

## 高齢者雇用に どう向き合うか

### 第9回

### 他社の定年退職者を 採用し、積極活用

## 事業拡大や販路開拓で実績 人手不足の企業も獲得のチャンス

パソナグループは2019年4月から他社で定年退職した人を社員として採用する「エルダーシャイン」制度を導入しています。最初の2019年の1月の募集では「地方創生」「専門エキスパート」「ベンチャー」の3つのコースで採用。地方創生コースはパソナグループが取り組む地方創生事業の地域活性コンサルタントやサービスクルーとして、イベント企画や施設運營業務に従事します。ベンチャーコースは独立起業に向けた計画の策定や事業・収支計画等について、専門コンサルタントのから支援を受けながら起業を目指すコース。専門エキスパートは営業、財務、人事、経営企画、知財などこれまで培った専門スキルを武器にパソナグループで活躍してもらいます。

当初、この3つのコースで募集しましたが、途中から、特定の分野に限らずチャレンジしたい人を対象に「総合コース」を設けています。その理由は「書類をじっくり読むと、海外の現地法人で総合的なマネジメントの経験を持つ人などすばらしい経歴と経験を持つ人が多く、自分の経験を新たな分野で試したいと意欲のある人も多かった」（同社担当者）と言います。総合職コースは現在も「エルダー総合職」として採用を続けています。

入社したシニア社員は大企業出身者も多く、子会社の社長経験者や元自衛隊幹部な

ど多彩です。前職の会社での仕事をやり切ったので別の仕事にチャレンジしたいという人や出身企業の再雇用とは違う別の道に進みなかったという人もいます。入社研修では新人と同じようにビジネスマナーなどの基礎的な研修も行います。年齢やこれまでの役職などにこだわることなく第一線で活躍するためのマインドセットの教育にも力を入れています。

入社した人の中には、パソナが運営する道の駅「丹後王国」で生産されたクラフトビールを元ビール会社の営業職だった人が首都圏での販路開拓のミッションを担当し、販売網を広げるなど実績を上げたそうです。あるいは元自動車販売会社の役員は、元の会社に営業に行くと、かつての部下も丁寧な姿勢で応対し、帯同したパソナの若い社員も「自分たちもがんばらなければ」と思うなど良い刺激を与えているそうです。

他社で定年退職した人を雇うというある意味で大胆な試みですが、出身企業以外で働きたいという能力の高い人が多いこと、また、長年同じ企業で仕事をしてきた人が違う企業で働くことで、同年齢の社員や若手にも良い刺激を与えるなど社内の活性化にもつながっているそうです。もちろんパソナグループ社員の再雇用制度もあります。他社のシニア世代を採用することで社業の発展につながる可能性もあります。

## 覚醒剤逮捕で退職金不支給は相当

本件は、覚醒剤の所持、使用で有罪となり懲戒解雇された電鉄会社の主任が、退職金等の不支給は違法として約1,000万円の支払を求めて提訴した事件です。

東京地裁は、本件犯罪行為は、相当重い犯罪類型であり、永年勤続の功労を抹消す

るほどの不信行為というほかはなく、退職金の全部不支給は相当であるとして、その請求を棄却しました。

<b>0</b>	<b>電 鉄 事 件</b>
東京地方裁判所	
(令5・12・19判決)	

### 犯罪行為の悪質性を重視 社内外への影響も発生

多くの企業の就業規則等には、懲戒解雇の場合は退職金を不支給とする旨の定めが設けられています。本件の原告はO電鉄の車両検査主任として勤務していました。密売サイトを通じて覚醒剤を購入し、1カ月に4回、休前日である金曜日や土曜日に吸引して使用するようになり、自宅で警察官に任意同行を求められ、覚醒剤取締法違反の容疑で逮捕されました。

その後、覚醒剤所持および使用の罪をすべて認め、懲役2年執行猶予3年の有罪判決を受け、確定。会社は覚醒剤所持および使用を理由に原告を懲戒解雇する旨を意思表示し、退職金等の金額（退職一時金267万余円、確定給付企業年金802万余円）を不支給にしました。

そこで、原告は不支給とされた退職金等の支払いを求めて提訴しました。ちなみに会社の退職金支給規則には「懲戒解雇により退職する者（略）には、原則として、退職一時金は支給しない」との規定が、確定給付企業年金規約には「加入者又は加入者であった者が、次の各号に定める（略）理由により実施事業所に使用されなくなった場合には、給付の全部又は一部を行わないことができる」と規定

していました。

判決では、過大な措置だと主張する原告に対し、社内への影響に加え、会社が監督官庁に本件犯罪行為を報告しており、限られた範囲であるが、外部的な影響も生じていると述べています。その上で本件犯罪行為は、いずれも10年以下の懲役に処すべきものとされる相当重い犯罪類型に該当するとし、裁判例や他の処分事例と比べて不均衡だと原告の主張に対し、「いずれも非違行為の悪質性等の点で本件とは大きく事案を異にしており、比較対象として適切でない。また、X（原告）は子の養育状況等に照らし退職金不支給が酷であるとも主張するが、Xは27年の勤続期間に相応する収入を得ていたと考えられること、懲戒解雇後に前払退職金、確定拠出年金等の合計218万8,571円の支給を受けたこと、Xは父が所有する住居で父母と同居していること等の事情も勘案すれば、本件犯罪行為に比して退職金全部不支給という結果が酷であると評価することはできない」と判断しました。

そして「本件犯罪行為は、Xの永年勤続の功労を抹消するほどの不信行為というほかなく、退職金の全部不支給は相当である」として請求を棄却しました。

薬物事犯により有罪判決を受けたことに対し、退職金の全額不支給を認定する珍しい判決といえます。

## 「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果

日本・東京商工会議所は6月5日、「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果を公表しました。

2024年度に「賃上げを実施(予定含む)」と回答した企業は74.3%。また、正社員

の賃上げ率は定昇込みで3.62%(9,662円)。20人以下の企業では3.34%(8,801円)という結果になりました。

本調査は2024年4月19日～5月17日の期間に調査し、全国47都道府県の1,979社から回答を得ました。調査結果によると、2024年度に「賃上げを実施(予定含む)」と回答した企業は74.3%と7割を超えました。今年1月調査に比べて13.0ポイント増加しています。ただし、このうち「業績の改善が見られないが賃上げを実施(予定を含む)」した「防衛的賃上げ」の企業が43.9%を占めています。

また、従業員数20人以下の企業では「賃上げを実施(予定を含む)」が63.3%。全体より11ポイント低くなっています。そのうち「業績の改善が見られないが賃上げを実施(予定を含む)」企業40.6%と、防衛的賃上げの割合が4割超を占めています(図表1)。

業種別では、「賃上げを実施(予定含む)」と回答した割合は、トップが「卸売業」(81.5%)、続いて「製造業」(80.2%)、「情報通信・情報サービス業」(78.7%)、「建設業」(76.4%)、「金融・保険・不動産業」(74.7%)となっています。逆に最も低いのは「医療・介護・看護業」の52.5%でした。「運輸業」(64.3%)、「宿泊・飲食業」(61.2%)も全体の平均を下回っていますが、全業種で半数以上が賃上げを実施しています。

正社員の賃上げ率は定昇込みで3.62%(9,662円)。20人以下の企業では3.34%(8,801

円)でした(加重平均)。実は労働組合の中央組織である連合が集計した300人未満の企業の賃上げ率は4.45%(1万1,358円)となっており、それよりも低い賃上げにとどまっています。全体の賃上げ率の状況は、5%以上が24.7%、4%以上5%未満が11.1%で4%以上が35.8%を占めています。

3%以上の企業が48.9%となり、全体の半数が2023年の物価上昇率(総合)の3.0%をクリアしていることとなります。一方、20人以下の企業では3%以上の賃上げ企業が43.3%にとどまり、3%未満が51.8%。中でも1%未満が29.1%を占めています(図表2)。

業種別では、賃上げ率が最も高かったのは「その他サービス業」の4.57%(1万1,883円)。続いて、「小売業」の4.01%(1万239円)、「情報通信・情報サービス業」の3.69%、「卸売業」の3.67%(1万345円)の順となっています。最も低かったのは「医療・介護・看護業」の2.19%(5,477円)。同じく人手不足業種とされる「運輸業」も2.52%(5,162円)と低い賃上げ率にとどまっています(図表3)。

一方、パート・アルバイトの賃上げ額(加重平均)は37.6円(賃上げ率3.43%)。20人以下の企業では43.3円(賃上げ率3.88%)となっており、規模が小さい企業ほど高くなっています。

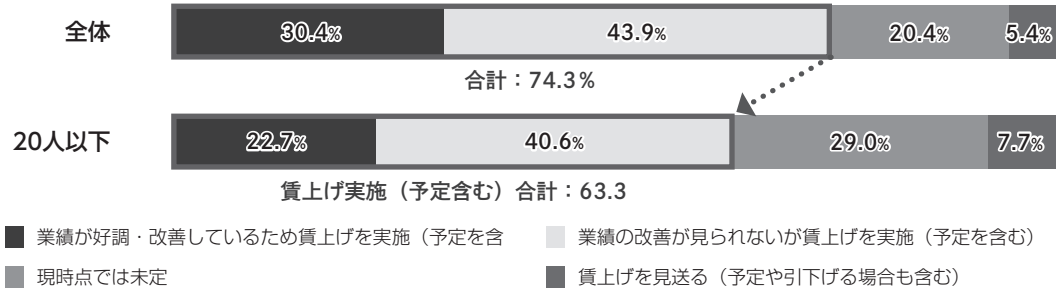
正社員の賃上げ率は3.62%  
医療系は最も低い2.19%



# データバンク

図表1 2024年度賃上げの状況

【従業員規模別集計】 全体 n=1,979 20人以下 n=996

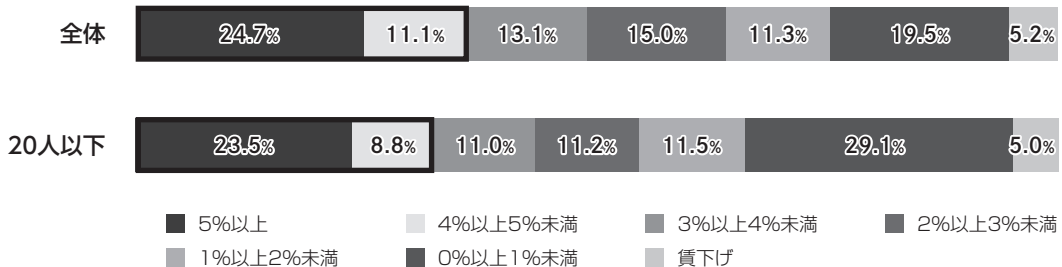


図表2 賃上げ額・率（加重平均）【全体集計、従業員規模別集計（20人以下）】

【賃上げ額・率】 全体 n=1,586 20人以下 n=709

従業員規模	賃上げ額（加重平均）	賃上げ率（加重平均）
全体	9,662円	3.62%
20人以下	8,801円	3.34%

【賃上げ率（割合）】 全体 n=1,586 20人以下 n=709



図表3 賃上げ額・率（加重平均）【業種別集計】

業種	賃上げ額（加重平均）	賃上げ率（加重平均）
全体	9,662円	3.62%
その他サービス業	11,883円	4.57%
小売業	10,239円	4.01%
情報通信・情報サービス業	10,471円	3.69%
卸売業	10,345円	3.67%
製造業	8,954円	3.40%
宿泊・飲食業	8,407円	3.37%
金融・保険・不動産業	9,805円	3.31%
建設業	9,405円	3.29%
運輸業	5,162円	2.52%
医療・介護・看護業	5,477円	2.19%
その他	10,094円	3.58%

## 総労働時間以内のフレックス制でも割増賃金を支払う必要があるか

### 労働基準法



当社はフレックスタイム制を採用しています。事務職に限定しフレックス制を導入していますが、週休2日制です。

土曜日に出勤する場合は、月の総労働時間（契約時間）に含めて計算し、総労働時間を超えた時間について時間外の割増賃金を支払っています。

所定休日労働の対価として、割増賃金を支払う必要があるのでしょうか。

### 法定休日の確保が要件



フレックスタイム制は、柔軟な働き方ができるよう、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）。1カ月以内の一定期間の総労働時間（契約時間）を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業・終業の時刻を選択して働くことができる制度となっています。とくにコロナ禍以降、時差出勤等、柔軟な働き方の選択肢の一つとしてフレックス制を導入する企業が増えています。

フレックス制の適用者にも労基法35条（休日）の適用があります。したがって1週1日（4週間を通じ4日）の休日は与えなければいけません。1週1日の休日がなくなるよう

に労働させた場合、法定休日労働をさせたこととなります。その場合は、法定休日実際に労働した時間数を計算し、それに応じた割増賃金を支払わなければなりません。

週休2日制の場合は、休日である土曜日に出勤したとしても、日曜日の休日が確保されています。1週1日の休日が与えられていることとなりますから、土曜日の出勤は法定休日労働にはなりません。

フレックス制の場合には、時間外労働は1日、1週間ではなく、原則として「清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間（週平均40時間を超える部分）」が時間外労働となります。この総枠は、精算期間の暦日数×40時間÷7日で求めます。

したがって所定休日に出勤しても、その時点では時間外は生じず、休日に労働した時間を月の総労働時間（契約時間）のなかに算入します。

清算期間の終了時に、総労働時間が法定労働時間（契約時間）の総枠を超えた時間について時間外割増賃金（125%）を支払うこととなります。

また、会社の中には、労基法の時間外割増賃金（37条）とは別に、所定労働時間を超えた時間や所定休日労働の時間に対して割増賃金を支払っているところもあります。

就業規則等でフレックス制の適用者について、法定外休日の労働に割増賃金を支払う定めになっている場合でも、総労働時間（契約時間）の範囲内であれば、すでにその時間に対しての100%部分の賃金は支払っていることとなります。

その場合、割増部分25%だけを支払うこととなりますが、労働時間の計算としては総労働時間のなかに算入します。

## 募集採用を行う場合に、体力テストの実施は可能か

### 男女雇用機会

**Q** 荷物を運搬する業務で募集採用する場合、体力テストを課すことは一切できないのでしょうか。すべて人の力で運ぶわけではありませんが、それでも最低限の力が必要と考えています。性別を理由とした差別的な取り扱いなどと言われないようにするためには、どういった点に留意する必要があるのでしょうか。

### 業務内容を具体的に規定

**A** 「性別以外」の事由を要件とする措置も、男女雇用機会均等法が禁止する間接差別に当たり得るとしている点に注意が必要です（7条）。募集採用に関して、身長、体重または体力を要件とすることは「間接差別のおそれ」がある事項となっています（則

2条）。ただし、業務の遂行上とくに必要である場合等にはこの限りではないとしていますし、要件を課すことが一切できないわけではありません。

間接差別のおそれがある場合について、省令では次の3パターンに限定して、合理的な理由のない限り禁止しています。

- ①募集採用に当たって、身長、体重または体力を要件とすること
- ②募集採用、昇進、職種の変更に当たって、転居転勤に応じることができるとを要件とすること
- ③昇進に当たって、転勤経験があることを要件とすること

上記3つ以外は、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性もあります（厚生労働省「男女雇用機会均等法のあらまし」）。体力要件に関しては、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行ううえで「筋力が必要ない」のに、一定以上の筋力があることを要件とする場合が、違法事例に挙げられています（厚生労働省「男女均等な採用選考ルール」）。

職安法では業務内容について明示義務を定めています（法5条の3、則4条の2）。業務の内容等について、業務に筋力が何らか求められる等と、入社後のミスマッチを防止する観点から、あらかじめ具体的に規定しておくべきでしょう。

### 社労用語

じてん



#### ▷ 360度評価 ◁

360度評価を導入している企業が年々増加しています。

360度評価とは、上司だけ

ではなく、同僚や部下、他部署など複数の関係者が評価を行う手法です。また、周囲のあらゆる方向からの評価であるため、多面評価とも呼ばれています。

一般的に360度評価の実施目的は人材育成と評価の2つに分かれます。テレワークの

普及で上司だけでは評価しにくくなり、導入する企業もあります。人材育成を目的とする場合は、評価結果を本人にフィードバックし、自己変革を期待することが多いです。とくにフィードバックを管理職育成に活用することも増えています。

## 精神障害の労災請求・支給決定が過去最多

### —厚労省「令和5年度過労死等の労災補償状況」

厚生労働省は、令和5年度の「過労死等の労災補償状況」を公表しました。仕事によるストレスを原因とする精神障害の労災請求・支給決定件数は前年度に比べて増えています。5年度における精神障害の労災請求件数は3,575件で、前年度比892件増加。支給決定件数は883件で、前年度比173件増加。請求件数が33%、支給決定件数が24%増えており、請求は3年連続、支給決定は5年連続で、ともに過去最多を更新しました。増加の理由として、昨年9月に精神障害の認定基準を改正し、強い心理的負荷があったと認められる出来事の詳細例を示したことなどによるものとされています。

業種別（大分類）では、請求件数が最も多いのは医療・福祉の888件。続いて製造業499件、卸売業・小売業491件、運輸業・郵便業311件などとなっています。支給決定件数では最も多いのが医療・福祉の219件。続いて

製造業121件、卸売業・小売業103件、運輸業・郵便業101件の順となっています。

支給決定事案については、業務による負荷につながった出来事をみると、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が157件（前年度比10件増）で最多。以下、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が111件（22件増）、「セクシュアルハラスメントを受けた」103件（37件増）となっています。極度の長時間労働や心理的負荷が極度のものなど、「特別な出来事」は71件となっています。

一方、脳・心臓疾患に関する労災補償状況は、令和5年度には1,023件の請求があり、前年度より220件増加。特に死亡件数は29件増えて247件に達しました。支給決定件数は214件で、前年度より20件増加し、うち56件が死亡事例でした。

## 1人世帯は数・割合とも過去最高

### —厚労省「国民生活基礎調査」

厚生労働省は7月5日、2023年「国民生活基礎調査」(簡易調査)の結果を公表しました。国民生活基礎調査は、保健、医療、福祉、年金、所得などの国民生活の基礎的な事項を調査するものです。調査によると、単独世帯(世帯人員が1人の世帯)は1,849万5千世帯となり、前回調査の2022年大規模調査の1,785万2千世帯から64万3千世帯も増加しています。

この割合は全世帯の34.0%となり、世帯数、割合とも過去最高となりました。高齢者世帯は1,656万世帯となり、前回調査の1,693万1千世帯から37万1千世帯減少していますが、全世帯の30.4%を占めています。

児童のいる世帯は983万5千世帯となり、

前回調査の991万7千世帯から8万2千世帯減少しています。これは過去最少となりました。

所得等の状況については、1世帯当たり平均所得金額は、524万2千円となりました。前回の2022年調査の545万7千円から3.9ポイント減少しています。

生活意識については、「苦しい」(「大変苦しい」と「やや苦しい」の合計)とした世帯は59.6%にのぼり、前回調査の51.3%から8.3ポイント上昇しています。物価の上昇に対し賃上げが追いついていない現状を示しているともいえます。