

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

厚生労働省の中央最低賃金審議会が決めた2024年度の最低賃金（最賃）の目安に沿って全国の最賃が10月から改定されます。今回の改定の引き上げ額の目安は50円となりました。

通例なら各都道府県をA、B、Cの3ランクに分けた改定の目安を示しますが、今年

は各ランクとも一律50円。この目安に基づいて各都道府県の最賃審

議会で決定された改定額が実施されます。目安の全国の加重平均は1,054円、昨年比5.0%増と大幅に引き上げられました。東京都は現在の1,113円から1,163円になります。

全都道府県が900円以上となり、1,000円以上が現在の8都道府県から16都道府県になります。最賃はこれまでパート・アルバイトなど非正規社員の賃上げの役割を担ってきましたが、中小企業の正社員の領域にまで影響が及んでいます。

リクルートのジョブズリサーチセンターの調査によると、2024年度想定最賃が目安通り50円引き上げられた場合、今年6月時

点で最賃の時給を求人が下回る割合は全国で39.9%、滋賀と大阪で50.3%、神奈川でも50.1%と5割を超えています。

引き上げで影響を受ける企業について、中央最低賃金審議会でも使用者側は「中小企業を圧迫するコストは増加する一方で、小規模な企業ほど価格転嫁ができず、賃上げ原資の確保が困難な状況であり、また、企業規模や地域による格差は拡大している」と指摘しています。

2024年度の最低賃金は50円アップ 人材確保に価格転嫁が不可欠

最賃の原資を捻出するには、大企業や取引先への価格転嫁ができるか

がカギを握ります。政府や中小企業庁はエネルギー価格や原材料価格の高騰を背景に価格転嫁や取引の適正化を呼びかけています。

一方、労務費等の価格転嫁による賃上げができなければ従業員の離職リスクも高まります。最賃引き上げに備えた政府の支援はもちろん必要ですが、価格転嫁に向けた企業の努力も必要です。

2024

10

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。今回は障がい者や高齢者、定年退職者など地域の雇用に積極的に取り組んでいるマンション管理と警備業を運営する中堅企業のA社を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第10回

雇用の上限年齢なし、 高齢者を積極活用

「CSより先ずES」が会社の理念 定年廃止で高齢者の働きがいに注力

静岡県にあるA社はビルメンテナンス業として1978年に創業し、現在は分譲マンションの管理と警備業の2社を含め、グループの従業員数約500人の会社です。従業員の多くは契約先の施設などの日常清掃業務に従事しています。そのうち60歳以上が全体の約67%を占め、70歳以上が122人、80歳以上が5人。男女比では約8割が女性です。ビルメンテナンスの仕事は「お掃除屋さん」のイメージが強く、若者の職業選択先として敬遠される傾向があり、第一線を退いた高齢者が多いという特徴があります。最近はまだ元気だから働きたいという人も多く、漠然とした将来の不安を抱き、健康も含めて元気なうちは将来に備えて働こうという人が増えているといいます。

現社長が就任した2005年から「CS（顧客満足度）よりも先ずES（従業員満足度）」の理念を掲げました。お客様第一主義も大事ですが、お客様に喜んでもらうサービスを提供するのが従業員の仕事であるならば、何より社員の満足度を上げるのが重要だと考えたからです。社長は「従業員が会社を好きになってくれれば、仕事に対する意欲もわき、お客様からも高い評価を得られるはず。従業員が働きやすい環境を整え、従業員満足度が高くなれば帰属意識も高まると考えた」と言います。

ES向上の取り組みとして、1つは本人の

希望や事情に応じて働く時間や勤務日を柔軟に設定していることです。高齢従業員のほとんどが週3日や2日、あるいは店舗の閉店後や早朝の清掃に従事するなどのパート勤務です。例えば本社の始業時間は8時30分ですが、親を介護施設に送り届けるために出勤時間を9時30分にするなど柔軟に対応しています。

2つ目は、雇用の上限年齢はなく、就業規則上の定年も5年前に廃止しています。最高齢は88歳のボイラー職の人です。高齢者が働く理由は、元気なうちは働きたい、あるいは年金が少ないので働きたい人などさまざまです。処遇に関しては現場で働くパート従業員は時給制ですが、担う責任と作業内容によって時給も違いますし、賞与も支給していません。マネジメントを担う本社のスタッフは一応60歳になると嘱託として働きますが、給料は現役時代と変わりません。

同社のある地域は大手製造業の会社が多く、その会社の総務・人事に「当社で働きたいという人がいれば受け皿になります」とPRしているそうです。実際に定年後や再雇用後の65歳を過ぎた方を年に10人程度受け入れています。社長は「65歳で仕事から卒業するのはあまりにも早すぎるし、寂しいでしょう。当社のような会社もあることを知ってもらいたいと思います」と言います。

職種限定契約の配転は同意が必要

本件は、社会福祉協議会の技術職として勤務していた職員が、総務課施設管理担当への配置転換命令を違法として損害賠償を請求した事案です。原審は職種限定合意は認めたものの、配転命令は有効と判断。しかし最高裁は「個別の同意なしに配置転換

を命令する権限を有しない」とし、原判決を破棄。原審に差し戻しました。

滋賀県社会福祉協議会事件
最 高 裁 判 所
(令6・4・26判決)

配転命令は職種の範囲に限定 解雇回避努力も必要

従業員に配転を命ずる権利は、判例では、法的に会社が有するわけではなく、職種限定契約がある場合、限定契約の範囲を超える配置転換については労働者の同意が必要になるというのが一般的な理解です。しかし、他方で職種を限定した採用と思われる労働契約でも職種の限定を容易に認めてきませんでした。その背景には長期雇用慣行が続く日本企業において、職種が限定される従業員についても解雇を回避するために人事異動を命ずることができるとする考え方も唱えられていたからです。

本件は、県の施設である福祉用具センターの業務の指定管理者であった社会福祉協議会に本件職員が福祉用具の改造・製作、技術の開発を担当する技術職として採用され、勤務。その後、職種および業務内容を技術職に限定する旨の合意があるのに、本件職員の同意なしに総務課施設管理担当への配置転換命令を違法として損害賠償を請求した事案です。裁判では職種限定合意に反する異動命令が、債務不履行ないし不法行為にあたるかが争点となりました。

原審（大阪高裁）は、職種限定の合意は認めたものの配転命令は有効と判断しました。

判決では「配転命令は法人における福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職として職種を限定して採用された職員につき、解雇もあり得る状況のもと、これを回避するためにされたものであるといえる」などと述べた上で「職員が主張する諸事情を考慮しても、本件配転命令が違法無効であるとはいえない」と判断しています。

しかし、最高裁は原判決を破棄し、原審に差し戻しました。最高裁は「労働者と使用者の間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別の同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない」とし、本件でも職員と法人との間に職種を限定する合意があったから法人は職員の同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限そのものを有していなかったと指摘しています。

判決は原則論に立ち戻った判断といえますが、実務的には重要な示唆を含んでいます。従業員の雇用確保の観点から配転ができなければ整理解雇になりますが、整理解雇には解雇回避努力義務が求められます。会社としては配転を強制できないので可能な範囲で配転を提案する必要があります。もし従業員が提案に応じなければ解雇回避努力は尽くされたと評価される可能性があります。

「令和5年度雇用均等基本調査～育児休業取得率に関する状況」

厚生労働省は7月31日、「令和5年度雇用均等基本調査」結果を公表しました。育児休業取得率などに関する状況では、2023年度の民間企業の男性の育休取得

率は30.1%と3割台にのぼり、前年と比べて上昇幅も過去最高となりました。育休取得期間も1カ月以上が41.9%を占め、育休取得期間も長期化しています。

本調査結果によると、2023年度に育児休業を取得した女性がいた事業所の割合は87.6%と、2022年度に比べて0.9ポイント上昇しています。男性は37.9%で前年度に比べて13.7ポイントも上昇しています。有期契約労働者については女性が83.8%、男性が30.0%といずれも前年度に比べて上昇しています。

育児休業取得率については女性は84.1%と前年度に比べて3.9ポイント上昇していますが、男性が大幅に上昇しました。2022年度は17.13%でしたが、13.0ポイント上昇し、30.1%となりました（図表1）。政府は民間企業勤務の男性の育休取得率を2025年度に50%、2050年度に85%という目標を掲げています。また、企業に対して男性の育休取得状況等の公開義務を課し、2023年4月から従業員1,000人以上の企業、2024年4月から300人以上、2025年4月からは100人以上（100人未満は努力義務）となるなど順次、対象が拡大しています。これと併せて「産後パパ休暇」などの各施策の効果が表れている結果と思われます。

事業所規模別の男性育休取得率は、従業員500人以上が34.2%と最も高く、100～199人が31.1%、30～99人31.4%、5～29人26.2%となっています。事業所規模に関係なくすべてで上昇しており、特に取得率がもと

と低かった規模が小さい事業所の上昇幅が大きくなっています。産業別の男性育休取得率は「生活関連サービス業、娯楽業」が55.3%と最も高く、前年度比29.78ポイント増となっています。次いで「金融業、保険業」（43.8%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（42.8%）、「情報通信業」（38.0%）の順となっています。最も低いのは「不動産業、物品賃貸業」（16.9%）。続いて「卸売業、小売業」（20.1%）、「宿泊業、飲食サービス業」（21.1%）となっています（図表2）。

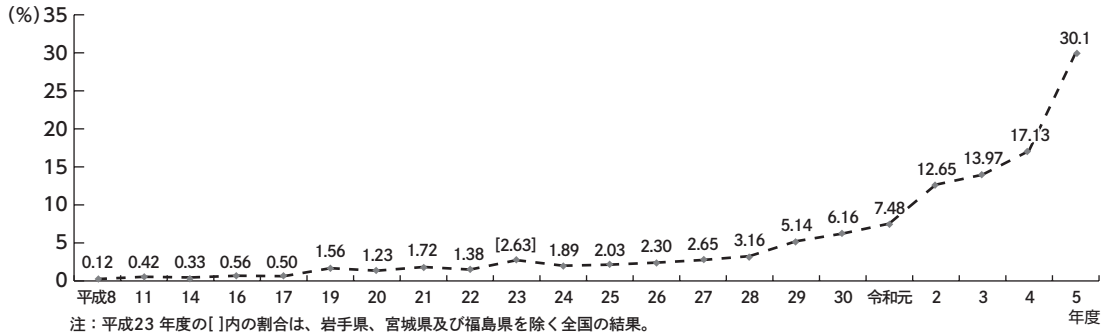
育休取得期間について見ると、男性は1カ月前後、女性は1年前後に集中しています。男性育休取得期間は平成30年（2018年）度は「5日未満」（36.3%）が最も多く、2週間未満に71.4%が集中していました。しかし令和5年（2023年）度は2週間未満は37.7%に半減し、最多は「1カ月～3カ月未満」（28.0%）。1カ月以上が41.9%を占めています（図表3）。

来年度から育児休業給付の引き上げ（手取りが実質10割）や公表義務の対象拡大も予定されています。企業にとっては育休取得者の代替要員の確保をはじめ、業務の効率化・省力化などによる仕事の総量を減らす取り組みも求められています。

男性育休取得率が30.1%
取得期間1カ月以上41.9%

データバンク

図表1 男性の育児休業取得率の推移



図表2 育児休業者割合 (%)

	女性		男性		育児休業者計	女性	男性
	出産した女性労働者計	育児休業者	配偶者が出産した男性労働者計	育児休業者			
総数	100.0	84.1	100.0	30.1	100.0	72.9	27.1
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	100.0	100.0	25.1	100.0	51.3	48.7
建設業	100.0	89.1	100.0	29.7	100.0	40.3	59.7
製造業	100.0	83.9	100.0	30.2	100.0	56.5	43.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	98.9	100.0	35.4	100.0	35.7	64.3
情報通信業	100.0	86.4	100.0	38.0	100.0	62.7	37.3
運輸業、郵便業	100.0	89.8	100.0	33.4	100.0	50.6	49.4
卸売業、小売業	100.0	77.0	100.0	20.1	100.0	80.4	19.6
金融業、保険業	100.0	94.9	100.0	43.8	100.0	69.9	30.1
不動産業、物品賃貸業	100.0	87.0	100.0	16.9	100.0	73.9	26.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	95.2	100.0	42.8	100.0	57.5	42.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	69.1	100.0	21.1	100.0	82.5	17.5
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	80.3	100.0	55.3	100.0	73.3	26.7
教育、学習支援業	100.0	91.2	100.0	24.1	100.0	85.8	14.2
医療、福祉	100.0	88.5	100.0	31.7	100.0	90.6	9.4
複合サービス事業	100.0	94.9	100.0	33.4	100.0	76.6	23.4
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	75.9	100.0	32.3	100.0	60.5	39.5
事業所規模							
500人以上	100.0	95.7	100.0	34.2	100.0	64.0	36.0
100～499人	100.0	95.5	100.0	31.1	100.0	72.0	28.0
30～99人	100.0	86.3	100.0	31.4	100.0	75.4	24.6
5～29人	100.0	73.2	100.0	26.2	100.0	76.5	23.5
30人以上（再掲）	100.0	92.0	100.0	32.2	100.0	71.0	29.0

注：令和3年10月1日～令和4年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点(令和5年10月1日)までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申告をしている者を含む。）の割合である。

図表3 男性の取得期間別育児休業後復職者割合 (%)

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

注：「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者をいう。

ケガを理由に退職後の 休業損害を受けられる のか

休業損害の個人補償

Q 派遣社員として現場の作業中、交通事故で負傷しました。5日間仕事を休み、その後1カ月間働いたものの、事故の傷害箇所が悪化したため、退職し、治療に専念しました。通院日数30日、通院期間2カ月半で完治しました。保険会社に休業損害を求めたものの、障害の内容等から発生するとは思えないとし、休業損害が支払いがされません。支払いを受ける方法はありますか。

交通事故紛争処理センターを活用

A 相談者は、最初に5日間休業し、退職後は治療等に専念し、相当の期間仕事ができなかったとのこと。損害保険会社は、休業損害を支払わないことに関して、以下の主張をしていました。

「最初の5日間の休業損害は派遣会社の休業損害証明書がなければ支払えない。退職後については、傷害の内容、治療や通院頻度からみて休業損害が発生するとは思えず、支払いに応じることはできない。ただし、医師の休業に対する証明があれば考慮する」

派遣会社などに休業損害証明書を求めても発行を嫌がる可能性はあります。また、「休業が必要であるという医師の証明」について

も、希望どおりのものを医師は容易には出してくれないのが実情です。

これらの証明がなくても、もちろん休業損害は請求できます。交通事故で5日間仕事を休んで収入がなかったことは事実ですし、退職後の治療・通院期間に働けなくて収入が得られなかったことも事実です。

しかし、そうした休業損害額を算出して損害保険会社に請求を繰り返したとしても、損害保険会社が上記の主張を理由に支払い対象ではないと判断することは現実起こり得る話です。

交通事故の休業損害をめぐるトラブルは少なくありません。主なものは、「交通事故のケガで働けないのだから休業損害を支払ってほしい」という被害者側の主張と、「働けないような状態でないから支払えない」という損害保険会社側の主張の対立があります。

この対立の解決は第三者の介入しかありません。しかし裁判は手続きに時間がかかることや費用も高額であることなどから難しいと思われれます。そこで、交通事故紛争処理センターの「和解のあっせん」を申し込む方法があります。次のようなあっせん案で解決するのが通例のようです。

「休業損害については、ケガのせいで退職した場合、その後の休業損害はないと考えるのは相当でない。その期間は実際に就業しなかった期間についての休業損害とする」

このケースでは、5日間の休業損害と退職後の休業損害が支払われることになりました。ただ、被害者（相談者）側の請求どおりではなく、1日当たりの金額や就業しなかった日数が少なくなりましたが、相談者側にほぼ納得できる内容となりました。

65歳以上の継続雇用以外 に業務委託を行う場合に 労組の同意は必要か

高年齢者雇用安定法

Q 65歳以上に継続雇用制度の仕組みを設けています。今、フリーランスとして受け入れる方法も併用できないかを検討しています。導入には過半数労働組合等の同意が要件になっています。しかし反対する少数組合の組合員などは対象とすることはできず、継続雇用制度などの別の仕組みを適用することになるのでしょうか。

労組との同意は必須ではない

A 60歳から65歳までの雇用確保措置については、多くの企業は継続雇用制度を適用しています。65歳から70歳までの就業確保措置（努力義務）ですが、65歳以降は雇用する方法のみに限定されていません。継続的に業務委託契約を締結する形も認められて

おり、いわゆる創業支援等措置（高年法10条の2第2項）と呼ばれているものです。65歳までの雇用確保措置と異なるのは、創業支援等措置を導入するには就業規則の記載のほか、「計画の策定」などの手続きが必要なことです（高年則4条の5）。

創業支援等措置に基づき策定する計画は、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得る」必要があります（同条1項）。通常の労働協約であれば、締結労働組合の組合員のみに対してのみ効力を生じ、それら組合員以外の労働者には効力を生じないのが原則です。一方、就業確保措置を導入するうえで高年法が求めているのは、あくまで一定の手続きを踏んで計画を策定することに留まります。

70歳までの継続雇用制度に加えて業務委託を導入し、本人が希望する制度を選べる場合には、継続雇用制度を導入していることをもって、努力義務を達成したことになります。したがって、過半数労組等との同意を得るのは望ましいとしているものの、必須とまではいえません。

なお、労使間の協議を踏まえて複数の措置を講じる場合には、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについて、個々の労働者の希望を聴取して、これを十分に尊重して決定するよう留意が必要としています（厚生労働省「高年齢者雇用安定法Q&A」）。

社労用語 じてん



▷ 裁量労働制 ◁

裁量労働制とは、業務遂行の手段や時間配分などを大幅に労働者の裁量に委ねる制度

です。この制度が適用されると、実際に働いた時間にかかわらず、会社と労働者間で定めた時間分を働いたとみなすことになります。

企業が定める所定労働時間が8時間の場合、7時間しか働かないときは欠勤扱いになり、1時間分の賃金は減少、9

時間働いた場合は時間外労働となり、1時間分の時間外手当が支給されます。一方、裁量労働制の場合、1日8時間働いたとするみなし時間を定めると、7時間あるいは9時間働いても支払われる賃金は変わらないというのが原則です。

カスハラ防止条例の骨子まとまる

—社内体制の構築方法を規模別に明示

東京都は8月初旬、カスタマーハラスメントの防止に向けて制定をめざす条例の骨子をまとめました。事業者の責務として、カスハラ行為者に対する中止要請や適切な対策の実施を努力義務とします。適切な対策は別に定める指針で示し、社内体制の構築方法などを企業規模別に盛り込む予定です。

骨子では、「何人も、あらゆる場において、カスタマーハラスメントを行ってはならない」と規定し、事業者、就業者、顧客、都のそれぞれの責務を示し、条例に違反した場合の罰則は設けませんが、カスハラ禁止を明記することで、行為の抑止を図るものです。事業者の責務としては、就業者の安全を確保し、顧客に対して行為の中止を申し入れるなどの措置を講ずるよう努めることを盛り込んでおり、社内体制の整備やマニュアルの作成など、適切な対策も求めています。

カスハラの内容や適切な対策の指針のたた

き台では、カスハラに該当する代表的な行為類型として、暴言や暴力、長時間の拘束のほか、中傷的な行為や対応不可能な行為の要求を入れています。就業者の安全確保としては、現場責任者が対応を替わり、顧客から就業者を引き離したり、弁護士や警察と連携を取るよう求めています。顧客に対しては行為の中止を要請し、退去や出入り禁止などを通告することが必要としています。

社内体制の整備方法を企業規模別に示し、規模に応じ、相談窓口の設置のほか、対応方針や再発防止策の検討、就業者への教育など全体を取りまとめる対策推進組織の設置が望ましいとしています。

一方、従業員6～100人の中小企業では、経営者や人事責任者が対策推進組織としての役割を担い、現場監督者である店舗のマネージャーが相談対応にも当たることとしています。

価格転嫁の交渉が行われた企業が増加 —中小企業庁

中小企業の賃上げを促進するために政府や中小企業庁はエネルギー価格や原材料価格の高騰を背景に価格転嫁や取引の適正化を呼びかけています。また、2023年年11月末には公正取引委員会も労務費の価格転嫁の指針を出し、賃上げを後押ししています。

中小企業庁が6月21日に公表した「価格交渉促進月間（2023年3月）フォローアップ調査結果」によると、直近6ヶ月間に「発注企業から交渉の申し入れがあり、価格交渉が行われた」割合は18.4%。発注企業の価格交渉が行われた割合は59.4%でした。「発注企業の方からの交渉申し入れも浸透し始めており、価格交渉できる雰囲気醸成されつつある」と分析しています。

具体的な価格転嫁については、直近6ヶ月間のコスト上昇分のうち「10割」を価格転嫁できた企業は19.6%、「9割、8割、7割」の企業は15.3%、「6割、5割、4割」が8.9%、「3割、2割、1割」が23.4%でした。一部でも価格転嫁できた企業は67.2%となっています。一方、「全く転嫁できない」が19.8%もありました。労務費の価格転嫁については「全く転嫁できない」企業が26.1%もありました。

コスト別の転嫁率の内訳は、原材料費は47.4%、エネルギー費は40.4%、労務費は40.0%という結果になっています。価格転嫁ができる中小企業とできない企業との二極化が進んでいます。