

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

悪質なクレームなどカスタマーハラスメント（カスハラ）の防止に向けた自治体や国の動きが加速しています。東京都の「カスハラ防止条例」が4月1日から施行されるとともに、政府はカスハラについて雇用管理上の措置義務を盛り込んだ改正労働施策総合推進法を通常国会に提出する予定です。

セクハラ、パワハラ等は主な行為者が職場内に限定

されますが、カスハラの加害者は外部の第三者である点に特徴があります。東京都は条例第4条で「何人も、あらゆる場において、カスハラを行ってはならない」とカスハラ禁止を規定。カスハラを「顧客等から就業者に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、就業環境を害するもの」としています。つまり①顧客等から就業者②著しい迷惑行為③就業環境を害する、の3つの要素をすべて満たすものがカスハラです。著しい迷惑行為とは「暴行、脅迫その他の違法な行為又は正当な理由がない過度な要求、暴言その他の不当な行為」と規定しています。

カスハラ条例施行、国も立法化 急がれる企業の対策

企業の対応については「速やかに就業者の安全を確保するとともに、当該行為を行った顧客等に対し、その中止の申し入れ、その他の必要かつ適切な措置を講ずるよう努めなければならない」と規定。従業員を守るために「現場責任者等が対応を代わった上で、顧客等から就業者を引き離す、あるいは、弁護士や管轄の警察と連携を取りながら対応するなど、就業者への被害がこれ以上継続しないようにすることが

求められる」（ガイドライン）としています。

さらに、①カスハラ対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知②カスハラ禁止の方針の明確化と周知③相談窓口の設置④適切な相談対応の実施⑤相談者のプライバシー保護に必要な措置を講じて就業者に周知⑥相談を理由とした不利益な取り扱いの禁止の周知⑦現場での初期対応の方法や手順（マニュアル）の作成、を挙げています。被害従業員のメンタル面のケアを含めた体制づくりも急がれます。

2025

2

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。改正高年齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保を努力義務としています。今回は定年年齢を60歳から65歳に延長するとともに、50代の技術者の中途採用を積極的に実施し、ベテラン社員の活性化を図っている電気設備工事会社の事例を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第14回 65歳定年制を導入し、 中高年の人材確保に注力

給与100%保障の65歳定年に移行 人手不足解消とベテランの活性化

電気設備工事大手のA社は2021年4月より従来の60歳定年制・65歳までの再雇用制度を見直し、65歳定年制と70歳までの継続雇用制度を導入しました。建設業全体で人員不足が大きな問題になっていますが、同社も人材の確保は大きな経営課題になっています。電気設備工事の施工力に直結するベテラン社員の施工管理技術者の力をもっと引き出すことが解決策の一つではないかと考えたからです。

従来の再雇用制度の賃金は60歳時点の7割の水準に設定し、仕事の内容も現役世代のサポート役などを担ってもらっていましたが、賃金が3割下がるため、「給与が下がったのにどうして同じような仕事をさせるんだ」という声もあったそうです。

新制度の給与と賞与は60歳時点の100%を保障するだけでなく昇給・昇進もあり、昇給額は65歳まで上がり、定期昇給も65歳まであります。部長職は60歳で外れる役職定年を設けていますが、部署や専門性などの事情で適任者が限定される場合は60歳以降も継続できます。定年が65歳に延びることで人件費は増えますが、同社の人事担当者は「それに見合った力を高齢層が発揮し、会社に貢献してくれるのであれば良いことだと経営トップを含めた経営陣も理解してくれた」と言います。

65歳定年制になって以降、「課長も年上の

社員に仕事ををお願いする場合、以前は給与が下がったことで頼みにくく、遠慮が働いていたようだが、今は業務指示もしやすくなった」（人事担当者）そうです。また、資格と経験を持つ50代の中途採用も行っていますが、応募者が増えているそうです。「52～53歳で入社しても定年までわずかですが、65歳まで普通に働ける上にプラス5年当社で働けます。中途採用の応募者にも評価してもらっている」と言います。

65歳以降の継続雇用制度は基本的には従来の再雇用制度を65～70歳にスライドしたものです。処遇は、職階ごとに65歳時点の55～80%水準を設定し、さらに個々人の役割・責任のレベルを4段階のいずれかに格付けし、役割・責任に応じて異なりますが、平均値は現役世代の70%程度になります。

また再雇用者の要件として「過去3年間の能力行動評価の平均が、規定に定める具体的評価を超えている者」とし、真ん中よりやや上のレベルの評価を基準としています。実際は希望した人の半分以上が再雇用されています。フルタイム勤務が難しい人もいます。その場合は、安全管理の教育担当や内勤業務など後方支援業務に携わっている人もおり、例えば週3日勤務など職場のニーズとすり合わせながら個別に対応するようにしています。

家政婦兼介護ヘルパーは労基法上の労働者

本件は、死亡した家政婦兼介護ヘルパーの夫が、労災保険の遺族補償請求を渋谷労基署長が労基法の「家事使用人」に該当するとして不支給とした処分の取り消しを求めて提訴。原審は請求を棄却しましたが、東京高裁は、家政婦兼介護ヘルパーである

妻は家事使用人には当たらず、労基法が適用される労働者であると判断しました。

国・渋谷労働基準監督署長事件
東京高等裁判所
(令6・6・27判決)

介護業務と家事業務は一体の業務 「家事使用人」には当たらない

労基法では家政婦と呼ばれる「家事使用人」は適用除外とされています(116条2項)。本件は訪問介護事業及び家政婦紹介あっせん事業等を営む会社に家政婦兼訪問介護ヘルパーとして登録されていた妻が、7日間にわたり要介護者宅に住み込み、24時間対応を要する過重な業務に就いたことに起因し、急性心筋梗塞または心停止を発症し、死亡。妻の夫が労災保険法に基づく遺族補償給付を請求したところ、渋谷労基署長は妻は労基法の家事使用人に該当し、労災保険法は適用されないとし、不支給としたことに対し、夫が処分の取り消しを求めて提訴。原審は本件家事業務が家事使用人としての就労であるとし、夫の請求を棄却しました。

東京高裁は雇用契約書等の書面が作成されていなかったことから、本件雇用契約を推認させる事実を検討しています。その結果、①会社が作成した求人申込者の求人票には、勤務時間の記載はなく、賃金は日給1万6,000円と記載されており、日給の記載は家事業務の賃金は介護業務と独立して算出されず、家事業務と介護業務の合計額の1万6,000円から介護業務の賃金として算出されたものを控除し

て算出されていた②居宅サービス計画及び訪問介護計画には、介護業務に従事したサービス実施記録が存在するが、介護保険手続きのために訪問介護計画通りの時間で作成し、実態としては介護対象者の息子からの指示が多く、会社も介護業務を実際に行った時間数及び時間帯は把握しておらず、介護業務と家事業務とは、時間的にも質的にも截然と区別することは困難③業務指示書には介護業務以外の介護対象者の息子の食事の準備や、車庫、庭の掃除などの介護業務に含まれない家事業務も会社は業務指示を行っていた、と認定しました。

その上で「介護業務及び家事業務は同一の場所で従事するものである上、労働時間や賃金についても明確に区分されていないから、業務ごとに異なる雇用主による別個の雇用契約が締結されていることとは整合し難いものというべき」などとし、介護業務と家事業務は一体として会社の業務であると指摘。そして「家事業務は、介護業務とともに、会社との雇用契約に基づき、会社の業務として行われたものであり、家庭内の私的領域に国家的規制や監督を行うことが不適切であるという労基法116条2項の趣旨は妥当しないから、介護業務はもとより、家事業務についても亡妻が同項所定の家事使用人には当たらない」と判断しました。

ビジネスパーソンが抱えるストレスに関する調査

チューリッヒ生命保険は2024年10月、全国1,000人の会社員を対象にした「2024年ビジネスパーソンが抱えるストレスに関する調査」を公表しました。「最もストレスを感じる要因」は、「給与・賞与」がトッ

プ、次いで「仕事内容」と続き、ストレスによる精神面の不調や不安を感じている理由のトップは「職場での人間関係によるストレス」となりました。

本調査は全国の20歳～59歳の会社員を対象にしています。まず「普段、仕事をする上で最もストレスを感じる要因についての質問では、「給与・賞与（金銭面）」がトップで21.7%。続いて「仕事内容」（17.8%）、「上司・部下以外の人間関係」（15.4%）、「上司との関係」（13.6%）、「仕事環境」（7.4%）と続きます（図表1）。この順位は過去3年間と変わっていませんが、金銭面のストレスは近年の物価の高騰も影響していると思われます。

ストレスにより精神面の不調や不安を感じることはあるかを聞いたところ、「とても感じている」が15.9%、「やや感じている」が30.2%で、計46.1%と半数近い人が精神面の不調や不安を感じています。では精神面の不調や不安を感じていると回答した人に「なぜ精神面の不調や不安を感じていると思うか」を聞いたところ、「職場での人間関係によるストレス」が45.8%を占め、トップとなっています（複数回答）。

続いて「経済面の不安によるストレス」（38.4%）、「仕事の負担感によるストレス」（38.2%）が大きな割合を占めています。その他、「病気など身体的な不安によるストレス」（25.6%）、「通勤のストレス」（23.0%）も挙がっています。職場での人間関係によるストレスや仕事の負担感が精神面の不調に影響を与えているようです（図表2）。

職場での人間関係が悪化する要因としてハラスメントの増加も指摘されています。厚生労働省の「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況（令和6年7月公表）」によると、民事上の個別労働関係紛争における相談、あっせんの申請では「いじめ・嫌がらせ」な

どのハラスメントの件数が最多となっています。「実際に身の回りで見聞きしたハラスメントがあるか」を聞いたところ、「パワハラ」（39.0%）、「セクハラ」（27.9%）、「モラハラ」（18.6%）がトップ3となっています。また、実際に受けたことがあるハラスメントは「パワハラ」（23.7%）、「セクハラ」（9.5%）、「モラハラ」（8.9%）となっています。パワハラが約4人に1人、セクハラ、モラハラが約10人に1人の割合となっています（図表3）。

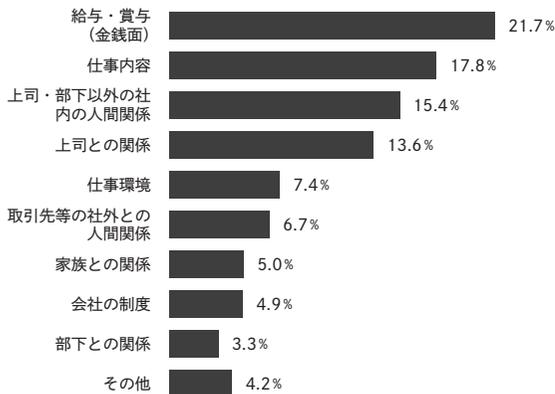
また、ハラスメントを見聞きした後、ハラスメントを受けた後の対処について聞いたところ、見聞きした人の58.7%が「何もできなかった」と回答。ハラスメントを受けた人でも48.5%もいます。パワハラ、セクハラ等については相談窓口の設置などの対応が事業主の雇用管理上の措置義務となっていますが、「職場の相談窓口・人事担当に相談した」と回答した人は、見聞きした人では17.1%、ハラスメントを受けた人では19.9%となっています。

24%が「パワハラを受けたことがある」

ストレス要因は賃金、仕事、人間関係

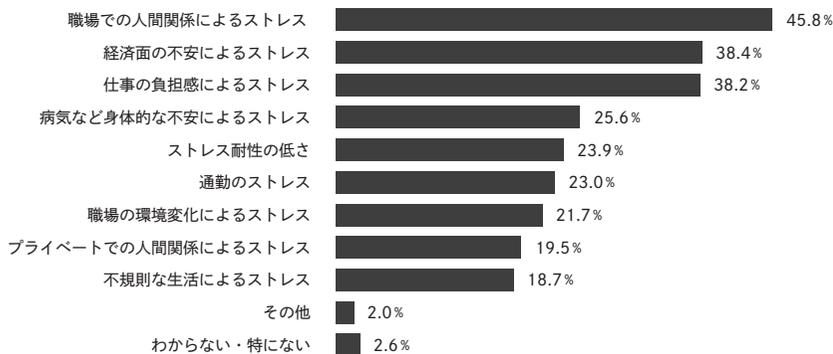
データバンク

図表1 あなたが普段、仕事をする上で、最もストレスを感じる要因を教えてください。(単数回答) n=1,000

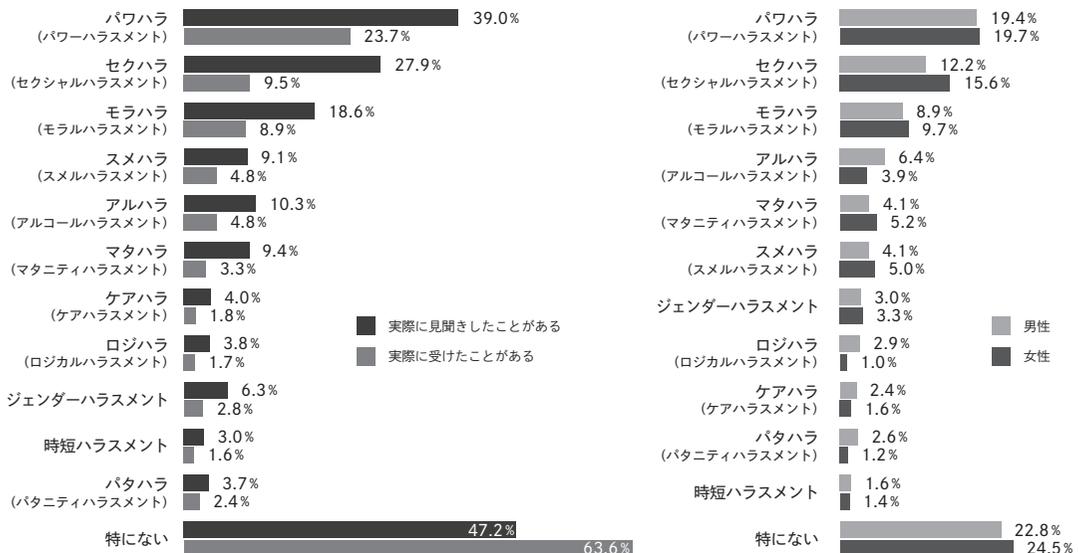


	全体 (2024年) n=1,000	全体 (2023年) n=1,000	全体 (2021年) n=1,000
1位	給与・賞与(金銭面) 21.7%	給与・賞与(金銭面) 20.1%	給与・賞与(金銭面) 22.5%
2位	仕事内容 17.8%	仕事内容 17.4%	仕事内容 18.5%
3位	上司・部下以外の社内の人間関係 15.4%	上司・部下以外の社内の人間関係 14.0%	上司・部下以外の社内の人間関係 15.1%
4位	上司との関係 13.6%	上司との関係 12.5%	上司との関係 11.6%
5位	仕事環境 7.4%	仕事環境 10.6%	仕事環境 10.9%

図表2 なぜ精神面の不調や不安を感じていると思いますか。(複数回答) n=461



図表3 あなたの職場で、実際に身の回りで見聞きしたことがあるハラスメント、あなたが実際に受けたことがあるハラスメントをそれぞれすべて教えてください。(それぞれ複数回答) n=940



介護を理由に免除したら、その間は残業を打診できないのか

育児・介護休業法

Q 突然の大型の受注が発生し、従業員に残業を命じることになりました。ところが担当部門の従業員から「介護が必要な家族がいるため、残業を免除してもらいたい」と言われました。会社として請求を認めると、この間は一切残業させることはできないのでしょうか。

なお、当社の規定では、残業の免除は1カ月前までに請求するよう規定しています。

本人の意向を確認

A 育児介護を理由とした所定外労働の制限の請求手続き等は、育児介護休業規程等に記載されるべきものとなっています（両立指針）。

所定外労働の制限（育介法16条の9）は、要介護状態にある対象家族を介護する場合に対象になります。対象家族は、配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに父母および子に準ずる者（祖父母、兄弟姉妹および孫）です。要介護状態は、介護保険制度の要介護状態とイコールではありません。いわゆる残業の免除を請求する際は、開始予定日の1カ月前までにしなければならないとしています（2項）。

通達（平28・8・2雇発0802第3号）で、制限開始予定日の1カ月前の日よりも後に行われる請求は、本法上事業主がこれに応ずる義務はないとしています。各事業所において、請求を認める制度を設けることは可能という位置付けになっています。厚生労働省が示す規定例では、原則として、制限開始予定日の1カ月前までに、請求書を提出するよう求めています。例外的に、提出が遅れたような場合でも請求を認めることがあるとするところは、法を上回り有効です。

従業員の請求が認められると、所定労働時間を超えた時間については、事業主は労働を命じることができません。なお、残業免除の請求を拒否できる場合として、「事業の正常な運営を妨げる場合」（育介法16条の9第1項）があり、「作業の繁忙」も考慮して判断するとしています。もっとも、単に、繁忙期等で残業が必要との理由だけでは請求を拒否できないとするのが行政の見解です。

所定外労働の制限を請求する際、育介法では、1カ月以上1年未満の期間を対象として請求するよう規定していて、比較的長期に及ぶ可能性もあります。この間、一時的に介護をする必要がなくなる期間が生じることもあり得ます。

厚生労働省は、労働者の真の希望に基づいて残業を行わせることは差し支えないという解釈を示しています（平30・7・30雇均職発0730第1号）。ただし、頻繁に残業を行わせることは望ましくないともしています。いずれにしても、本人の意向を確認することが一切禁じられるものではないでしょう。

令和7年4月からは、「介護両立支援制度等」の個別の周知や意向確認の措置が義務付けられます。規定および制度の周知等についてあらためて確認してみてください。

病欠勤時、本人以外の 年休請求も規定して おくべきか

労働基準法

Q 当社では、急な病気による欠勤となったような場合は、年次有給休暇を充てることを認めています。そのため労働者本人から病気で休むという連絡があれば、年休に振り替えてきました。本人が連絡できないとき、本人以外から年休の請求があった場合、違法といえるのでしょうか。振替に関する規定がないため、整備が必要だと考えています。

事後の速やかな届出を規定

A 年次有給休暇は、労働日を単位として付与されます。労基法39条の労働日は、原則として暦日計算によるべきものと解されています。つまり午前0時から午後12時までの24時間をもって1労働日の休暇となり

ます。休暇当日の朝の年休の請求は、適法な時季指定とはいえませんが、認めている会社も少なくないと思います。

労基法の年休の時季指定権の行使は、誰が、いつ、年休を取得するかを意思を通知すれば足り、相手方（会社）の承諾も必要ないというのが通説です。時季指定の代理行使や補助者を通じた行使も原則として認められると解したものがあります（注釈労働基準法）。一方でこれと異なる裁判例（大阪地判昭57・5・31）もあり、「就業規則に定める所定の手続きをしていない」として、本人以外の時季指定の効力を否定するものもあります。本人以外の年休の権利行使は、時季指定の時期が不明確になる可能性があります。労基法上与えることを義務付けられている年休は就業規則の記載事項です。事後に振り替えることによって年休を消化したのものとして処理することなどから所定の手続きを規定化しておくべきでしょう。

欠勤等をする際、やむを得ない事由により事前に届出ができないときには、原則として本人が会社へ連絡し、出勤した日に届け出るといった規定例があります。年休の振替に関しては、事後の速やかな届出により当該欠勤を年休に振り替えることができると規定しておき、ただし書きで、振替を認めるかどうかは会社の裁量に属するとの規定を設けておくのがよいでしょう。

社労用語 じてん



▷ 人的資本開示 ◁

人的資本とは、知識やスキル、経験などにより生産力

や経済活動に価値をもたらす「人」を「資本」とみなす考え方です。従来の「モノ」や「カネ」など有形資産が企業価値を構成するという認識とは異なり、近年は人材など無形資産こそが企業価値を高めると考えられています。

人的資本の情報開示とは、

企業の人的資本の情報を社内外に公開することを言います。日本では2023年3月期決算より、有価証券報告書を発行している大手企業約4,000社を対象に義務化。男女の賃金格差や男性の育児休業取得率などの記載が求められています。

国民年金第3号被保険者制度の廃止を提言

経済同友会は2024年12月2日、第3号被保険者制度の廃止を含む提言を発表しました(現役世代の働く意欲を高め、将来の安心に備える年金制度の構築)。年収の壁対策として政府が推進している主婦パートなどの社会保険加入の適用拡大について「根本的な問題解決のため、専業主婦や短時間労働者の方が得であるというインセンティブが働き、女性の就労やキャリア形成を阻害するとともに男女間の賃金格差を生む要因になっている『第3号被保険者制度』の廃止が必須となる」と述べています。

現在、専業主婦など保険料の負担なしに基礎年金を受け取る第3号被保険者の保険料は会社員などの第2号被保険者全体の保険料で負担しています。しかし単身世帯との比較では、保険料の負担は同額であっても片働き世帯は2人分の基礎年金が給付され、基礎年金のみを受け取る自営業者は夫だけではなく妻も保険料を支払っていることを例示。その上

で「夫の職業によって妻の保険料負担の有無が決まるという点では、被保険者間の公平性が担保できているとは言い難い」と指摘しています。そして廃止までに5年の猶予期間を設定しています。

- ①初年度から第3号被保険者の新たな加入・適用を行わない
- ②猶予期間中に第3号被保険者は第2号または第1号被保険者への移行を促し、完全移行する
- ③育児期間中の世帯で子どもが1歳になるまでの期間を除き、移行時の世帯年収が一定金額以上の場合、5年が経過して以降、第1号被保険者となった第3号被保険者は保険料を負担する。

また所得が低い世帯への救済策として「第1号被保険者に移行した者が、移行時の世帯年収が一定金額未満で、かつ子育てや障がい等により就労困難な場合は保険料の減免措置を設ける」ことを提案しています。

厚労省 男性育休取得率向上のため、50%達成で60万円支給

厚生労働省は、中小企業における男性の育児休業取得率向上を後押しするため、両立支援等助成金の拡充する案を令和6年度補正予算に盛り込みました。

出生時両立支援コースは第1種助成金と、第2種助成金で構成。第1種の対象となるのは、労働者への研修実施や相談体制の整備など、男性労働者の育休取得に関する環境整備措置を複数実施したうえで、代替する労働者の残業抑制のための業務体制整備を行った中小企業です。子の出生後8週以内に開始する連続5日以上の子育休を男性労働者に取得させた場合に支給しています。

第2種は、第1種の受給後に男性の取得率が上昇した企業が対象になり、現行制度では、

第1種を申請した事業年度の翌年度以降3年度以内に30ポイント以上上昇した場合などに最大60万円を支給しています。今回の見直しによって、第1種を受給していなくても第2種の申請を可能にします。取得率が前事業年度比30ポイント以上伸び、50%に到達した場合や、2年度連続で70%以上となった場合に60万円を支給します。第2種申請時点でプラチナくるみん認定を受けていれば、さらに15万円を加算します。

両立支援等助成金の拡充は、こども未来戦略において、男性育休取得率の目標が「2025年までに50%、30年までに85%」に引き上げられたことなどを踏まえて実施するものです。