

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 2 F

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

4月是新入社員の研修の時期です。ただし些細な出来事をきっかけに退職に走る人も少なくなく、早期離職をいかに防止するかが企業の課題になっています。

大手退職代行会社によると、4月1日以降に退職代行の依頼が一挙に増えるそうです。担当者は「2024年4月に1,400件、5月に1,800件の依頼があったが、そのうち新卒の人が14%を占め、全体

でも入社6カ月未満の依頼が6割を占める」と言います。中には「会社説明会で聞いていた会社の雰囲気が違うようなので辞めたい」という依頼もあるそうです。その意味では新人のサポート体制が重要です。

入社後は導入研修に始まり、研修終了後は配属先でのOJTが始まるのが一般的です。OJTでは先輩社員が指導役となり、仕事や職場の悩みなどの相談を引き受けることになっていますが、忙しい職場ではOJTが機能していないところもあります。

ラーニングイノベーション総合研究所の「若手社員1,200名の意識調査（精神支援編）」（2025年1月7日）では、「上司や先

輩からの精神面における支援が十分と感じているか」を聞いています。社会人1年目の社員の場合、「十分にしてもらっている」「してもらっている」と答えた人は57.0%でしたが、一方「まったくしてもらっていない」と回答した人が25.3%もいました。4人の1人の割合であり、極めて多いといえます。

上司や先輩としては支援しているつもりでもそのように感じていない新人も多いのかもしれませんが、精神的な支援をまったくもらっていないと感じていれば、退職の引き金になる可能性も十分にあります。

精神的サポートでは社会人1年目の社員は「励ましや応援をしてくれた」、「安心させてくれた」、「成長していることを伝えてくれた」ことに感謝の気持ちを抱いたと答えています。サポートのタイミングを外すことなく、きめ細かい支援が重要でしょう。

2025

5

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。大事な戦力として活躍を促すには中高年層からのリスキリング（学び直し）も必要です。今回は中高年社員のリスキリングを積極的に支援している大手飲料メーカーA社の事例を紹介します。

高齢者雇用に どう向き合うか

第17回
中高年社員のリスキリングを
積極的に支援

学べる多彩な講座を用意 研修と面談で意欲を喚起

社員に長く働き続けてもらうにはリスキリング（学び直し）の支援も重要な課題になっています。A社は企業内大学を開校。経営課題を意識した「グローバル学部」、「デジタル学部」、「100年キャリア学部」の3つがあり、学部内の多様な講座を社員の誰もが自由に選んで受講できます。とりわけ注目を引くのが中高年の学び直しです。

2023年からは50歳以上の社員必須の生成AIの研修も実施しています。学部の1つである「100年キャリア学部」は40代以上をターゲットに自らのキャリアをデザインするマインドセットとスキルセットの獲得を支援する目的で設立されました。人事担当者は「人生100年時代になれば80歳ぐらいまで働く人が増え、キャリアや職業人生も長くなる。当社は65歳定年だが、ここで終わりではなく、その先を含めて自分のキャリアをデザインし、必要なスキルを学んだり、アップデートしていくことが求められる。それを支援するのが目的」と語ります。

学部の講座はキャリア自律などのマインドセットの講座に始まり、資格取得などのスキル学習のほか、業務外で社外のNPO法人業務に携わる「越境学習」、地方自治体にミドル・シニア社員を出向させる「地方創生人材制度」の紹介など多彩なコンテンツを揃えています。もちろんデジタル学部など専門的知

識も自由に学ぶことができます。ただし、どれだけ豊富なメニューを揃えても目の前の仕事に忙しく、将来のキャリアを考える余裕のない人もいます。そんな人たちを誘導するのが「キャリアワークショップ」と呼ぶ研修です。43歳と58歳の節目に社員全員がキャリアコンサルタントの面談を受けるなどキャリアに関する研修を受講します。

43歳のキャリアワークショップは、今までの自分のキャリアを振り返る外部講師によるマインドセットのセミナーを受講。その後、自社のキャリアコンサルタントによる1対1の面談を通じて後半の人生をどのように歩んでいくか、そのために何を学ぶ必要があるのかを考えます。その際に100年キャリア学部の講座を紹介し、学習したい講座を選んでもらうなど背中を押すことで学びに誘導する仕組みになっています。

企業としてのメリットについて人事担当者は「若いときは昇進をめざして先に進みたいという思いもあるが、40代半ばになると、この先何をめざすべきなのかわからず、仕事に対するモチベーションが下がることもある。自分と向き合い、やりたいことを見つけて社員一人ひとりが進化していくことは会社にとっても大事なことです。定年後も含めて生き生きと働きたいという社員がいることは会社にとってもプラスになるはずだ」と言います。

経歴詐称による中途採用内定の取り消しは有効

本件は、コンサルティング業務を主とする会社から採用内定を受けていたXが内定を取り消されたことに対し内定取り消しは無効であると主張。雇用契約上の権利を有する地位の確認と未払い賃金等の支払いを

求めて提訴した事件です。東京地裁は経歴詐称を理由とする内定取り消しは有効と判断し、その請求を棄却しました。

A 社 事 件
東京地方裁判所 (令6・7・18判決)

従業員の適格性に関わる重要事項 社会通念上相当として是認

近年、人材確保のための中途採用が増加傾向にあります。本件はコンサルティング業務等を主たる事業とする会社から採用内定を受けていた者が、その後の経歴調査により虚偽の申告が判明したなどとして内定を取り消され、内定取り消しが無効であると主張。雇用契約上の地位確認と未払い賃金などの支払いを求めた事案です。

会社と内定者の雇用契約は、経歴調査により、履歴書等の書類に虚偽の記載をし、真実を秘匿して経歴を詐称したことが判明した場合には、これを原因として会社には内定者の内定を取り消すことができる解約権が留保されています。ただし、解約権の行使は採用内定当時知ることができず、また知ることができないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られます（大日本印刷事件最判S54・7・20）。

本件内定者は履歴書で一貫して個人事業主として稼働していたこと、職務経歴書でも個人事業主を前提に空白期間なく稼働していたことを申告。しかし、経歴調査の結果、内

定者はこの間に数社との雇用関係にあったこと、経歴に空白期間があったことが判明。また、内定者はある会社での雇止めの理由としてコミュニケーション不足が主張されていたこと、また、別会社でも内定者が同社の業務命令に従わず個別の注意等による反省も見られないなど通常の業務遂行が困難なためとの解雇理由により、試用期間中に普通解雇されたことを認定しています。判決は、使用者が職歴を申告させる理由は、職歴に基づいてその労働者の職務能力や従業員としての適格性の有無を的確に判断するためであるとし、虚偽の申告をして秘匿した事項は「本件会社にとって内定者の採否の判断において従業員としての適格性に関わる重要な事項であった」と指摘します。

その上で、内定者が履歴書および職務経歴書に真実と異なる記載をしたことは、採用内定当時は知ることができなかった事実であるとしています。その上で「会社が虚偽の申告を行った動機や秘匿した事項、秘匿の方法や態様などを考慮すれば、本件内定者が円滑な相互信頼関係を維持できる性格を欠き、企業内に留め置くことのできないほどの不正義性が認められるのであるから、本件内定取り消しは、客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができる」と述べています。

人手不足に対する企業の動向調査

帝国データバンクの「人手不足に対する企業の動向調査」(2025年1月)によると、正社員が「不足」と感じている企業の割合は53.4%。人手不足割合は過去最高水準

に達しています。正社員の賃上げ実施を見込んでいる企業の割合は61.9%となり、うち人手不足を感じている企業は68.1%に上り、全体を上回っています。

慢性化する人手不足が深刻度を増しています。本調査によると、正社員が「不足」と感じている企業の割合は53.4%となっています。人手不足割合は2010年以降から上昇に転じ、2018年11月に過去最高の53.9%に達し、コロナ禍で減少に転じたものの2024年(52.6%)を上回り、4年連続の上昇となりました。一方、非正社員の人手不足割合は30.6%と3割を上回り、過去最高の2019年の34.3%に近い水準となりました(図表1)。

業種別では「情報サービス」が最も高く72.5%の企業が不足と回答しています。続いて「建設」の70.4%、「メンテナンス・警備・検査」の66.5%、「運輸・倉庫」の66.4%となっています。システムエンジニアの不足が続く情報サービス業が首位を占めますが、2024年4月に時間外労働の上限規制が適用された建設業、トラックドライバーなど自動車運転業務を主とする運輸・倉庫業の人手不足も深刻です。本調査によると、企業から「仕事量はあるが、働き方改革や人件費上昇の影響で、単に受注すれば良いという考えにはならない」(一般電気工事、茨城県)、「職人の高齢化、若手の育成不足のため協力業者が少なくなっている」(土木工事、山口県)といった声が挙がっています(図表2)。

非正社員の人手不足の割合は「人材派遣・

紹介」が65.3%と最も高いですが、これまで人手不足が顕著だった「飲食店」(60.7%)、「旅館・ホテル」(50.0%)が2023年1月の8割超から大きく低下しています。両業種とも就業者の多くを非正社員が占めていますが、「コロナ禍で落ち込んだ非正社員の数が足下

で回復していることや、DX化の浸透、スポットワークの普及などが進んできていると考えられる」と分析しています。

人手不足を解消するには就業環境や処遇の改善も必要になります。帝国データバンクの「2025年度の賃金動向に関する企業の意識調査」(2月20日)によると、2025年度に正社員の賃上げ実施を見込んでいる企業の割合は61.9%。そのうち人手不足を感じている企業は68.1%に上り、全体を上回っています。23年1月は79.8%と19年以降で最も高いですが、今回は、24年1月の65.9%より2.2ポイント高くなっています(図表3)。何とか人手を確保したいという「防衛的賃上げ」企業が

多いと思われます。

調査では「大企業は業績の下支えで大幅な賃金アップも可能だと思うが、中小企業は業績の向上が望めないなか、従業員の生活を支えるため少しでも賃金アップを模索してきた」(印刷・製本・紙工機械製造、埼玉県)という声もあがっています。

人手不足企業は過去最高水準
「防衛的賃上げ実施」は68.1%

データバンク

図表1 正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移

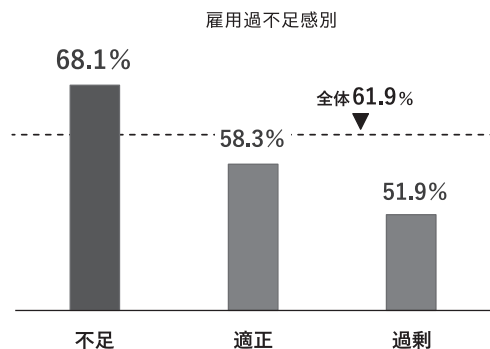


図表2 人手不足割合 業種別

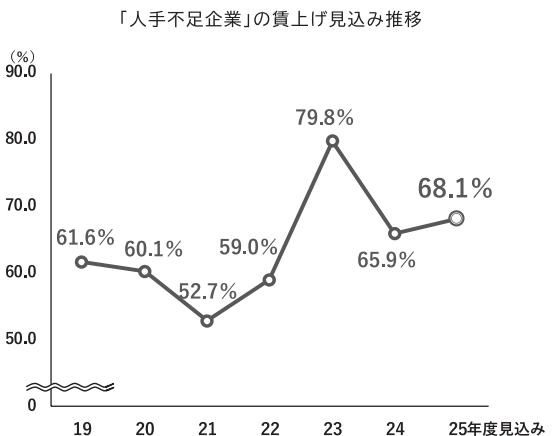
正社員		(%)		
		2023年1月	2024年1月	2025年1月
1	情報サービス	73.1	↑ 77.0	↓ 72.5
2	建設	65.6	↑ 69.2	↑ 70.4
3	メンテナンス・警備・検査	68.7	↓ 68.4	↓ 66.5
4	運輸・倉庫	62.2	↑ 65.3	↑ 66.4
5	リース・賃貸	54.2	↑ 66.7	↓ 65.9
6	金融	62.7	↑ 65.2	↓ 63.7
7	専門サービス	55.3	↓ 53.0	↑ 62.6
8	人材派遣・紹介	63.2	↓ 53.2	↑ 61.9
9	自動車・同部品小売	63.0	↓ 61.7	↓ 60.8
10	旅館・ホテル	77.8	↓ 68.6	↓ 60.2

非正社員		(%)		
		2023年1月	2024年1月	2025年1月
1	人材派遣・紹介	60.5	↑ 62.0	↑ 65.3
2	飲食店	80.4	↓ 72.2	↓ 60.7
3	各種商品小売	50.9	↑ 59.6	↓ 56.8
4	飲食料品小売	56.0	↓ 51.4	↑ 54.5
5	メンテナンス・警備・検査	47.9	↑ 52.0	↑ 53.3
6	娯楽サービス	49.0	↓ 40.0	↑ 51.1
7	旅館・ホテル	81.1	↓ 59.6	↓ 50.0
8	教育サービス	38.2	↑ 45.0	↑ 47.7
9	繊維・繊維製品・服飾品小売	41.5	↓ 37.9	↑ 45.1
10	金融	41.9	↑ 46.5	↓ 43.2

図表3 2025年度正社員の賃上げ実施見込み



※「2025年度の賃金動向に関する企業の意識調査」の結果を用いて分析
 当調査は毎年1月に実施しており、右図は過去調査をもとに作成
 ※賃金改善とはベースアップや賞与(一時金)の増加を指し、定期昇給は含まない



フレックスタイム制の職場の長時間労働にどう対応すべきか

労働基準法



当社は全社員に対し、フレックスタイム制を導入していますが、社員の中には著しい長時間労働が目立つ人もいます。

そのため一定の労働時間を超える社員に対しては残業許可制を適用することを検討しています。あるいは別の方法によって長時間労働を改善する方法はあるのでしょうか。

フレックス制の適用除外を検討



フレックスタイム制は、1日の労働時間の長さを固定的に定めず、3カ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその総労働時間の範囲内で各労働日の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることができる制度です。導入するには、就業規則その他に始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨を定めること、また、労使協定で①対象となる労働者の範囲、②清算期間、③清算期間における総労働時間（所定労働時間）、④標準となる1日の労働時間などを定めることが必要です。

対象となる労働者の範囲については、法律上特に制限がなく、労使協定において任意に定めことができますし、特定の労働者につい

て適用を除外できる旨を定めておく方法もあります。使用者はフレックスタイム制が適用される場合であっても労働者の労働時間を把握する義務があります。また、フレックスタイム制において法定時間外労働を行わせる場合には、時間外労働に関する協定（36協定）が必要ですし、時間外労働の上限規制も適用されます。

残業許可制は時間外労働に従事する場合に上長の許可を得なければならないものと定める方法で、長時間労働の抑制手段として広く実施されています。始業・終業時刻、労働時間が一定となっている通常の労働時間管理の下では、各労働日の時間外労働を許可制にすることで、不許可とされた場合にはその日の残業ができなくなるため、時間外労働を抑制することが可能になります。

フレックスタイム制は日々の勤務について労働者の自主性に委ねる制度ですが、法定労働時間の総枠の範囲内において1日および1週間の法定労働時間を超えて勤務させることができる制度（労基法32条の2）ですし、法定労働時間を超えて労働者が自由に勤務することを認めるものではありません。したがってフレックスタイム制の下でも、使用者が時間外労働を制限できます。ただし、清算期間において実労働時間が法定労働時間の総枠を超える場合に時間外労働となるため、清算期間の期末に近づかなければ、時間外労働が発生するかどうかは確定できません。しかも時間外労働の発生が確定しても、それ以降の勤務時間がすべて時間外労働となるため、すべての勤務を制限することになり、業務運営などにも支障が生じます。

長時間労働とならないよう指導しても改善しない場合には、フレックスタイム制の適用を除外し、その上で残業許可制などの措置を検討してはいかがでしょう。

離婚した夫の死亡後、子ども名義で遺族年金の請求は可能か

厚生年金保険法



当社のパート社員の女性から年金に関する相談を受けました。女性は夫と離婚し、子どもは現在、彼女が育てていますが、元夫が事故で死亡したといいます。

相談内容は、こうしたケースの場合、「子ども名義で遺族年金の請求ができるか」というものです。女性にどのように答えたらよいでしょうか。

子の年金の受給は可能



パートの女性の夫が離婚後、単身（新しい配偶者および子がいなければ）であれば、話はそれほど難しくありません。遺族年金には遺族厚生年金と遺族基礎年金があります。遺族厚生年金は、被保険者の死亡

当時、生計維持関係にあった一定範囲の遺族に支給されます（厚年法59条）。支給順位が最も高いのは、子のある配偶者または子です。

離婚したパートは「元配偶者」なので対象者の範囲から外れます。元夫に新しい配偶者・子がいなければ、遺族厚生年金の権利があるのは、パートが引き取った子だけとなります。

パートの収入だけで母子2人の生活を維持するのは大変なので、元夫から、養育費を定期的に仕送りされていたのではないのでしょうか。そうだとすれば、元夫との間に生計維持関係があったと認定されます。ただし、子が「18歳に達する年度末までの間にあるか、20歳未満で障害等級1・2級の状態にあり、かつ、現に婚姻をしていないこと」が条件になります。

遺族基礎年金の対象となるのは、被保険者の死亡当時、生計維持関係にあった「子のある配偶者」または「子」です（国年法37条の2）。亡くなった夫に配偶者はいないので、こちらも受給権を有するのは「子」となります。生計維持関係・子の年齢等については、前述のとおりです。

ただし、遺族基礎年金は「生計を同じくする父母がいる」ときは、支給停止になります（国年法41条2項）。子については、遺族厚生・遺族基礎年金両方の受給権を得ますが、当面、遺族厚生年金を受給する形となります。

社労用語

じてん



▷リストラクチャリング◁

リストラクチャリングは、もともと英語で「再構築」を意味します。定義は「企業が

資本、労働、技術など各種の生産要素の組み合わせや業務内容を見直して、再編成すること」（『経済財政白書』1999年）をいいます。本来のリストラクチャリングには、事業の縮小や撤退だけではなく、不採算や収益性が低い事業から、資源（ヒト・モノ・

カネ・情報等）を成長分野にシフトしていくという広義の意味が含まれています。

リストラからイメージしやすい人員の削減は、資源を成長分野にシフトしていくうえでの人員数の適正化にともなうもので、一つの手段という狭義の意味になります。

中小企業の高卒初任給約18万円

—全国中小企業団体中央会調査

全国中小企業団体中央会は「中小企業労働事情実態調査」において令和6年度新規採用者の平均初任給額を公表しました。調査は従業員規模300人以下の中小企業を対象とし、回答事業所1.7万社の内訳は製造業が46.0%、非製造業が54.0%。非製造業では、建設業（全体の19.6%）、卸・小売業（17.6%）、サービス業（10.8%）などが多く、30人未満の事業所の割合が68.9%を占めています。

大学卒・技術系は21万6,221円（3.9%増）、事務系21万1,243円（2.8%増）となっています。専門学校卒と短大（含高専）卒を含む4つの学歴すべてで、技術系の方が伸び率が高く、事務系を0.1～1.6ポイント上回っています。大学卒・事務系は東京が22万4,203円。愛知22万176円、大阪21万5,517円と比べると2～5%（4,000～8,000円）低くなります。東京の水準を100とした場合の指数は、広島

98、香川95、北海道と福岡94、宮城90、沖縄88などとなっています。

高校卒の決定初任給額（6年6月分の所定内給与額、加重平均）は技術系18万2,279円、事務系17万6,841円となっています。前年結果と比較するとそれぞれ3.4%増、3.3%増と伸びています。都道府県別では、高校卒・技術系の東京が19万709円、大阪が19万4,669円、愛知が19万111円でした。

東京の水準を100として指数化すると、大阪と北海道が102、愛知100、福岡98、宮城96などとなっています。ブロック別では、福岡を除く九州は91～93、宮城を除く東北は87～94に留まり、東京とは1割程度の差がついています。サンプル数が100事業所を超えている北海道は19万3,869円、山形は17万8,499円でした。

ジョブコーチ「就労支援士」資格創設を提言

—厚生労働省

厚生労働省は、障害者の職場定着を支援するジョブコーチの育成・確保施策に関する有識者作業部会の報告書を出しました。就労支援に携わる人材の社会的認知度の向上と、社会的・経済的地位の向上を通じた人材確保に向け、厚労省指定の民間資格となる「障害者就労支援士（仮称）」の創設を提言しています。

ジョブコーチには、地域障害者職業センターに配置される「配置型ジョブコーチ」、社会福祉法人に雇用され、企業に訪問して支援を行う「訪問型ジョブコーチ」、自社で勤務する障害者をサポートする「企業在籍型ジョブコーチ」があります。障害者就労を支える人材については、令和3年6月公表の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する

検討会報告書」において、「人材の確保・育成に向け、専門人材の社会的認知度の向上、社会的・経済的地位の向上が求められる。就労支援に携わる人材の資格化が急務」と指摘されていました。

新資格は、障害者雇用および就労支援に関する中級レベルの総合的な知識・技能を持つ者を対象とする「障害者就労支援士（仮称）」。厚労省が指定する民間検定（学科試験）の合格者に資格を付与し、検定・資格の運営は、障害者就労支援分野の関係者によって創設される業界団体が担います。資格創設により技術・技能を評価する「ものさし」となり、就労支援人材の円滑な勤務評価、処遇改善が促進されることなどが期待されています。