

大滝・馬場人事労務研究所便り

求人サイト等の運営に関するルールが整備されます

◆求人広告件数は回復傾向

公益社団法人全国求人情報協会の集計結果で、10月の求人広告の職種分類別件数が全体で922,904件となり、前年同月比+20.2%と増加しています。雇用形態別でも、正社員が同+41.1%、アルバイト・パートが+11.8%、契約社員他が+19.1%と、求人が回復傾向を見せています。

◆ハローワークより求人サイト等経由で採用決定に至る求職者が多い

同協会が厚生労働省の研究会に提出した資料によれば、求人メディア（折込求人紙、フリーペーパー、求人情報WEBサイト等）経由での採用決定が37.6%、ハローワーク経由での採用決定が12.0%と、雇用仲介事業者が労働市場における存在感を増しています。

◆ルール未整備の中、トラブルも

一方、こうした求人メディアの利用をめぐるトラブルも増えています。

例えば、広告等で示された条件と異なる内容が含まれていないかを求職者が確認する労働契約締結前の労働条件明示に関するトラブル、個人情報の取扱いをめぐるトラブル、ハローワークに求人を提出した企業が広告の無料掲載を持ちかけられ、無料期間終了後有料契約に自動更新されて高額な掲載料を要求されたりするトラブルなどが確認されています。

事業者の中には苦情・相談体制が整っていないところもあり、安心して利用できる仕組みづくりが求められています。

◆来年の通常国会に職業安定法の改正案を提出予定

12月8日、こうした状況を受けて労働政策審議会が



厚生労働大臣に対し、ルールの整備に関する建議を行いました。厚生労働省では、この建議を踏まえて職業安定法の改正法案要綱を作成するとしており、来年の通常国会への法案提出が予定されています。

職場のハラスメント防止措置義務化への対応は進んでいますか？

◆4月から中小企業もパワハラ防止措置が義務化に

2020年6月1日にパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行されました。中小企業については、2022年3月31日まではパワハラ防止措置は努力義務とされ、猶予期間が設けられていたところ、いよいよ2022年4月1日から義務化されます。

未対応という会社は、すぐにでも確認をしていきましょう。

◆パワハラ相談件数増加の企業が最多

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」（調査期間2021年9月7日～10月15日、会員企業400社から回答）によれば、5年前と比較した相談件数として、パワーハラスメントに関するが44.0%と最も多くなっています。増加の理由として、「法施行に伴う社会の関心の高まり、相談窓口の周知の強化」などが挙げられています。

すでに施行済みである大企業の会員が多い経団連ですが、今後中小企業でも同様のことが予想されます。

◆効果的な取組みの例

本調査によれば、ハラスメント防止・対応の課題につ

いて、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」(63.8%)、「世代間ギャップ、価値観の違い」(55.8%)、「ハラスメントへの理解不足(管理職)」(45.3%)が挙げられています。これらへの効果的な取組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

～今月の判例研究～

今月はシステム開発の有期プロジェクト業務に従事させるため大学が有期雇用(1年契約)したSEを5年弱で雇止めした事案(高知県公立大学事件)の控訴審判決(高松高判令3.4.2)を解説します。事案は以下の通り。XはY大学との間でSEとして有期労働契約を平成25年4月1日に締結し、3回にわたりその有期労働契約を更新していたが、平成30年4月1日以降、Y大学が労働契約を更新しなかったこと(雇止1)について、Xは労働契約法第19条に基づき、その労働契約が更新され、通算期間が5年を超えたことから同法第18条に基づき無期労働契約に転換したなどと主張し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金、賞与の支払いを求めた。一審(高知地判令2.3.17)はXの請求を全面的に認めましたが、高松高裁は以下の理由でXの請求の一部を認めた他はY大学の主張を認めました。(1)まず、Xにとって有期プロジェクトが終了する平成31年3月31日(平成25年4月1日から満6年)まで雇用が継続されると期待したことについては合理的な理由があるとししました。従ってY大学が平成30年3月31日をもってXを雇止め(雇止1)したことについては無効であると判示しました。しかし、XとY大学の間で、最大でもプロジェクトが終了する平成31年3月31日を限度として更新するとの前提で本件労働契約を締結し、その後も同様の前提で更新していたものと認められるから、その限度(平成31年3月31日)を超えてまで、本件労働契約が平成31年4月1日以降も更新されるとXが期待しても、その期待は合理的な理由があったとは認めがたいと判示し、Y大学の平成31年3月31日での雇止め(雇止2)は有効であるとししました。(2)労働契約法では期間雇

用5年を超えた場合には、労働者の申し込みによって無期転換権を行使できることになっております。無期転換権の行使は最後の期間雇用の満了日(平成31年3月31日)まで行使しなければならないとされており(労働契約法第18条第1項)、XがY大学に対して本件労働契約について無期転換申込権行使の意思表示をしたのは、本件労働契約の期間満了(平成31年3月31日)の後である令和元年8月9日付けの準備書面によってであったことが認められました。従ってXが労働契約法第18条第1項による所定期間内の無期転換権を行使したものと認められないとしてXの請求を棄却しY大学を勝訴させました。平成24年8月に施行された労働契約法第19条は、雇止めに関する法理は概ね次のように法制化されております。①その有期労働契約が反復・更新され、無期労働契約と同視できる状態になっている場合、または②その有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある場合には、労働者が契約更新の申し込みをするか、期間満了後遅滞なく契約締結申込みをしたときは、使用者がその申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、申込みを承諾したものとみなされるとされています。上述の①はまれなので、通常は②に当たるか否か、つまり、更新期待に合理的な理由があるか否かが問題となります。本判決は、Xが本件有期プロジェクトに従事するために雇用されたシステムエンジニアだったので、同プロジェクトが終了する平成31年3月31日まで雇用が継続されるとの期待は合理的な理由があるとされ、それ以降の更新期待には合理的な理由がないと判断しました。有期労働契約の更新期待に合理性があるか否かの判断は、その有期労働契約を締結した目的が何であるかが重要とあることに留意する必要があります。(大滝)

～今月のトピックス～

傷病手当金の支給期間が法改正されます。現行の健康保険における傷病手当金は支給開始から起算して1年6か月を超えない期間支給する仕組みとなっており、1年6ヵ月経過後は同一の疾病を事由に支給されません。例えば病気治療のために入退院を繰り返すなどして就労期間と入院期間が混在している場合でも、支給開始から暦の通算で1年6ヵ月経過すれば傷病手当金は支給されません。2022年1月1日以降は傷病手当金の支給開始日から、支給期間を通算して1年6ヵ月間支給されることとなります。つまり傷病手当金の支給期間が暦で通算する方法から実際の支給期間でする方法に変更されるということです。(馬場)