

大滝・馬場人事労務研究所便り

70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

◆70歳までの高齢者就業確保措置

改正高齢者雇用安定法（2021年4月施行）により、定年を70歳に延長するなどの「就業確保措置」が努力義務として定められています。

経団連が行った調査によると、70歳までの高齢者就業確保措置について対応済みと回答した企業は21.5%だったそうです。具体的には回答が多い順に、「検討する予定」38.6%、「対応を検討中」29.5%、「対応済み（決定済みを含む）」21.5%、「検討していない（予定なしを含む）」が10.4%となっています。

◆中小企業でも早めの対策を

70歳までの高齢者就業確保措置は、現時点では努力義務であるため、上記のアンケートでもまだ検討予定の企業が多いですが、いずれ義務化されると思われる。中小企業では、自社に直接的に労働力として貢献してもらうなど、大企業とは違った対応が必要と思われるので、対応の検討は早いほうがよいでしょう。コロナ禍でも、運送業などでは人手不足感が強いようですので、業種によっては高齢労働者の活用はより切実な問題となっています。

◆マルチジョブホルダー制度

高齢者の働き方に関連して、65歳以上の労働者に関する新しい制度（マルチジョブホルダー制度）が、1月から始まっています。

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。



企業は、労働者からの申し出があった場合には、「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届」への記入や雇用の事実や所定労働時間などに関する証明資料の準備が必要となりますので、事前に確認しておきましょう。

中小企業の賃金動向と今後の見通し

◆給与水準を引き上げた企業は昨年より上昇も、2年連続で半数を下回る

コロナ禍で経営環境が厳しく、従業員の賃上げにも二の足を踏む企業も多いところですが、日本政策金融公庫が公表した「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果（調査時点2021年12月、有効回答数5,640社）によると、2021年12月の正社員の給与水準を前年から「上昇」させた企業割合は41.1%と、前回調査（31.2%）から9.9ポイント上昇したそうです。ただ、コロナ禍前は給与水準上昇との回答が5割を超えていたことから、2年連続で半数を下回っている点が指摘されています。

◆正社員の給与水準上昇の背景

同調査では、「正社員の給与水準上昇の背景」も聞いており、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が35.0%と最も高く、次いで「採用が困難」（19.3%）、「最低賃金の動向」（18.1%）、「同業他社の賃金動向」（10.3%）と続いています。

特に2021年は、「最低賃金の動向」による影響が

前年度よりも増加していることから、過去最大の上げ幅となった最低賃金の引上げが影響を与えたことがわかる結果となっています。

◆他社との採用競争と給与水準の見直し

2022年見通しをみると、給与水準を「上昇」と回答した企業割合は44.4%となっており、増加傾向にあります。コロナによる影響から持ち直している企業も増える中、すでに人手不足を訴える企業も増えていきます。人手不足は売上機会の逸失というリスクを生み、企業の経営上、影響は非常に大きいところです。今後、他社との人材獲得競争の中、給与水準の見直しを検討することも考えられるでしょう。

～今月の判例研究～

今月は、会社からの退職勧奨を拒否した後も面談を繰り返して退職を迫られたとして、会社に対し慰謝料等を求めた日立製作所事件（横浜地判令・2・3・24）を解説します。事案は以下の通り。Xは総合電機メーカーであるY社においてソフトウェア関連の業務に従事してきたが、Y社から度重なる退職勧奨等を受けたことから、違法な退職勧奨およびパワーハラスメントを受けたと主張して、Y社に対し不法行為に基づき、慰謝料100万円を求めて提訴した事案です。横浜地裁は以下の理由で、Xの主張を認めY社を敗訴させました。①退職勧奨は、その事柄の性質上、多かれ少なかれ、従業員（X）が退職の意思表示をすることに向けられた説得の要素を伴うもので、一旦退職に応じない旨を示した従業員（X）に対して説得を続けること自体は直ちに禁止されるものではない。また②その際、使用者（Y）から見た当該従業員（X）の能力に対する評価や、引き続き在職した場合の処遇の見通し等について言及することも、それが当該従業員（X）にとって好ましくないものであったとしても、直ちには退職勧奨の違法性を基礎づけるものではない。しかし、イ Y社のA部長による退職の勧奨は、Xが明確に退職を拒否した後も、複数回の面談の場で行われており、ロ 各面談における勧奨の態様自体も相当執拗である上、ハ 確たる裏付けがないにもかかわらず、他の部署による受け入れの可能性が低いことをほのめかしたり、Xの就業を継続させることは、他の従業員のポジションを奪う必要があるなどと、ことさらにXを困惑させる発言をしたことで、Xに対し、退職以外の選択肢がないとの状況にあるかの

ような印象を抱かせるものであったこと。また、ニ A部長は、Xに対し、単に業務の水準が劣る旨を指摘したにとどまらず、執拗にその旨の発言を繰り返した上、能力がないのに高額な賃金の支払いを受けているなどと、Xの自尊心をことさらに傷つけ困惑させる言動に及んでいること。以上の事情を総合考慮すれば、上記面談におけるA部長による退職勧奨は、労働者であるXの意思を不当に抑圧して精神的苦痛を与えるものと云わざるを得ず、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した違法な退職勧奨であり、不法行為が成立する（民法第709条）。そしてA部長の同不法行為は、Y社の業務執行に関してなされたものであるから、Y社は民法第715条による使用者責任を負い、慰謝料（民法第710条）として20万円の支払いを命じた。新型コロナウイルスの影響で雇用情勢が急激に悪化し、新聞紙上でも退職勧奨等のリストラが取り上げられるようになり、本件は新型コロナウイルスとは直接関係がないものの、退職勧奨の場面での上司の言動が不法行為やパワハラに該当するかが争われた事案で、詳細に認定判断をしており、タイムリーな判断として参考になるものと思われます。ちなみにパワハラ指針（令和2・1・15厚労省告示5号）では、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）がパワハラに該当する例示として「①人格を否定するような言動を行うこと。②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返して行うこと」を挙げています。退職勧奨の言動の違法性もほぼ同一に考えてよいかと思えます。そのほか、退職勧奨に応じない場合の使用者の対応が問題とされる裁判例も多いです。たとえば、退職勧奨拒否後の出向命令などは「本人を退職に追い込もうとする違法・不当な動機に基づいて行われたもので当該出向命令は権利を濫用したものであるとして違法」とされた裁判例（神戸地判平成24・10・29）もあります。（大滝）

～今月のトピックス～

政府は3月1日より新型コロナウイルスの水際対策を緩和し、1日あたりの入国・帰国者総数の3,500人上限を5,000人に拡大しました。また、原則7日間としてきた入国後の自宅などでの待機を、変異株（オミクロン株）が流行していない国からの入国者で、ワクチンを3回摂取している人は免除し、それ以外でも、検査で陰性が証明されれば3日間に短縮することにしました。さらに追加緩和として3月14日からは、入国・帰国者総数の上限を7,000人に引き上げ、留学生が優先的に入国できる仕組みを設けることも打ち出しています。「第7波」の心配も払拭されていませんが、少じつつ「ウィズコロナ」の新たな労働環境、生活様式が動き始めています。（馬場）