

大滝・馬場人事労務研究所便り

高齢者の労働災害が増加しています！
改めて考えたい「高齢者が働きやすい職場づくり」

◆労働発生件数の4分の1は高齢者

定年延長や、人手不足を背景として、働く高齢者が増えています。現在では、65歳以上の労働者は、労働力人口の12.8%を占めています。

このような状況にあって、働く高齢者の労働災害が問題となりました。厚生労働省「労働災害発生状況」によれば、2018年に労災に遭った60歳以上の労働者は、前年比10.7%増の3万3,246人で、労災全体の4分の1を占めています。

◆高齢者の労災を防ぐためのカギは「転倒防止対策」

60歳以上の労働災害の中でも目立つのは転倒事故で、37.8%を占めます（全世代では転倒による労災事故は25%程度）。転倒防止対策が、高齢者の労働災害減少のカギとなるといえます。

転倒は、段差でつまずいたり、バランスを崩してしまったりすることにより起こります。特に高齢者の場合、下肢の筋肉の衰えが影響して、転倒しやすくなるものと考えられています。また、年齢を重ねるとともに、視力や握力、バランス保持能力といった身体機能は低下しますが、こうした身体機能・認知機能の低下に気がつかず、自分では「できる」と過信して無理な動作をしてしまうことも、転倒の原因となります。

職場内の段差を極力なくす、通路を整頓して通行しやすくするといった対策を講じるとともに、実際の身体機能と本人の認識のズレを正すためのチェックを受けてもらうことも効果的といえるでしょう。

◆これからも増え続ける「働く高齢者」のために

政府は現在、「希望する人が70歳まで働ける機会の確保」を努力義務として企業に課す方針を打ち出しています。働く高齢者がますます増えることが想定される中、高齢者が安心して働くことのできる職場づくりが必要となります。

働く高齢者の労働災害を防ぐため、安全確保に取り組む中小企業を対象とした助成制度も新設される見込みです。この機会に、改



めて、働く高齢者のための環境整備について考えてみませんか。

制度運用強化により在留資格取消件数が過去最多に～出入国在留管理庁調査

出入国在留管理庁（入管庁）は、平成30年度の在留資格取消件数を発表しました。取消件数は832件で、過去最多だった前年度の385件を更新し2倍以上の増加となりました。

◆在留資格別、国籍・地域別の内訳

在留資格別に取り消件数をみると、「留学」が412件（全体の49.5%）、「技能実習」が153件（18.4%）、「日本人の配偶者等」が80件（9.6%）と続いています。「留学」と「技能実習」で約7割を占め、件数も前年より大幅に増加となりました。

国籍・地域別では、ベトナムが416件（全体の50.0%）、中国が152件（18.3%）、ネパールが62件（7.5%）と続いています。

◆大幅増加の理由

在留取消件数が倍増した理由として、平成28年に出入国管理及び難民認定法（以下、「入管法」という）の改正で在留資格取消制度が強化されたことが挙げられます。改正では、「在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留していること」（入管法第22条の4第1項5号）の取消事由が新設されました。

その結果、「留学生在が学校を除籍された後に、アルバイトを行って在留していた」「技能実習生が実習実施先から失踪後に、他の会社で稼働して在留していた」などの事例で在留資格の取消し

ができるようになり、今回の調査では 216 件が適用となりました。

また、最も多かった取消事由は、「在留する者が在留資格に応じた活動を 3 月（高度専門職は 6 月）以上行わないで在留していること」（入管法第 22 条の 4 第 1 項 6 号）で、384 件でした。具体的な事例として、「留学生が学校を除籍された後に、3 か月以上本邦に在留していた」「技能実習生が、実習先から失踪後、親戚宅に身を寄せ、在留資格に応じた活動を行うことなく、3 か月以上本邦に在留していた」などが挙げられます。

◆留学生、技能実習生を受け入れる側の問題

在留資格取消件数が増加となった一方で、留学生を受け入れる悪質な教育機関の存在や、低賃金や賃金不払い、長時間労働による技能実習生の失踪の増加などが問題として挙げられています。それらに対して、教育機関の留学生の在籍管理の徹底や実習先企業への不正防止強化等も現在進められています。

【法務省「平成 30 年の「在留資格取消件数」について】

～今月の判例研究～

今月は、営業成績が低い従業員について家庭の事情を聴かずに配転の内示したことが人事権濫用として争われた「あんしん財団事件」～東京高判平 31.3.14～を解説します。本件は Y 財団の職員 X に対する配転命令が退職強要の目的で行われた違法なものであり、精神的苦痛を受けたと主張して、Y に対し、不法行為に基づく損害賠償請求として慰謝料請求等の支払いを求めた事案です。X らは、いずれも無期雇用の女性職員であり、本件配転命令を受けるまで転居を伴うような広域異動を経験したことが全くなく、Y においても従来からほとんどの女性職員に対し転居を伴う配転命令がなされていませんでした。Y の就業規則では、「職員に対し業務上の必要により、転勤または職種変更を命じることがある。職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない」「財団は、前項の命令を発する場合には、原則として命令の 2 週間前までに通知する」との定めがありました。一審（東京地判平成 30.2.26）は、配転が成績低迷者に対して環境を変えて能力向上等を図るという目的については業務上の必要性は認めましたが、本件配転内示が X らに大きな負担を任せ、人事発令に当たり個々の具体的状況の事情聴取やその理解を得るための説明を行う等の手続を欠くものであり、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであり

人事権の濫用に当たるとして X らの主張を認めました。しかし、本件控訴審判決は、以下のように述べて Y 財団を勝訴させました。①一般に配置転換の内示は、人事権の行使として配転命令に先立ち、転勤を受諾するかどうかについて検討する機会を与えるための事前の告知であり、これによって人事異動の効力を生ずるものではなく、その後に異動計画が撤回ないし変更される余地を残しているものであり、かつ、Y 財団においても転居を要する内示を受けた職員が配置転換を拒否し、転勤を拒むことができる正当な理由の有無を審査した事例や、転勤に対する配慮が検討された例があるにもかかわらず、X らが本件配転内示後に転勤を拒むことのできる正当な理由を示して人事部、所属長に相談等をした形跡がないこと。②X らは、Y 財団から、年功序列を排除して優秀な人材を積極的に登用し、人材育成の観点から男女を問わず転居を伴う配置転換の可能性があることを示唆され、かつ、男女雇用機会均等法の趣旨に則り、勤務地について専ら女性であることを理由として優遇をしないとの告知を受けて

いたことから、X らに転居を伴う配置転換を受けることはないとの期待に合理的な理由はないこと。③Y 財団に本件配転内示にあたって X らの社会生活や仕事と生活の調和への配慮に欠けるところがあったとしても、配置転換の内示は、労働者にこれを受諾するかどうかを検討する機会を与える手続きであり、正当な理由を示して内示通りの配置転換を拒むことができることには変わりがなく、このような手順が踏まれず、かつ、実際には本件配転命令が撤回され、遠隔地に異動することもなかったことから、判決は、本件配転内示が Y に対する慰謝料請求権の発生原因になる違法性はないとしました。私は、概ねこの判決の結論は正しいものと考えますが、会社は、既婚女性の転居を伴う配転については、労働者の理解を得ることができるよう可能な限りの努力（職員の希望・生活状況等の打診など）をしておかないと配転命令の濫用とされる可能性がありますので注意が必要です。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省の有識者懇談会は、厚生年金のパートらへの適用を拡大するため、対象となる企業規模を引き下げるべきだとの提言を取りまとめました。社会保障審議会（厚労相の諮問機関）は提言を踏まえ、年末までに具体的な引き下げラインを検討することになっています。具体的には、適用対象となる事業所の規模を、現在の「従業員 501 人以上」からの引き下げです。将来受け取る年金額の増加につながり、無年金・低年金対策にもなるため、政府が新設する「全世代型社会保障検討会議」でも適用拡大の方向で議論が進む見込みで、後押しする内容となっています。ただし、保険料は労使折半で払うため、対象者が増えて中小企業の負担が重くなりすぎないように、「何らかの支援措置」を講じる必要性も指摘されています。中小企業にとっては働き方改革の次は厚生年金の適用拡大と負担は重くなるばかりです。（馬場）