

大滝・馬場人事労務研究所便り

勤続年数の長期化を見据えた人事制度を考えるために

◆人生 100 年時代

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」には、勤続年数の長期化を見据えた対応を行う際に参考になるポイントが掲載されています。

◆管理職への昇進が見込めなくなった場合の処遇

管理職への昇進が見込めなくなった正社員の処遇については、「昇進・昇格がないまま勤続」との割合が 77.9%と最も高くなっています。次いで管理職相当の専門職として処遇する (34.4%)、管理職相当の社員格付けとする (30.5%) と続いています。以上は中小企業での割合ですが、大企業でも同じような傾向です。

◆キャリア形成のための人事制度とその効果

目標管理制度やキャリア面談等の人事制度について、39 歳までの若年層では「メンター制度」が特に効果的なようです。

高齢層では全般的に制度導入効果が低いようで、特に自己申告制度などは若年層と比べて効果が薄いか逆効果になる場合 (60 歳以上) もあるようですが、「社会貢献参加」の制度については効果がありそうです。

ボランティアなどの「社会貢献参加」活動の人材育成効果は、社会の価値観に触れる機会 (69.5%)、社外ネットワークの拡大 (48.6%)、新しい視点の獲得 (37.0%) などが多くなっています。大企業も中小企業も同様の傾向です。

◆兼業・副業の取扱い

中小企業の 44.0%が、就業規則で兼業・副業を禁止しています。一方で、「規定がない」との回答が 32.3%となっています。いざというときに慌てないように自社の方針を検討しておきましょう。



◆改正高齢者雇用安定法の施行

改正高齢者雇用安定法が 4 月 1 日に施行されます。従業員の 70 歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。努力義務となってはいますが、計画的に対応を準備しておきましょう。

コロナ禍での花粉症と付き合い方について考える

◆花粉症シーズン到来！

東京都内では、この 2 月 6 日、スギ花粉の飛散が始まりました。今年もいよいよ、花粉症のシーズンが始まります。日本気象協会によると、2020 年と比較して、2021 年春の花粉飛散は多く、全国平均で 160%程度となると予想されています。ひどい症状に悩まされる方も多くなると考えられます。

◆新型コロナウイルス感染症と花粉症

特に現在、新型コロナウイルスの感染拡大の状況が続く中にある場合は、「花粉症かな？」という症状が出たら注意が必要です。

たとえば、咳や倦怠感、頭痛、鼻水、鼻づまりなどといった症状が出た場合、それだけでは花粉症なのか、新型コロナウイルス感染によるものなのか、判断ができません。また、花粉症で目がかゆいなどというとき、新型コロナウイルスの付着した手でさわってしまえば、それが感染の原因となることもあります。さらに、花粉症によるくしゃみや鼻水で感染が拡大することも懸念されます。

◆事業場でも例年以上の花粉症対策を！

これまで、仕事の能率低下対策の一環として、事業場で花粉症対策を行ってきた企業は多くありました。特に今年は、症状がひどくなることが懸念されることからプレゼンティーズム対策、また新型コロナウイルス感染拡大防止対策として、花粉症への対策が例年以上に求められます。

換気や密を回避しながらの花粉尘対策として、換気をする一方でカーテンや網戸を設置して花粉が室内に入らないようにする、空気清浄機・加湿器を活用する、早期の花粉尘治療も選択肢に入れるなどにより、このシーズンを乗り切りましょう！

～今月の判例研究～

今月は、使用者の労働者に対する安全配慮義務とその内容について QA 方式で解説します。Q 直接の労働契約関係のない他社の労働者に対し、安全配慮義務が生じる可能性があるでしょうか？A (1)労働契約と安全配慮義務⇒労働契約法第 5 条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をするものとする」と規定しています。労働者に生命・身体に結果が発生しても、安全配慮義務違反が当然にあるとは言えません。労働契約法が制定される以前の最高裁判決では、「もとより、安全配慮義務の具体的な内容は、職員の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる具体的な状況によって異なるべきものであると判示していました(最小判昭 50.2.23)。(2)義務の拡大としての安全配慮義務⇒労働契約における使用者の義務の主たるものは賃金支払い義務です。安全配慮義務はこの使用者の義務の範囲を拡大したものとも理解できます。もっとも、労働契約上の債務というよりは、労働契約に伴う損害賠償責任を構成する過失の前提となる義務とみるほうが正確です。予見義務違反や結果回避義務違反が過失となります。また、安全配慮義務は、義務を負う当事者の拡大を伴います。必ずしも労働契約関係があることを要件とせず、上記最高裁判決は、「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的な接触関係に入った当事者間においても、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものである」としました。従って Q の回答としては労働観関係のない他社の労働者であっても特別な社会接触関係に入った場合には、

安全配慮義務が生じるとするのが答となります。具体的には、派遣スタッフが派遣元・派遣先の労働者派遣契約に基づいて派遣先の指揮命令下に入った場合には、派遣先と派遣労働者は労働契約関係にないにしても「ある法律関係(労働者派遣契約)に基づいて派遣先が派遣労働者を指揮命令することが「派遣先と派遣スタッフとの間には特別な社会的な接触の関係が生じる」と考えて、派遣先は「労働者派遣契約の付随義務として」派遣スタッフに対して安全配慮義務を負うということになります。(3)安全配慮義務の変化⇒最近の最高裁判決には、「使用者は、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているので、労働者にとって過重な義務が続く中で体調の悪化が看取される場合には、上記の情報について労働者本人からの積極的な申告がなくても必要に応じてその業務を軽減するなどして労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」とするものがあります(東芝事件＝最小判平 26.3.24)。ここでは、「健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務」という表現と、「必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」という表現がとられました。具体的に派遣労働関係で説明すると、例えば派遣スタッフの月間の時間外労働が 100 時間を超えるなど、派遣労働者にとって過重な業務が続く中で体調の悪化が看取される場合には、派遣先は派遣労働者から積極的な申告がなくても必要に応じて時間外労働を少なくする等の派遣労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるということになるでしょう。この場合派遣先に安全配慮義務が認められるからといって派遣元が(派遣スタッフとの労働契約に基づいて)安全配慮義務が免れるわけではないことに注意が必要です。(大滝 参考ビジネスガイド 2020 年 12 月号)

～今月のトピックス～

令和 3 年 3 月から、医療機関・薬局において、健康保険の資格情報を確認する「オンライン資格確認」が導入され、準備が整った医療機関・薬局から順次、マイナンバーカードが健康保険証として利用できるようになります。本人が同意をすれば、初めての医療機関等でも、今までに使った正確な薬の情報が医師等と共有することが可能です。また、限度額適用認定証がなくても、高額療養費制度における限度額以上の支払いが免除されます。マイナンバーカードを作っておくと、住民票の取得や転入・転出手続きなどにおける身分証明書にも活用できるそうです。運転免許証を持っていない人にとっては、顔写真付きの身分証明書としても重宝しそうです。便利に使えるマイナンバーカードですが、情報管理をしっかりしなければいけないデメリットがありますし、マイナンバーカードを悪用した詐欺事件なども起こっています。そのようなことも充分理解したうえで「取得する」「取得しない」の判断をし、活用していただきたいと思います。(馬場)