

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 在宅勤務の満足度8割超で過去最高に～日本生産性本部「第9回働く人の意識調査」から

公益財団法人日本生産性本部が4月22日、「第9回働く人の意識調査」の結果を取りまとめ、公表しました。調査は、コロナ禍が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査として、2020年5月以降、四半期ごとに実施しているものです。今回は、4月11、12日に、日本の企業・団体に勤務する1,100人を対象にインターネットによるアンケート形式で実施しました。

### ◆テレワーク実施率は約2割で推移、在宅勤務の満足度は8割超えで過去最高

テレワーク実施率は20.0%と前回調査の18.5%から微増しています。在宅勤務の効率について「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、60.4%。在宅勤務に「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は84.4%と過去最多となりました。

また、「コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか」との質問では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計が71.8%でした。

### ◆景況感、現在の景気・今後の景気見通しともに悲観的な見方が増加

現在の景気について悲観的な見方（「悪い」「やや悪い」の合計）は、67.6%で、前回の66.4%より微増しています。今後の景気見通しについても、悲観的な見通しが51.4%と2回連続で増加しています。

### ◆職場における生産性向上の取組みは、企業規模やテレワークの有無で実施率に差

職場での生産性向上への取組みについては、「業務の進め方の効率化」が52.0%と最多で、次いで「情報共有の推進」(51.8%)「コストの削減」(46.1%)「業務の改廃」(43.6%)と続いています。従業員規模別では、100人以下の中小企業と1,001人以上の大企業とでは、「業務の進め方の効率化」で20ポイント以上の差が見られるほか、その他の取組みでも企業規模による差が見られました。



## 「パラレルキャリア／副業」について～エン・ジャパン調査結果から

### ◆「パラレルキャリア」と「副業」の違い

「パラレルキャリア」とは、P・Fドラッカーが提唱したもので、「本業を持ちながら、第二のキャリアを築くこと」と定義されています。スキルアップや自己実現、社会貢献などを目的に、本業を持ちながら別の仕事をすることを指します。一方で「副業」は、金銭的な報酬を目的に本業とは異なる仕事をするものとされています。

### ◆実態調査について

エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト上で、サイトユーザーを対象に「パラレルキャリア／副業」についてのアンケートを行い（2022年1月5日～同年3月28日）、2,250名の回答をもとに調査結果をまとめています。本記事はその調査結果の注目すべき点を取り上げます。

### ◆調査結果の概要

実際に「パラレルキャリア／副業」を行っている人の割合は34%と、2年前の調査よりも8%上がっています。始めた理由については、「収入の柱を複数持ち経済的に安定するため」が最も多く（58%）、次いで「本業では得られない経験やスキルを得るため」との回答が38%ありました。

具体的な活動内容は、「本業以外の単発の仕事」(39%)、「本業以外の長期（3か月以上）の仕事」(30%)、「株式投資」(22%)となっていて、また得られた年収としては

「20万円未満」が最も多く（36%）、次に「50～100万円未満」（14%）と続き、「30～50万円未満」と「100～200万円未満」が同数の11%となっています。

「パラレルキャリア／副業」を行っていない人に、興味の有無を聞いたところ、87%が「興味がある」と回答しています。そして、今後の働き方として、68%が「本業以外にも第2の仕事・活動」がしたいと考えていることがわかりました。

また、88%が「パラレルキャリア／副業が許可されている企業は転職先として魅力的」だと考えていることも明らかとなりました。

副業を禁止している企業は依然として多いと思いますが、働く側の約9割が副業を許可している企業に魅力を感じています。自由な働き方が求められる今、就労制度の見直しを迫られる日はそう遠くないのかもしれませんが。

### ～今月の判例研究～

今月号は、情報漏えいを理由に懲戒解雇し、退職金を不支給としたみずほ銀行事件（東京高判令和3.2.24）を解説します。事案は以下の通り。Y銀行員Xは、対外秘である行内通達等を銀行外に無断で多数持ち出し、出版社等に漏えいしたこと等を理由として懲戒解雇され、Y銀行の退職金規程に基づき退職金の支給を受けられなかった。Xは、主位的に懲戒解雇は無効であること、予備的にY銀行が指摘する退職金の不支給事由はXのそれまでの勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為ではなく退職金を不支給とすることは許されないとして退職金の全額1223万円の支払いを求めてY銀行を提訴しました。一審（東京地判令2.1.29）は、Xの主位的請求を全部棄却（懲戒解雇は有効）し、退職金については請求額の3割を認容しました。退職金請求額を3割認容したことに対して、Y銀行が控訴。東京高判は、以下の理由でY銀行の主張を認めました。Xは、退職金の全額を不支給とするには、当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要であると主張したのに対し、判決は、勤続の功績と非違行為の重大さを比較することは、一般的に困難であって判断基準としては不相当であるとした上で次のように判示しました。①まず懲戒解雇の処分を受けた者については、退職金を不支給とすることができること。②ただし、懲戒解雇事由の具体的な内容や労働者の雇

用企業への貢献の度合いを考慮して退職金の全部又は一部の不支給が信義誠実の原則に照らして許されない場合もあること。③Xの懲戒事由は、Y銀行の多数の非公開情報を反復継続的に持ち出したものであり、持ち出し、漏えいした情報の中には顧客やY銀行グループの経営や業務に対して重大な影響を及ぼす恐れがあるものが含まれていたこと。④さらにXが漏洩した情報が雑誌やSNSに公開され、非公開情報が一般の公衆に知られるという現実的な被害も発生していること。⑤金融業・銀行業を営むY銀行にとって、情報の厳格な管理、顧客等の秘密の保持は、他の業務にも増して重要性が高く、企業の信用を維持する上で最重要事項であること。そうすると、Xの行為はY銀行の信用を大きく毀損する行為であり、悪質であること。⑥また、現実に雑誌やSNSに掲載されて一般人にアクセス可能となった情報は、通常は銀行から外部に漏えいすることはないと考えられるような種類、性質のものであったから、その信用棄損の程度は大きく、悪質性の程度は高いこと。⑦Xの懲戒事由は、金融業・銀行業の経営の基盤である信用を著しく毀損する行為であって、永年の勤続の功を跡形もなく消し去ってしまうものであることは明確であること。⑧結論として、Xが永年Y銀行に勤続してその業務に通常の貢献してきたことを考慮しても退職金の全部を不支給とすることが信義誠実の原則に照らして許されないとはいえないとして、全面的にY銀行を勝訴させました。ただ、会社として注意しておかなければならないことがあります。退職金が賃金の後払いとしての性格も有していることから、懲戒解雇に相当すると判断されたからといって直ちに退職金を不支給とすることができないとする裁判例も多くあることです。従って、あくまでも、退職金を不支給ないし制限できるのは、本件の例のように、労働者にそれまでの勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られることに留意しておかなければなりません。（大滝）

### ～今月のトピックス～

雇用保険料率の値上げについて、人事担当者が、今、最も気になっているのは、今年の労働保険の年度更新では、どのように概算保険料を申告書に記入したらよいかということではないでしょうか。書き方は、昨年度の確定保険料における賃金総額を今年の概算保険料の基礎とすることに変更ありませんが、その賃金見込総額の1/2の金額に4月～9月までの保険料率をかけ、もう半分の賃金総額に10月～翌年3月までの保険料率をかけて、今年の概算保険料額を計算することになります。すでに厚生労働省のホームページに年度更新にあたって「金額等を計算・記載する際の支援ツール」も公表されています。6月1日から7月10日までが提出期限となっていますので、早めの対応をお勧めします。（馬場）