

大滝・馬場人事労務研究所便り

企業における社員教育の現状と リスキリング

◆教育訓練費用を支出した企業は5割

政府が「人への投資」を進める姿勢を見せるなかで、社員教育にもスポットが当たっているところですが、企業における現況はどのようになっているのでしょうか。

厚生労働省が公表した令和3年度「能力開発基本調査」による企業の教育訓練への費用の支出状況を見ると、教育訓練費用（OFF-JT 費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は 50.5%となっています。これは昨年と同水準で、近年低下しています。OFF-JT に支出した費用の労働者1人当たり平均額は 1.2 万円で、こちらも近年は減少傾向にあるようです。

◆能力開発や人材育成に関して問題があるとする事業所が7割以上

同事業所調査によれば、能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は 76.4%に上っています。問題点の内訳としては、「指導する人材が不足している」（60.5%）が最も多く、「人材育成を行う時間がない」（48.2%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.0%）と続いています。

同調査では、多くの事業所で問題があると感じつつも、対応策がみつからず、企業としても社員教育にあまり積極的ではない様子も読み取ることができます。

◆「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の策定

厚生労働省は、6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表しています。社会環境の変化、労働者の職業人生の長期化も踏まえ、労働者の学び・学び直しの重要性が高まっているとして、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に



示しています。

最近では社員のリスキリング（人材の再教育や再開発）についても注目が集まっています。このような社員教育は、社員のモチベーションアップや生産性の向上にも寄与するといわれます。今後企業としても検討課題の一つになっていくでしょう。

令和3年「高年齢者雇用状況等報告」 の概要～ 厚生労働省調査より

◆高年法改正後初の調査

厚生労働省は、令和3年6月1日時点「高年齢者雇用状況等報告」を公表しました。この調査は、従業員21人以上の企業 232,059社の60歳以上の雇用状況についてまとめたもので、令和3年4月から70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置）が企業の努力義務となった改正高年齢者雇用安定法の施行後初の調査となります。

◆約25%の企業が70歳までの雇用制度を導入

調査結果によると、高年齢者雇用安定法によって義務付けられている65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年制の廃止、引上げ、継続雇用制度の導入のうちのいずれか）を実施している企業は、231,402社（99.7%）でした。

また、70歳までの高年齢者就業確保措置（以下に掲げる措置のうちのいずれか）を実施している企業は、59,377社（25.6%）でした。

- ・定年制の廃止…9,190社（4.0%）
- ・定年の引上げ…4,306社（1.9%）

- ・継続雇用制度の導入…45,802社（19.7%）
- ・創業支援等措置の導入…79社（0.1%）

なお、従業員21～300人の中小企業では26.2%、300人以上の大企業では17.8%が措置を実施しており、中小企業のほうが70歳までの雇用に積極的に取り組んでいることがわかります。

◆60歳以上の常用労働者数は？

本調査における従業員21人以上の企業の常用労働者数（約3,380万人）のうち、60歳以上の常用労働者数は約447万人（全体の13.2%）でした。年齢階級別に見ると、60～64歳が約239万人、65～69歳が約126万人、70歳以上が約82万人でした。

また、従業員31人以上の企業における60歳以上の常用労働者数は約421万人で、昨年より約11.7万人増加しており、12年前の平成21年と比較すると約205万人増加しています。

～今月の判例研究～

今月は、3か月の試用期間で入社した従業員が、同試用期間を延長した後に本採用を拒否されたため解雇無効と訴えた地位確認等請求事件（東京地判令2年9月28日事件）を解説します。事案は以下の通り。従業員Xは、Y社と3か月の試用期間がある労働契約を締結した。Y社の就業規則には、試用期間延長について規定はなかったが、Y社は、試用期間延長通知書により、現時点で本採用に適するとは認められないとして、試用期間を1か月延長する旨を通知し、Xは同通知書の末尾に同意する旨を記載し署名・捺印して延長に同意した。その後も2回、1か月ずつ試用期間が延長され、延長された試用期間中、退職勧奨が行われたが、Xが応じなかったところ、試用期間中にY社はXの本採用を拒否（解雇）した。Xは、試用期間延長の効力を争うとともに、解雇は客観的合理的理由を欠き社会通念上も相当でもなく無効であるとして労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めてY社を提訴した。東京地裁は、以下の理由でXの請求を認めました。

(1)試用期間延長の効力 試用期間を延長することは、労働者の地位を不安定にするものであるから、その根拠が必要である。就業規則に試用期間の延長を規定しているほか労働者の同意も上記根拠に当たると解すべきである。試用期間延長の同意は、就業規則の最低基準効（就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無

効とする⇒労働契約法第12条）に反しないかどうかである。試用期間満了の際、解約権行使を検討するにあたって、労働者の職務能力や適格性について会社は見極める必要があるが、そのような調査を尽くす目的から、労働者の同意を得た上で必要最小限度の期間を設定して試用期間を延長しても就業規則の最低基準効には違反しないと解する。しかし、本件では、Y社はXと面談を実施するなどして問題点を具体的に指摘して改善を促す取り組みを実施しなかったほかXの職務能力や適格性を見極める取り組みをしていない。また、Y社が試用期間を繰り返し延長した目的は、Xをして退職勧奨に応じさせることにあったと推認される。従って試用期間の延長はやむを得ない事情があったとも調査を尽くす目的があったとも認められず、結論として本件Xの試用期間の延長の同意は、就業規則の最低基準効に反して無効である。従って本件労働契約は、試用期間の当初の満了日の経過により、解約権留保のない労働契約に移行したと認められる。

(2)解雇の効力 (1)から本件は、試用期間中の解約権の行使ではなく、普通解雇の問題となる。Y社が主張する解雇理由は、Xの集中力が足りないことや説明を聴きとって理解する能力に欠けること、Xの学習意欲に不足があることを理由とするが、Xは既卒であるが社会人経験がなく、実質的に新卒者と同じであり、Y社が適切な指導をして改善されるか否かを検討したと認めるに足る証拠はなく、かえって退職勧奨に力を入れて会議室における一人での自習を続けさせたこと等を併せ考えると、前記の理由が解雇事由に当たると評価することはできない。従って、本件解雇は、解雇権を濫用したものと無効（労働契約法第16条）であるとしてXを勝訴させました。そのほか、退職勧奨する際、Xの人格権を侵害するパワーハラスメントがあったとしてY社に不法行為に基づく損害賠償責任も認めました。就業規則で試用期間を設けることは認められますが、試用期間は労働者の雇用を不安定にするものだけに延長するについては、明確に就業規則に規定しておいた方が無難です。また、何回も延長することを許す規定は、就業規則自体が無効とされるリスクがあることにも注意が必要です。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省は、今年の中小零細企業の賃金上昇率が1.5%だったことを明らかにしました。コロナ禍の影響を受けた昨年は0.4%まで下がりましたが、今年は企業の業績回復や物価高の影響もあり、24年ぶりの高さとなったそうです。しかし、厚生労働省が7月5日に発表した5月の毎月勤労統計調査（速報）によると、労働者1人当たりの平均賃金を示す現金給与総額（名目賃金）に物価変動を反映した実質賃金は前年同月の、1.8%減となり、2か月連続の減少となりました。これは、名目賃金は同1.0%増の27万7,016円と5か月連続で上昇したものの、物価の上昇が名目賃金の伸びを上回る結果となったことが原因と考えられます。この物価高、何とかならないでしょうか。（馬場）