

大滝・馬場人事労務研究所便り

女性活躍の状況 採用への影響も？

◆女性管理職の比率

「令和3年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）の結果によると、課長相当職以上に占める女性の割合は 12.3%（令和2年度は 12.4%）で、係長相当職以上では 14.5%（同 14.6%）と、いずれも 0.1 ポイント低下したそうです。

また、役職別にみた女性の割合は、次のようになりました。

役員 21.4%（同 20.3%）

部長相当職 7.8%（同 8.4%）

課長相当職 10.7%（同 10.8%）

係長相当職 18.8%（同 18.7%）

欧米やシンガポール等のアジア諸国で 30～40%近い国々があるのと比べると、まだまだ低いようです。

◆女性活躍の状況に関する公表義務が拡大

現在、女性活躍推進法により、労働者数が 101 名以上の事業主に対し、女性の活躍にかかる「行動計画の策定・公表」が義務化されています。

内容は、女性の活躍に関する状況把握・課題分析、数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表などです。

301 名以上のいわゆる大企業については既に義務化されていましたが、今年4月にその適用対象が広がりました。100 名以下の企業は、努力義務となっています。

◆いずれは男女の賃金格差の開示義務も拡大？

一方、7月には、従業員が 301 名以上の企業に対し、男女の賃金格差を開示することが義務付けされました。これもいずれ、適用対象企業の範囲が広げられるかもしれません。



◆採用場面で不利に？

適用対象ではないからといって、自社の状況を把握していないのは今後の人材採用の場面で不利になる可能性が高まります。来るべき適用拡大に備え、検討を始めてみてはいかがでしょうか。

その際には、「短時間正社員制度」、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」などの制度や残業削減方法など、働きやすい環境づくりについても併せて考える必要があるでしょう。

最低賃金 過去最大の引き上げにどう対応する？

◆令和4年度最低賃金は過去最大の引上げ

8月2日、厚生労働省が公表した令和4年度地域別最低賃金額改定の目安は、同審議会公益委員の見解として示された 3.3%を基準とした結果、30～31 円という過去最大の引上げとなりました。

◆目安を上回る額の改定を決定するところも

これを踏まえて各都道府県の地方審議会における改正の議論が行われ、8月9日までに、27 の都道府県で答申もしくは公示が行われています。

このうち、茨城県、兵庫県、佐賀県、熊本県では、中央最低賃金審議会が答申した額を上回る 32 円の引上げを決定しています。また、北海道のように目安が 30 円のところ、31 円の引上げを決定したところもあります。

◆中小企業向けの支援策は？

一方、中央最低賃金審議会では、企業物価指数が 9% 超の水準で推移する中で多くは十分な価格転嫁ができず

厳しい状況であること、特に中小企業・小規模事業者の賃金支払能力の点で厳しいものとなったとの受止め方をされています。

そのため、答申において、中小企業向けの支援策に関する政府に対する要望も盛り込まれています。

◆業務改善助成金の動向に要注目

具体的には、業務改善助成金について、原材料費等の高騰にも対応したものとするなどより実効性ある支援の拡充、また、最低賃金が相対的に低い地域における重点的な支援の拡充等が挙げられています。

具体的な内容はまだ明らかにされていませんが、昨年度は、最低賃金引上げに対応した業務改善助成金特例コースの受付が、令和4年1月13日に開始されました。

最低賃金額の改定は令和4年10月以降となります。こうした支援策の動向にも注目しておくといでしょう。

～今月の判例研究～

今月は、新型コロナウイルスの影響で事業継続が不可能になったとして、タクシー会社が全従業員に解雇を通告した上、解散した龍生自動車事件(東京地判令和3・10・28)を解説します。事案は以下の通り。Xは、平成14年11月1日にY社(タクシー会社)に入社し、タクシー乗務員として稼働してきた。Y社は、令和2年4月15日、近年の売上げ低下及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う更なる売上げの激減により、事業の継続が不可能になったとしてXを含めた全従業員に対し、同年5月20日をもって解雇する旨の意思表示をした。その後、Y社は同年6月2日、臨時株主総会の決議により解散、清算手続きを開始した。これに対し、Xは本件解雇が無効であると主張して労働契約上の地位の確認を求めて東京地裁に提訴した。本件の争点は、会社の解散・清算を前提とした解雇に整理解雇の法理が適用されるかどうかである。

整理解雇の法理とは、判例の蓄積により確立された法理で、一般に整理解雇の4要件(①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の相当性、④手続きの妥当性)といわれている。本判決は以下のように判示してXの請求を退けました。(1)Y社は、本件解雇に先立ち、会社の事業を廃止し、事業廃止の後、解散することを決定していたと推認されることから、本件解雇は解散に伴うものと認められる。解散による解雇の場合、当該解雇が解雇権の濫用に当たるか否かを判断する際、整理解雇の4要件を適用するのは妥当ではない。もっとも手続き的配慮を著しく欠いた場合や、解雇の原

因とされた解散が仮装されたもの、又は解雇が既存の従業員を排除するなどの不当な目的でなされたものと認められる場合は、解雇が客観的な合理的な理由を欠き社会通念上相当でないとして無効となる(労働契約法第16条)。(2)本件解雇は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や緊急事態宣言発出に伴う営業収入の急激な減少という予見困難な事態を契機としてなされたものであり、Y社がXに対し事前に有意な情報を提供することが困難であった上、解雇予告後であるが団体交渉を行って具体的な情報を提供するとともに、低額ではあるが特別退職慰労金を支給し、Xらに対しても解雇予告手当金の支給を申し出ているなど、一応の手續的配慮がなされており、本件解雇が著しく手續的配慮を欠くとはいえないこと。(3)会社は経営状態の継続的な悪化を背景に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大、緊急事態宣言発出に伴う営業収入の急激な減少を契機として、事業の継続を断念し、解散を決断してXらを解雇したものであり、本件解雇の目的は以上によって説明がつくこと。また、本件解雇はXやXが属する労働組合を排除するといった不当な目的をもってなされたものとは認められないこと。(4)結論として東京地裁は、本件Y社によるXらの解雇を有効としました。通常会社には、「事業の減少、廃止その他業務の都合により解雇することある」旨を定めた就業規則があるのが普通です。また、「会社が不可効力により事業の継続が不能」となった場合であっても従業員を解雇できないとすることは不合理です。即ち、事業の継続が不能であるとして会社が解散する場合には、前記の整理解雇の4要件は適用されないと考えるのが正しいのです。ただ、そうではあっても、会社の経営者として、雇用の継続が無理として経営上の理由で労働者を解雇しなければならないときは、解雇ではなく、できるだけ合意退職に向けての努力を尽くすこと(本判決にいう手續的配慮)は、求められていると思います。(大滝)

～今月のトピックス～

マイナビ転職「2022年新入社員(800人対象)の意識調査」によると今の会社を「3年以内に退職予定」は28.3%、「10年以内」では51.0%でした。この割合は昨年とほぼ同じですが、ここ数年微増しています。最も多い理由に、男性は「転職でキャリアアップしていきたい」(33.9%)、女性は「ライフステージに合わせて働き方を変えたい」(43.6%)があげられます。「定年まで」と答えた割合は、18.5%でした。また、働きがいを感じる職場としてあげられたのは、「自身の成長を感じる」(55.6%)が最も多く、次いで「誰か(顧客・同僚)の役に立てた」(49.8%)、「褒められる、労われる」(48.0%)と続きます。意外にも、給料の項目の「自身の働きに見合う報酬が得られている」は31.1%と低めの結果でした。「待遇」よりも「やりがい」や「精神面での充実」のほうが重要視されているのかもしれませんが、上司や先輩からの声掛けが、働きがいや職場定着につながるといえそうです。(馬場)