

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 新入社員の理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧な指導する人」

～日本能率協会の調査より

一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているかを調査したもので、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

### ◆理想の上司・先輩は、「仕事について丁寧に指導する人」が71.7%で1位

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩(71.7%)」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。

一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

### ◆仕事の不安は、「上司・同僚など職場の人とうまくやっけていけるか」が64.6%で1位

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやっけていけるか(64.6%)」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル(53.4%)」となっています。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

### ◆抵抗がある業務は、「指示が曖昧なまま作業を進めること」が1位

仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進めること」「抵抗がある」「(抵抗がある)」「どちらかと言えば抵抗がある」との回答が、82.7%で1位でした。

「指示が曖昧なまま作業を進めること」に対しては、8割が抵抗を感じており、質問のしやすい風土や対応が求められています。



## 高齢者の体力は低下傾向！ これから企業が対策を講ずべきこと

### ◆65歳以上の高齢者の体力は低下傾向にある！

70歳までの雇用・就業機会の確保に向けた取り組みを行うことが努力義務として企業に課せられているなか、気になるデータが公表されました。

高齢者の体力の低下傾向が顕著であることが、スポーツ庁の体力・運動能力調査(2021年度)でわかったのです。特に、65～74歳の男性の体力は過去10年間で最低を記録。週1日以上頻度で運動している人の割合も同区分では減少しており、専門家は、「高齢者に運動習慣が広がり体力向上につながっていた流れが、頭打ちとなってきた」と警戒しています。

### ◆労働災害が増加する心配も……

高齢者の体力の低下は、労働災害の増加にもつながりません。そもそも高齢層の労働災害発生率は若年層に比べ相対的に高いのですが、これは身体機能や体力の低下といった高齢者特有の事情によるものと考えられるところ、今後ますます労働災害の発生件数が増えることが懸念されます。働く高齢者が増えるなか、企業としては、従来の想定以上に高齢者の体力が落ちていることを念頭に、安全に働いてもらうことのできる職場づくりを行っていかねばなりません。

### ◆特に重要な課題は「転倒対策」

特に意識して対応策を講じたいのは、年齢の上昇に着目した対策が必要な労働災害と位置づけられる「転倒災害」です。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、厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用するなどして、自身の身体機能の状態について知っていただき、無理な動作をしないよう心がけてもらうようにするのが有効です。職種によっては、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法や評価基準について定め、高齢労働者の体力を把握することも必要でしょう。さっそく取組みを始めてみませんか。

### ～今月の判例研究～

今月は事業所閉鎖に伴う配転命令を拒否して懲戒解雇された従業員が、育児・介護を理由に転勤等ができないと主張して地位確認を求めた NEC ソリューションイノベータ事件(大阪地判令 3.11.29)を解説します。事案は以下の通り。Y 社は平成 31 年 3 月 1 日、従業員 X に対し NEC 関西ビルから神奈川県川崎市にある玉川事業場に配転すること、同月 15 日まで玉川事業場に、着任することを内容とする配転命令を、発令したが、同日まで X は着任しなかった。その後、Y 社は X との面談を経て、同年 4 月 15 日までに転勤先に着任するよう再度の業務命令を通知したが X は同日まで着任しなかったため、Y 社は、平成 31 年 4 月 17 日、X に対し、転勤命令に応じないことが業務命令違反であり、会社秩序を著しく乱すものとして懲戒解雇する旨を通告した。X は、懲戒解雇は無効であるとして、労働契約上の地位の確認を求めて訴訟を提起した。一般に会社は業務上の必要に応じ、配転命令を発することができますが、配転が特に転居を伴う転勤の場合は、少なからず労働者の生活関係に影響を与えるものであることから、会社の配転命令は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されないと解されています。配転命令が濫用となる場合は、①当該配転命令につき業務上の必要性がないとき、②業務上の必要性がある場合であっても、当該配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、③労働者に対し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るときとされています(最判昭和 62.7.14)。本件大阪地裁は、以下の理由で Y 社の配転命令を有効であるとして X の訴えを斥けました。(1)業務の必要性について。閉鎖する関西オフィスに勤務している従業員を、玉川事業場に配転することは、業務の効率化や、閉鎖される事業所に勤務していた従業員の雇用の維持という観点から見て合理的な方策であるとし、本件配転命令については業務上の必要性があった。(2)配転命令に不当な動機・目的があったか。Y 社は X に対し、退職強要に近い執拗な退職勧奨は行っていない。本件配転命令には業務

上の必要性が認められ、不当な動機・目的によってなされたものと認めることはできない。(3)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ったか。Y 社が本件配転命令以前に、X が本件訴訟において提出している X の子と親の病気に関する医師の意見書や診断書等の内容を認識していなかったが、その理由は Y 社が X に対し玉川事業場への配転に応ずることができない理由を聴取する機会を設けようとしたときに、X が自ら説明の機会を放棄したことによるものである。Y 社の本件配転命令が有効かどうかは、配転命令を発出した時点において Y 社が認識していた事情を基に、その有効性を判断することが相当である。以上から本件配転命令が権利の濫用となるものではないと判示しました。本件 Y 社が勝訴したのは、事業場の閉鎖による業務の必要性があったことと労働者が転勤できない理由を会社に説明しなかったことが大きな理由になっていると思われます。従って労働者が配転命令に応ずることができない理由を会社に説明していれば、結果は逆になったかもしれません。また、配転命令を争う労働者は、異議を留めて赴任し、訴訟を提起して配転命令の無効を求めるのが一般的です。そうでないと会社は無断欠勤を続ける労働者を解雇するしかなく労働者にとってリスクが大きくなるからです。本件で、X がなぜ異議を留めて赴任し、訴訟を提起して争う方法をとらなかったか不明です。会社としては転居を伴う配転命令は、業務上の必要性があることと、労働者の家庭の事情を十分に配慮した上でなければ、権利濫用として無効とされる場合があることに注意が必要です。(大滝)

### ～今月のトピックス～

デジタル相は、現行の健康保険証を 2024 年秋に廃止し、「マイナ保険証」としてマイナンバーカードに一本化することを表明しました。紛失時に再発の行手続きには約 2 カ月を要することから、再発行までの期間短縮や、申請可能な場所の拡充といった対策も進めるとの事です。また、運転免許証とマイナンバーカードの一本化についても 24 年度末から前倒しを検討することも示しました。マイナンバーの制度ができたとき、企業は非常にリスクな個人の情報を取り扱うことになり、保管場所の確保、番号を使用した時の使用者の名前の記録、企業内で取り扱いに関して「研修」を行うなど「番号の管理」に関して厳重管理、超機密情報として取り扱うとした経緯があります。健康保険の保険証に関していえば、仕事柄、紛失や盗難で再発行の手続きをすることがあります。皆が健康保険証としてマイナンバーカードを使うとマイナンバーカードの紛失が多くなるのではないかと思います。私は、先日、急に印鑑証明が必要になり、マイナンバーカードを使い、コンビニで印鑑証明を発行できて、非常に便利だと実感しました。一方で、本当に「マイナンバーを見られても悪用は困難で、万全のセキュリティ対策がしてある」のか不安も感じました。(馬場)