

大滝・馬場人事労務研究所便り

コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査結果

◆コロナ禍で仕事のストレスはどう変わった？

日本労働組合総連合会（連合）は、コロナ禍における職業生活に関する意識や実態、ストレスの状況を把握するために、「コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査 2022」を行い、その結果を公表しました（18～65歳の被雇用者1,000名の回答を集計）。

調査では、「コロナ禍前と比べて、仕事や職業生活に関してのストレスが増えた」と答えた方が36.6%いました。働き方や仕事の進め方などが変わったことにより、人間関係や仕事量の変化などのストレス要因が増えたためと見られます。一方で、「変わらない」が55.1%、「減った」が8.3%と、変化にうまく適応できた方も多かったことがうかがえます。

◆ストレスを感じている人は74.3%

現在、自分の仕事や職業生活に関して、「強い不安、悩み、ストレス」となっていると感じるものは何か聞いたところ、「職場の人間関係」（30.9%）が最も高くなり、「仕事の量」（22.8%）、「地位・待遇」（19.9%）と続き、何らかのストレスを感じている人の割合は74.3%にのぼりました。労働者のパフォーマンスを上げるためにも、企業はこうしたストレスを軽減させる努力をしたいものです。

◆適正な人員配置・組織体制を目指そう

働くうえでのストレスをなくすために、企業における施策として希望するものを聞いたところ、「適正な人員配置・組織体制などの見直し」（39.1%）が最も高くなりました。次いで、「仕事の進め方の改善、業務配分の見直し」（32.0%）でした。現場の声に耳を傾けながら、バランスのとれた組織づくりを目指しましょう。



2023年の労務イベントとその対応

◆「賃金」に関する改正への対応

4月1日以降、月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%（深夜割増賃金率は75%）となります（引上げ分の割増賃金支払いに代えて有給の休暇（代替休暇）の付与も可能）。就業規則等の見直しの要否とあわせて、残業の申請・承認、残業時間が長い従業員への健康管理も含めた注意喚起など、長時間労働を抑制する取組みができているか確認しておきましょう。

また、2020年4月以降賃金請求権の消滅時効期間が3年に延長されており、4月1日以降、過去3年分の賃金請求権が発生します。賃金不払いをめぐるトラブル予防のため、労働時間把握や集計、割増賃金計算などに不備がないか確認しておきましょう。

さらに、デジタルマネーによる賃金支払いも導入されます。若い従業員などが希望する可能性もありますから、対応を検討しておきましょう。

◆「データ公表義務」への対応

2022年7月施行の改正女性活躍推進法により、次の事業年度の開始後概ね3カ月以内での「男女賃金の差異」の情報公表が、301人以上の企業で義務化されています。厚生労働省のデータベース等での公表のほか、働きやすさを示すデータとして募集時に活用されることも考えられます。義務化の対象となっていない企業においても対応を検討しておきましょう。

また、4月以降、常時雇用1,000人超の事業主に、育

児休業等の取得状況の年1回公表が義務づけられます。江崎グリコ株式会社による昨年9月の調査で、パパ育休制度を認知している人の7割超が利用したいと回答するなど、利用しやすい環境が整っているかも関心を集めていますので、こちらも対応を検討しておくといよいでしょう。

～今月の判例研究～

今月は、駐車場のメンテナンスでの夜間当番の待機時間が、労働時間に当たるか争ったシステムメンテナンス事件(札幌高判令和4.2.25)を解説します。事案は以下の通り。XはY社に雇用されて、機械式駐車場のメンテナンス業務に従事していた。顧客から不具合等の連絡があった場合には、現場で緊急対応するため、Y社は、従業員に対し、平日夜間及び休日の顧客対応の当番として「P待機」及びP待機の従業員が対応できない場合のサブの「A待機」を割り当てている。夜間等の顧客からの不具合等の電話は、会社の留守電から当番従業員に転送され、当番従業員は、携帯電話を携行して社車で帰宅し、必要な場合は現場対応するように求められ、遠方に出かけたり、飲酒することは禁止されていた。もっとも、Xは、終業時間後もしばらく事務所に留まって待機していた。当番に当たる休日の日中については、実作業の有無にかかわらず、休憩時間を除くすべての時間について割増賃金が支払われていたが、平日・休日の夜間については、実作業に従事した時間についてのみ割増賃金が支払われ、不活動待機時間に対する割増賃金は支払われていなかった。Xは、夜間の待機時間も労働時間に該当するとして、Yに対し時間外手当等の未払割増賃金の支払いを求めて提訴した。一審(札幌地判令2.11.9)は、Xが、一定の場所における待機を義務付けられておらず、行動の自由も広く保障されていることからYの指揮命令下に置かれていなかったとして、本件不活動待機時間の労働時間を否定した。Xはこれを不服として控訴。札幌高判は、不活動待機時間の労働時間制については次のように判断しました。①当番の日における事務所待機の時間については、Xは終業時間後、午後7時半頃まで事務所で待機していたが、事務所における待機中、コンビニに買い物に出かけたり、ネットで動画を閲覧するなど自由に過ごすことはできていたものの、当番従業員は事務所に待機していることで速やかに

現場に向かうことができるようにしていたことを、Y社の代表者も当番従業員が終業時間終了後も事務所に待機していることを認識・容認していたことからXが事務所に待機していた時間帯については、指揮命令下に置かれていたものとして労働時間にあたるとしてXの請求を認めました。②当番の日における事務所に待機していない時間については、YはXを社車で帰宅させて、架電があった場合に応答し、必要な場合には現場対応するように求め、遠方に出かけたり、飲酒したりすることを禁止していましたが、それ以上の行動は制約しておらず、私的な生活・活動を営むことが十分可能であることから事務所に待機していない時間帯における不活動待機時間は、いわば呼び出し待機の状態であり、労働からの解放が保障され、使用者の指揮命令下から離脱したものと評価できることから労働時間ではないとしてXの請求を否定しました。労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」とするのが最高裁の判例(最判平12.3.9)及び行政の取扱です。実作業をしていなくても、使用者の指示があった場合に即時に業務に従事するように求められている「手待時間」は、使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるために労働時間に該当するとされています。もっとも、実作業が生じる頻度や、待機場所の性質(事務所なのか、自宅なのか)、行動の自由の制限の程度は様々であることから、これらの事情を総合考慮した上で、客観的にみて、当該労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるかどうかで判断すべきです。そして自宅の場合には行動の制限も緩やかなことが一般的で労働時間に該当しないと判断されています。本判決もその例に沿ったものですが、本件の終業時間後における事務所待機は、使用者の指揮命令(残業命令)によるものではなく、待機中も外出等の行動の自由があったことから、労働時間に該当すると判断した①については、疑問の残る判例でした。(大滝)

～今月のトピックス～

厚労省の障害者雇用分科会で、企業に義務付けられている障害者の法定雇用率を現行の2.3%から2.7%に引き上げる改正政令案要綱が了承されました。0.4ポイントの引き上げは、障害者雇用が義務化された1976年以降で最大となります。引き上げは段階的に行われ、2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%となります。また、2026年7月以降、国や地方公共団体は3.0%となり、都道府県の教育委員会は2.9%となります。現在障害者を雇用しなければならない事業主の範囲は43.5人以上です。2.5%になると40人以上、2.7%なら38人以上の企業で新たに障害者雇用の義務が生じることとなります。(馬場)