

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## シニア雇用に関する、シニア・若手・経営者の思い

シニアの働き方に関し、シニア自身、同僚となる若手、雇用主である経営者等、それぞれを対象とした個別の調査はよく行われていますが、それらを同時に行った調査はあまり見かけません。

そのような中、特定非営利活動法人 YUVEC の調査「シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」は、調査対象それぞれの感じ方が同時にわかる調査となっています。

### ◆経営者・シニアそれぞれの考える問題点

初回となる 2020 年度調査では、下記のような傾向（いずれも複数回答）が明らかになりました。

#### ○経営者が問題だと思うシニアの資質

- ① 自分のやり方、経験に拘る(66.7%)、②ITに弱い(37.0%)、③新しいことを覚えてくれない(29.6%)、④自分の経験を自慢する(22.2%)

#### ○シニアが感じている一般的なシニアの問題点

- ①フルタイム勤務を嫌がる(49.7%)、②IT に弱い(39.9%)、③自分のやり方・経験に拘る(39.9%)、④新しいことを覚えにくい(17.5%)

この傾向は3回目となる2022年度調査でもおおむね同様で、経営者はシニアが考えるほどフルタイムで働かないことを嫌ってはおらず、むしろ自分のやり方や経験に拘ることを嫌っている点、シニア自身の感じ方とは著しい乖離があります。

### ◆若手・中堅が望むシニア像

一方、職場で同僚となる若手・中堅層が望むシニア像としては次のような回答が上位に来ています(4位は同率)。

- ①人柄がよい、②技術、経験、業界(商品)知識、人脈等会社に役立つ何かを持っている、③自ら手を動かす、④過去の事例に詳しく、自分の仕事の役に立つ、④若手とうまくコミュニケーションができる。



人手不足感がますます強まる中、シニアを特別視せず、シニア雇用のメリットを活かした職場づくりを考えるにあたっては、このような調査も参考としたいですね。

## トラック G メン設置による荷主・元請事業者への監視体制の強化

### ◆荷主等への監視体制強化へ

国土交通省は7月21日、長時間の荷待ちや、依頼になかった附帯業務、無理な配送依頼等、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業（着荷主企業も含む）・元請事業者の監視を強化するため、「トラックGメン」を創設しました。

### ◆トラックドライバーの労働条件改善が急務

トラックドライバーは、他産業と比較して労働時間が長く、低賃金にあることから、担い手不足が課題にあり、荷待ち時間の削減や適正な運賃の收受等により、労働条件を改善することが急務となっています。

これまで国土交通省では、適正な取引を阻害する行為を是正するため、貨物自動車運送事業法に基づき、荷主企業・元請事業者への「働きかけ」「要請」等を実施してきましたが、2024年問題(ドライバーへの時間外労働の上限規制が適用されることによる、物流への影響が懸念される問題)を前に強力な対応が必要と判断し、トラックGメンを創設したものです。

「トラックGメン」による調査結果を、貨物自動車運送事業法に基づく荷主企業・元請事業者への「働きかけ」(違反原因行為を荷主がしている疑いがあると認められる場合)→

「要請」(荷主が違反原因行為をしていることを疑う相当な理由がある場合)→「勧告・公表」(要請してもなお改善されない場合)に活用し、実効性を確保するとしています。

#### ◆162 名体制で始動・本省および地方運輸局等に設置

トラックGメンは、国土交通省の既定定員 82 人のほかに、新たに 80 人を緊急に増員し、合計 162 人体制により業務を遂行するとしています。トラックGメンは、本省および地方運輸局等に設置されます。

#### ～今月の判例研究～

今月は、先輩からの暴力で後遺症が残り、適応障害等を発症したとして、加害者に対応を怠った会社に対し、慰謝料等を求めた東海交通機械事件(名古屋地判令 4.12.23)を解説します。事案は以下の通り。本件は、従業員 X が先輩従業員であった Y から、日常的に暴行、暴言、陰湿ないじめ行為などのパワハラを受け、被告会社がこれを放置し、XはYの暴行により左網膜周辺部変性、左外傷性鼓膜損傷等の障害を負い、後遺症が残るとともに、適応障害及びパニック障害を発症したとして、Y 及び被告会社に対して損害賠償を求めた事案です。XはYに対しては不法行為に基づき(民法第 709 条、第 710 条)、被告会社に対しては民法第 715 条の使用人責任、民法第 415 条の債務不履行責任(安全配慮義務違反)に基づき、治療費、慰謝料、後遺障害逸失利益等の損害 4296 万余円等の支払いを求めて提訴しました。名古屋地裁は、以下の理由で X の請求を認めました。(1) Y は、X の作成する書類に誤りが多いことや書類の作成が遅れることから、間違いを生じさせないために、行うべきことを紙に書かせて、それを毎朝、他の従業員がいる前で音読させ、また、期限が守れなかった場合には退職するように書かせて、その後期限が守れなかったとして退職を迫るような言動をしているが、かかる行為は社会通念上許容される限度を超えた業務上の指導を逸脱した違法なパワハラ行為というべきである。(2) Y のパワハラ行為は、被告会社の事業の執行と密接に関連して行われたものと認められるから、被告会社は Y のパワハラ行為について民法第 715 条の使用人責任を負う。(3) M 所長は、平成 28 年 9 月 1 日、X から Y による暴言や暴行があると伝えられているが、X の方が悪いと言って何らの対応も取らなかったことが認められる。また、N 係長は、営業所内で Y が X に対し、注意や指導の会話をする中で、頭を叩くなどの暴行が複数回繰り返されており、隣の席に座っていたことから

それを認識しえたはずであるのに、何らの対応も取らなかったことが認められる。M 所長も N 係長も Y が X に対し暴力をふるっていることを認識しえたのであるから、X が安全に業務に当たれるように Y の暴力を止める対策を講じる必要があった。それにもかかわらず、M 所長と N 係長は、何らの対応策も採らなかったのであるから、被告会社に安全配慮義務違反があったとして、M 所長、N 係長、被告会社連帯して 167 万余円の支払いを命じました。(4) M 所長は、Y の暴行による傷害で休んでいる X に対し、治療費は自費で支払い、年休で休むように伝え、平成 29 年 1 月中旬頃、診断書を提出した X に対し、「なぜ診断書を取ってくるんだ。こういうことをすると会社にいらなくなりますよ」と言ったことが認められる。M 所長のかかる言動は、労災の申請をしようとする X に対する不当な圧力であり、心理的な圧迫を与える違法なものであったとして M 所長個人に対して X に対する不法行為責任を認めました。もともと、M 所長が被告会社の指示に基づいてかかる言動をとったとか、被告会社の意向に沿ってかかる言動に及んだと認める証拠はないので、この点については、被告会社に不法行為を認めることはできないとしました。会社としては、職場でパワハラ行為がなされているという申告が被害者からあった場合には、放置することなく、被害者や加害者と指摘された者、並びに周辺の従業員から事情聴取を行い、パワハラの有無・内容を確認し、パワハラが認められたときは、職務・役職等の変更や配置転換や、懲戒処分等を検討しなければなりません。本件の被告会社は、あまりにもパワハラ行為についての認識・配慮が不足し、M 所長等の行為は、会社を大きな危険にさらすものであったのと考えます(大滝)。

#### ～今月のトピックス～

厚生労働省は、地方最低賃金審議会が答申した令和 5 年度の地域別最低賃金の改定額(以下「改定額」)を取りまとめました。全国加重平均は 1,004 円で、前年からの引上げ額は 43 円です。最も高い引上げ額は 47 円で、島根県(857 円→904 円)と佐賀県(853 円→900 円)です。中でも佐賀県は、目安(7月 28 日付で公表されている公益委員見解(目安)との差額も +8 円と、最も大きくなっています。関東地方は、群馬県(895 円→935 円)埼玉県(987 円→1,028 円)千葉県(984 円→1,026 円)東京都(1,072 円→1,113 円)神奈川県(1,071 円→1,112 円)となっています。なお、引上げ額で最も多かったのは 40 円で、17 道府県が対象です。今後は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10 月 1 日から 10 月中旬までの間に順次発効される予定です。最近の物価の上昇を見ると給与が上がらないことはホントに困るのですが、企業にとっては、人件費が増えて、今後の経営は益々厳しい状況となりそうです(馬場)。