令和６年 11 月号

〒171-0021
東京都豊島区西池袋 3-21-13
ウェストパークタワー池袋 1104
TEL:03-6907-3595 FAX:03-6907-3596

大滝・馬場人事労務研究所便り

児童手当制度が変わりました

◆児童手当の変更

令和６年 10 月１日から児童手当制度が改正されています。今回の改正は、子育て支援の強化を目的としており、子どもを育てる従業員の生活に密接に関わるものです。改正のポイントを押さえ、育児と仕事の両立支援に活かしていきましょう。

◆改正のポイント

１．支給対象の拡大

これまで児童手当は中学生までが対象でしたが、令和６年 10 月１日からは高校生年代（18 歳に達する日以後の最初の３月 31 日まで）も支給対象となりました。

２．所得制限の撤廃

従来の児童手当には所得制限がありましたが、これが撤廃されました。

３．支給額の増額

第３子以降の児童に対する支給額が月額 30,000 円に増額されました。なお、カウント方法は、22 歳年度末までの上の子について、親等の経済的負担がある場合をカウント対象とすることとなりました。

４．支給時期の変更

児童手当の支給時期が年３回から隔月（偶数月）の年６回に変更されました。

５．申請手続の注意点

今回の改正により新たに児童手当の支給対象となる方は、令和７年３月 31 日までに市区町村へ申請を行うことで、令和６年 10 月分からの児童手当を受給することができます。申請を忘れたり遅れたりすることのないよう、今回の改正についてお知らせするとともに、早めの手続きを呼びかけるとよいですね。

労働者不足の対処方法 ～厚生労働省の調査より

厚生労働省の「労働経済動向調査（令和６年８月）の概況」（※）が公表されており、調査項目の１つとして、「労働者不足の対処方法に関する事項」が盛り込まれています。

人手不足に悩む事業者（同調査では労働者が不足している事業所の割合は 80%に上る）にとっても参考になるものと思われます。

（※）令和６年８月１日現在の状況について、令和６年８月１日～８月７日に調査。

◆労働者不足の対処方法

過去１年間（令和５年８月～令和６年７月）に行った労働者不足への対処方法について、割合の大きかったものから順から見てみます。また、今後１年間（令和６年８月～令和７年７月）についての結果も見てみましょう。

（いずれも複数回答）

【１位】「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」（過去１年間 59%、今後１年間 60%）。

【２位】「在職者の労働条件の改善（賃金）」（過去１年間 55%、今後１年間 48%）。

【３位】「臨時、パートタイムの増加」（過去１年間 40%、今後１年間 41%）

【４位】「派遣労働者の活用」（過去１年間 38%、今後１年間 35%）

【５位】「求人条件の緩和」（過去１年間 36%、今後１年間 34%）

求人条件の緩和内容としては、賃金、労働時間、休暇、学歴、必要資格・経験等の緩和が挙げられています。

【６位】「離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用」（過去１年間 34%、今後１年間 36%）

離転職の防止策としては、労務管理（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）の改善や教育訓練の実施などが挙げられています。再雇用制度には定年退職者だけでなく、子育てのためにいったん退

職した女性などを再雇用する仕組みも含まれています。

【７位】「在職者の労働条件の改善（賃金以外）」（過去１年間 31%、今後１年間 31%）

在職者の労働条件の改善内容としては、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援制度の充実などが挙げられています。

【８位】「配置転換・出向者の受入れ」（過去１年間 25%、今後１年間 24%）

【９位】「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」（過去１年間 16%、今後１年間 19%）

～今月の判例研究～

今月は、休憩室を秘密録音、陰口を言った院長へ賠償請求した医療法人社団Ｂテラス事件（東京高判令 5.10.22）を解説します。事案は以下の通り。歯科医院を運営する医療法人（以下「Y1」）に雇用されている女性歯科医師（以下「X」）が、(1) 歯科医院の院長であり Y1 の理事長（以下「Y2」）から不法行為（ハラスメント）を受けたと主張して Y2 及び Y1 に対して慰謝料を請求するとともに、(2) 使用者である Y１が安全配慮義務を果たしていないので育児休業終了後も労務の提供ができないとして、Y1 に対して民法第 536 条第２項に基づいて賃金の全額を請求しました。裁判所は（1）について一部不法行為を認定して 20 万円の慰藉料を認容し、(2) については Y2 が辞任したことによって Y1 の安全配慮義務が果たされているとしてそれ以降の賃金請求権は認めませんでした。以下、争点（1）に絞って解説します

１　（不法行為の成否）について　①控室の会話　X は、Y2 が、X がいない場（控室）で歯科衛生士２名と休憩中に雑談を交わす中で、歯科衛生士２名と一緒になって、X の態度が懲戒に値するとか、子供を産んでも実家や義理の両親の協力を得られないのではないかとか、暇だからパソコンに向かって何か調べているのは、マタハラを理由に訴訟を提起しようとしているのではないかとか、果ては X の育ちが悪い、家にお金がないなどと、X を揶揄する会話に及んでいることが認められる（不法行為と認定しました。）。②従業員の誰もが利用できる控室に秘密裏に録音機器を設置して他者の会話を録音する行為は、他の従業員のプライバシーを含め、第三者の権利・利益を侵害する可能性が大きく、職場内の秩序維持の観点からも適当な証拠収集方法であるとはいえないが、著しく反社会的な手段であるとまでは云えない（証拠能力はあるとしました。）。③控室での会話は、院長（理事長）としての Y２の地位・立場を考慮すると、他の従業員と一緒になって前記のような X を揶揄するような会話に興じることは、客観的にみて、それ自体が X の就業環境を害する行為に当たることは否定し難い（不法行為と認定しました。）。

２　無断録音について　ハラスメント被害を主張する従業員が無断で職場での会話を録音することはよく発生しています。従業員が無断で会社内の会話を録音することは会社の機密情報の漏えいの原因となります。また、会社内での自由な会話が阻害されますので会社としては無断録音を禁止することができます。従業員が無断録音禁止の業務命令に従わず無断録音を継続する場合には、業務命令違反として解雇等の懲戒処分を行うことは可能です（東京地判平成 30.3.28）。ただし、このことと、無断録音が裁判の証拠となるかは別問題であって、本判決は著しく反社会的な手段であるとまではいえないとして無断録音の証拠能力を認めました。裁判例には、非公開のハラスメント防止委員会の審議内容の無断録音について証拠能力を否定した例（東京高判平成 28.5.19）がありますが、「非公開」とされている現場での無断録音は証拠能力がないと考えた方がよさそうです。

３　本人がいない場の発言とハラスメント　本判決は、被害者である X が不在の場所での悪口が不法行為（ハラスメント）であると判断しておりますが、これは、X に対する Y２の別のハラスメント行為が認められ、かつその行為を行った者が組織の長（院長兼理事長）である特殊な事情を背景にしたものと考えられます。一般論として本人不在の陰口が本人対するハラスメントになることを認めたものではないことに注意しなければなりません。会社としては、まず、被害者が主張するハラスメント被害が存在するのか否かを早急に調査して結論を出し、事案に応じた適切な予防措置等を講じ、ハラスメントが発生しない安全な職場であることを主張することできるような職場にすることが大事であると考えます。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省は、ストレスチェックについて、従業員 50 人未満の小規模事業所にも対象を広げる方針を固めました。精神障害の労災認定件数やメンタルヘルス不調者がいる事業場割合が増加傾向にあることや、労働者の８割強が職場生活で強いストレス、不安を抱えている現状があります。また、昨年度、精神疾患を発症して労災認定を受けた人が過去最多の 883 人となっています。今年３月から改善に向けた議論を進めていましたが、来年の通常国会への労働安全衛法改正法案提出を目指す方針となったようです。ストレスチェック制度に関しては大企業と同じやり方では無理があると思われますので、中小・零細企業向けのストレスチェック制度との２本建てで、事業場の都合にあわせて選べるような形ができると良いのではないかと思います。（馬場）