

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆ 労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆ 給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆ 就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆ 各種助成金や年金のご相談 など

TOPIC1

自然災害時の 労働・社会保険の取扱い

TOPIC2

社内のハラスメント相談窓口の 対応の仕方

菜の花と青空と海 長崎鼻(大分県) M.H. PIXTA(ピクスタ)

2024/MAR

3

令和6年3月号

【眠気に注意】「春眠暁を覚えず」というように、春のポカポカ陽気は眠気を誘うもの。また、春は一日の寒暖差が大きいので自律神経が乱れやすく、それによっても眠気が引き起こされる場合があります。そんな時期に気を付けたいのが居眠り運転です。2007年のデータですが、警察庁の報告書「睡眠障害と安全運転に関する調査研究結果について」によると、人間の眠気には24時間、12時間、2時間の3つの周期があり、このうち12時間周期は3～4時頃と15～16時頃がピーク。居眠り事故はこの時間帯に多く発生する傾向があると報告しています。厚生労働省では業務中の眠気を軽減するために、午後早い時間帯の昼寝（夜勤の場合は午前早い時間帯の仮眠）を推奨。長時間の仮眠は仕事の効率を下げるとされています。

自然災害時の労働・社会保険の取扱い

1月1日に発生した「令和6年能登半島地震」では火災や建物倒壊などの被害が相次ぎました。地震や台風などの自然災害はその地域に多大な被害をもたらす、企業活動にも様々な影響を及ぼします。そこで今回は、自然災害を被った際の労務管理における従業員への対応策をまとめます。

自然災害などの 非常災害時の労務管理

地震等の自然災害で被災した地域の企業は、被害状況に応じて操業停止や営業中止せざるを得ない状況となることで、その企業はもとより、関連する地域の企業の事業活動にも多大な影響を及ぼす場合があります。やむなく倒産に追い込まれることもあるかもしれません。このような場合、そこで働く従業員への対応についてコンプライアンス面を含めて検討する必要があります。

今回の能登半島地震に関しては、厚生労働省からも東日本大震災時の取扱いをもとに、新たな内容を追加して人事労務分野に係る情報が発信されています。

「休業手当」の支払いと 雇用調整助成金の活用

地震等の自然災害による直接・間接の被害を受け、企業の事業活動の停止・縮小が余儀なくされるなかで、当然そこで働く従業員にもしわ寄せが及びます。

例えば、会社の建物や工場などが被害を被り、一時的に事業活動が休止となった場合には、従業員を休業させざるを得ません。労働基準法では、「使用者の責めに帰すべき事由」（企業側の都合）で労働者を休業させた場合には、そ

の休業期間中については休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないと定められています（第26条）。しかし、地震等の自然災害による休業はそれに該当しません。このような場合には、企業として休業手当の支払義務はないことになります。

他方、就業規則等でこのような事態でも休業手当を支払う旨を定めている場合には、それを支払わないことは労働条件の不利益変更にあたるため、労働者に対して会社の状況なども十分に説明して、休業手当を支払わないことについての合意を得なければなりません。

なお、雇用保険には「雇用調整助成金」という支援制度があります。これは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して休業手当を支払って一時的に休業させたり、教育訓練または他社への出向を行うことで労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。厚生労働省は、2024年1月11日に「令和6年能登半島地震に伴う雇用調整助成金の特例」の実施を公表しました。それによると、2024年1月1日から6月30日の間に地震の影響で事業の縮小を余儀なくされた全国の企業に対して、直近1カ月の売り上げ等の生産指標

が前年同期比で10%以上減少していることなど、支給要件を緩和する特例措置を講じています。こうした非常災害時にはこの助成金を活用して労働者の雇用維持を図り、事業の再開、再興を目指しましょう。

詳しくは、厚生労働省のホームページを参照してください。

賃金の非常時払い

企業としては、被災して一定期間休業する場合であっても、そこで働く被災労働者の生活にも配慮しなければなりません。労働基準法では「労働者が出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、使用者は、賃金支払期日前であっても既に行われた労働に対しては賃金を支払わなければならない」（第25条）と定めています。この規定は自然災害発生時においても当然適用され、休業手当の支払いとは別に、労働者から請求があれば、被災前の既往労働分に対しては賃金の支払義務が生じます。

労災保険と健康保険

東日本大震災は平日の午後に発生したため、死傷した被災労働者の多くは業務中であり、業務上災害として「労災認定」されるケースがほとんどでした。死傷等が業務上のものとして労災保険の補償の



対象となるためには、その事故について「業務起因性」(業務に起因したものであること)および「業務遂行性」(事故が事業主の支配ないし管理下にあるときに発生していること)が認められなければなりません。しかし、今回の能登半島地震は発生日が1月1日(祝日)であり、事業活動を行っていた企業は少なく、労災認定を受けるケースも少ないことと思われます。

労働災害に該当しなかった場合、会社の健康保険に加入していれば、被災して療養のための入院などで労務不能となった場合には健康保険から「傷病手当金」が支給されます。

事業縮小等による 解雇や会社の倒産

自然災害が起こった場合でも、解雇は容易には認められません。労基法第19条第1項但書では「天災事変その他やむを得ない事情での事業継続不可能による解雇」として、労働基準監督署長の認定を受けて解雇できる定めはあります。しかし、これは実際には相当に高いハードルです。不可抗力、突発的なもので、事業主として雇用継続の努力をしつづけても事業の全

部、または大半の継続が不可能だということに限られます。

そのため、基本的には「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という労働契約法第16条の規定が適用されます。この場合、「整理解雇4要件」(人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履践、被解雇者選定基準の合理性、解雇手続の妥当性)等を考慮し、判断されます。さらに、有期契約労働者の場合、契約期間中の解雇については無期契約労働者よりも、むしろ厳しい要件が課される点にも注意が必要です。

また、自然災害による影響で会社が倒産手続を取らざるを得ない場合もあるかと思えます。破産であれば全労働者が解雇されることとなります。民事再生・会社更生等の再建型の倒産手続であっても、労働者の一部の解雇はやむを得ないものであり、解雇が有効となる場合が多いと考えられます。

このような場合に起こるのが賃金の未払いです。労災保険に加入している企業で、被災したことでより事業活動が停止し、再開の見

込みがなく、労働者への賃金や退職金の支払いが不能となるなど事実上の倒産に至った場合には、国が事業主に代わって未払賃金の一部を立替払いする「未払賃金立替払制度」を利用することができます。この制度を利用することで、倒産企業の労働者は、独立行政法人労働者健康安全機構から、未払賃金の80%(ただし、年齢に応じて上限額が定められている)につき、立替払いを受けることができます。

なお、この制度を利用するには、労働基準監督署長の認定が必要ですので、最寄りの労働基準監督署に相談してください。

社会保険料・ 労働保険料の納付猶予等

社会保険および労働保険の適用事業所は、それぞれの保険料を納付期限までに納付しなければなりません。しかし、震災等の場合の多くは、「災害による納付の猶予」を受けることができます。

保険料の口座振替をしている場合には、それを停止できますので、管轄するハローワークや年金事務所にご相談ください。また、被災労働者が健康保険証を紛失している場合でも、医療機関等の窓口で「氏名」、「生年月日」、「連絡先(電話番号)」、「勤務先の事業所名」を申し出ることによって受診が可能です。

自然災害時は会社の労務管理上においても通常とは異なる状況下で様々な対応が求められます。日頃から自然災害に備えておくことが、会社の存続や従業員の生活を守るためにも非常に重要です。

社内のハラスメント相談窓口の対応の仕方

ハラスメントに関する相談窓口の設置義務が課せられているなかで、相談ノウハウを習得しないままの担当者が、単に相談窓口として担当しているケースがあります。そこで今回は、相談窓口の担当者として、少なくとも知っておくべき相談対応のポイントを確認します。

職場のハラスメント

ハラスメントは、他人に対する不当な言動により、個人の尊厳や人格を傷つける行為です。職場においては、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが大きな問題となり、その対策は喫緊の課題となっています。

上記は3大ハラスメントと称され、2020年6月施行の改正「労働施策総合推進法」（以下、パワハラ防止法）に伴い、防止対策が強化されました。2022年4月には、すべての企業にパワハラ防止法が適用され、企業には社内方針の明確化と周知、相談窓口を含む体制の整備、再発防止措置など雇用管理上の措置が義務化されています。

相談窓口設置時の留意点

相談窓口には、社内の管理職や職員が担う内部相談窓口と、社会保険労務士の事務所などに委託する外部相談窓口があります。社内で相談窓口を設置するにあたっては、対応する担当者を選任し、内容や状況に応じて、人事労務部門や相談者の上司、産業医などとの連携を可能とするフォロー体制の構築が必要です。また職場におけるハラスメントの事案は、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されるため、あらゆる

ハラスメントの相談について一元的に対応できる体制づくりが重要となります。さらに相談を受けた場合の対応マニュアルを作成し、相談窓口の担当者については、個人情報を取扱う役割として十分なスキルを持てるように研修を実施してください。

ハラスメントに関連して、労働者が内部外部を問わず、相談を行ったことや事実確認の聴き取りへ協力したことなどを理由として、解雇やその他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。プライバシー保護の観点からも、労働者が安心して相談できるように相談窓口の役割を社内に周知し、対面だけでなく、電話やメールなど複数の方法で相談できるように工夫しましょう。

相談への対応手順

相談に対する対応の手順は、まず相談窓口で「相談の受付」を行います。1回の相談時間を50分程度としてゆっくりと傾聴し、必要に応じて次の相談日を設定して切り上げましょう。次に、相談者の了解を得た上で「事実確認」を行います。事実確認は中立的な立場で、行為者や、必要に応じて話を聴く第三者に対し、あらかじめ守秘義務を十分に説明してから聴き取りや調査を行いましょう。評価の結果については、ハラスメントと認

定、不認定、認められないが放置すると悪化の恐れがあり対応が必要、という3パターンがあります。

評価の結果に基づいて「対応案の検討」に入ります。ハラスメントの定義や行為類型と照らし合わせ、身体的・精神的な被害の状況、当事者間の人間関係や当該行為の目的、動機、時間、場所、程度（質）、頻度（量）、また行動や発言に問題があったと考えられる点について確認してください。また、就業規則の規定内容を確認し、類似のハラスメントに関する裁判例を参考にして、どのような場合に企業や行為者の法的な責任が問われるのかを認識しておきましょう。

事後の「フォローアップ」

当該案件への対応が決定したら、相談者と行為者に対し、互いの行動や発言にどのような問題があったのか、また今後の対応についても具体的に説明してください。双方の理解を得た上で改善を促し、事態が悪化する前に速やかに解決につなげることが大切です。

職場におけるハラスメントは、秩序の混乱や業務に支障を招き、企業にとって貴重な人材を喪失する上に社会的評価に悪影響を与える可能性があります。まずは相談窓口から、個人を尊重した丁寧な対応を心掛け、率先してハラスメントを防止しましょう。

01

企業の人手不足に対する支援を強化 無料の人手不足相談窓口を開設

独立行政法人中小企業基盤整備機構（中小機構）は、人手不足に悩む中小企業への相談体制を強化するため、2024年1月に全国9カ所の地域本部およびオンライン上に無料で利用できる「人手不足相談窓口」を開設しました。また、中小企業を支援するポータルサイト「J-Net21」に、補助金・助成金・融資などの支援情報を掲載した特設サイト「人手不足に対応するための支援情報」を展開。2024年4月からは企業の省力化を目的としたIT導入に関する対面型オンライン相談（IT経営サポートセンター）を全地域本部に拡充する予定です。

03

生産性向上のための人材の雇用を支援 産業雇用安定助成金に新コース創設

2023年11月、厚生労働省は産業雇用安定助成金に「産業連携人材確保等支援コース」を創設しました。これは、景気の変動、産業構造の変化などの影響によって事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性の向上に資する取り組みを行う際に必要な新たな人材の雇い入れを支援するものです。助成の要件に当てはまれば、中小企業は1人あたり250万円（125万円×2期）の助成金が支給されます。助成対象期間は1年間で、1事業主あたり5人までの支給が可能です。要件を含む詳細は厚生労働省のホームページに掲載されています。

02

特定商取引法関係の相談が6割強 「2022年度消費者相談報告書」を公表

経済産業省消費者相談室が2023年末に「2022年度消費者相談報告書」を公表しました。これは同省所管の法律、物資やサービスについて、消費者や各地の消費生活センター等からの相談、苦情等をまとめたもので、2022年度の相談件数は6952件（前年度比14.2%減）でした。このうち、「特定商取引法関係」の相談が4543件と全体の6割強を占めており、これを取引類型別に見ると「訪問販売」（1414件）が最多。次いで「通信販売」（1220件）、「電話勧誘販売」（732件）、「特定継続的役務提供」（673件）の順で多くなっています。

04

中堅・中小企業55社の取り組みを紹介 「海外展開支援活用事例集」を作成

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）は、2年ぶりに「海外展開支援活用事例集」を作成、公開しました。海外展開を図る中小企業を全国の支援機関等が支援する「新輸出大国コンソーシアム事業」の活用事例を紹介したもので、日本の中堅・中小企業55社の海外展開における内容と課題、活用した支援・サービスについて掲載。今回は同事業の中核である専門家によるハンズオン支援に加えて、ジェトロの他の支援サービスを活用した事例や、他のコンソーシアム支援機関と連携して支援した事例なども取り上げられています。

四季を彩る言葉

今季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

蛙は口ゆえ蛇に呑まれる

蛙は春になると冬眠から目覚めて活動を始めます。このことわざは、蛙は鳴くために蛇に見つかって呑まれてしまうことから「黙っていればよいのに、つまらぬことを言ったために身を滅ぼすこと」のたとえとして使われます。また、蛙は顔に水をかけられても平気なことから「どのような仕打ちをされても動じないこと」を「蛙の面へ水」といいます。

一場春夢

中国・唐代の盧延讓による漢詩「李鄴端公を哭す」の一節。一場とは「ほんのわずかの間」という意味であり、この一節は「短い春の夜に見る夢はすぐに跡かたもなく消える」と解釈されます。転じて、「栄華とはきわめて儚いものであること」のたとえとして用いられます。



業歴100年を超える企業は4万3631社

日本の老舗企業が世界最多である理由とは

日本は世界トップクラスの長寿大国として知られていますが、創業100年を超える企業の数も世界で群を抜く“老舗大国”でもあります。歴史の荒波を乗り越えて事業を継続する企業に特徴はあるのか。帝国データバンクの「全国『老舗企業』分析調査(2023年)」を中心に見ていきます。

帝国データバンクの「全国『老舗企業』分析調査(2023年)」によると、日本で創業100年を超える「老舗企業」は2023年9月の時点で4万3631社を数えることがわかりました。同調査では、海外機関の調査による世界で創業・設立から100年を経過した老舗企業は、2022年時点で約7万5000社あると報告しており、このことから世界の老舗企業の約6割が日本に存在していることとなります。

業種別トップは「貸事務所」

図表は日本の老舗企業を業種別

(細分類)にしたもので、最も多いのは不動産業の一つである「貸事務所」の1401社。15年前と比べると1000社近く増加しています。次いで多い「清酒製造」は規制の影響で新規参入が難しく、約8割が老舗企業とのこと。また、世界最古の企業といわれる金剛組(大阪府、578年創業)に代表される「一般土木建築工事」、「木造建築工事」といった建設業も多く、それらに付随した業種の「木材・竹材卸」も上位に入っています。

トップの「貸事務所」においては1401社のうち619社が従業を持って

おり、その内訳は「不動産業ではない業種」が334社、「不動産業」が285社でした。従業が不動産業である285社においても、このうち90社は20年前の主業が不動産業とは異なる業種でした。また、従業を持っていない企業782社のうち、20年前の主業が不動産業とは異なる業種だった企業は372社。つまり「貸事務所」を主業とする老舗企業の半数以上が不動

産業とは異なる事業を手掛けていたことがわかります。

調査からは、地域の一等地での小売業・サービス業の展開や長年保有している土地・テナントを不動産関連事業に活かすなど、時代の流れや産業構造の変化に合わせて業種を転換することで会社を継続してきたことがうかがえます。

長寿の秘訣は不易流行

同社が実施した「全国『周年記念企業』調査(2024年)」によると、2024年に創業100周年を迎える企業は2019社。老舗企業に仲間入りする企業は毎年2000社前後で推移しています。企業の平均寿命が23.3年(2023年、東京商工リサーチ調べ)といわれるなか、戦禍や災害などの様々な危機を乗り越えて事業を継続することは決して容易ではありません。

企業における長寿の秘訣としてよくいわれるのが「不易流行」です。経済産業省の「2018年版ものづくり白書」によると、老舗企業は「企業の経営方針の根幹をなし、精神的な拠り所となる『家訓、社訓、社是等』は守りつつも、顧客ニーズや時代の変化に合わせた製品やサービスを提供し続けるなかで事業を変化させている」としています。老舗企業の経営の在り方を学ぶことが企業活動を持続していくための糧になるかもしれません。

老舗企業 業種別トップ15



※帝国データバンクでは企業概要ファイル「COSMOS2」(2023年9月時点、約147万社収録)に加え、独自で収集し営業の実体を確認できた企業を元に、創業・設立から100年を超えている企業を「老舗企業」と定義し、分析を行った。

出典：「全国『老舗企業』分析調査(2023年)」(帝国データバンク)

今月の
相談

就業規則の開示とその方法について

Q

当社では、就業規則はありますが、労働者に対して特に開示していません。先日、労働者の一人から就業規則のコピーの交付を求められたので拒否したところ、労働基準法違反であるから訴えろと言われました。どのように対応したらよいでしょうか。 (M社・総務部)

A

就業規則の閲覧・周知をめぐる、労働者とトラブルになることはよくあります。会社によっては、就業規則はあるものの労働者に権利意識を持たせることになり会社の重要な内部文書でもあるので開示していない、というケースも少なくありません。

しかし、労働基準法上、就業規則は労働者への周知義務があり(第106条)、周知することは就業規則が効力を持つための要件です。つまり、労働者が閲覧できる状態にない就業規則はその効力が認められず、就業規則がないのと同じ扱いになります。

就業規則は、会社およびその会社で働く労働者双方にとっての職場のルールであり、相互にそれを遵守しなければなりません。そのルールが周知されていない状況においては、仮に労働者がなんらかの問題を起こしても解雇や懲戒処分ができないことになります。

就業規則の周知方法には、①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することと定められており、そのいずれかの方法によらなければなりません(労基則第52条の2)。

具体的には、工場などで建物がいくつかに分散されている場合は、その建物ごとに休憩室などに備え付けるなど、労働者がいつでも閲覧できるようにしておくことです。書面交付で各労働者に就業規則を配布する会社もあります。

また、最近③の方法として、社内ポータルサイトに就業規則を掲載し、労働者がいつでも見られるようにしている会社もあります。このような方法

で、労働者に周知しておくことで、会社として就業規則の遵守を求めることができ、違反者に対しては何らかの懲戒等の処分もできることとなります。

なお、2024年4月から、労働条件の明示に関するルールが改定されます。それに伴い、就業規則の周知に関して次のような要件が追加されたことに注意しなければなりません。

『就業規則等の周知については、平成11年3月31日付け基発第169号「労働基準法関係解釈例規の追加について」において、「就業規則等を労働者が必要ときに容易に確認できる状態にあることが『周知させる』ための要件である。」と示しているところであるが、具体的には、使用者は、就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により、就業規則を労働者が必要ときに容易に確認できる状態にする必要があるものであること』(令5.10.12基発1012号)

ところで、今月の相談にある「就業規則のコピーの要求があった場合にそれに応じなければならないか」についてですが、会社にそのような義務はありません。ポータルサイトに掲載していてもコピーできないようにしている会社もあります。コピーに応じるか否かは会社の判断です。コピーに応じても外部持ち出し禁止とすることもできます。

なお、退職した従業員から、残業代の未払い請求のためや退職後の競業避止義務の確認のために就業規則の交付や閲覧を求められる場合があります。このような場合の対応についても、退職後に会社の就業規則の閲覧を認める法律上の義務はありません。すでに退職している以上は、その会社の労働者ではないので、労基法上の周知義務の対象ではないと考えられるためです。交付または閲覧要求に応じるかどうかは会社の判断ということになります。

今月の
ポイント

労働基準法上、就業規則は労働者に周知する義務があり、労働者が閲覧できる状態にない就業規則は効力が認められない。ただし、就業規則のコピーに応じる義務はなく、会社がその可否を判断できる。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

会社の“ゆるブラック”化が離職の原因に

働き方改革関連法やパワハラ防止法施行にと
もない、長時間労働などの職場環境の改善が進
んでいます。一方で、昨今話題になっているの
が「ゆるブラック企業」の存在です。ゆるブラッ
ク企業とは、過酷な労働がなく職場環境も悪く
ないが、成長や将来性が感じられない企業のこ
と。総合求人サイト「エン転職」がアンケートし
た「ブラック企業・ゆるブラック企業」調査によ
ると、27%の人が自分が勤めている企業はゆる
ブラック企業だと答えています（ホワイト企業
は13%、ブラック企業は32%）。また、勤め先
がゆるブラック企業だと答えた人にその理由を
尋ねたところ（複数回答）、「労働時間が適切だ
が、仕事で成長できないから」（57%）が最も多
く、次いで「評価が上がりにくいから」（48%）
、「仕事に見合った賃金だが、上がりにくいから」

（41%）の順となっ
ています。

さらに同調査で
は、「ゆるブラック
企業だから」とい
う理由での転職に

76%の人が「同意できる」または「どちらかとい
えば同意できる」と回答。ゆるブラック企業で
あることは社員の転職原因となるようです。

ゆるブラック企業増加の理由は、働き方改革
において「働きやすさ」ばかりに重点が置かれた
ためだともいわれています。しかし、厚生労働
省では就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発
揮できる環境をつくることも改革の重要な課題
としています。企業は“働きがい”の改革にも注
力していく必要があるといえるでしょう。



今月の一言

4月1日から「労働条件の明示」および「裁
量労働制」に関するルールが改正されます。
施行前にいま一度、自社の対応に漏れがない
か確認しておきましょう。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約
束するものではありません。