

プロジェクト通信

No.29

2022 年 5 月

社会保険労務士法人プロジェクト

目 次

1. 法改正情報	… P.2
2. ジョブ型雇用制度について	… P.4
3. 採用事務にまつわる疑問等について	… P.8
4. 懲戒処分(制裁)に関するルールについて	… P.11
コラム. カスタマーハラスメント対策	… P.15

ご挨拶

2022年4月、新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置は、3月21日で終了しましたが、感染者は地方では依然増えており、東京でも横ばいが続いています。新株は重症率が低いとはいえ、早く収束してほしいものです。まだ当分はマスクの着用が必要となりますね。

この季節は気候も良く、アウトドアでのイベントが盛んです。スポーツでは野球やサッカー、ゴルフ、ラグビー、テニス等、またバーベキューなど野外での飲食も多く、これからは野外でのコンサートや演劇も増えそうです。私はきっとこれらをテレビで見ることになると思いますが。

さて、経済が回復するにつれ、朝は満員電車となりつつあり、在宅勤務制度はどこに行ってしまったかのように混んでいます。在宅勤務を制度化している大企業の一部は、感染拡大期と変わらぬ勤務体制を継続しているようですが、サービス業や建設業、製造業、各業種の営業職など現場の仕事は、在宅での業務対応はままならず、満員電車の中、マスクをしながら大変な思いで通勤していることと思います。せめて、時差通勤でも浸透すれば、通勤の負担も大分軽減されるのではないかと考えます。働き方改革はまだまだ途上ですね。

本号の法改正情報では、4月の「パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務化」、「育児・介護休業法改正」、「雇用保険料率の変更」等々から始まり、様々な労働関係法令の改正予定を掲載しています。また、本文では、「ジョブ型雇用制度の解説(続)」、当事務所によくある質問の中から「採用時にまつわる疑問」「懲戒処分(制裁)に関するルール」について説明し、コラムでは最近ネット上でもよく取り上げられている「カスタマーハラスメント」について解説しています。日頃の業務のご参考にどうぞご一読願います。



2022年5月吉日

社会保険労務士法人プロジェクト
代表社員 守屋 達雄

プロジェクトのサービス内容

コンサルティング支援内容

- ▶ 人事諸制度(評価、賃金、退職金、キャリアプラン等)の見直し、又は立案、導入から定着までの実行支援
- ▶ M&A、会社分割、合併、再編時のDD及び人事労務問題の解決プランから実行までの支援
- ▶ 株式公開時の人事規程から組織規程・業務規程まで各種規程の作成支援
- ▶ 企業体質強化のための労務監査
- ▶ 日常の労務問題に関するご相談及び支援

アウトソーシング支援内容

- ▶ 労働保険、社会保険に関する書類作成、提出の代行
 - ・新規適用手続 ・入退社者の手続
 - ・各種異動手続 ・各種給付手続
 - ・月額変更届、算定基礎届
 - ・年度更新 ・助成金の申請 等
- ▶ 各種協定書の作成、届出代行
 - ・36協定 ・変形労働時間制に関する協定 等
- ▶ 就業規則の見直し支援と届出代行

1. 法改正情報 改正法の施行スケジュール (2022 年 4 月以降)

施行年月日		関係法令	改正項目（主要項目）	参照
2022年	4月1日	労働施策総合推進法	◆ パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務化(中小企業)	P通信 No.28
		育児・介護休業法	◆ 育児休業制度等の個別の周知と意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け ◆ 有期雇用労働者の育児介護休業要件の緩和	
		雇用保険法	◆ 雇用保険料率の変更(4月、10月)	
		労働者災害補償保険法	◆ 特別加入制度の対象拡大(あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の追加)	-
		女性活躍推進法	◆ 一般事業主行動計画の対象範囲拡大(新)労働者101人以上の事業主	-
		厚生年金保険法・国民年金法	◆ 在職時定時改定の導入(65歳以上在職は毎年10月年金額改定) ◆ 在職老齢年金制度の見直し(65歳未満支給停止調整開始額47万円) ◆ 現行70歳の繰り下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げ	P通信 No.26
		国民年金法	◆ 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切り替え 新たに国民年金第1～3号被保険者となった者に対して交付していた国民年金手帳を基礎年金番号通知書の送付に切り替え	-
		確定拠出年金法	企業型・個人型いずれも受給開始の上限年齢を75歳に引き上げ	P通信 No.26
	5月1日	確定拠出年金法	◆ 確定拠出年金(DC)の加入可能年齢の引き上げ 【現行】65歳未満→【改正】厚生年金被保険者(70歳未満)加入可能	
	6月1日	公益通報者保護法	◆ 公益通報対応体制整備義務と公益通報対応業務従事者指定義務 (従業員300人以下の中小企業は努力義務)	P.3
	10月1日	厚生年金保険法・健康保険法	◆ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大 【現行】500人超→【改正】100人超 ※2024年10月には50人超 ◆ 2か月を超えて雇用が見込まれる者の早期加入措置 ◆ 育児休業中の保険料免除要件の見直し ◆ 適用事業所の追加(5人以上の個人事務所(士業)の追加)	P通信 No.26
		育児・介護休業法	産後パパ育休制度の創設等制度拡大	No.28
	12月1日	労働安全衛生法	作業面の照度基準の見直し(「一般的な事務作業」は300ルクス以上、「付随的な事務作業」は150ルクス以上)	-
2023年	4月1日	労働基準法	◆ 中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率の改定 【現行】大企業50%・中小25%→【改正】大企業・中小ともに50%	-
2024年	4月1日	労働基準法	◆ 時間外労働の上限規制が医師、建設業・自動車運転業務に対しても適用	- -
2025年	4月1日	雇用保険法	◆ 高年齢雇用継続給付の改正 2025年度から65歳までの継続雇用が完全義務化されることから、高年齢雇用継続給付の給付率を最大15%から最大10%に引き下げ	-

～社会保険の適用拡大の判断基準～

短時間労働者に対する社会保険の適用拡大が、2022 年 10 月に 100 人超の企業にも適用されることとなります。厚生労働省は、適用拡大 Q&A 集(2022.10 施行分)を示し、100 人超の要件に関して、2021 年 10 月から 2022 年 7 月までの各月のうち、厚生年金の被保険者数が 6 ヶ月以上 100 人を超えたことを確認するとしています。適用拡大の対象となる適用事業所には 2022 年 8 月に「事前のお知らせ」が送られてくる予定です。

1. 公益通報者保護法の改正について（2022 年 6 月 1 日施行）

2022 年 6 月から改正公益通報者保護法により、常時使用する労働者 300 人超の事業者には公益通報対応体制の整備と公益通報対応業務従事者の指定が義務付けられます。

改正項目	改正前	改正後
公益通報者の保護対象	労働者	退職者（退職後 1 年以内）を追加 役員（原則、事業所内部で調査是正の取組に努めたことを保護要件とする）
通報対象事実の範囲	通報内容が刑事罰の対象となり得る行為であること	「過料」の対象となり得る行為を追加
公益通報の保護要件	行政機関への通報の場合	
	通報対象事実が生じ、またはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由がある場合	通報対象事実が生じ、もしくはまさに生じようとしていると思料し、かつ、氏名等を記載した書面を提出する場合を追加
	報道機関等への通報の場合	
	通報対象事実が生じ、またはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由があり、かつ、法の定める要件のいずれかに該当する場合	①正当な理由なく通報者を特定される情報が漏れると信じるに足りる相当の理由がある場合 ②個人の財産に対する損害（回復困難または重大な損害であり、通報対象事実を直接の原因とするもの）が発生し、または発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合を追加
通報対応体制の整備（事業者向け）	定めなし	常時使用する労働者 300 人超の事業者に、以下の対応を義務付け ①公益通報対応従事者の設定 ②内部公益通報対応体制の整備（窓口設定、調査、是正措置等）
守秘義務	定めなし	公益通報対応業務の従事者等に対し、通報者を特定させる事項について守秘を義務付け。違反については刑事罰（30 万円以下の罰金）を導入

（出典：労政時報第 4033 号/22.4.8）

2 . その他の重点施策（無期転換ルールの見直し）

無期転換ルールの改正へ

厚生労働省は、労働契約法第 18 条（無期転換ルール）の見直し案を示しています

①無期転換申込権について

要件を満たす労働者に対して、申込の機会の通知を行うよう義務付ける

②雇止め防止策について

更新上限の有無の明示を義務付ける

最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合は、労働者からの求めがあった場合は上限を設定する理由の説明を義務付ける

※労働契約法附則では、同法施行後 8 年を経過した場合、無期転換ルールについて「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」と規定しています

2. ジョブ型雇用制度について

＜文責：石井＞

「ジョブ型」雇用については、日本経済団体連合会（経団連）が 2020 年 1 月に公表した「経営労働政策特別委員会（経労委）報告」の中で、各企業にジョブ型雇用制度の検討を呼びかけたことや、実際に大手企業の一部が導入を表明したこともあり、広く知られるようになりました。また、テレワークや在宅勤務の普及に伴い、日本で主流の「年功型・職能型」の雇用制度を、欧米で主流の「ジョブ型（職務型）」に切り替えるべきという意見も聞かれるようになりました。その一方で、「年功型・職能型」「ジョブ型（職務型）」を正確に理解できていない方も見受けられます。

そこで、本項では、前半部分で日本の「年功型・職能型」と欧米の「ジョブ型（職務型）」の概要について、後半部分で、「日本企業にジョブ型を取り入れた際の課題等」について、当社の視点で解説いたします。

1. 日本型（年功型・職能型）と欧米型（ジョブ型（職務型））の比較

まずは、日本型（年功型・職能型）と欧米型（ジョブ型（職務型））の違いについて確認します。

※いずれも、法定要件など明確な定義は無く、一般的な概念として記載しています。

	日本型 【年功型・職能型】	欧米型 【ジョブ型（職務型）】
基本的な考え方	・就“社” ・総合職（ゼネラリスト） ・人に対して業務を割り当てる	・就“職” ・専門職（スペシャリスト） ・業務（ポスト）に対して人を割り当てる
業務の内容	・使用者の命令により定まる	・職務記述書において明確に規定 ※業務内容、ポストによっては概括的明記にする
雇用の基本方針	・新卒一括採用及び終身雇用 ・中途採用は補完的・欠員補充的	・新卒採用も行うが、主に中途採用での即戦力、キャリア採用が中心
給与	・職“能”給（能力基準） ・人に値段が付く	・職“務”給（業務基準） ・業務（ポスト）に値段が付く
教育・研修	・長期雇用を前提とした社内教育 ・階層別研修、部門別研修 など	・本人が自主的に知識向上を図る ・業務に応じた研修
異動（転勤）	・定期異動や配置転換	・（原則）勤務地限定（異動は本人の同意）

【参考】ジョブ型が主流となっている、欧米の雇用制度の概要

	アメリカ	ドイツ	フランス	オランダ
採 用	キャリア採用中心	新卒採用も重視	キャリア採用中心	キャリア採用中心
昇進・異動	本人との合意が必要	本人と事業所委員 会双方同意が必要	本人との合意が必要	
解 雇	原則解雇可	雇用維持努力なき解雇は不可		

（参考）ジョブ型雇用検討の留意点 労政時報 第 4031 号/22.3.11

2. ジョブ型制度のメリット・デメリットの比較

次に、ジョブ型制度について、企業側と従業員側から見た場合のメリット、デメリットの一例をご紹介します。

【企業側】 メリット	【企業側】 デメリット
①年齢や勤続年数に関係なく、業務やポストに応じた給与設定ができる。尚、完全なジョブ型の場合、（業務、ポスト当りの給与×ポスト数にて）人件費を固定化できる。 ②職務記述書で明記することにより、雇用のミスマッチを予防できる。また、条件に合った即戦力人材を採用できる為、教育や育成にかかる費用を抑えられる。	①原則、職務記述書に明記された業務に限定され、その他の業務は依頼できない。（必要に応じ、概括的明示に留めることや付帯項目を付記するなどの対応を行う。） ②日本の法制度上、本人の能力やスキルが想定より低い場合や依頼する業務が無くなった場合でも、直ちに解雇することが難しい。（採用条件が明確な中途採用者は容認されることもある。）

【従業員側】 メリット	【従業員側】 デメリット
①雇用契約書や職務記述書により、業務内容が明確になる為、所定の業務に集中できる（専門知識やスキルを活かせる）。また、入社後のミスマッチが生じにくい。 ②仕事の完了（成果）が評価になるため、人事評価や報酬の根拠が分かりやすい。	①業務やポスト基準の処遇になるので、自らスキルアップし、上位の業務やポストに就かなければ昇給（昇格）できない。 ②教育制度や研修制度が完備されていない会社の場合、自主的にスキルアップを図る必要がある。

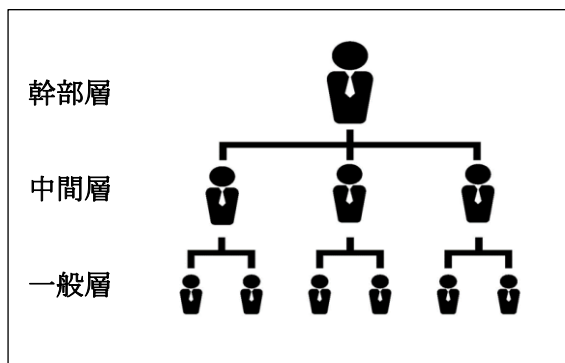
3. 日本企業にジョブ型を取り入れた際の課題についての考察

これまでの概要説明を踏まえ、日本企業にジョブ型制度を導入した際に、両制度の違いから生じる傾向について考えてみたいと思います。具体的には以下の項目が考えられます。

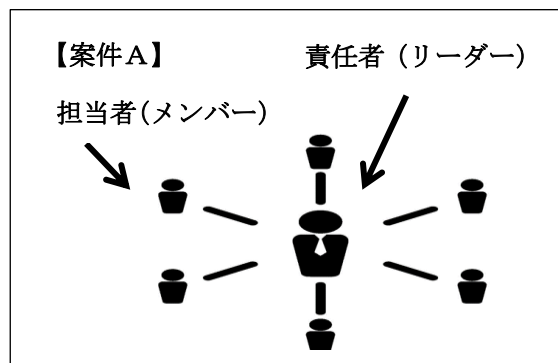
① 組織の在り方について（人基準ではなく業務（ポスト）基準になるため、上下（ピラミッド型）階層ではなく、並列（フラット型）組織になる。）

日本企業では、年功、勤続、資格等級、役職位等による、人基準の上下（ピラミッド型）階層の組織で運営されているのが一般的です。それに対して、ジョブ型は人ではなく、業務（ポスト）基準になるので、プロジェクトや案件ごとに割り当てられた、責任者（リーダー）及び担当者（メンバー）で構成された、並列（フラット型）組織で運営されることになります。従って、今後、ジョブ型の導入を検討する場合は、並行して“自社の組織の在り方”についても検討する必要があります。

一般的な日本企業（上下（ピラミッド型）階層）



ジョブ型（並列（フラット型）組織）



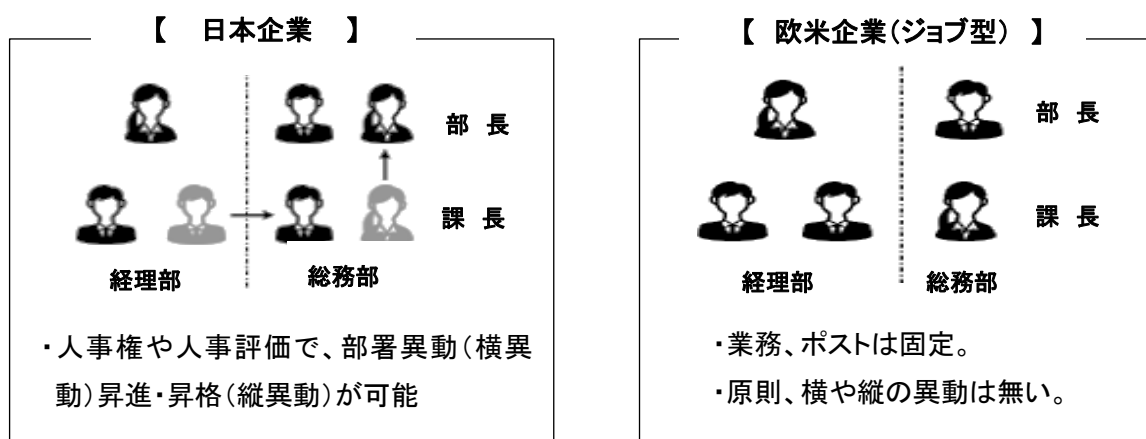
② 新規学卒採用者については、直ちにジョブ型を適用することが困難な点について

現在、一般的な企業の新卒採用活動は、政府の方針に従って、「広報活動開始」「採用選考活動開始」「採用内定通知」の基準日が定まっています。それに伴い、各大学の教育カリキュラムや就職活動の指導も政府の方針を前提としたものになっています。そのため学生は、在学中においては、「企業の求めるジョブ(業務能力や専門スキル)を備えるための訓練」というよりは、「就職活動(就“社”)」に向けた、大学での単位取得(専攻課程ごとの学位取得)が主」であって、入社時点では、企業が求める“ジョブ(業務)”に合う、即戦力としての業務能力や専門スキルを兼ね備えているとは言い難く、一律にジョブ型を適用することは困難と言えます。従って、当面、新卒社員については従来通り日本型の雇用制度で対応せざるを得ないと言えます。

この課題については、新規学卒者でも即戦力としてジョブ型に対応できるよう、在学中から「公共職業訓練」や「企業での長期インターンシップ」など、一定の期間を要した職業訓練等を実施するなど、専門的なスキルを形成していく必要があると言えます。

③ 社員の異動に関して人事権が行使できなくなる点について

日本の“新卒一括採用制度”は、「新規学卒者を一括採用して、上司や先輩が教育や指導を行い、人事異動で様々な部署での業務を経験させながら成長させていく」というものです。また、“総合職制度”も同様に、「雇用契約上の人事権(指揮命令権)により、企業内で人事異動を繰り返し、経験を積ませることで、様々な業務で就業可能な人材を育て成長させる」といったものです。一方、ジョブ型の場合、業務、ポスト固定の採用になるため、従業員の異動に関して、人事権がほとんど行使できなくなります。下記イメージの通り、欧米企業(ジョブ型)では、職種の転換(経理部⇄総務部のような横の異動)はもちろんのこと、昇進・昇格(縦の異動)ですら本人の同意を求められます。



④ 求めるジョブ(業務・ポスト)が無くなった場合の解雇問題について

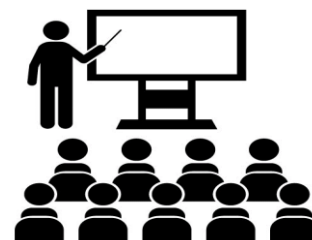
日本では、解雇について、客観的に合理的な理由がなく、社会一般的に相当と認められない限り解雇を無効とする、いわゆる「解雇権濫用法理」があります(労働契約法第16条)。雇用契約の内容がジョブ型の契約であっても、業務やポストが固定されている、完全な職務限定社員等一部の例外を除き、この法理が適用されることになるので注意が必要です。

⑤ 人材育成、教育、研修について

一般的な日本企業では、入社後、長期雇用を前提とした、新入社員研修、OJT(オンザジョブトレーニング)、部署別研修、階層別研修など、全社員共通の教育、研修プログラムが実施されています。

一方、ジョブ型では、業務(ポスト)基準となるため、統一的な教育や研修ではなく、本人が自主的に知識向上を図ることや、職務に応じた社外での研修受講等、自らの仕事の専門性を高めるべく、自発的に行う必要があります。

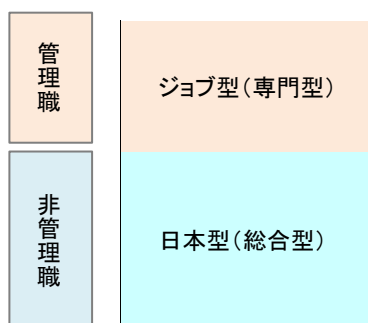
また、社員としても、ジョブ型雇用においては、より上位の業務やポストを得るためには、業務やポストに空きが生じた際に自ら手を挙げ、自身のスキルがその業務・ポストに見合ったものであることを証明しなければならないため、目指すべき上位の業務・ポスト獲得に向けて自発的に学ぶ姿勢が不可欠となります。それに伴って今後は、既存社員の長期継続勤務や外部から優秀な人材を獲得するため、“魅力ある企業”として社内外から選択してもらえるような教育研修制度の導入が、ジョブ型制度を実施する企業においては重要なポイントの一つになると言えます。



⑥ 【参考例】既存の人事制度にジョブ型制度を取り入れる際の制度間調整について考察

【パターン①】

管理職層にジョブ型を適用する場合の例



- ・これまで日本型(総合型)として経験を積んだ中で、ジョブ型(専門型)転換になりキャリア形成に矛盾が生じる。
- ・ジョブの定義や内容を明確にする必要がある。

【パターン②】

特定の職種にジョブ型を適用する場合の例

職種	管理・事務系	企画・技術系	営業系	現場・作業系
制度	日本型(総合型)	ジョブ型(専門型)	日本型(総合型)	ジョブ型(専門型)

- ・日本型(総合型)とジョブ型(専門型)が併存するため、運用・調整等の労務管理が煩雑になる。
- ・ジョブ型社員に対する、特別な研修の実施等の対応を行う必要がある。

4. まとめ

ジョブ型雇用は時代の変化に合わせた雇用制度として、検討の余地が大いにあると言えます。ジョブ型制度の検討(＝移行)は、日本型雇用制度を廃止すべきということではありません。各々の制度が異なる考え方であることをしっかり認識しておく必要があります。

日本は高度経済成長期より、年功や職能を前提として、社員を雇用し、成長させてきた背景もあり、直ちに、ジョブ型制度への移行は難しい側面もあります。ジョブ型制度の導入を検討するのであれば、今後の自社における、「人材活用の方針」「組織の在り方」「人事制度の在り方」などを念頭に、現行制度との調和を図りながら、進めていくことをお勧めします。

3. 採用事務にまつわる疑問等について

<文責: 高橋>

今号のプロジェクト通信を皆様に配布する頃には、2023 年卒の新卒採用活動(大卒者等)も佳境に入り、各社内定者がかなり出揃っているところかと思えます。採用事務については、労働時間管理や賃金支払等と異なり、違反か否かの判断が難しく、頭を悩ませる場面も多いのではないのでしょうか。一口に採用事務と言っても様々なテーマがありますが、本項においては、比較のご相談を受けることが多い「求人募集時の年齢制限」と「面接時の質問内容」について、解説したいと思います。新卒採用、中途採用問わず、採用活動において、参考にしていただければ幸いです。

1. 求人募集の際、年齢制限を設けても良いのか？

労働施策総合推進法第 9 条では、募集および採用について「その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定められており、原則、年齢制限を設けることはできません。ただし、労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項において、下表の6つの理由であれば、例外的に年齢制限を設けることが許されています。以下では、よく利用される③の理由、今後、有効な利用が見込まれる④の理由について解説いたします。

例外的に年齢制限が認められる理由
① 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合（※下限年齢は付けられない点に注意！）
② 労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合（例、高所作業→18歳以上）
③ <u>長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合</u>
④ <u>技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合</u>
⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合（例、ドラマの配役等）
⑥ 60歳以上の高年齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

まず、③についてですが、この理由は、主に 35 歳未満くらいまでの若年者を募集したい場合に利用します。「くらい」と記載したのは、法律上、若年者の定義が特にならないためです。場合によって、35 歳以上を含めることも可能ですが、勤続可能期間が極端に短くなるような上限設定は認められませんので、60 歳や 65 歳の定年を定めている場合は、最大でも 45 歳未満程度と考えてください。また、この理由で募集を行う場合は、下記のとおり、他にもいくつかの要件を満たす必要があります。

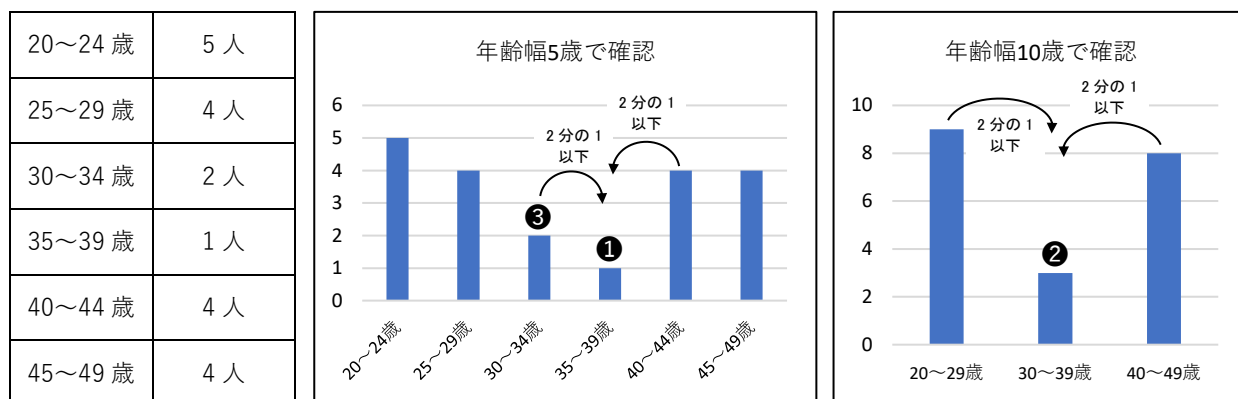
- ・ 長期勤続を想定した求人ですので、契約期間の定めを設けることは出来ません。
- ・ 入社後に長期育成していく社員という位置づけですので、特定の職業経験や、取得要件に職業経験が含まれる資格（1 級建築士や調理師免許等）の有無を応募条件とすることは出来ません。
- ・ 「25 歳以上 35 歳未満」のように 下限年齢をつけることは出来ません。
※学歴は年齢制限ではありませんので、高卒以上、大卒以上といった記載は認められます。

長期間、自社で活躍してくれる若年者を採用したいとき、この年齢制限は採用計画に大きく貢献するものと考えられますが、この理由を利用する場合は、「長期勤続によるキャリア形成」という主旨をしっかりと認識し、社内における育成体制を整備しておくことも重要となります。

次に、④の理由についてですが、この理由は、技能やノウハウを承継することを目的とし、30～49 歳のうちの特定の 5～10 歳幅の年齢層について、同じ年齢幅の 上下の年齢層と比較して、労働者数が 2 分の 1 以下である場合に利用することができます（年齢分布は 職種ごとに確認します）。この理由により年齢制限を設けて求人

募集を行っているケースは、今のところほとんど見かけませんが、特に中小企業において技能系・技術系職種の、中堅クラスの社員比率が極端に少なく、技能・技術の承継が困難になってしまっている場合や、後継者不足問題に備えて、有効に活用できる施策であると考えられます。

【活用例：（株）プロジェクト建築における建築技術者（建築設計者や建築工事監督）の年齢分布が以下の場合】



<認められる例>

- ① 30～49 歳の範囲で、35～39 歳層が上下の年齢層と比較して 2 分の 1 以下の人数となるため、建築技術者として 35～39 歳の人をピンポイントで募集することが可能です。
- ② 30～49 歳の範囲で、30～39 歳層が上下の年齢層と比較して 2 分の 1 以下の人数となるため、建築技術者として 30～39 歳の人をピンポイントで募集することが可能です。

<認められない例>

- ③ 30～34 歳層は、25～29 歳層と比較すると 2 分の 1 以下の人数ですが、35～39 歳層と比較すると 2 分の 1 以上ですので、30～34 歳に限定して募集をすることは出来ません。
- ④ 25～34 歳等、30～49 歳の範囲を超えた年齢制限を設けることは出来ません。

前述した③と同様、この理由を利用する場合も『期間の定めを設ける』ことは出来ませんが、③と大きく異なる点は、職業経験や資格の有無を応募条件とすることについて、特に制限はない点です。つまり、他社において、ある程度技術を身に付けた 35～40 歳の社員を採用したい場合などにも有効利用できます。

日本政策金融公庫総合研究所の調査（中小企業の事業承継に関するインターネット調査）によると、中小企業における廃業の理由の 3 割は、後継者不足によるものであるとのことです。企業としては、10 年、20 年先を見据えて、各年齢層にバランスよく人員をそろえていきたいところでしょう。採用段階で、どの年齢層の人材をターゲットとするのか明確にしておくことは、今後、ますます重要な意味を持つてくると考えられます。

以上 2 つの例外的な年齢制限の理由について見てきましたが、高年齢雇用安定法第 20 条により、65 歳未満の年齢制限を設ける場合は、その理由を書面や電子媒体により明示することが義務付けられています。募集年齢を 60 歳以上に設定する場合など、明示義務が生じないケースもあり得ますが、基本的には「年齢制限の理由は明示しておくもの」と考えておいてください。

2. 面接時の質問内容について（健康に関する質問は可能か？）

次に、求人に応募があり、面接を行うこととなった際、「面接時の質問内容にタブーはあるのか？」という点について解説したいと思います。

まず、求人企業側には経済活動における契約自由の原則から、法律等により特別の制限がない限り、原則として採用者を自由に決定できる「採用の自由」があります。そのため、採用・不採用を決定するために必要な情報（労働力の評価や従業員としての適格性に関わる事項、企業秩序の維持に係る事項）について、応募者に対して申告を求めることも許されます（三菱樹脂事件 最高裁 昭 48.12.12）。

一方で、応募者からの個人情報の取得については、以下の通り、**法や指針により制限があります**。

【職業安定法第5条の4】

応募者の個人情報の取得は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で収集しなければならない

【指針（平成11年労働省告示第141号）】

- ・ 個人情報を収集する際には、本人から直接収集しなければならない
- ・ 『人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項』、『思想及び信条』、『労働組合への加入状況』に関する個人情報の収集は**原則として認められない**



厚労省の「公正採用選考特設サイト」では、面接時の質問事項を含む、採用選考時に気をつけることとして、具体的に14の事項を挙げていますので、面接に関わる方は是非確認してみてください。

以上より、企業には「採用の自由」に基づき、応募者に質問する権利があるものの、**タブーとされる質問事項も多々あります**。不必要な質問により、法や指針等に抵触しないよう、質問内容については、あらかじめよく考えて面接に臨むようにしてください（特に新卒採用面接などは問題となりやすいです）。

では、安定法や指針の中では特に触れられていませんが、健康に関する質問を行うことは可能でしょうか？

質問すること自体は可能であると考えられます。採用企業としては、特定の労務の提供を求めて、採用活動を行うわけですので、応募者がその求める労務を実現し得る一定の身体的条件を具備しているか判断する必要があり、業務に支障がないか、疾患の内容を確認したり、診断書の提出を求めることは差し支えないとされています（東京都（警察学校・警察病院 HIV 検査）事件 東京地裁 平.15.5.28）。

⇒例. 自動車運転業務募集時のてんかん発作や睡眠障害、抗精神病薬服用等の有無の確認

ただし、募集する職種の業務内容や就業環境等に関係なく、どの職種における面接でも一様に、健康に関する質問を行うことは望ましいものではありません。厚労省作成の冊子「公正な採用選考をめざして」では、既往歴の確認について以下のように言及され、就職差別につながるおそれがあるとして、注意喚起されています。

- 過去の病歴が現在の業務を遂行する適正・能力の判断には通常結びつかないこと
- 完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまうおそれがあること
- 企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされることにより不採用とされてしまうのではないかと不安を生じさせること

また、健康に関する情報については、個人情報保護法における**要配慮個人情報**に該当し、本人の同意なしで聞くことは出来ません。特に精神疾患などについて質問する際には、疾患が有ることによって直ちに業務に就くことが不可能となるケースはほとんどありませんので、「差し支えなければ、教えていただきたいのですが」と前置きするなど、くれぐれも**回答を強要することのないよう**、慎重に対応してください。

健康に関する質問を行う場合は、**その質問をしなければならない合理的な理由をしっかりと整理しておくこと、質問の理由を説明しても回答を拒否される場合は、それ以上深追いしないことが**重要です。

最後に補足ですが、「採用の自由」の中には、採否決定の理由を明示、公開しないことの自由も含まれるとされています。したがって、応募者から求めがあつたとしても、採否の判断理由を公開する必要はありません（慶応大学附属病院事件 東京高裁 昭 50.12.22）。この点については、求人票等にあらかじめ、「採否結果の理由に関する問い合わせには一切回答しない」旨記載しておくことで、トラブルになることを防ぐ有効な手段になりますので、覚えておいていただければと思います。

< 参考 >

公正採用選考特設サイト <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>
公正な採用選考をめざして <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/pdf/01.pdf>

4.懲戒処分(制裁)に関するルールについて

<文責:福井>

懲戒処分(制裁)とは、就業規則に規定された事由に抵触する従業員をその定めによる手続きに従って処分するもので、企業や組織(以下「会社」といいます。)の秩序維持のためには欠かせない制度です。

懲戒処分(制裁)は就業規則における「相対的明示事項(定める場合には必ず記載されなければいけない事項)」であり、その種類や事由、手続き等については多くの会社が規定しているところですが、今回はその中でも、一般的に見て十分には理解されていない可能性があると思われる事項を中心に解説します。

1. 制裁の『種類』に関するルール等

“制裁”といっても、その種類は従業員の行為や状態の程度等によって様々なものがあります。例えば、譴責、減給、出勤停止、降格、諭旨退職(解雇)、懲戒解雇等はその一例として挙げられますが、これらの呼称や区分の在り方等は会社により様々です。とりわけ、以下の内容については関連法令等によるルールがありますので、いま一度理解を適切にしておきましょう。

制裁の種類	注意すべき事項
減給	労働基準法第91条は、「(略)減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。」と定めています。 つまり、違反行為が1回しかない場合、減給の額は平均賃金の1日分の半額以内としなければなりません。 一方、違反行為が複数回ある場合で、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超える場合は、複数月にわたって処分を行うことも考えられます。
出勤停止	出勤停止期間中はノーワークノーペイの原則に従い、賃金支給の義務は生じません。但し、懲戒処分(制裁)としての出勤停止とは別に、懲戒処分を決定するまでに出勤させることが適当でないと認められる場合に 業務命令として自宅待機を行わせるときは、当該業務命令としての自宅待機は懲戒処分(制裁)にはあたらないため、当該期間中は休業手当(平均賃金の60%以上の額)の支給が必要です。
降格	降格に伴う役職手当の不支給等は懲戒処分によって必然的に生じる措置であり、減給の制裁にはあたりません。
諭旨退職(解雇)	懲戒解雇事由に抵触すると判断される事案に対し、情状酌量等によって諭旨退職(解雇)を行う場合がありますが、これが「退職」であるか「解雇」であるかについては 就業規則において明確にしておく必要があります。
懲戒解雇	懲戒解雇に該当する事案であれば全て即時解雇が可能というわけではありません。 即時解雇は所轄労働基準監督署への解雇予告除外認定が下りた場合に認められるものであり、懲戒解雇を行う際には原則として①30日前の解雇予告、②30日分の解雇予告手当の支給、③①及び②の併用のいずれかの対応が必要です。

その他、過去の判例(豊橋木工事件(昭和48年3月14日、名古屋地裁))や丸住製紙事件(昭和39年10月28日、松山地裁西条支部)等)により、訓告や譴責等、始末書の提出を求める処分を行う場合で、処分対象者から始末書の提出が無かった場合には、業務上の命令として強制力を持たせることができない(=その提出を強要することができない)、という点にも注意が必要です。



始末書の提出を会社が労働者に対して強要できない理由は、始末書に「反省」、「謝罪」といった労働者の意思表示が含まれているためです。憲法では、「思想・良心の自由」が認められており、内心の気持ちは、労働者の自由です。

また、始末書を提出しないことをもって新たに懲戒処分を行う場合は、のちに示す「一事不再理の原則」に反することにもなります。

この場合の対応策としては、例えば始末書を「事案の経緯の報告を求める文書（＝顛末書や経緯報告書等）」と位置付け、改めて提出を求めることにより、懲戒処分としての始末書とは別段のものとして取り扱うことが考えられます。



2. 制裁の『事由』に関する注意点等

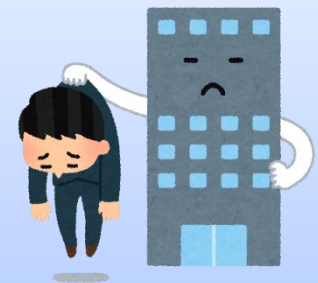
制裁の事由については、「3. 制裁の『手続き』に関するルール等」に示す、いわゆる『罪刑法定主義』が適用されます。

つまり、会社は、懲戒処分を行おうとするときは、予め処分の対象となる行為・事由や処分の種類等を就業規則に定めて明らかにしておかなければならず、就業規則に定めのない事由による懲戒処分は懲戒権の濫用により無効となります。

ほとんどの会社では対象となる行為・事由を細部にわたって規定していますが、例えば以下に示す「前各号に準ずる行為」等の柔軟な表現を用いながら、処分対象となる行為の取りこぼしを防ぐことも重要です。

【懲戒事由の一例】 ※厚生労働省モデル就業規則より一部抜粋の上作成

- ・正当な理由なく、無断欠勤が○日以上に及ぶとき。
- ・正当な理由なく、しばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ・正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ・過失により会社に損害を与えたとき。
- ・重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ・素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ・第○条～第○条に定める服務規律に違反したとき。
- ・会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く）。
- ・数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ・その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。



最近では「SNS の利用（いわゆるバイトテロ等）により会社に損害を与える等の事由」や「ハラスメントに関する事由」、「反社会的勢力との関わりに基づく事由」等が注目されています。いま一度就業規則上の処分事由について確認してみましょう。



3. 制裁の『手続き』に関するルール等

制裁の手続きに関しては、刑法における基本原則である罪刑法定主義の考え方をはじめ、様々な原則やルールが存在します。ここではそのうち重要なものをいくつか取り上げます。

項 目	内 容
罪刑法定主義	処分の対象行為(事由)、処分の種類と内容については予め就業規則に定め、明らかにしておかなければなりません。
二重処罰の禁止 (一事不再理)	同一の事案に対して2つ以上の処分を重ねて行うことはできません。 ※既に処分した行為の再発や、改悛の情が見られないこと等による追加処分とは異なります。
遡及処罰の禁止	就業規則上に新しい処分基準等を制定したときは、制定後に生じた事案にのみ有効となります。
弁明の機会の付与	処分(制裁)の検討にあたっては、事実関係の確認を適切に行い、本人に弁明の機会を与えるべき、とする考え方です。
平等取扱い	過去事例と比較し、以前の処分との均衡を考慮するべき、とする考え方です。

上に挙げた内容の他に、**懲戒解雇の即時解雇(解雇予告除外認定)に関する手続き**について確認しましょう。

①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能な場合、又は②労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合において、労働基準監督署長の認定を受けた場合は、解雇予告なく解雇することが可能です。

特に②労働者の責に帰すべき事由とは、労働基準法第20条(解雇の予告)の保護を与える必要のない程度に重大又は悪質なものが認定の対象となり、以下の資料を各2部ずつ、所轄労働基準監督署に対し申請する必要があります。

【解雇予告除外認定のための申請書類】 ※労働者の責に帰すべき事由がある場合

(1) 解雇予告除外認定申請書 [様式第3号]

(2) 被申請労働者の生年月日、雇入年月日、職種(名)、住所、連絡先等が明らかになる資料

・被申請労働者の労働者名簿

(3) 申請に係る「労働者の責に帰すべき事由」が明確となる疎明資料(※)

・事由の経緯について時系列に取りまとめた資料

・被申請労働者の「労働者の責に帰すべき事由」の自認書、本人の署名・押印のある顛末書等

・懲罰委員会など懲戒処分関係の会議の議事録

・新聞等で報道された場合は、その記事の写し

(4) 就業規則(解雇・懲戒解雇等の該当部分)

(5) 解雇通知をしている場合は、解雇予告日及び解雇日が分かる書面

(※) (3)については、申請後に個別の事案に応じて追加提出を求められることがあります。



労働基準監督署は解雇予告除外認定の申請を受理した場合、労働者から意見聴取し、事実確認を行います。労働者が意見聴取に協力的かどうかにもよりますが、認定されるまでには2週間～1か月程度の期間を要すると想定しておきましょう。

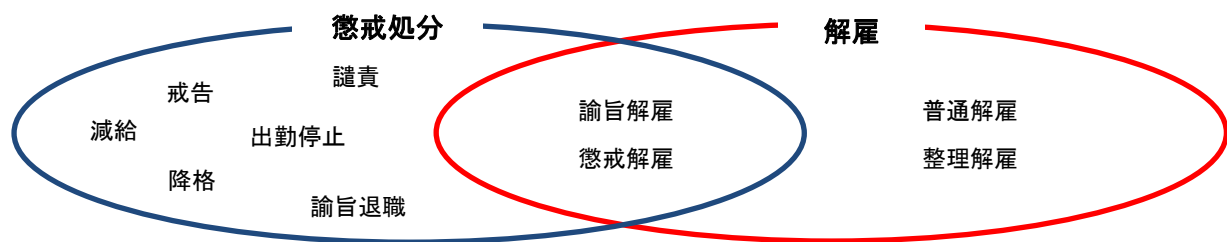
即時解雇の意思表示をした後に解雇予告除外認定を受けた場合、その効力は使用者が即時解雇の意思表示をした日に遡って発生する、という行政通達(昭 63.3.14 基発 150・婦発 47)がありますが、労働基準監督署によっては事後的に認定申請をした場合には受理しないケースもあるようです。

万が一受理されない場合でも、それにより解雇自体が無効になるわけではありませんが、法令に従い30日前の解雇予告あるいは解雇予告手当の支払が必要となります。



4. 解雇に関連する法令の確認

懲戒処分の種類と解雇の種類との関係を図示するとすれば、以下のようになると考えられます。



懲戒処分の中でも、最も重い処分である懲戒解雇（又は諭旨解雇）は、これまでに見たルール以外にも、以下に示すような「解雇」ならではのルール（法令）が適用される点に注意が必要です。

◎労働契約法における解雇に係る定め（＝解雇権濫用法理）

【労働契約法第16条（解雇）】

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。

→ 就業規則上の懲戒解雇事由に該当する場合であっても、当該解雇が客観的に合理的な理由に基づき、かつ社会通念上相当であると認められる必要があります。

例えば、無断欠勤（音信不通）が連続したことに伴い懲戒解雇としたものの、事故や災害に巻き込まれていたことが後から発覚した場合等は、当該解雇が無効となる可能性があります。

◎労働基準法における解雇に係る定め（一部抜粋の上表現改定）

【労働基準法第19条（解雇制限）】

使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定（※産前産後休業に関する規定）によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。

【労働基準法第20条（解雇の予告）】

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなくてはならない。

②前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

【労働基準法第21条】

前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 日々雇い入れられる者（※1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- 二 2か月以内の期間を定めて使用される者（※所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- 三 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者（※所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- 四 試の使用期間中の者（※14日を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）



よくある間違いが、「試用期間中の社員は入社14日以内であれば解雇しても問題無い（解雇のハードルが低い）」というものです。労働基準法上、この期間中の者は解雇そのもののハードルが低いのではなく、単に会社が解雇予告を行わなくても良い、ということであり、解雇自体の有効性については濫用法理に従って判断されます。これら制裁に係るルールを正しく理解し、適切に企業秩序の維持に努めていきましょう。

2022 年 2 月に厚生労働省からカスタマーハラスメント対策企業マニュアルが公表されました。近年増え続けている、顧客等からの暴行・脅迫・暴言・不当な要求といった著しい迷惑行為に、事業主がどう対応すべきかが示されています。



カスタマーハラスメントの定義

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム言動の要求の内容の妥当性について照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により労働者の就業環境が害されるもの

企業及び事業主として適切な対応をしていない場合、被害を受けた従業員から責任（安全配慮義務等）を追及される可能性があります。

マニュアルにはカスタマーハラスメントの行動態様として、時間拘束型、リポート型、暴言型、暴力型、威嚇・脅迫型、権威型、店舗外拘束型、SNS/インターネット上での誹謗中傷型、セクハラ型の 9 つを挙げ、対処法が示されています。

例 SNS/インターネット上での誹謗中傷型

インターネット上に名誉を棄損する、またはプライバシーを侵害する情報を掲載する

対応例

掲載先の HP 等の運営者に削除を求める。投稿者に対して損害賠償等を請求したい場合は、必要に応じて弁護士に相談しつつ、発信者情報の開示を請求する。投稿者の処罰を望む場合には弁護士や警察への相談等を検討する。解決策や削除の求め方が分からない場合は、法務局や違法・有害情報相談センター「誹謗中傷ホットライン」に相談する。

業種・業態によって、カスタマーハラスメントの判断基準に違いが出てくる可能性もあるため、あらかじめ、判断基準を明確にしたうえで、対応を統一し現場と共有しておくことが重要といえます。

プロジェクト通信 No.29 2022 年 5 月

発行者：守屋 達雄 編集者：板村 亜紀

発行：社会保険労務士法人プロジェクト

〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス7階

TEL: 03-6439-5585(代表) FAX: 03-6439-5581