日販協月報

公益社団法人
日本新聞販売協会
東京都中央区銀座1-24-1
銀一パークビル6階
電話 03(3538)3031番
FAX 03(3538)3032番
URL http://nippankyo.or.jp
Eメール
info@nippankyo.or.jp

綱領

一、世界に誇る戸別配達制度を堅持しわが国の政治・経済・文化の発展と民主主義の擁護に貢献する
一、新聞の持つ公器性に基づき公正な販売を期する
一、新聞販売店共通の目的である経営の健全化を追求する

販売店従業員22万4457人

新聞協会調べ　過去最大の減少率

日本新聞協会はこのほど、2023年10月現在で実施した第60回全国新聞販売所従業員総数調査結果を発表した。それによると、従業員総数は22万457人で、前回調査（22年10月現在）と比べて1万4083人（6・0%）減少した。減少率は前年より0・8ポイント拡大し、1963年の調査開始以来、最大だった。また、新聞販売所数は前年に比べ400店（2・9%）減少し1万3373店だった。減少率は前回の3・5%減から0・6ポイント縮小した。

販売店は1年で400店減

従業員の範囲は、店主とその家族を除く全ての従業員とした。ただし、配達などの業務に従事し、賃金の支払いを受けている家族は含めた。

調査結果の概要は次のとおり。

従業員の構成をおとな（専業・副業・学生）と新聞少年（中学生・高校生）に分けてみると、おとな従業員は女性の学生以外の区分において減少し、全体では1万3997人（6・0%）減の21万9991人だった。新聞少年は全区分で減少し、全体では86人（15・6%）減の466人だった。全従業員に占めるおとな従業員の構成比率は99・8%で、前回と同率だった。おとな従業員を男女別にみると、男性は前回より7352人（5・2%）減少して13万4840人となり、女性は6645人（7・2%）減少して8万5151人となった。男性従業員は、第43回調査（2006年）以降は減少している。おとな従業員における男性対女性の比率は、61・3対38・7（前回60・8対39・2）となり、男性比率の拡大傾向が続いている。全従業員に占める構成比率は男性おとな従業員が0・6ポイント拡大し61・2%、女性おとな従業員は0・5ポイント縮小し38・6%となった。

おとな従業員対新聞少年の比率は、99・8対0・2で前回と同じだった。第1回調査（1963年）で27・2対72・8だったが、第13回調査（76年）で逆転50・6対49・4として以降、おとな従業員の割合が拡大している。

専業従業員は22年連続減少

専業従業員は前回より1854人（4・9%）減の37万5816人となった。全従業員に占める構成比率は16・2%で、前回より0・1ポイント拡大した。現在の調査区分（専業、副業、学生と中学生、高校生の各男女）となった第10回調査（1973年）からの推移をみると、第37回調査（2000年）で21年ぶりに減少、翌年の第38回調査（01年）で増加したが、第39回調査（02年）以降は減少が続いている。

男女別にみると、男性は前回より1476人（5・2%）減少して267749人、女性は378人（4・0%）減少して9067人となった。女性専業従業員のこれまでの最小人数は1977年の1万430人だったが、前回調査で初めて1万人を割り、今回もさらに減少して過去最少となった。専業従業員における男女比は74・7対25・3（前回74・9対25・1）だった。全従業員に占める構成比率は、男性が0・1ポイント拡大して12・1%、女性も0・1ポイント拡大して4・1%となった。

副業従業員は20年連続減少

副業従業員は前回より1万2151人（6・3%）減少して18万420人となった。副業従業員は前回54年ぶりに20万人を割り、今回もさらに減少した。全従業員に占める構成比率は、前回より0・3ポイント縮小して81・8%だった。

男女別にみると、男性が前回より5694人（5・1%）減少して10万5625人となったが、構成比率は0・4ポイント拡大して47・9%となった。女性は6457人（7・9%）減少して7万4795人となり、構成比率は0・7ポイント縮小して33・9%となった。副業従業員における男女比は58・5対41・5（前回57・8対42・2）となり、9年続けて男性が拡大した。

学生従業員はわずかに増加

学生従業員は前回より8人（0・2%）増加して3755人となった。全従業員に占める構成比率は、前回より0・1ポイント拡大して1・7%となり、前回並みとなった。男女別にみると、男性は前回より182人（6・9%）減少して2466人となった一方、女性は1901人（17・3%）増加して1289人と、2年連続の増加となった。全従業員に占める構成比率は、女性が2年連続0・1ポイント拡大し0・6%、男性は前回と同率の1・1%だった。学生従業員における男女比は65・7対34・3（前回70・7対29・3）となり、女性の構成比率が拡大した。

新聞少年の構成比率は0.2%

新聞少年は前回より86人（15・6%）減少して466人となった。全従業員に占める構成比率は0・2%で、前回と同率だった。中学生、高校生別にみると、高校生は4年連続で0・2ポイント、中学生は7年ぶりに0・1ポイント縮小した。新聞少年は第1回調査（1963年）で23万5012人だったが、第9回（72年）で前年をわずかに上回った以外は、毎年減少が続いている。中学生は前回より19人（16・0%）減少して100人となり、高校生は67人（15・5%）減少して366人だった。新聞少年における中学生と高校生の比率は21・5対78・5（前回21・6対78・4）だった。

従業員の主力は「おとな」「副業従業員」である状況は変わらない。構成比率は、副業従業員81・8%（前回比0・3ポイント減）、専業従業員16・2%（同0・1ポイント増）、学生従業員1・7%（同0・1ポイント増）、新聞少年0・2%（同、増減なし）。

男性従業員の拡大傾向続く

雇用形態にかかわらず、従業員を男女別にみると、男性13万5169人、女性8万5288人となり、全従業員に占める男女比は61・3対38・7（前回60・8対39・2）で、男性が拡大する傾向が続いている。

外国人従業員が大幅に増加

外国人従業員は、前回より539人（20・9%）増の3121人だった。全従業員に占める割合は1・4%（前回1・1%）。東京、埼玉、千葉、神奈川の4都県の外国人従業員が総外国人従業員の71・1%を占めている。

新聞販売所数は前回より400店（2・9%）減って1万3373店となった。減少率は前回の3・5%減から0・6ポイント縮小した。販売所数は1990年から減少を続けており、本社に計算口座のある店を1店として集計するようになった1967年（第4回）の調査以降、最も少ない販売所数となった。

従業員総数を販売所数で割った1店あたりの平均従業員数は16・5人（前回17・0人）だった。

新聞販売店従業員数と販売店数の推移

	専業 男性	専業 女性	副業 男性	副業 女性	学生	少年	従業員総数	店数
2023年	26,749	9,067	105,625	74,795	3,755	466	220,457	13,373
	(12.1)	(4.1)	(47.9)	(33.9)	(1.7)	(0.2)	94.0	97.1
2022年	28,225	9,445	111,319	81,252	3,747	552	234,540	13,773
	(12.0)	(4.0)	(47.5)	(34.6)	(1.6)	(0.2)	94.8	96.5
2021年	30,362	10,113	116,162	86,884	3,331	628	247,480	14,276
	(12.3)	(4.1)	(46.9)	(35.1)	(1.4)	(0.3)	94.7	96.2
2020年	31,679	10,485	120,846	93,156	4,288	793	261,247	14,839
	(12.1)	(4.0)	(46.3)	(35.7)	(1.6)	(0.3)	96.1	96.7
2019年	33,571	10,866	123,128	98,660	4,714	939	271,878	15,344
	(12.4)	(4.0)	(45.3)	(36.3)	(1.7)	(0.4)	94.9	97.1
2018年	35,805	10,949	128,302	105,858	4,279	1,191	286,384	15,802
	(12.5)	(3.8)	(44.8)	(37.0)	(1.5)	(0.4)	95.2	96.5
2017年	37,860	11,324	133,496	112,612	4,252	1,365	300,909	16,378
	(12.6)	(3.8)	(44.4)	(37.4)	(1.4)	(0.5)	94.9	97.9
2016年	41,300	12,100	138,170	119,122	4,573	1,751	317,016	16,731
	(13.0)	(3.8)	(43.6)	(37.6)	(1.4)	(0.6)	95.8	97.6
2015年	43,299	12,673	142,550	126,488	3,860	2,124	330,994	17,145
	(13.1)	(3.8)	(43.1)	(38.2)	(1.2)	(0.6)	96.1	97.4
2014年	45,769	12,794	145,425	133,844	4,018	2,663	344,513	17,609
	(13.3)	(3.7)	(42.2)	(38.9)	(1.2)	(0.8)	96.7	97.7
2013年	48,033	13,641	148,188	138,838	4,161	3,325	356,186	18,022
	(13.5)	(3.8)	(41.6)	(39.0)	(1.2)	(0.9)	96.8	98.1
2012年	49,861	13,768	150,132	145,395	4,484	4,169	367,809	18,367
	(13.6)	(3.7)	(40.8)	(39.5)	(1.2)	(1.1)	97.4	97.5
2011年	51,571	14,155	150,856	150,760	5,134	5,019	377,495	18,836
	(13.7)	(3.8)	(40.0)	(39.9)	(1.4)	(1.3)	96.3	97.8
2010年	54,026	15,087	153,000	157,362	5,975	6,382	391,832	19,261
	(13.8)	(3.9)	(39.1)	(40.2)	(1.5)	(1.6)	96.8	97.5
2009年	57,298	16,541	152,802	163,752	7,053	7,562	405,008	19,763
	(14.2)	(4.1)	(37.7)	(40.4)	(1.7)	(1.9)	97.1	98.3
2008年	58,451	16,896	152,138	172,026	8,093	9,565	417,169	20,099
	(14.0)	(4.1)	(36.5)	(41.2)	(1.9)	(2.3)	98.2	98.4
2007年	59,890	17,533	149,612	176,608	9,572	11,563	424,778	20,424
	(14.1)	(4.1)	(35.2)	(41.6)	(2.3)	(2.7)	98.4	99.1
2006年	61,225	17,771	149,037	180,094	9,679	14,037	431,843	20,614
	(14.2)	(4.1)	(34.5)	(41.7)	(2.2)	(3.3)	98.6	98.8
2005年	62,072	17,628	147,909	183,646	10,691	17,161	439,107	20,865
	(14.1)	(4.0)	(33.7)	(41.8)	(2.4)	(3.9)	98.7	99.1
2004年	62,479	17,690	146,005	186,433	11,534	20,982	445,123	21,064
	(14.0)	(4.0)	(32.8)	(41.9)	(2.6)	(4.7)	98.4	98.4
2003年	63,120	17,539	143,364	189,947	12,775	25,539	452,284	21,405
	(14.0)	(3.9)	(31.7)	(42.0)	(2.8)	(5.7)	98.5	99.0
2002年	63,634	17,578	139,755	192,875	14,431	31,140	459,413	21,615
	(13.9)	(3.8)	(30.4)	(42.0)	(3.1)	(6.7)	98.8	98.9
2001年	63,488	18,348	134,181	194,712	16,333	37,765	464,827	21,864
	(13.7)	(4.0)	(28.9)	(41.9)	(3.5)	(8.1)	99.1	98.8

*単位＝人、下段かっこ内は各年ごとの従業員数に占める比率。従業員総数、店数の下段は前年比（いずれも単位＝%）

東京都折込広告組合
――最も新鮮な生活情報・折込広告――
東京都新聞販売同業組合特別会員
東京都千代田区神田司町2－10－4
〒101-0048 事務局（電）03(6285)2669
FAX 6285-2659

株式会社 オリコミサービス 電話〇三(六七三四)七一五〇
株式会社 日経ピーアール 電話〇三(六八一二)八七〇〇
株式会社 十二社 電話〇三(五三七一)〇〇一二
株式会社 読売PR 電話〇三(三三五六五)一一一一
株式会社 サンケイアイ 電話〇三(五四四二)七五〇〇
株式会社 朝日オリコミ 電話〇三(三五四四)七六二一
株式会社 東京新聞エンタープライズ 電話〇三(六九一〇)二五四一
株式会社 毎日折込 電話〇三(三二〇八)八六一一
株式会社 読売IS 電話〇三(五八四七)一五〇〇
株式会社 東通メディア 電話〇三(三五二二)二二七一
株式会社 ニューアド社 電話〇三(三三二五)〇〇一八
株式会社 セブンネット 電話〇三(五三三八)七七三七

新会長に野田氏（朝日）

「社と店双方の工夫が必要」

栃木県連合会会総

抱負を述べる野田新会長

栃木県新聞販売連合会の第59期総会が3月15日、宇都宮市の「ホテルニューイタヤ」で開かれ、任期満了に伴う役員改選で野田力氏（朝日）が新会長に選任された。

総会はまず坂田一郎副会長が、「コロナ禍がやっと治まったが、社会の構造が変わり新聞販売部数は激減した。したがって我々は新しい形の販売店像を目指す時代に入ったと認識しなければならないだろう。先人が思いを込めて作った連合会をもう一度我々の手で作り変えることとしたい。ぜひ会員全員の力を合わせて、新しい世界に光を当てよう」と開会の辞。

江田義久会長が任期の最後のあいさつに立ち、「新型コロナウィルスの蔓延により総会中止を余儀なくされたが、5年ぶりに迎えることができた。この間、コロナ禍で不本意ながら何も出来なかったことに申し訳なく思っている」と任期を振り返るとともに、組織上の在り方について、「この連合会は皆様のご理解とご協力が不可欠であり、特に有事の際は力を発揮できる頼もしいものを持っている。私たちの新聞を取り巻く環境は、まだまだ厳しい状況が続くだろうが、私の今の心境は伊達政宗公の『曇りなき　心の月を　先立てて　浮世の闇を　照らしてぞ行く』という言葉が表している。つまり、先はわからないが、月光を頼りに自分信じた道をひたすら歩くということだ」と述べ、会長退任の弁とした。

議事は宇賀神康明幹事を議長に選出し、神山峰宗幹事より第58期会務報告、渡辺恭弘会計より同期決算報告、金谷三千六会計監事より同期会計監査報告、渡辺会計より第59期予算案、事務局より役員一部変更案の説明がそれぞれ行われ、原案どおり承認された。

このあと野田力新会長があいさつに立ち、まず、「このたび会長を務めることになったので、ご協力をお願いする。また、江田会長におかれては本会をけん引していただき感謝申し上げる」と就任承諾と江田氏にねぎらいの言葉をかけた。

野田会長は続けて、「我々が守るべき戸別配達制度は今、崩壊の危機に直面しているといっても過言ではない。それを回避するためには販売店同士のコミュニケーションを活性化し、系統を超えて正常化を徹底すべきであろう。また、本社との取引制度は、新聞販売のみで経営できるような制度設計が求められていると思うので、お互い研鑽を深めていくことが重要だと思っている」と新聞販売経営が分岐点に立たされていることを指摘した。

最後に野田会長は、「人手不足が深刻化し、4月から大幅賃金アップも予想されており、労務改善は社・店双方の工夫が必要である。一方、新聞の持つ価値を再確認する必要性に迫られているので、これも社と協力していきたい。会員の皆様の絶大なる協力をお願いする」と所信を表明した。

来賓あいさつに移り、日本新聞販売協会の東靖雄会長は、まず日販協公益事業の一つ、SDGsの推進について、ガソリンバイクから電動バイクに転換してCO2削減に協力すると明言したうえ、電動バイクの乗り心地の快適性と燃料費の効率性を説明した。そして、現在8万台の電動バイクを使っている日本郵政を例に、「全国の新聞販売店が今使用している約11万台が電動化されれば、国民の皆様も新聞業界に関心を寄せられるようになり、新聞再興を図ることができるかもしれない」と予測した。ほかに被災地支援、過疎地対策、外国人雇用にも触れ、日販協活動の重要性を説いた。

次に関東地区本部の外山雅通本部長が、「関東本部は地域間連絡会と次世代研修会を催し、業界の利益に資する活動を積極的に展開している」とあいさつした。

続いて栃木県支部協の大町浩美委員長は、「コロナを境に今までのやり方は通用しない。新聞の価値をもっと高めよう」と呼びかけた。

最後に早坂明幹事が閉会の辞を述べ、総会を終え懇親会に移った。

侵攻2年ウクライナ情勢巡る報道に関心

2月度の新聞オーディエンス調査

日本新聞協会広告委員会は3月27日、ウェブ調査「新聞オーディエンス調査365」の2024年2月度調査結果を発表した。

2月に新聞や新聞社が発信する情報への接触が最も高まったのは25日だった。前日24日にロシアがウクライナへの侵攻を開始して2年が経過したことを受け、両国の現状や国際社会の動向に関する報道が注目された。能登半島地震の被災地の状況を報じた記事にも関心が寄せられた。

2番目に接触が高まったのは21日だった。前日20日に盛山正仁文部科学相に対する不信任決議案が衆議院で否決されたことや、自民党の政治資金問題をめぐり政治倫理審査会の開催に向けた動きなど政治関連のニュースに関心が寄せられた。

3番目に接触が高まった10日は、世界的指揮者の小澤征爾さんの訃報（2月6日逝去）に関心が集まった。小澤さんをしのぶ記事が各紙に掲載され、多くの人に読まれた。また同日は土曜日で休日だった人が多く、普段よりじっくりと新聞に触れたとの声も寄せられた。

この調査では、「印象に残った新聞広告」を尋ねている。2月は「バレンタインジャンボ　本日発売！」（全国都道府県及び20指定都市／14日）、「ふえるわかめちゃんから、ふやさない提案です。」（理研ビタミン株式会社／19日）、「毎日の疲れを、自分で手当て。」「『歯を支える歯ぐき』にギュッとひきしめ感。」（久光製薬株式会社／29日）などが上位に挙がった。

企業の周年広告や商品のリニューアル、ハイブランド商品の広告も注目を集めた。

「新聞をヨム日」全店に協力求める

東京組合

東京都新聞販売同業組合（澤田明雄組合長）の3月度正副組合長会議が19日、銀座の紙パルプ会館で開かれた。会議終了後には労務研修会が開かれ、社会保険労務士の本間邦弘氏が予測されるトラブルの対応について説明した（3面に詳細）。

はじめにあいさつした澤田組合長は「先日の新聞に賃上げ率平均5・28%という記事が大きく出ていたが、どこの話だろう思っている。『株価史上最高値』『ふるさと納税にアマゾン参入』『熊本に台湾特区構想』『福島廃炉厳しい道』『数年内にAIが人類を超える』など、どれも大変大事な話ではあるが、なかなかそういうことに関心を持てる余裕がないのが実情ではないか。3月は人の入れ替え時期で忙しいと思う。関東エリアの2月のアルバイトの平均時給は1417円だそうだ。ある統計では東京都は1481円とあった。最低賃金の1113円でもきついと感じている方も多いと思う。業界を担っていく若い方々には、アイデアを積極的に出していただきたい」と述べた。

執行部報告では、販売対策担当の小川豪副組合長が、4月6日の「新聞をヨム日　試読キャンペーン」について、ポスティング用のハガキ各店200枚を、実施日の6日ないし予備日の5、7日には完全に配布してほしいとした。試読紙は、ハガキまたはQRコードからも申し込み可能で、試読の申し込みは、組合事務局から当該販売店に連絡するので間違いなく届けるよう求めた。

事業担当の羽鳥幸一副組合長は、毎年8月の第一日曜日に開催している販売店スタッフのボウリング大会「はやおきCUP」を、今年は18日に開催すると報告し、多数の参加を呼びかけた。

来賓あいさつは、系統会長会を代表して東京都ASA連合会の枇杷阪武副会長が、「購読料の定価改定を実施した社が多数あったが、物価高騰や最賃アップ、折込収入減などが重なり、定価改定の恩恵が感じられないほど経営はかなり厳しい。収入が減少する中で、少しでも売り上げを伸ばそうと宅配や物販などを行う販売店が増えているが、収入減を補填するほどの売り上げにはなっていない。新聞業界は逆風の中でもがいているが、一定数の新聞愛読者が毎日届く新聞を楽しみにしている。愛読者を大切にしながら、東京組合がけん引役となり、系統を超えた『読者づくり』に期待したい」と述べた。

新聞セールスインフォメーションセンター所長兼東京地区新聞公正取引協議会事務局長の佐藤正二氏は、弁護士などが特定商取引法の抜本的改正を求めていることに関し、「新聞業界は悪質業者を排除する取り組みは重要であるとしながらも、『訪問販売お断りステッカー』や事業者の登録制については反対を表明している。組合の皆さんには区議会議員の紹介や懇談の場を設けたり、直接意見を伝えるなど協力をいただき感謝する」と述べた。さらに、昨年12月の東京都消費生活総合センターとの懇談で、同センター側が不適切な契約に関する指摘やガイドラインに沿った対応を求める声があったことを報告し、「特商法の規制強化を求める動きがある中、苦情の撲滅こそが行政や消費者の信頼につながる。また消費生活センターに対してのガイドラインを軽視するような発言は、そのまま新聞業界全体の姿勢として判断されかねない」と指摘し、組合員への指導徹底を求めた。

東京都折込広告組合の酒元啓太都内担当は、2月度の首都圏月間平均折込枚数について報告。「都区内は293・7枚で前年比93・5%と厳しい状況だった」とし、3月は年間を通して一番物量が動く月とし、復調に期待を寄せた。

埼玉県折込広告同業組合

(株)埼玉新聞社クロスメディアス局　代表取締役　小川秀樹

合同企画(株)　代表取締役　神庭裕介

(株)イマイ　代表取締役　佐久間幹夫

(株)小島折込広告社　代表取締役　小島正登

埼玉宣広(株)　代表取締役　阿辺山玖美子

(株)サン・ダイレクト　代表取締役　荒井秋夫

(株)日商　代表取締役　中山勝博

太陽折込広告(株)　代表取締役　高橋永治

(株)友広社　代表取締役　田村淳一

(株)読売IS　埼玉支社　支社長　下村由憲

セブンネット(株)　代表取締役　椛山亮

(株)朝日オリコミ　埼玉支社　支社長　大木浩

(株)オリコミピーアール　代表取締役　金久保晶太

(株)ゆう企画　代表取締役　田村淳一

埼玉県折込広告事業協同組合　理事長　高橋永治

労基署の調査活発化に
本間社労士が対処法など解説

3月19日の東京組合労務セミナーでの社会保険労務士の本間邦弘氏（写真）の講演要旨は次のとおり。

建設業や運輸業の労働時間の上限が課される「2024年問題」の影響で、猶予事業がなくなることで、全ての事業所への労基署の調査が活発になると予測する。調査資料としては、就業規則、労使協定、賃金台帳、健康診断結果、有給管理表などで、労基署は、法律通りにこういったものを作成しているのかを確認する。具体的には、タイムカードなどから時間外労働や休日労働がないかみて、賃金台帳に時間外や休日労働の手当が書いてあるのか、未払い賃金があれば清算し、または支払った控えを添付して報告してくださいということになる。就業規則や賃金規定が現状に合っていない場合は直して報告して下さいということになる。健康診断については、仕事をしていいのか、残業は不可なのか、療養しなければいけないなど、医師の意見を記載してもらうのが大事だ。

また、4月から労働条件の通知に関する改正が行われる。期間雇用者については、アルバイト・パート、あるいは嘱託として再雇用する、だいたい1年以内ということで雇用した場合、労働条件通知書に記載する事項が増える。①業務や就業場所に変更がある場合には、変更内容を記載すること。ただし、雇ったらえでいろいろな問題が生じて変わる場合には、予測がつかないのでここまでは求められてはいない。②期間を定めて雇用された人が通算5年を超えると、雇用期間のない雇用（無期転換）の申し出ができることを記載すること。③就業規則や36協定の周知方法（配布、掲示、PCなどで閲覧できるなど）を記載すること。

再確認になるが、労働条件通知書または雇用契約書は、採用時に必ず交付しなければならない。違反すると罰金30万円以下と定められている。さらに、労働条件通知書などの内容が適法か確認することも大事だ。

東京組合労務セミナー「販売所における、24年度のトラブル予測など」

労働条件通知に関する法律が改正
トラブル防止は労働時間の明確化

次に、育児休業や介護休業の制度の周知について。育児休業は最大2歳まで取ることができる。パパ育休は出生後、4週間まで取ることができる。事業主には育児休業や介護休業の制度がどのようなものかを周知する義務がある。介護休業は、要介護状態の家族1人につき通算93日、3回を上限に分割してとれるもので、介護休暇は同じく5日まで。対象家族は配偶者、子孫、父母、祖父母で、要介護状態とは14日以上付き添いをしなければいけない状態をいう。

労災認定基準の緩和と労災申請の増加については、従業員がうつ病など精神疾患になった場合、上司などのパワハラが原因だとして労災保険の申請を求める例が多くなっている。言い掛かりではないかという例もあるが、労災の認定を受けると労災保険から給付を受けられるとの情報がネットでみられる。労災申請は本人でもできる。

パワハラがあったから労災申請してくれといわれた場合、まず事実確認をしなければいけない。パワハラを受けたとする従業員に報告書を書面で提出してもらう。本人の了解を得たうえで、相手方からも書面で報告させる。あわせて周りの従業員からも書面で報告させる。口頭では証拠が残らないので簡単でもいいので書面を出してもらい事実確認を行うこと。ハラスメントがあったとなると、申し出た従業員の状態に基づき、処分などの対応を決めることになる。また、労災申請を依頼された場合の確認事項も書面で提出してもらったほうがいい。労災申請では、長時間労働が大きな問題になる。今までは月80時間超が続いたら長時間労働として労災が認められることが多かった。パワハラなどは精神的な負担が大きいので、月40～50時間の時間外労働でも、抱き合わせで労災が認められるようになった。パワハラだけでは認定されることはないと思うが、例えば怪我をさせられたとなるとこれだけで認められる可能性もあるので、認定が甘くなったと理解いただきたい。

次は、法改正以外の労務トラブルの最新情報について。前にも話しているが、残業代の請求など未払い賃金の請求が多く発生している。賃金の時効が2年から3年にのびたことから、いろいろな形で請求が増えている。弁護士費用が成功報酬のみで相談無料などとハードルが低くなり、また労働組合もSNSなどで相談を受け付けている。特に地域ユニオンが活発に動いている。未払い賃金の請求を求める裁判では、付加金といって最大で未払い賃金と同額の支払いを命じることができる。

トラブルの防止の基本は、労働時間の明確化である。タイムカードだけでなく、しっかりと労働時間を把握しなければいけないということが、労働安全衛生法で義務付けられている。働く時間、働かない時間を明確に毎月、確認することによって残業代の未払いを防ぐことができる。

続いて、懲戒や解雇に関するトラブルについて。懲戒は、いつも話しているが、事実と根拠と程度の3つが重要だ。解雇は、合理的な理由と社会通念上相当であることが基本である。解雇されてもしょうがないよという状況があれば、やむを得ないという意味なので、気に入らないとか、100回注意したが治らないから解雇だと言っても、書面がないとこちらが弱くなる。「口頭100回よりも書面3回」と毎回話をしているが、証拠がないと厳しいことになるので、段取りを組むことが大事だ。

年次有給休暇の拒否によるトラブルについても毎回話をしているが、アルバイトやパートからの請求が増えていている。正当な理由なく有給の拒否は重い罰則（懲役6か月以下）と規定されている。年10日以上の有給休暇が付与される従業員には、うち5日は使用者が取得させる義務があり、違反すると、1人ついて30万円以下の罰金が課される。ただ、休まれると業務に著しい支障が生じる場合には、別の日に取ってくれという時季変更権が法律で許されている。

次いで、事業主のハラスメント防止義務の再確認について。昨年、元労働局職員が、労働基準監督官が部下へパワハラをしているのを傍で毎日見聞きし精神的苦痛を受け、休調を崩したとして、退職後に国を相手に裁判を起こしたという報道があった。直接もダメだけど周りで聞かされてもというところが、うるさくなっている気がする。労働施策総合推進法で、事業主のパワハラ防止義務が規定され、一昨年から全事業所が義務化された。上司や先輩従業員が部下や後輩にハラスメントをすると、事業主の使用者責任が問われることになる。従業員が配達で店のバイクに乗って人をはねた時にも、使用者責任が問われる。安全配慮義務というのは、従業員を健康で安全に働かせる義務があるということで、ハラスメントから守らなければいけない義務もある。具体的には、ハラスメント防止規定などを作って、ハラスメントの禁止や相談窓口を明確にする。業務上必要な注意はハラスメントではないことを説明すること。勢いや感情で注意をしてはいけない。相談を受けたら、真摯に対応すること。先ほど話した通り、事実確認をして事実かどうか調べておくことが大事だ。

労災事故とトラブルについては、朝刊の配達中に事故を起こした、わき見運転して壁にぶつかったなど業務中の場合は、事業主の責任が生じる。従業員が怪我したら治療費を払うと労基法で定められている。業務中の怪我や病気の場合は、治癒してから30日間は解雇してはいけない。通勤中の怪我については監督責任がないので、解雇制限もない。配達中に病気を発症した場合は、病気だからと門前払いするのではなく、状況をみながら考えていくことが必要だ。

労災が認定された場合の影響については、労基署からは再発防止策を講じるよう求められる。従業員から民事裁判を起こされると、損害賠償を請求されることもある。労災隠しをして脅かされた事業主もいる。間違いなく仕事中の怪我であれば申請せざるを得ない。

従業員の休調不良と対応については、休調が悪いとの申し出があった場合、安全配慮義務から無理に仕事をさせないことが基本だ。数日や繰り返す場合には、医者に行かせて診断書を出させる。本人が大丈夫だと言っても、休調が悪そうだとか休みがちであれば、医者の診断書を出してもらう。診断書で病気ではないことが明らかになれば、第三者から何か言われても、医者が大丈夫だと書いていると言えるので責任を問われることはない。復職させる場合も同様だ。

定年（60歳など）の対応については、嘱託従業員として期間を定めて再雇用契約を結び、毎年更新しなければいけない。無期転換したアルバイトやパートについても原則として同様だ。毎年4月に労働状況を見直すという一文を入れて、賃金や業務の見直しをすることもできる。あるいは臨時に見直しを行うことがあると書いて、状況をみながら変えていくのもあると思う。

次に、外国人労働者の雇用の注意点について、雇い入れ前に在留カードの現物で確認し、採用時にはコピーを取ること。外国人留学生の場合は資格外活動許可を原本で確認する。不法就労助長罪については、4月からさらに重くなると聞いているので、気を付けていただきたい。雇い入れ後は、6か月か1年に1回は在留カードを原本で確認する。外国人留学生も同様とし、定期的に他でアルバイトをしていないか、週28時間（長期休暇は1日8時間）を順守しているか確認する。適法に働けない場合は、退職するといった誓約書をもらうことも大事だ。

技能実習制度の廃止が決まり、新たに「育成就労制度」を設けることになっている。方向や概略は見えてきたが、詳細は未定だ。

前回から話をしている業務委託については、その中の請負契約と特定の業務を遂行することを定めた委任契約がある。問題は、配達させながら折り込みをさせるなど複数の業務をやると雇用とみなされる可能性がある。業務委託の基本要件は、委託契約の締結、自己裁量で仕事をする、税務処理を行う、経費は自己負担とする。委託だと労災を使えないのが一番のネック。今年11月にはどの範囲まで労災が適用になるのかが決まる。