

# 人事・労務に役立つ NEWS LETTER

## 月刊くろろど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2020

7

Vol.38

1 ゆんたくひんたく

2 パワーハラスメント防止措置の義務化スタート

4 新しい生活様式における熱中症予防

3 付加金の請求期間の延長

5 労働関係指標

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

## ゆんたくひんたく

橋本です。いつも大変お世話になっております。

今月と来月の2ヶ月にわたって、最近気になっているニュースについて語ってみようと思います。

今月は、過払い金CMの大手弁護士法人の破綻についてです。

先月、負債51億円余りで弁護士法人としては過去最大の倒産となった東京ミネレヴ法律事務所。その裏には、当弁護士法人を実質的に支配する広吉会社により、顧客に支払われるべき多額の過払い金を流用されてきたという不祥事があったようです。

一般的に過払い金の返還は、依頼者の代理人である弁護士事務所に全額返還され、その後手数料を差し引いた残りの金額を依頼者に返還しています。今回は弁護士事務所に全額返還された過払い金を依頼者に返還する前に流用していると思われるので、被害者はかなりの人数に達しそうです。

例えば私たちの業務に置き換えると、助成金申請を代行し、助成金を私たちの事務所の通帳に全額入金してもらい、その後手数料を差し引いた残りの金額をお客様にお振込みするといったところでしょうか。便利さはあるそうですが、それ以上に恐ろしさも感じますね。お客様の大切なお金を管理しないといけなわけですから。

今後、全ての士業の制度改革のきっかけになり得る今回の事件。私たちは少し窮屈に感じるくらいの距離感でコンプライアンスと向き合っているのですが、こういうニュースを聞くと、この距離感を継続することの大切さを実感します。時として、皆様にもご不便をお掛けしてしまうこともあるかと思いますが、今後ともよろしくお願いいたします。

来月は、オフィス解約の増加について語ろうと思っています。お楽しみに。

令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務\*とされました。  
今一度、確認しておきましょう。

\*一定の中小事業主については、令和4年4月1日から義務で、それまでは努力義務

.....パワーハラスメント防止措置の義務化のポイント.....

## 1. 職場における「パワーハラスメント」とは？

職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、該当しません。



## 2. 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと<sup>(注1)</sup>
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと<sup>(注1)</sup>
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること<sup>(注2)</sup>
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー<sup>(注3)</sup>を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(注1) 事実確認ができた場合 / (注2) 事実確認ができなかった場合も同様

(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

## 3. 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

- 労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを、法律上禁止。

★一定の中小事業主については、令和4年3月31日までは努力義務ですが、厚生労働省では、早めの対応を促しています。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

### お仕事 カレンダー 7月



7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1～6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
  - 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
  - 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
  - 労働者死傷病(軽度)報告の提出(4～6月分)
- ※令和2年度の高年齢雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出期限は8月末まで延長  
※令和2年度の労働保険料の年度更新申告書の提出・納付期限は8月末まで延長

令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、賃金請求権の消滅時効期間が延長されましたが、これにあわせて「付加金の請求期間の延長」も行われています。

令和2年4月1日以降に、割増賃金の未払いなどの違反があった場合、労働者が裁判所に対して付加金を請求できる期間を、5年に延長しつつ、当分の間は、その期間を「3年」とすることとされました。

**確認** 付加金制度(労基法114条)

裁判所は、次の①～③の規定に違反した使用者または次の④の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。

- |                   |                       |
|-------------------|-----------------------|
| ①解雇予告手当(労基法20条1項) | ②休業手当(労基法26条)         |
| ③割増賃金(労基法37条)     | ④年次有給休暇中の賃金(労基法39条9項) |

**延長前** 違反があった時から「2年以内」にしなければならない。

**延長後** 違反があった時から「5年以内(当分の間は、3年以内)」にしなければならない。

★付加金の支払いを命じられるのは、一般的には、違反内容が悪質な場合とされていますが、その支払を命じられた場合は、2倍に相当する額(未払金の額+付加金の額)の支払いが必要となります。特に、上記の③割増賃金・④年次有給休暇中の賃金には、未払いが生じることながないように注意しておきたいところです。

これから、夏を迎えるにあたり、厚生労働省から、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントが紹介されています。(リーフレットより抜粋)

新型コロナウイルスの出現に伴い、感染防止の3つの基本である

- ①身体的距離の確保、
- ②マスクの着用、
- ③手洗いや「3密(密集、密接、密閉)」を避ける等の「新しい生活様式」が求められています。

「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントは右のとおり。

高齢者、子ども、障害者の方々は、熱中症になりやすいので十分に注意しましょう。

3密(密集、密接、密閉)を避けつつ、周囲の方からも積極的な声かけをお願いします。

#### 1 暑さを避けましょう

- ・エアコンを利用する等、部屋の温度を調整
- ・感染症予防のため、換気扇や窓開放によって換気を確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調整
- ・暑い日や時間帯は無理をしない
- ・涼しい服装にする
- ・急に暑くなった日等は特に注意する

#### 2 適宜マスクをはずしましょう

- ・気温・湿度の高い中でのマスク着用は要注意
- ・屋外で人と十分な距離(2メートル以上)を確保できる場合には、マスクをはずす
- ・マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、周囲の人との距離を十分にとった上で、適宜マスクをはずして休憩を

#### 3 こまめに水分補給しましょう

- ・のどが渇く前に水分補給
- ・1日あたり1.2リットルを目安に
- ・大量に汗をかいた時は塩分も忘れずに

#### 4 日頃から健康管理をしましょう

- ・日頃から体温測定、健康チェック
- ・体調が悪いと感じた時は、無理せず自宅で静養

#### 5 暑さに備えた体作りをしましょう

- ・暑くなり始めの時期から適度に運動を
- ・水分補給は忘れずに、無理のない範囲で
- ・「やや暑い環境」で「ややきつい」と感じる強度で毎日30分程度

★上記のリーフレットの内容は、社員にも周知しておきたいところです。



## 労働関係指標

### 労働関係指標 (2020年4月)

完全失業率 (季節調整値※2)	全国	2.6%	(前月差+0.1ポイント)	有効求人倍率 (季節調整値※2)	全国	1.32倍	(前月差-0.07ポイント)
	広島県	2.3%※1	(前年同期比-0.2ポイント)		広島県	1.64倍	(前月差-0.12ポイント)
就業者数 (季節調整値※2)	全国	6,625万人	(前月差-107万人)	定期給与※3 現金給与総額※4 (現数値)	全国	275,022円	(前年同月比-0.6%)
	広島県	142万8千人※1	(前年同期比+5千人)		広島県	267,135円	(前年同月比-0.2%)

※1 広島県の完全失業率と就業者数の値は四半期毎に公表されています。今号は、2020年1月～3月平均の値を掲載しております。

※2 季節調整値：前月からの変化を適切にとらえるため、季節変動の影響を除いた数値（原数値から季節変動を除去した結果数値）

※3 定期給与：あらかじめ定められている支給条件と算定方法によって支給される給与のこと

※4 現金給与総額：「決まって支給する給与（定期給与）」と「特別に支払われた給与（特別給与）」の合計額

### ● 2020年4月の福山公共職業安定所管内の雇用失業情勢

2020(令和2年)年6月号を加工して作成

- 有効求人倍率は1.78倍で、前年同月比0.11ポイント低下。
  - ・ 月間有効求人数は11,909人で、前月比8.6%減少。前年同月比7.8%減少。
  - ・ 月間有効求職者数は6,683人で、前月比4.1%増加。前年同月比2.4%減少。
- 新規求人倍率は2.22倍で、前年同月比0.04ポイント低下
  - ・ 新規求人数は3,871人で、前月比4.0%減少。前年同月比9.2%減少。
  - ・ 新規求職申込件数は、1,740人で、前月比19.8%増加。前年同月比7.9%減少。
- 就職件数は396人で、前月比24.4%減少。前年同月比16.3%減少。

