

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。

国が示した「パワハラ指針」

昨年から、企業におけるパワハラ防止に向けた法整備が進められており、大企業では今年6月から、中小企業では2022年4月から、パワハラ防止策が義務づけられることとなりました（労働施策総合推進法の改正）。

それに関連して、事業主が講ずべき措置を記載した指針（ガイドライン）が年末に決定され、その中でパワハラに該当するかどうかの判断基準も示されています。

そもそも「パワハラ」とは、「**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**」と定義され、「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については、職場におけるパワハラには該当しない」と書かれています。

たとえば、「人格を否定するような言動」はアウトですが、「遅刻など社会的ルールを欠いた言動を再三注意しても改善されない者に対し、強く注意すること」はOK、「気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと」はダメですが、「労働者の能力に応じて業務内容や業務量を軽減すること」は問題ない、などとされています。非常に曖昧といえば曖昧ですが、大切なのは、**根拠をもって明確に注意・指導をすること**だと言えます。部下を持つ先輩・上司の皆様は、ぜひチェックしておいてください。

[第24回労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料より](#)

残業代の計算方法は適切ですか？ ①

2020年の4月に、民法が大きく改正されることをご存知でしょうか。詳細はここでは省きますが、その改正の中で「債権の消滅時効が一律5年」になるというものがあります。この債権には「賃金や残業代を請求する権利」も含まれるのですが、現在は労働基準法の中で賃金債権の時効は2年とされています（現民法では1年）。今後この矛盾する部分をどうするかという議論が現在おこなわれており、報道によれば、まず「3年」に延長

し、将来的に5年にする、という方向性が出されているようです。（まだ結論は出ていません）

仮に時効が3年になったとすると、企業・法人にとってみれば、**未払い賃金や残業代を過去3年分さかのぼって請求される可能性が出てくる**、ということになります。

また、昨年12月、セブン-イレブン・ジャパンは大規模な残業代の未払いがあったと発表、遅延損害金を含めて4.9億円の支給不足と報じられました。この件では、残業代の計算方法の誤り（手当に対する割増率のミス）という単純な原因でしたが、ちょっとしたことでそれが放置されると、会社にとって大きな損害につながりかねないということです。

以上のことから、「**残業代の適正な計算と支給**」は、法人にとって今後ますます重要なリスクヘッジになってくると言えます。

労務管理の中でも非常に基本的な項目ではありますが、いま一度、残業の管理や残業代の計算方法について取り上げたいと思います。次回へ続きます

セミナーPart2 開催します！

お待たせしておりましたが、「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー」第2弾の開催を決定いたしました。

日時 令和2年3月6日（金）13:30～16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室3

内容 「“人を育てる”ための人事評価」

「働き方改革は組織改革へ ～同一労働同一賃金への対応を中心に」

お申込み・詳細については、別紙のご案内をご確認ください。多くの皆様のご参加をお待ちしております！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net