





## ★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

### 1. 令和2年大卒求人初任給・営業系で3800円増 (2019/06/10)

令和2年3月卒業見込みの大学生を対象に企業が提示している求人初任給の水準を本紙が調べたところ、前年と比較可能な企業の単純平均が全調査職種で上昇していることが分かった。営業系は対前年比3803円増の23万3091円、技術系は同3693円増の22万178円となっている。近年の人手不足により、初任給が高騰しつつある模様だ。

### 2. 建設業・国内人材の処遇改善へ (2019/06/10)

外国人受入れ拡大を契機に国内人材の処遇改善を推進——国土交通省は第2回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会を開き、建設業従事者の処遇改善に向けた今年度の取組み方針を明らかにした。特定技能外国人の受入れに当たって月給制の採用や技能習熟に応じた昇給実施を要件としているため、国内人材に対しても同等の改善措置を推進するよう求めていく。働き方改革など人材確保のための取組みを行っていない企業に対しては、外国人受入れを認めない措置を講じる。

### 3. 技能実習 縫製業者を逮捕・送検 (2019/06/10)

岐阜労働基準監督署(佐藤健治署長)は、中国人技能実習生を時給405円で働かせたとして、最低賃金法第4条(最低賃金の効力)違反などの疑いで縫製業を営む個人事業主の女性を逮捕・送検した。同労基署は実習生の申告に基づき行政指導をしていたが、事業主は従わずに虚偽報告するなど、証拠隠滅の恐れがあったため逮捕に踏み切った。過労死ラインを超える違法な時間外労働も、半年以上の期間認められている。事業主は容疑を否認しているという。

### 4. 働き方改革・下請へ負担押し付け (2019/06/03)

厚生労働省と公正取引委員会および中小企業庁の3者は、働き方改革の本格化に伴い、親会社による圧力などにより下請会社の労働環境が悪化しないよう相互通報制度の運用を強化した。長時間労働の背景に、親事業者の下請法違反などが疑われる場合に、厚労省から中小企業庁や公正取引委員会に通報する。納期までの期間を通常より短く発注し下請会社が休日勤務を余儀なくされたにもかかわらず、通常と同一の単価を一方的に定めたなどが典型例とした。

### 5. 賃金等消滅時効が5年に延長見込み (2019/05/27)

厚生労働省は、賃金等請求権の消滅時効を現行の2年から5年に延長すべきとする検討会提言をまとめる見込みである。現在、学識経験者を集めて専門的な議論をしているもので、一定の方向で見解がまとまりつつある。令和2年4月から施行する改正民法に合わせた見直し。同時に課題となっていた年次有給休暇の消滅時効については5年に延長すると年休取得が阻害される可能性が高まるため、現行の2年を維持する見通し。

## ★パワーハラスメント対策が義務化に★

改正労働施策総合推進法が成立しました。  
これによって大企業では2020年4月、  
中小企業では2022年4月より義務化されます。

内容は、以下の通りです。

1. 事業主に対して、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(相談体制の整備等)を新設。あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備。
2. パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
3. セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法含む)
  - (1) セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
  - (2) 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止  
※パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備



パワハラ、セクハラ、マタハラ等各種ハラスメントは、今や労働問題として浮上しています。労働局の紛争解決相談も多くなっています。

古い考えでは、通用しない時代ですね。トラブル防止のために今回の法改正を機に体制の整備や教育を進めていきましょう

会社の制度等のご相談、気軽にお問い合わせ下さい。

・・・ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

## ★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

### 第91回

退職後の勤務の場合は？

Q、退職した社員がハローワークに求職の申し込みに行っております。現在待機期間を満了し、給付制限期間中なのですが、業務の引継ぎのため、週に20時間未満で手伝ってもらおうと考えています。給付制限期間中に賃金を得た場合、失業手当に影響はでるのでしょうか。

A、通常、基本手当に影響はありません

給付制限期間中に収入を得ても、給付制限期間経過後の基本手当に影響はありません。そもそも基本手当は給付制限期間満了後の失業している日について支給されます。給付制限期間には基本手当が一切支給されませんので、20時間以上働いたとしても調整が行われることはありません。



しかしながら、週20時間以上の労働を1ヶ月以上してしまうと、雇用保険に加入しなければならなくなり、再就職手当には該当しませんが、就業手当の受給要件に該当する可能性があります。

労働した時間数に関わらず給付制限期間中に労働をした場合、不正受給防止の為にハローワークに活動状況を申告する義務がありますので、正しく申告して下さい。

## ★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

只今、年度更新業務の真ただ中、日々忙しく過ごしております。この時期毎年体調を崩しやすく注意も必要ですね。と言いながらすっかり風邪をひいてしまいました。今は風邪の治療には抗生物質は処方されないようですね。古い知識や常識は通用しない時代です。パワハラ対策もしっかり学びましょう。

・ ・ ・ 発 行 ・ 制 作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>