





## ★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. 求人不受理と保留が 544 件 (2019/10/21)

厚生労働省の集計によると、若者雇用促進法に基づき、ハローワークにおいて企業からの求人申込みを不受理扱い(職業紹介の一時保留含む)とした件数が、今年6月末までに544件に達していたことが分かった。同法では、労働基準法違反など一定の労働関係法令違反が判明した企業に新卒者を紹介しない求人申込み不受理条項を設けている。不受理件数が多かったのは、週40時間制違反だった。来年3月には不受理条項の適用が全ての一般求人に拡大することが決まっている。

### 2. 過重労働・疾病未発症でも不法行為に (2019/10/28)

食品加工業を営む株式会社狩野ジャパンで働いていた労働者が、長期間に渡る過重労働は不法行為に当たると訴えた裁判で、長崎地方裁判所(宮川広臣裁判官)は同社に慰謝料30万円を含む計480万円の支払いを命じた。労働者の退職前2年間の時間外労働は2カ月を除き月100時間を超え、最長で160時間を超える月もあった。疾病は発症していなかったが、同地裁は心身の不調を来す危険のある長時間労働に従事させたのは「人格的利益の侵害」と判断、不法行為を構成するとした。

### 3. 公共工事の工期適正化へ指針改正 (2019/11/04)

政府は、建設業における働き方改革の推進などに向けて、公共工事の発注者などの講ずべき措置を定める改正入札契約法適正化指針と改正公共工物品質確保法基本方針を閣議決定した。改正入札法指針では、施工に必要な工期を確保するため、週休2日を含めた休日・準備期間・天候を考慮した工期設定を新たに盛り込んだ。改正品質確保法基本方針では、施工時期の平準化に向けた翌年度にわたる工期設定などを定めている。今年6月の新・担い手3法の成立を受けた措置。

### 4. 協定ない計画年休は無効 (2019/11/04)

英会話教室で講師を務めるイギリス人男性の労働者が、雇止めを不服として訴えた裁判で、東京高等裁判所(村上正敏裁判長)は1審判決を覆し、雇止めを無効とする判決を下した。男性は育児休業の取得前に年休をまとめて取得したが、会社は計画的付与により残日数はなく、再三の出勤要請にも応じなかったとして雇止めにした。同高裁は労使協定のない計画年休は無効で、男性にすべての年休の時季指定権があると判断。無断欠勤の事実は認められないとして、現職復帰とバックペイ支払いを命じている。

## ★民法改正に伴う労働法上の検討★

債権法改正についての労働法上の影響とは

現在、労働基準法第115条に規定する賃金請求権の消滅期間について労基法制定時により、2年間行わない場合、消滅するとされています。また、退職手当に関しましては、昭和62年労基法改正により消滅時効は5年です。

この度、民法の一部を改正する法律（債権法の改正）により民法の短期消滅時効が廃止され、一般債権については

- ①権利を行使することが出来ることを知った時(主観的起算点)から5年間。
- ②権利を行使できる時(客観的起算点)から10年と大きく改正されました。



この改正によって、厚生労働省では、「賃金請求権の消滅時効のあり方に関する検討会」が開催され議論が始まりました。

影響を受ける内容は、未払い賃金に関わる賃金請求権。  
それに伴う消滅時効の起算点。  
年次有給休暇の請求権も後々影響があるでしょう。

検討会の内容も時々確認してみましょう！

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_503103.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_503103.html)

法改正に関して質問したい方は、お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96回

管理監督者の要件とは?

Q、当社ではある店舗で店長を任せている社員が「残業代が不払いだ」と言ってきました。

当社では彼を管理者と位置づけているので、残業の支払いはしておりません。管理監督者とはどのような立場の人を指すのでしょうか?

A、管理監督者とは、「経営者と一体的な立場にある者」を指し、実際にはごく限られた人だけが該当するものと思われ

ます。労働基準監督署に「不払い残業」として是正勧告されてしまうと、過去に遡って何年分もの残業代を支払わなければなりません。

管理監督者がどのような立場の人であるのかをきちんと把握しておく必要があります。

・責任と権限を持っていますか?

一般の社員に比べて高度な職務内容、責任と権限を有している必要があります。

・労働時間の管理を自身で行っているか?

労働時間等の管理については上司の規制を受けるものではなく、自身で判断できる立場でなければなりません。

・金銭的に相当の待遇を受けているか?

基本給が一般の労働者と比べて高額であったり、役職手当などでその地位にふさわしい待遇がなされていなくてはなりません。

いかがでしょうか? 名目上の肩書よりも実態を見て判断される内容となりますので注意が必要です。



## ★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

朝晩冷え込む日が多くなり、ようやく美しい秋の風景が見られる様になりました。先月から顧問先の皆様にご訪問し、改正された時間外労働の限度についてご説明させて頂いております。

メールや電話の活用で随分ご沙汰の先様に久しぶりに会えてうれし限りです。ついでのお話や近況などをお聞きしたりの数時間ですが、つくづくお客様に恵まれているなあと感じました。

この場で失礼と存じますが、感謝と共にいつでも的確にお力になれるよう心掛ける所存です。よろしく願いいたします。

・ ・ ・ 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>