



★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. 2 審から付加金 80 万円を減額・請求ない期間は不要 (2020/01/15)

居酒屋の店長として働いていた労働者が残業代などの支払いを会社に求めた裁判で最高裁判所第三小法廷(宇賀克也裁判長)は未払い賃金計 370 万円と同額の付加金の支払いを認めた 2 審判決を変更し、付加金を 290 万円に減額する判決を下した。2 審は労働者が請求していない期間に対する付加金支払いを命じているとして、5 カ月分の未払い賃金と同額の付加金を容認した部分を破棄している。労基法は残業代などを支払わない使用者に、裁判所は未払い額と同一額の付加金支払いを命令できると定めている。請求可能な期間は 2 年で、この 2 年については除斥期間と解釈するのが有力だが、最高裁は除斥期間か否かの判断はしなかった。

2. 元請の使用性認める・労災法に基づき判断 (2020/01/15)

神奈川県労働委員会(盛誠吾会長)は、2 次下請会社の組合員らが求める、建設工事中の労災を議題とする団体交渉に応じなかった元請の(株)IHI インフラシステム(大阪府堺市)などを、団体交渉拒否による不当労働行為と認定した。元請は、2 次下請の労災であっても労災保険法の手続きを議題とする団体交渉において、労働組合法第 7 条の使用者に当たると判断した。同委員会は、同社らに対して陳謝文の手交を命じた。

3. 「除塵措置」を講じず送検・爆発火災で 3 人死傷 (2019/12/16)

千葉・東金労働基準監督署(居石和樹署長)は粉塵爆発により労働者 3 人が死傷した労働災害で、(株)放電精密加工研究所(神奈川県厚木市)と同社の元成田事業所長を労働安全衛生法第 20 条(事業者の講ずべき措置等)違反の疑いで千葉地検に書類送検した。爆発源は塗装ブースの排気ダクト内に溜まっていた塗料の粉とみられるが、同社は排気設備の設置以降、9 年間 1 度も点検・清掃などの除塵措置を講じていなかった。千葉県警も業務上過失致死傷の疑いで同元所長を書類送検している。

4. 高齢者の安全・健康／集中要する作業に制限を (2019/12/16)

厚生労働省は、70 歳までの就労促進に向け、高齢者が働きやすい職場環境実現のためのガイドライン案を作成した。身体機能低下による労働災害発生リスクについて災害事例やヒヤリハットから洗い出し、優先順位の高いものから対策を講じるリスクアセスメントを実施すべきとしている。具体的には、通路の段差の解消、注意力・集中力を必要とする作業時間の限定などを示した。多様な高齢者が健康で安心して働くことができるよう、国民的な気運醸成を図る方針である。

★パワハラ防止のための措置義務化★

2020年6月から施行

今年2020年6月より、「労働施策総合推進法」に規定され、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務化されます。

法律上のパワハラ指針は、以下の通りです。

- パワハラを行ってはならないこと等の方針の明確化・広報・啓発
- パワハラ相談・苦情に応じ対応する為お体制整備
- パワハラにかかわる事後の迅速かつ適切な対応
- 相談者等のプライバシー保護
- 相談等を理由とした不利益取り扱いの禁止



以上の対策、中小企業は猶予措置で令和4年4月1日からとなっています。今回の義務化は、セクハラ対策と同様に会社の対策が必要となりました。労働トラブルの中でいじめ・嫌がらせは最も多いトラブルとなっています。

明るい労働環境の整備に向けて今から対策を進めていきましょう。

パワハラ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98回

5日以上の年次有給休暇について

Q、年次有給休暇の5日取得が義務化され社員に年5日の取得を推進しています。

5日間を超える申請があった場合に「有給休暇は病気や怪我で休まざるを得ない時の補填として付与されている本来の目的を理解して欲しい」と、遠回しに致し方なく休む以外の理由での有給休暇の取得を控えてもらうような説明をする事は法律上、問題になりますか？



A、大前提として、従業員が請求する時季に年休を与える必要があります。

使用者に義務付けられた年5日の年休の時季指定義務につき、法律が求める5日を超える日数の取得をあえて推奨する必要こそないものの、5日を超える申請があった場合、会社はこれを拒否することはできません。

また、有休の付与目的は、ご質問にあるような「病気や怪我で休まざるを得ない時の補填目的」に限定されず、その他個人的事由による取得も想定されております。病気や怪我等で仕方なく休む場合以外に有休の取得を控えてもらうような説明は違法となりますので、差し控えていただく必要があるでしょう。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

今年の年明けは、忙しく始まりました。

昨年からの労基署対応や、傷病手当金もろもろの手続き等々。出来るだけ迅速を心掛けていますのでご安心を。

さて、先日知り合いの社長さんとお話する機会がありました。いずれのお悩みも時間外労働時間対策。現状の厳しさを再確認です。

2020年幕を開けました！しっかり精進し、頑張っていきましょう！

・ ・ ・ 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>