

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

- Q1. 労使間トラブル相談内容、何が多い？
- Q2. 労働施策総合推進法の改正により、パワハラ対策が会社の義務化となるが、いつまでにどのような措置を講ずればよいのでしょうか？
- Q3. 就業時間中の喫煙を禁止することはできますか？
- Q4. 育児休業中に臨時で1日出勤した場合でも、育児休業給付金は支給されなくなってしまうのでしょうか？
- Q5. 賃金債権の時効は民法では特例で1年、労働基準法では2年ですが、民法改正で特例が廃止されると時効はどうなるのでしょうか？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 労使間トラブル相談内容、何が多い？

A. いじめ・嫌がらせが最多。次いで多いのが自己都合退職

厚生労働省が公表した「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、労働者と事業主による民事上の個別労働紛争相談件数で「いじめ・嫌がらせ」が82,797件（前年度比14.9%増）で過去最高となり、次いで41,258件の「自己都合退職（退職を認めない、無理な引き止め、等）」となっています。

現在ではハラスメントが労使間トラブルの大きな要因となっています。職場の労使間トラブル発生を防ぎ、働きやすい職場環境を構築することが労働力確保や生産性の向上にも繋がります。労務管理において、今後はより一層ハラスメント対策が重要ポイントになるといえます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000521619.pdf>

（望月）

Q2. 労働施策総合推進法の改正により、パワハラ対策が会社の義務化となるが、いつまでにどのような措置を講ずればよいでしょうか？

A. パワーハラスメント防止の措置義務についての改正法は、6月5日に公布され、大企業では2020年4月、中小企業は2022年4月施行が見込まれています。

パワハラは「優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、その雇用する労働者の就業環境を害すること」と定義され、今回の法制化に伴い会社は従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を講じることが義務付けられます。

講ずべき具体的な内容は今後指針が示される予定ですが、主に以下の内容になる見込みです。

- ・パワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ・苦情に対する相談体制の整備(相談窓口の設置等)
- ・被害を受けた従業員へのケアや再発防止 等

施行開始にむけて指針に沿った対応策を今から検討しましょう。

<https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/content/contents/000450030.pdf>

(市川)

Q3. 就業時間中の喫煙を禁止することはできますか？

A. できます。

労働者は、使用者の指揮に従って労働を誠実に遂行する義務(誠実労働義務)、および、労働時間中は職務に専念し、私的活動を差し控える義務(職務専念義務)を負っていると考えられます。

また、喫煙労働者の離席による非喫煙労働者の不満や、サードハンドスモーク(喫煙労働者の衣服や髪、呼気に、喫煙後しばらく残留しているタバコ煙)による健康被害の可能性を考えると、勤務時間中を禁煙にすることは合理的ともいえます。

ただし、勤務時間中の喫煙禁止を進める場合は、喫煙労働者とのトラブルを防ぐため、勤務時間中の禁煙の必要性や合理性を丁寧に説明し、十分に周知した上で行うことが望ましいです。

(杉田)

Q4. 育児休業中に臨時で1日出勤した場合でも、育児休業給付金は支給されなくなってしまうのでしょうか？

A. 臨時で出勤した場合でも、支給単位期間中に「10日」を超えて働き、かつ「80時間」を超えていなければ問題ありません。

上記の基準を満たす場合でも、支給単位期間中に支払われた給与が賃金月額(育児休業開始前6ヶ月間の給与を180で除した額)の13%(育児休業開始から半年経過後は30%)を超えた場合は、調整の対象になり給付金が減額されます。
また、賃金月額の80%以上の給与が支払われた場合は給付金自体が支給されません。

育児休業中に臨時で出勤してもらう場合は、出勤日数や就業時間の基準だけでなく何日出勤して何時間働いたら給付金が調整されるのか、予め確認しておきましょう。

(岩瀬)

Q5. 賃金債権の時効は民法では特例で1年、労働基準法では2年ですが、民法改正で特例が廃止されると時効はどうなるのでしょうか？

A. 特別法である労働基準法が優先されますが、労働基準法における時効の見直しも、現在検討されています。

現状、民法では「債権は10年間行使しないと消滅する」と定められていますが、職業別の特例(短期消滅時効)により、「使用人の給料」等は1年に短縮されています。

民法改正により、2020年4月から短期消滅時効は廃止され、

- ・権利を行使することができる時から10年
 - ・権利を行使することができることを知った時から5年
- のいずれか早い方で時効となります。

この民法改正により労働基準法での時効(2年)の方が早くなってしまうため、労働基準法での取扱いが下記の内容で検討されています。

- ・企業の適正な労務管理が推進される可能性も踏まえ、時効を延長する方向で見直し
- ・年次有給休暇、災害補償請求権の時効も見直しが検討されているが、賃金の請求権と同様の扱いとなるかは未定

現在、労働政策審議会で検討中の段階ではありますが、賃金請求権の消滅時効は2年から延長される見込みとなっています。

もし時効が3年や5年等になると、未払い賃金等が発覚した場合に会社の負担も大きなものとなりかねません。

- ・残業代の計算方法(時間単価の算出方法や固定残業手当のあり方)
 - ・適正な労働時間管理(業務内容の把握、改善、労働時間の短縮)
- 等、万一のリスク回避のため、労務管理の見直しをしておきましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05555.html

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣、市川英美、杉田志妍
〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>
