

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by金ちゃん先生



発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市西泉丘 1-5-24 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL & FAX 06-6850-8110 e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2020年6月25日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算130号



耳寄り情報1

◆身近な労働法の解説 ⑩労働時間端数処理

割増賃金を計算する際に、労働時間に1時間未満の端数がある場合は、労働時間の端数処理ができます。

1. 労働時間の把握の原則

労働時間は、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する（厚労省『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』H29.1.20策定）等とされ、ICカード等の客観的な記録時刻を基に原則として1分単位で把握します。

2. 割増賃金計算における労働時間の端数処理

割増賃金計算上の端数処理について、1カ月における「時間外労働」「休日労働」「深夜業」の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利となるものではなく、事務簡便を目的としたものと認められ、法違反（労基法24条および37条）としては取り扱われません（昭63.3.14基発第150号）。

端数処理を行う場合、切り捨てできるのは30分未満のときのみで、30分以上については1時間に切り上げなければならない、30分に切り捨てたり、切り上げずに計算したりすることはできません。

例えば、ある月の時間外労働時間の合計が「16時間25分」だった場合、25分を切り捨て「16時間」として計算することができ、深夜業時間の合計が「2時間35分」だった場合は、35分を切り上げて「3時間」として計算します。なお、「時間外労働」「休日労働」「深夜業」それぞれの1カ月間の合計時間について認められている端数処理です。したがって、1日単位・1週間単位での労働時間の端数処理や「時間外労働」「休日労働」の合計時間数を端数処理することは、認められていません。

3. 就業規則への記載が必要

端数処理を行う場合は、就業規則（賃金規定）等で定めることが必要です。

ある月は切り捨て、ある月はそのまま計算するなど、恣意的な運用はできません。

4. 遅刻、早退、欠勤等の時間の端数処理（参考）

5分の遅刻を30分の遅刻として賃金カットをするというような処理は、労働の提供のなかった限度を超えるカット（25分についてのカット）について、賃金の全額払の原則に反し、違法です。

なお、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として、労基法91条（一回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない）の制限内で行う場合には、労基法24条の全額払の原則には反しないとされています（昭63.3.14基発第150号）。

割増賃金計算上の端数処理は、事務簡便を目的としたものです。

当該通達は、30年以上前に出されたものです。当時に比べ現在は、クラウド型の勤怠システムや給与計算ソフトが多数登場し安価に利用できますので、一手間かけて端数処理をするよりむしろ、1分単位で適正に把握した労働時間を用いて割増賃金を計算する方が簡便な場合があります。

[労働判例研究] 障害を持つ労働者に関する業務の過重性判断

——国・豊橋労基署長（マツヤデンキ）事件—— 名古屋高判平成22・4・16 笠木映里

家電量販店のマツヤデンキで働いていた労働者の死亡が過労死であり、労災であることの認定を求めて国を相手にして起こした裁判。この労働者は心臓に障害があり、障がい者3級の認定を受けていた。マツヤデンキには障がい者として雇用されていた。しかし、2000年12月末頃に亡くなった。

労働者の配偶者は、豊橋労働基準監督署長に労災申請した。しかし労災と認められず訴訟を提起した。

名古屋地方裁判所は、原告の訴えを認めなかったが、名古屋高等裁判所は、1審の判決を取消し、この労働者の死亡を労災と認める判決を下した。

判決は、業務起因性を認めるために必要とされる相当因果関係の判断に際して「少なくとも、身体障害者であることを前提として業務に従事させた場合に、その障害とされている基礎疾患が悪化して災害が発生した場合には、その業務起因性の判断基準は、当該労働者が基準となるというべきである。」と判示した。

判決は、その理由として「労働に従事する労働者は必ずしも平均的な労働能力を有しているわけではなく、身体に障害を抱えている労働者もいる」と指摘し、また、「憲法27条1項が『すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負う。』と定め、国が身体障害者雇用促進法等により身体障害者の就労を積極的に援助し、企業もその協力を求められている時代」においては、**平均的労働者だけを基準に労災か否かの因果関係を判断するのは誤りであることは、「一層明らか」と指摘した。**

国は高等裁判所裁定を不服とし最高裁判所に上告受理申立をしたが最高裁判所はこの申立を退けた。

本件は、**誰を基準に労災の業務の過重性を判断するのか、という問題について、本人を基準にするという本人基準説を採っていること**にきわめて重要な意識がある。本人基準説をとらなければ、本件のような障害者の方の場合、仕事によって体調が悪化しても労災にはならないことになる。**平均人基準説が不合理であることを端的に示した判決**といえる。

弁護団は森弘典弁護士が主任 水野幹男弁護士 弁護士岩井羊一の3人。この裁判例が「実務に効く労働判例精選」というジュリストという法律家向け雑誌増刊号で佐久間大輔弁護士に取り上げられている。

ポイント

法律論が取り上げられていますが、ご遺族と弁護団で、亡くなったときの病院、会社の関係者などいろんな方に事情を聴いて、亡くなる直前の状況を調べました。1審判決で敗訴したときにはとてもつらかったのですが、諦めずに、主張・立証を尽くしました。

本人を基準に判断するという考え方は、障がい者、高齢者の働く環境を守るために重要です。

金ちゃん先生の一言

『本人基準説』は当たり前のように忘れがち⇒国の上告理解し難いです。

重要改正 施行済

パワーハラスメント防止措置の義務化がスタート

令和2年6月1日から、パワーハラスメント防止措置が事業主の義務*とされました。今一度、確認しておきましょう。

*一定の中小事業主については、令和4年4月1日から義務で、それまでは努力義務

.....パワーハラスメント防止措置の義務化のポイント

1. 職場における「パワーハラスメント」とは？

職場において行われる

- 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であり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※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は、該当しません。



2. 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと^(注1)
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること^(注2)
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー^(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(注1)事実確認ができた場合 / (注2)事実確認ができなかった場合も同様

(注3)性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む

3. 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

- 労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由として、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを、法律上禁止。

★一定の中小事業主については、令和4年3月31日までは努力義務ですが、厚生労働省では、早めの対応を促しています。不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

豆知識情報

年休付与の方法 ②計画的付与(法39-IV、S63.3.14 基発150号)

使用者は、労使協定を締結(当該協定を行政官庁に届け出る必要はありません。)することにより、労働者が保有する年次有給休暇の日数のうち、5日を越える部分については、労使協定で定めた時季に与えることができます。なお、計画的付与に係る労使協定は、計画的に付与した日数分については、労働者の指定した時季に年次有給休暇を与えなくても労働基準法違反の罰則の適用を受けないという、いわゆる免罰的効力のほか、当該計画的付与部分に対する労働者の時季指定権と使用者の時期変更権を消滅させる効力を有しています。したがって、その後事情が変わったとしても、労使協定で定めた時季を変更することはできません。

重要改正 施行済

付加金の請求期間の延長(令和2年4月1日～)

令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、賃金請求権の消滅時効期間が延長されましたが、これにあわせて「付加金の請求期間の延長」も行われています⇒次ページに続く

令和2年4月1日以降に、割増賃金の未払いなどの違反があった場合、労働者が裁判所に対して付加金を請求できる期間を、5年に延長しつつ、当分の間は、その期間を「3年」とすることとされました。

確認 付加金制度(労基法114条)

裁判所は、次の①～③の規定に違反した使用者または次の④の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。

- ①解雇予告手当(労基法 20 条1項)
- ②休業手当(労基法 26 条)
- ③割増賃金(労基法 37 条)
- ④年次有給休暇中の賃金(労基法 39 条9項)

延長前 違反があった時から「2年以内」にしなければならない。

延長後 違反があった時から「5年以内(当分の間は、3年以内)」にしなければならない。

★付加金の支払いを命じられるのは、一般的には、違反内容が悪質な場合とされていますが、その支払を命じられた場合は、2倍に相当する額(未払金の額+付加金の額)の支払いが必要となります。特に、上記の③割増賃金・④年次有給休暇中の賃金には、未払いが生じることながないように注意しておきたいところです。

確認しておきましょう

「新しい生活様式」における熱中症予防 厚労省がポイントを紹介

これから、夏を迎えるにあたり、厚生労働省から、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐための「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントが紹介されています。(リーフレットより抜粋)

新型コロナウイルスの出現に伴い、感染防止の3つの基本である

- ①身体的距離の確保、
- ②マスクの着用、
- ③手洗いや「3密(密集、密接、密閉)」を避ける等の「新しい生活様式」が求められています。

「新しい生活様式」における熱中症予防行動のポイントは右のとおり。

高齢者、子ども、障害者の方々は、熱中症になりやすいので十分に注意しましょう。

3密(密集、密接、密閉)を避けつつ、周囲の方からも積極的な声かけをお願いします。

1 暑さを避けましょう

- ・エアコンを利用する等、部屋の温度を調整
- ・感染症予防のため、換気扇や窓開放によって換気を確保しつつ、エアコンの温度設定をこまめに調整
- ・暑い日や時間帯は無理をしない
- ・涼しい服装にする
- ・急に暑くなった日等は特に注意する

2 適宜マスクをはずしましょう

- ・気温・湿度の高い中でマスク着用は要注意
- ・屋外で人と十分な距離(2メートル以上)を確保できる場合には、マスクをはずす
- ・マスクを着用している時は、負荷のかかる作業や運動を避け、周囲の人との距離を十分にとった上で、適宜マスクをはずして休憩を

3 こまめに水分補給しましょう

- ・のどが渇く前に水分補給
- ・1日あたり1.2リットルを目安に
- ・大量に汗をかいた時は塩分も忘れずに

4 日頃から健康管理をしましょう

- ・日頃から体温測定、健康チェック
- ・体調が悪いと感じた時は、無理せず自宅で静養

5 暑さに備えた体作りをしましょう

- ・暑くなり始めの時期から適度に運動を
- ・水分補給は忘れずに、無理のない範囲で
- ・「やや暑い環境」で「ややきつい」と感じる強度で毎日30分程度

★上記のリーフレットの内容は、社員にも周知しておきたいところです。

**お仕事
カレンダー
7月**



7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1~6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
 - 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
 - 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
 - 労働者死傷病(軽度)報告の提出(4~6月分)
- ※令和2年度の高年齢雇用状況報告書・障害者雇用状況報告書の提出期限は8月末まで延長
※令和2年度の労働保険料の年度更新申告書の提出・納付期限は8月末まで延長

◆あつがき◆ **新型コロナに振り回されて気が付けば、今年も既に半分経過。正にコロナ光陰の矢を射るが如しですね…。そして想うのは初期の政府対策は「人も歩けばコロナに当たる。」と、実際の感染者はごく僅かなのに会う人全て感染者という警戒感が蔓延し、お互いに人間不信に陥ったとも言える。特に学校は長期間休校で勉強が進まず高校受験は2割出題範囲縮小⇒他に手はなかったのか!?**