

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7月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算131号



耳寄り情報1

◆身近な労働法の解説⑰ 年次有給休暇取得日の賃金

1. 年休取得日の賃金（労基法 39 条 9 項）

使用者は、次の3つから選択し支払います。

①平均賃金 ②通常の賃金 ③健康保険の標準報酬月額の30分の1に相当する金額（労使協定が必要）

2. 算出の方法

(1) 平均賃金

労基法 12 条の平均賃金です。なお、月や週によって支払われる賃金がある場合、平均賃金にはその賃金の一部が含まれるため、月給や週給の1日あたりの金額を減額できます。平均賃金を払い、さらに月給や週給を全額支払うことも、二重払いですが差し支えありません（昭 63・3・14 基発 150 号）。

(2) 通常の賃金（労基法施行規則 25 条）

時間給	時間給 × その日の所定労働時間数
日給	日給 ※
週給	週給 ÷ その週の所定労働日数
月給	月給 ÷ その月の所定労働日数 ※
月・週以外の一定の期間で定められた賃金	上記に準じて算定した金額
出来高払制その他の請負制の賃金	(賃金算定期間の左記総額 ÷ 当該賃金算定期間における総労働時間数) × 当該賃金算定期間における1日平均所定労働時間数

上表の2以上の賃金で構成される場合は、その部分について上表によりそれぞれ算定した額の合計額です。臨時に支払われた賃金、所定時間外の労働に対して支払われる賃金は算入されません。

※日給者、月給者等の場合は、通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、上表の計算をその都度行う必要はありません（昭 27・9・20 基発 675 号）。ただし、賃金体系に出来高払制その他の請負制の賃金が含まれる場合は、その部分は上表により計算します。

(3) 健康保険の標準報酬月額の30分の1に相当する金額

健康保険法 40 条の標準報酬月額 ÷ 30（10 円未満の端数を 10 円単位に四捨五入）

労使協定が必要です（労基署への届出は不要です）。

健康保険未加入等で標準報酬月額のない労働者は、この方法で算出できません。

3. その他留意点

- ・就業規則への記載が必要です（労基法 39 条 9 項）。
- ・3つの算出方法は、労働者各人についてその都度使用者の恣意的選択を認めるものではありません（昭 27・9・20 基発 675 号）。
- ・時間単位年休の場合は、2.で算出された金額をその日の所定労働時間数で除した金額×取得時間数です（労基法施行規則 25 条 2 項・3 項）。⇒最低賃金法に抵触しないよう支払います。

東京高裁平成20年9月10日 =東京セクハラ(T菓子店)事件=

1. 事件の概要

被控訴人Y会社経営の菓子店で契約社員として働いていたX(事件当時20歳女性)が店長であったC(被控訴人)から反復継続して受けたセクシュアルハラスメントや暴言、暴行等により控訴人の性的自由等の人格権及び良好な職場環境で働く利益を害されたとして、会社に対し民法715条に基づく慰謝料及び休業損害等の支払を請求。

2. 原審の東京地裁判決

Xの主張事実の一部を認めたが許容される限度を超えた違法な言動であったとは認めないとしてXの主張を棄却。

3. 控訴審の東京高裁判決

Xの主張する事実のうち、CのXに対する以下の言動を不法行為として認定し、Y会社に対し、慰謝料の外、休業による逸失利益として給与手取額の6ヶ月分の支払を命じた。①「頭がおかしいんじゃないの」②「昨夜遊びすぎ たんじゃないの」③「僕がいないときは君が店長なんだよ」と大声で注意した。④「僕はエイズ検査を受けたことがあるから、Xさんもエイズ検査を受けた方がいいんじゃないか」⑤「秋葉原で働いた方がいい」⑥「処女に見えるけど処女じゃないでしょう」と言った。等「後で話があるからな」と語気強く叱責した。

4. 解説

原審は、Xの勤務態度にも問題があり、CのXに対する注意や叱責には相応な理由や必要性があるとし、また、平成17年12月ころ、Xが自分の友人をアルバイトとして本件店舗に紹介したこと、事件があった後も本件店舗の行事に積極的に参加し、セクハラ被害を訴えるような態度はなかったことから、Cの一連の言動はXに対する継続したセクハラ行為であったとは認められないと判断した。しかし、控訴審では、CのXに対する各言動は、全体的に観察すると、Xにおいて自己の性的行動等に対する揶揄または非難と受け止めたこともやむを得ず、Xをいたずらに困惑ないし恐怖させるもので、Cにとって主観的にXに対する指導目的に基づくものがあつたとしても、全体として到底正当化しうるものではない、Cの言動は全体として受忍限度を超える違法なものであり、XがCの下で働くことに困惑ないし恐怖を抱いていたことが認められ、7月13日にCの態度や形相からCに対する恐怖感と嫌悪感を再び強くし、本件店舗での就労意欲を失ったのみならず、再就労に向けて立ち直るまでに相当な時日を要する状態に陥ったものと認められるとして、Cの各言動は、Xに対する不法行為になると判示した。⑥等のCの言動は明らかにセクハラであり、不法行為になると考えられる。しかし、それらの言動から後、Xが出勤拒否に至る迄の間、Xから格別の訴えもなく経過していることに鑑みると慰謝料の支払はともかく、Xが「再就労に向けて立ち直る迄に相当な時日を要する状態に陥ったもの」として休業損害まで認めた点は疑問が残る…。

金ちゃん先生の一言

『指導とセクハラ境界線は難しいが、超セクハラ言動は否めないよね!』

復活 金ちゃん先生行状記 TOKKIN会 久しぶりだよ女将さん

飲み会交流が趣味の一つと公言する金ちゃん先生にとってはコロナ対策で飲み会が自粛されることは片肺飛行のようでした。久しぶりに『TOKKIN会』(パナソニックの同年代OB会)が実施されこのコーナーも復活掲載出来、ほっとしています。



場所は地下鉄本町16号出口直の女将小路『たまや』、定員5人中3人参加なれど美味しいお酒飲み放題&手作りの肴の数々…。在籍中の自慢話も聴きながら(笑)楽しく旧交を温めました。

◆本町 べっぴん野菜と日本酒たまや ご予約・お問い合わせ 06-6227-8442

重要改正 8/1 施行

失業等給付の「被保険者期間」の算定方法が変わります

「雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）」により、失業等給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」の算定方法が改正されました（令和2年8月1日施行）。そのポイントを確認しておきましょう。

改正前

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月を1か月と計算。

しかし、週の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、雇用見込み期間が31日以上であるという雇用保険被保険者となる要件を満たしながらも、賃金支払の基礎となった日数が11日に満たないことにより、被保険者期間に算入されない期間があるため、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定するよう見直しをします。

改正後

離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月、**または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月**を1か月として計算。

★今回の改正を踏まえ、離職日が令和2年8月1日以降の方の「離職証明書」の記載方法も変更されます。不明な点があれば、気軽にお尋ねください。

重要改正 9/1 施行

複数就業者への保険給付が変わります 労災保険法の改

複数就業者への労災保険の保険給付が変わります。ポイントは、次の2点です。

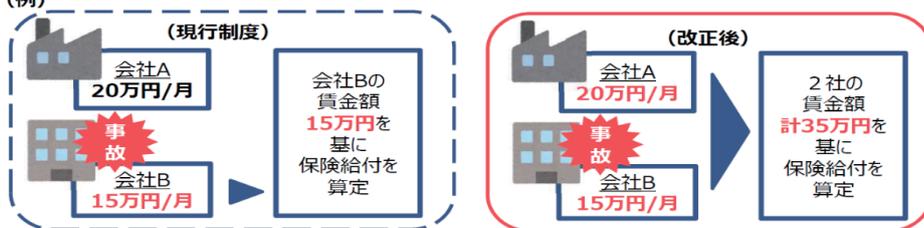
1. 賃金額を合算して保険給付額等を決定することに！

現行：災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

改正後：すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

（補足）対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付など

<イメージ図（厚労省資料）> (例)



2. 負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価することに！

現行：それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後：それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

⑨ これらの改正後の規定は、施行日（令和2年9月1日）以後に発生した負傷、疾病、障害又は死亡に対する労災保険の保険給付について適用されます。

★令和2年9月1日以降に、複数の会社で勤務している社員が、業務災害や通勤災害により労災保険の保険給付を受けることになった場合、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎として給付額を決定するなど、すべての勤務先の情報を加味して給付が行われることとなります。どのような書類や手続が必要となるのかは、まだ明確になっていませんが、今後は、社員の副業・兼業に関する情報を把握することが重要になっていきそうです。

豆知識情報

年休付与の方法 ②使用者の時季指定による付与(法39-VIⅧ)

使用者は、年次有給休暇（その日数が10労働日以上である労働者に係るものに限り）の日数のうち5日については、原則として基準日【継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいいます。】から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければなりません。なお、労働者の時季指定又は計画的付与により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を越える場合には、5日とします。）分については、時季を定めることにより与えることを要しません。

重要な方針の公表

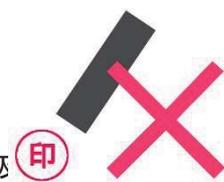
契約に当たり押印をしなくても契約の効力に影響は生じない

民間における押印慣行は、テレワークの推進の障害の一つとされていますが、その見直しに向けた自律的な取組が進むよう、内閣府、法務省及び経済産業省がQ&Aを作成し、公表しました。そのポイントを確認しておきましょう。

●冒頭の間が話題に！（問1）

問 契約書に押印をしなくても、法律違反にならないか。

答・私法上、契約は当事者の意思の合致により、成立するものであり、書面の作成



その書面への押印は、特段の定めがある場合を除き、必要な要件とはされていない。

・特段の定めがある場合を除き、契約に当たり、押印をしなくても、契約の効力に影響は生じない。

●また、他のQ&Aから要点を拾うと、次のようなことが書かれています。

テレワーク推進の観点からは、必ずしも本人による押印を得ることにこだわらず、不要な押印を省略したり、「重要な文書だからハンコが必要」と考える場合であっても、押印以外の手段で代替したりすることが有意義であると考えられる。

●最後に、次のような間が紹介されています。（問6）

問 文書の成立の真正を証明する手段を確保するためにどのようなものが考えられるか。

答・次のような様々な立証手段を確保しておき、それを利用することが考えられる。

①継続的な取引関係がある場合→取引先とのメールのメールアドレス・本文及び日時等、送受信記録の保存

②新規に取引関係に入る場合

→契約締結前段階での本人確認情報（氏名・住所等及びその根拠資料としての運転免許証など）の記録・保存

→本人確認情報の入手過程（郵送受付やメールでのPDF送付）の記録・保存



★行政手続ではハンコが必要となることがまだまだ多いですが、民間同士の契約においては必須ではないということが明確にされており、脱ハンコに動く企業が増えてくると予想されます。政府は行政手続における脱ハンコの議論も進めていますので、動きがあればお伝えします。

お仕事 カレンダー 8月

8/11

● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 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（今年度に限り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（今年度に限り8月末まで延長）

◆あとがき◆ 梅雨にしてはちょっと感覚の違ううっとおしい不順な天気が続きますね…。でもこれが無くなるとカーッとした暑い夏がやってくるのでしょうか？ 今はマスクが必須ですが、厚い中での装着は息苦しいですね！ すかっと生ビールと行きたいですが、現状だと世情的に抵抗感が有ります。コロナは何時になったら終息するのでしょうか？ 阪神は今の所好調ですが、先行きファン！？です。