

# Office News

June. 2019

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



## トピックス

### パワハラ対策 企業に義務化

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）を防ぐため、企業に相談窓口などの防止策を義務づける「改正労働施策総合推進法」が5月29日に参議院本会議で可決され成立しました。今後、大企業では2020年4月から、中小企業では2022年4月から対策が義務づけられる見通しです。

セクシャルハラスメント（セクハラ）やマタニティーハラスメント（マタハラ）はすでに法律で企業に防止策が義務付けられていますが、パワハラは業務上の指導との線引きが難しく、これまでパワハラの実態も定まっていなかったため、対策は企業任せにされてきました。

今回の改正法では、パワハラを「優越的な関係を背景にした言動で、業務上必要な範囲を超えたもので、労働者の就業環境が害されること」と定義し、企業が防止策を作成し運用するように義務づけています。対策に取り組まない企業には厚生労働省が改善を求め、それに従わなければ企業名を公表する場合があります。

企業に求められる具体的な防止策は別に指針に定められることとなりますが、次のような対策が想定されます。

- 相談窓口の設置
- 加害者の懲戒規定の策定
- 社内調査体制の整備
- 当事者のプライバシー保護

また、指針では、具体的にどのような行為がパワハラに当たるかも盛り込まれます。



## 労務相談Q & A



シロクマ  
人事部長

パンダ先生、こんにちは。  
賞与のシーズンがやってきました。弊社では、賞与支給日において在籍している社員に賞与を支給しております。ところが、支給日までに退職した者でも賞与査定期間に勤務実績がある者には支給すべきではないかという意見もあります。現制度では問題がありますか？



パンダ  
社労士

シロクマ部長、こんにちは。  
賞与は労働基準法では賃金に当たりますが、月次給与のように毎月定期日に支給される賃金とは別物とされています。そもそも賞与については、会社が制度として定めなければ支給する義務はありません。

したがって、会社の制度で定められた支給条件を満たした場合に支給するものであり、御社のように支給日に在籍している者を支給対象者として定めた場合は、支給日までに退職した者に賞与を支給しなくても違法ではありません。ただし学説では、定年退職者には賞与支給日在籍要件を適用することはできないとする説が有力とされています。

注意すべき点として、この支給日在籍者のみに支給するという条件は、制度上の条件として就業規則や賃金規程などにおいて明確に定められている場合に限り有効なものです。これが明確に定められていない場合は、賞与査定期間中の勤務実績等に応じて賞与が支給されるべきであると考えられています。



## 今月の実務スケジュール

- 労働保険年度更新（7月10日まで）
- 夏季賞与の支給、賞与支払届提出
- 住民税（特別徴収額）の更新
- 2020年度新卒採用選考開始



## 連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2  
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com