



# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 2022年以降の改正事項

### 1 パワハラ防止措置の義務化

中小企業2022年4月～（大企業2020年6月～）

義務

罰則の定義なし

職場のパワーハラスメント対策が義務化。中小企業は2022年4月1日より義務化となります。

#### 防止措置の具体的な内容

周知・啓発  
（研修の実施等）

相談体制の整備  
（相談窓口の整備等）

発生した場合の適正な対応  
（事実確認、事後対応等）

#### 防止措置の法制化

防止措置を行わなければ、その使用者にはコンプライアンスの問題が生じる（措置をとらなければ措置義務違反＝行政の助言・指導・勧告、企業名公表の対象）

就業規則上において、パワハラ禁止を明確化した規定を設けるとともに研修等を通じた啓発を行っていくことが求められます。単に就業規則においてパワハラ禁止方針を明確にするだけでは足りず、パワハラ禁止についての啓発や相談に応じて適切に対応するための体制構築や、発生後の適切な対応等も講じることが求められます。

<よくある質問>

Q:受け手が「パワハラ」と感じたら、すべてパワハラに当たる？

A:法的には、平均的な労働者の感じ方が基準となります。

一般的に「そう言われたらどう感じるか、パワハラとを感じるか」が判断基準です。ただし、行為者との関係性、受け手の体調や性格など、個別の事情も考慮します。

例えば体調が良くないときは、通常は平気な言葉も重く受け止める可能性があります。

### 2 育児介護休業法の改正

義務

罰則あり

2022年4月～

雇用環境の整備義務

次のいずれかの措置を講じなければなりません。

労働者に対する育児休業にかかる研修の実施

育児休業に関する相談体制の整備

雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び事例の提供

雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進

に関する方針の周知

2022年4月～

個別の周知・意向確認  
の措置義務

個別の周知・意向確認は以下のいずれかの方法によって行うこととなります。

面談 書面の交付 FAXの送付 電子メール等

2022年4月～

有期労働者の要件緩和

有期契約労働者の取得要件は以下のみとなります。

育児休業の取得：子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

介護休業の取得：介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

労使協定により雇用期間が1年未満の者を除外することができます

2022年10月～

出生時育児休業の新設

出生時育児休業の新設（産後パパ育休の新設）

申出期限：休業の2週間前まで

取得回数：分割して2回まで取得可能（ただしまとめて申出すること）

休業中の就業：労使協定を締結している場合に限りその範囲内で可能

育児休業給付金：給付率67%



## マンスリーピックアップ

### 管理職に残業代は必要ない？

～名ばかり管理職と言われないために～

=====

自分の会社の役職者に、「君は管理職だから、残業代は発生しない」と言っていないでしょうか。

もし、社内で管理職としての地位にある社員でも、労働基準法上の管理監督者に該当しなければ多額の未払残業代を支払うことになるかもしれません。

たとえ店長や課長などの役職者を管理職と位置づけたとしても、「法律上の管理監督者の判断基準」からみて、十分な権限もなく、相応の待遇がない場合は管理監督者には該当しません。（これを名ばかり管理職といいます）名ばかり管理職に該当すれば、当然残業代を支払わなければなりません。

「管理監督者」とは、会社に代わって労働条件の決定その他労務管理を行う地位にあり、労働時間に従った労働者の作業を監督する人をいいます。つまり、会社と一体的な立場にあるような方です。

管理監督者に該当するような方は、自分の労働時間は自分の裁量で決定することができ、かつその地位に応じた高待遇を受けるので、労働基準法による労働時間規制をすることが不相当です。

よく、「課長だから、部長だから管理監督者なのは当たり前だ」「だから残業代の支払いは不要」と自信をもって主張される社長さんがいらっしゃいますが、肩書や職位ではなく、その従業員の立場や権限が「実質的にどうなっているか」で判断する必要があります。

#### <管理監督者として認められる待遇例>

会社全体の経営に関与し、重要な職責を有していること

採用、評価、労務管理などについて、重要な責任と権限を有している

出退勤の管理は受けない

賃金が一般の労働者と比べて業務内容に見合うよう優遇されている（単に給与が高いだけでは、管理監督者に該当するとはいえません）

このように、法的に管理監督者として認められるには、かなりハードルが高いといえます。

それでは管理監督者を争った裁判例を見てみましょう。



謹んで新年のお慶びを申し上げます。2022年がスタートしました。十干(じっかん)と十二支(じゅうにし)を組み合わせたものが干支で、今年は「壬寅(みずのえとら)」です。また還暦とはこの干支が一巡することだそうです。「人生100年時代」とも言われますが、近い将来、2回目の還暦を迎える方も珍しくない時代が来るのでしょうか。

十二支つながりでいくと、36年前の同じ寅年(昭和61年)に基礎年金制度が創設されています。そして今年は、主だったものとしては国民年金では支給繰上げ減額率の引下げ(0.5%/月 0.4%/月)、厚生年金では在職老齢年金の見直しや在職定時改定導入(毎年10月に改定)などが予定されています。年金制度は難しいですが、しっかり知識を深めていきたいと思っております。本年もよろしくお願い申し上げます。(上地)



#### <セントラルスポーツ事件 京都地裁 平成24年>

- 会社はスポーツクラブを運営  
スポーツクラブを運営している地域を25のエリアに分け、各エリアには4から8店舗あり、各エリアの長をエリアディレクターと呼んでいた
- 社員Aは6つの店舗・180人の従業員を統括するエリアディレクター
- 会社はエリアディレクターは管理監督者であるとして、残業代の支払いをしていなかった
- Aは退職後、「エリアディレクターは管理監督者に当たらない」と主張
- Aは時間外手当、遅延損害金等について支払いを求め、訴訟を起こした

#### <判決> 裁判所は以下と判断しました。

- エリアディレクターは「管理監督者」に当たる
- Aの主張は認められない



この裁判を詳しくみてみましょう。

原告の地位は営業本部長・営業部長について、部門内で上から3番目、上位1%未満の地位

営業戦略会議へ出席していた

統括エリアで勤務する従業員の労働時間を管理する権限

人事権、人事考課、昇格、異動については新卒採用以外には関与、1次2次の人事考課に関与、昇格異動に提案権限があった

担当エリアにおける予算案の作成権限と、独自の予算権限があった

副店長が月に100時間残業を行って、やっと社員Aと同等の賃金になるほど、賃金の待遇がよかった

(会社の「非」管理監督者の最上位職である副店長の基本給は、月額28万4千円でしたが、エリアディレクターは月額53万円)

さらに業績給も支給があった

遅刻、早退、欠勤をしても、賃金控除がなく完全月給制だった

いかがだったでしょうか。裁判で管理監督者として認められるには、特別な存在にならないと難しいということがわかりただけでしょうか。管理監督者のハードルがいかに高いか、これを機に認識していただきたいと思っております。(野口)

