

みつはし社会保険労務士事務所

社会保険労務士 三橋 知香枝

〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11

TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054

M a i l : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo

<http://setagaya-sr.main.jp/>

今月のテーマ

- 未払い賃金請求期限延長へ
- 不妊治療支援、企業に要請
- ハラスメント全面禁止に ILO 条約

未払い賃金請求期限延長へ

厚生労働省の有識者検討会は、残業代などの未払い賃金を労働者が企業に請求できる期限について、労働基準法で定められている「2年」を見直し、期限を延長する方向で議論をまとめました。来年4月施行の改正民法が、未払金や延納金を請求する権利がなくなる期限（消滅時効）を5年に統一することを受けた措置です。

現行の民法は、債権の種類によって消滅時効にばらつきがあり、賃金請求権は1年だった一方で、労働基準法は労働者保護の観点から、給料のほか残業代や休業手当、年次有給休暇について、給料日から2年を期限としています。したがって、企業が未払い賃金をさかのぼって支払う際も、過去2年を超える分は免れていました。

改正民法がばらつきを解消して5年に統一されたことにより、労働基準法上の期限の方が短くなるため、有識者検討会で議論がされていました。延長されると、企業側は記録を長期間保存する必要があり、負担も増える点などが検討会では指摘されています。

不妊治療支援、企業に要請

不妊治療と仕事を両立できずに離職したり、逆に治療をあきらめたりする人が多いことを受け、厚生労働省は、両立を支援するための企業向けマニュアルを初めて策定する方針を固めました。マニュアルは、両立が可能となる休暇制度などの導入を企業に促す狙いです。厚労省の調査によると、不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は5.5組に1組程度。不妊治療を経験した人の16%は、両立を諦めて離職しているとのこと。一方で企業の約7割は従業員が不妊治療をしているかどうか把握しておらず、どう支援すれば良いかはあまり知られていないことから、マニュアルは、各企業が制度を導入する際の手引きとして使用されることが想定されています。

ハラスメント全面禁止に ILO 条約

国際労働機関（ILO）は、職場でのセクハラやパワハラなどのハラスメントを全面的に禁止した条約を採択しました。労働者だけでなく、実習生や求職者、ボランティアなど幅広い対象が保護されることとなります。ハラスメントを巡る初の国際基準となり、批准した場合は、条約に従って国内法の整備が求められます。

新たな条約は、あらゆるハラスメント被害根絶の大きな追い風となりますが、批准するかどうかは各国の判断に委ねられています。

条約は、暴力やハラスメントを「身体的、精神的、性的、経済的損害を引き起こす許容できない行為や慣行、その脅威」などと定義し、国内事情を踏まえ（1）職場での暴力やハラスメント禁止を法律で義務付ける（2）執行、監視の仕組みを確立、強化する（3）（民事的責任や刑事罰などの）制裁を設ける—などとしています。

使用者に防止策や保護措置、リスク管理の実施を求める法整備を義務付けました。対象は、求職者や実習生など幅広く、休憩中や通勤時間、メールでのやりとりも含まれます。

採択を受け、日本政府は来年の通常国会に条約採択を報告する予定です。批准しない場合でも、加盟各国は国内の状況や批准できない理由を、適宜 ILO 事務局に報告する義務が生じます。