



News Letter

2023年正月号
VOL.9

米子東町法律事務所ニュースレター

目次

1. 新年のご挨拶

3. 社労士コラム

割増賃金率の引上げ対応はお済みですか？

2. 弁護士コラム

重要な法律改正

～公益通報者保護法とプロバイダ責任制限法～

4. セミナー情報



1. 新年のご挨拶



謹賀新年

新春のご挨拶をさせていただきます。

昨年12月、日銀は、新型コロナパンデミックに続くウクライナ紛争の中での世界的なインフレに耐えきれず、ついに長期金融緩和政策に終止符を打ちました。

同時に、世界の不安定化に背中をおされるように、軍拡、増税が既定路線化されようとしています。

金利の上昇や増税に日本の経済社会は耐えられるのか、

多くの個人・企業・事業者は迫り来る激動の時代をどのように乗り越えることができるのか、

子ども達とその未来のために私たちは何をなすべきか、

古代中国 乱れに乱れた春秋戦国の世にあって、

自らの人となり、

「憤りを発しては食を忘れ、楽しんで似っては憂いを忘れ、老いの正にいたらんことを知らざるものなり」

と表した孔子の言葉を新年の計にしたいと思います。

代表 弁護士 安田 壽朗

「4年前から1日1日を振り返っても、あの日ああしておけばよかったなと思う日は1日もない」昨年のW杯ドイツ戦後の浅野選手の言葉です。人生の魅力とそれに臨む勇気を教わった気がしました。

弁護士 林 一 蔵

世界中の約80億の人たちが共通して持っているものは何だとおもいますか。それは、「ちがひ」です。パラリンピックを見ていると、「障害を克服して金メダルを取った！立派だ！」みたいなコメントが流れました。でもよく考えると、おかしいですね。金メダルを取ることはすごいことだと思いますが、別に「障害を克服」した訳ではありません。スポーツをしていない障害者もたくさんいます。その人たちは「障害を克服」していないのでしょうか？性別、性格、障害・・・多様性を認め合い、みんながいっしょにいることが当たり前の社会になるといいですね。

弁護士 水田 敦士

司法試験の勉強中に出産し、それ以降、横に居て一緒に泣き笑いしてくれた長女が、今年は大学生として東京に旅立ちます。母としては、少し寂しいですが、成長を楽しみながら米子で頑張ります。

弁護士 橋澤 加世

弊所の仕事始めは、2023年1月6日です。

2023年1月

2. 弁護士コラム

重要な法律改正～公益通報者保護法とプロバイダ責任制限法～

◆改正① 公益通報者保護法

同法は、法律上の要件を満たす公益通報を行った労働者等を保護し、積極的な内部通報を促し、社会問題に発展しそうな企業不祥事や不正行為を未然防ぐ、または早期に発見することを狙いとする法律ですが、昨年6月に施行された今回の改正では、保護される通報者の範囲が広がり、通報者に対する保護が手厚くなりました。その一方で、企業内において公益通報対応業務を担当する担当者（過去に当該業務を担当していた者も含む）に、**公益通報対応業務で知り得た事項であって公益通報者を「特定させる」ものを漏らしてはならない、という法令上の厳格な守秘義務**が課されました。この守秘義務の違反者には刑事罰（30万円以下の罰金）も用意されています。



弁護士 橋澤 加世

内部通報制度を運用する企業においては、通報対応業務を取り扱う担当者が刑事罰を伴うリスクと隣り合わせになりますので、担当者が萎縮しないよう、しっかりと制度設計をしておく必要があります。例えば、ハラスメントの対応窓口を設けており、ここへ被害者等からの通報が寄せられた際、それが暴行・脅迫や強制わいせつなどの犯罪行為に当たる場合には、公益通報に該当し得ます。このような場合、内部調査を進める中で、通報者が特定されてしまい、その情報が共有される場面が生じかねません。

この点について消費者庁は、「ハラスメント事案等で被害者と公益通報者が同一の事案においては、公益通報者を特定させる事項を共有する際に、被害者の心情にも配慮しつつ、書面によるなど同意の有無について誤解のないよう、当該公益通報者から同意を得ることが望ましい」としています。このように、通報者から同意を得た場合には、正当な理由があるとして、守秘義務違反を免れることになります。今後こうした調査においては、担当者は、**通報者が特定されるリスクを本人にきちんと説明し、調査の範囲や方法について意見を求め、同意を得ながら進める**ことが肝要です。その同意についても、書面やメール、録音等で、記録に残るように工夫するとよいでしょう。

◆改正② プロバイダ責任制限法

インターネット上の誹謗中傷などによる権利侵害について、より円滑に被害者救済を図るため、発信者情報開示について新たな裁判手続（非訟手続）を創設するなどの見直しがなされ、昨年10月1日から施行されています。

SNS上などで、誹謗中傷表現がなされた場合、これまでは、発信者（投稿者）の特定のために2回の裁判手続が必要でした。そして、発信者を特定した後に、損害賠償を求めるなどの裁判手続も含めると、被害者が、発信者に損害賠償を求めるためには、合計で3度の裁判手続が必要とされていました。

今回の改正では、発信者情報の開示手続を、簡易かつ迅速に行うことができるように、**発信者情報の開示請求を1つの手続で行うことを可能**とする、新たな裁判手続（非訟手続）が創設されました。

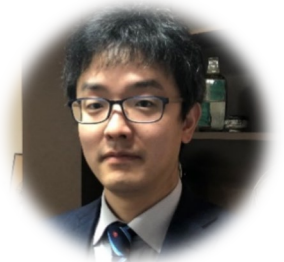
これにより、被害者救済の可能性が広がります。

3. 社労士コラム

割増賃金率の引上げ対応はお済みですか？

中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に！

新年あけましておめでとうございます。昨年中は格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。昨年は第二子の子育てを通じ、よりワークライフバランスを考える一年となりました。一緒に働く仲間も増えました。今までの経験を活かし、より良いサービスの提供ができる1年間にしたいと思います。



特定社会保険労務士 安田 岳歩

◆猶予措置の廃止

ももとは、時間外労働について2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでしたが、2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされ、中小企業においても令和5年4月1日からは適用されることになりました。

◆1か月60時間を超える時間外労働とは

まず、**1か月について確認**を行います。**1か月**とは、暦による1か月をいい、特段の定めがない限り就業規則に記載された賃金計算期間の初日が起算日となります。また、**50%以上の割増賃金が必要となる時間外労働**とは、1か月の起算日から法定労働時間を超える時間外労働時間を累計（一日単位と週単位を合算）して60時間に達した時点から後に行われた時間外労働をいいます。

◆休日労働との関係

1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日（週1回または4週に4日の休日）に行った労働は休日労働であるため含まれませんが、**これ以外の休日（所定休日）に行った労働は、時間外労働に含まれますので、60時間の累計に積算**されます。同じ休日労働であっても、この60時間に含まれるか否かによって割増賃金額が異なりますので、労働条件の明示や割増賃金の計算処理の点から、**法定休日と所定休日を明確に定め、時間外労働と休日労働の調整を念頭におく**ことが望ましいでしょう。

たとえば、土曜日を所定休日、日曜日を法定休日と定めた場合、土曜日の休日労働が月60時間を超える時間外労働であった場合は50%の割増賃金の支払が、日曜日に休日労働をした場合は35%の割増賃金の支払がそれぞれ必要となります。この場合、月60時間超過の時間外が発生することになります。

下記記載図のように計算を行いますので、参考にしていただき、やむを得ず時間外労働が60時間を超えそうな場合は、あえて「法定休日労働」を発生させる等の対策を考える必要もあるでしょう。

<1か月60時間を超える時間外労働の算出>

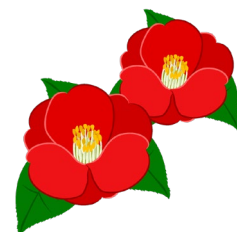
(例) 給与計算期間：1日起算月末締め、土曜日：所定休日、日曜日：法定休日
時間外労働：1～12日までは1日2時間、15～31日までは1日3時間、27日（土）5時間
休日労働：7日（日）5時間

日	月	火	水	木	金	土	時間外労働時間数	1か月の累計時間
	1	2	3	4	5	6	⇒ 2時間×5日=10時間	10時間
7	8	9	10	11	12	13	⇒ 2時間×5日=10時間	20時間
14	15	16	17	18	19	20	⇒ 3時間×5日=15時間	35時間
21	22	23	24	25	26	27	⇒ 3時間×5日+5時間=20時間	55時間
28	29	30	31				⇒ 3時間×3日=9時間	64時間

累計時間が60時間を超える30日の3時間目から割増賃金率は50%
休日労働時間の5時間は割増賃金率35%

少子高齢化対策に限らず、過重労働による過労死や過労自殺の問題からも長時間労働の抑制策が強化される傾向にあります。月60時間を超える時間外労働がある企業では、改正前と**同じ生産性であっても人件費は増額**となります。

企業経営の視点では、今回の割増賃金率の引上げをきっかけとして、業務フローや組織・人的体制の見直し等を行い、時間外労働に頼らない体制を整備していくことも検討してみてもはいかがでしょうか。



4. セミナー情報

～Webセミナー開催報告～

昨年7月5日、同年9月13日の2回に分け、弊所主催の社会福祉事業者向けの虐待予防セミナー、虐待対応セミナーをオンラインで実施しました。

福祉事業所において、虐待が起きてしまうと、事業所の存続に関わります。そこで、虐待が起きないようにするにはどうすればよいか、不幸にも虐待が起きてしまったらどうすればよいかを具体的な事例を基に中心に、意見交換をしながら、お話をさせていただきました。

ご参加いただいた皆様には、貴重なお時間をいただいただけではなく、具体的な事例をご提供いただき、誠に礼を申し上げます。



昨年実施のセミナーテキスト(一部)

弊所は福祉事業所様から依頼を受け、虐待を理由とするトラブルや虐待をでっち上げられたことに伴う法律相談、虐待に対する初動対応に関するご相談など、様々な場面でお手伝いをさせていただいております。今後もテーマを変えながら、事業者の皆様の事業の安定のため、研修を実施したいと考えています。

*また、各事業所様からも研修のお申込みも可能です。

～Webセミナー開催のお知らせ～

中国地方・兵庫県北部の社会福祉施設事業者様対象 カスタマーハラスメント無料セミナー

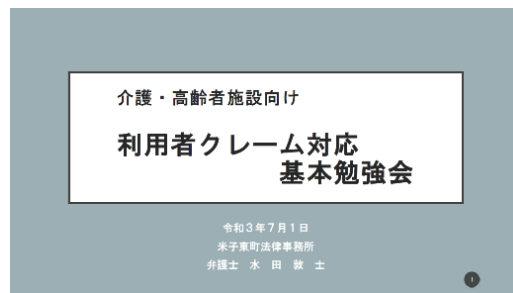
一昨年、障害者施設と介護・高齢者施設に分けて、利用者クレーム対応セミナーを実施しました。非常に好評であったため、今年もリニューアルをして、実施したいと考えています。

社会問題にもなっている、いわゆる「**カスタマーハラスメント**」と呼ばれるものですが、**社会福祉法82条**によって、「社会福祉事業の経営者は、常に、その提供する福祉サービスについて、利用者等からの苦情の適切な解決に努めなければならない」とされている以上、**事業所は、クレームとは常に隣り合わせ**です。クレームに対する**初動対応を誤ると、事業の継続に支障**が出ます。また、**職員にとっても非常に精神的負担**になります。

一昨年は、知っておくべき知識に重点を置きましたが、今回は、事例を増やし、具体的な場合にどのように対応するかを中心にしたと考えています。

日程は、4月以降を予定しております。

日程が近くなりましたら、ご案内を差し上げますので、お待ち下さい。



一昨年実施のセミナーテキスト(一部)

発刊：米子東町法律事務所
〒683-0067 鳥取県米子市東町296番地
電話：0859-33-1019
FAX：0859-34-0029
メール：w-ten-yasuda@myad.jp

事務所サイト



企業法務サイト

