



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's事務所通信

2

2020

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.125

重要改正 予定

賃金等請求権の消滅時効の期間 令和2年4月から「3年」に

厚生労働大臣から令和2年1月10日付で、賃金等請求権の消滅時効の期間を含む労働基準法を改正する法律案の要綱が示されました。

「賃金等請求権の消滅時効の在り方」については、専門の検討会での検討を経て、労働政策審議会で議論されていましたが、労働者側と使用者側の委員に見解の相違がありなかなか進みませんでした。しかし、公益委員(大学教授などの学識経験者)が折衷案を示し、ようやく方向性が固まり、令和2年4月1日から改正される見込みとなりました。重要な内容ですので、確認しておきましょう。

.....賃金等請求権の消滅時効の改正のポイント.....

- 賃金請求権の消滅時効の期間は、民法の一部改正とのバランスも踏まえ、「5年」とする。
※当分の間、現行の労基法に規定する記録の保存の期間に合わせて「3年」間とする。
- 退職手当の請求権の消滅時効の期間については、現行の「5年」を維持。
- 起算点は、現行の労基法の「客観的起算点(権利を行使することができる時から起算)」を維持する。
- 賃金請求権以外の請求権(年次有給休暇請求権・災害補償請求権は2年、帰郷旅費は契約解除より14日以内等)の消滅時効の期間については、現行の消滅時効の期間を維持する。
- 労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存の期間については、賃金請求権の消滅時効の期間に合わせて原則は「5年」としつつ、当分の間は「3年」とする。
- 付加金の請求期間については、賃金請求権の消滅時効の期間に合わせて原則「5年」とする。※当分の間は「3年」とする。
- 施行期日については、民法一部改正法の施行の日(「令和2年4月1日」とする。
- 労基法における経過措置として、「施行期日以後に賃金の支払期日が到来した賃金請求権」の消滅時効の期間について改正法を適用することとし、付加金の請求の期間についても同様の取扱いとする。
- 施行後5年を経過した場合、検討し必要な措置を講じる。

★厚生労働省では、令和2年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、改正民法と同時の施行を目指すこととなります。順調にいけば、賃金請求権の消滅時効の期間は、2年間→3年間→5年間と、段階的に延長されることとなります。

仮に、令和2年4月1日以降に支払期日がある賃金について、未払いを放置し続けて、3年後にまとめて請求されたということになれば、支払額が膨大になります。

そのことも踏まえると、今後は、“定期的に残業代などの賃金の計算方法をチェックし、誤りがあればすぐに修正する”といった姿勢がより重要になってきますね。



マイナンバーカードの健康保険証利用 令和3年3月から開始予定

「2021年3月(予定)からマイナンバーカードが健康保険証として使えるようになります!」という案内がありました。どのような説明がされているのか、ポイントを紹介します。(4ページへ続く)

企業と労働者の意識に大きなズレ

労働政策研究・研修機構が、「同一労働同一賃金ガイドライン」を含めた「パートタイム・有期雇用労働法」等の施行を控え、企業とそこで働くパートや有期雇用の労働者を対象としたアンケート調査の速報を公表しました。

◆企業調査では、職務が正社員と同じ労働者の賃金水準は「正社員の8割以上」とする企業が6割超

まず、企業を対象としたアンケートでは、「有期雇用でフルタイム」「有期雇用でパートタイム」「無期雇用でパートタイム」の労働者を雇用する企業それぞれに正社員との職務（業務の内容や責任の程度）の相違を尋ねると、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」企業の割合は、「有期雇用でフルタイム」の労働者がもっとも高い29.1%で、次いで「無期雇用でパートタイム」の労働者が12.8%、「有期雇用でパートタイム」の労働者が8.8%の順でした。

また、正社員と「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」場合に、その基本的な賃金水準がどうなっているかという質問では、「正社員の8割以上」と回答した企業の割合が、「有期雇用でフルタイム」66.9%、「無期雇用でパートタイム」64.0%、「有期雇用でパートタイム」60.9%といずれも6割を超えていました。

◆労働者調査では、3人に1人が「正社員より賃金水準が低く、納得していない」と回答

一方、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、正社員と比べた自身の賃金水準をどう思うかという質問では、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が10.8%、「正社員より賃金水準は低い、納得している」が21.6%で、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が33.5%、「何とも言えない・分からない」が32.8%という結果でした。

また、「業務の内容が同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、そうした正社員と比較して納得できない制度や待遇があるかという質問では（複数回答）、「賞与」を挙げた割合がもっとも高い37.0%で、これに、「定期的な昇給」が26.6%、「退職金」が23.3%と続きました。さらに、全有効回答労働者を対象に、現在の勤務先に限らずこれまで働いてきた中で、正社員と「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の間で、業務の内容および責任の程度、人材活用の仕組み、その他の

事情に照らしても、不合理な待遇差を感じたことがあるか尋ねると、「ある」とする割合が21.3%で「ない」は35.2%、「分からない・考えたことが無い」が39.4%となりました。また、不合理な待遇差を感じたことが「ある」場合に、企業に対して待遇差の理由等の説明を求めたいと思うか尋ねると、「説明を求めたい」割合は37.2%で、「必要ない」が25.2%、「分からない・考えたことが無い」が36.7%でした。

調査結果をみるかぎり、企業側の意識と労働者側の意識には大きな差があり、企業としては、不合理な格差をなくすのはもちろんですが、「合理的な理由がある」場合でも、労働者に対して一層の説明の努力が求められそうです。

利用者急増！“退職代行”サービス

◆“退職代行”とは

近年、退職代行サービスの利用者が増加しています。退職代行サービスとは、直接退職の意思を伝えることが難しい従業員に代わり、退職意思の伝達や、処理を行うものです。利用者は退職する企業と一切やり取りをすることなく、自分で辞めるよりもスムーズに退職できると謳う業者が多いのが特徴です。

一方、弁護士のいない代行会社も多く、その場合は利用者の意思・希望の伝達以上のことはできません。退職にまつわる交渉等をするには、企業は従業員本人と連絡をとらなければなりません。費用は3～5万円が多く、弁護士に依頼するよりも当初の費用は抑えられますが、代行する行為にも制限があるのが特徴です。

◆背景にある問題

利用者が増加する背景には、さまざまな問題があります。退職代行サービスを利用する理由として多いのは、次のようなものです。

- ① 退職の意思を伝えたいが、人手不足や上司の多忙等を理由に受け入れてもらえない
- ② パワハラがあり、相手の態度・言動が怖くて退職を言い出せない
- ③ 執拗な引留め交渉に時間を取られたくない

従業員本人としては退職の意思が固まっているにもかかわらず、企業側がそれを受け入れないという状況が読み取れます。「自分の意思が尊重されないのでは」という思いが利用者側にあるようです。

◆企業の対応

従業員が退職代行サービスを利用すると、ある日突然、代行会社から企業に連絡がきます。書面や電話等により、「当該従業員は本日より出社できない、有給を消化したうえで退職したい、以降の連絡は退職代行会社へしてほしい」という旨を伝えられることが多いようです。突然出社しなくなるため、退職の理由を従業員本人から聞く機会もなければ、業務の引継ぎも難しい場合がほとんどです。

原則として退職は自由です。それが従業員本人の意思であれば、企業は退職を受け入れ、必要な手続きを速やかに行うのが一般的です（交渉すべき事項がある場合は除く）。問題がこじれるのを防ぐためにも、従業員が退職代行サービスを利用しなくてもよいと思える環境を企業が整備することが求められます。

「産業保健師」の活用を検討してみませんか

◆企業と産業保健活動

企業には、近年のメンタルヘルス不調者の増加、高齢化による従業員の平均年齢の上昇、長時間労働対策の必要性が増していること等を背景に、従業員の健康管理に取り組むため、産業保健活動を効果的・効率的に進めることが求められています。しかし、特に中小規模事業所においては、健康診断の機会の提供以外のサービスはほとんど行われていないのが現状です。産業医の人数不足や、健康問題について対応できる人材が社内にはいないといった問題もあります。そこで、今、産業保健師の活用が注目されています。

◆「産業保健師」とは

保健師の最も大切な役割は、病気になる前の段階でその予兆を察知し、疾病の発生そのものを予防することです。保健師の職種は行政保健師・学校保健師・産業保健師に分類されますが、うち「産業保健師」は、主に民間企業や健康保険組合で産業医や衛生管理者、人事担当者とチームを組み、従業員の健康維持・改善・促進等をサポートする存在です。

◆産業保健師を活用するメリット

産業医も従業員の健康をサポートする存在ですが、その業務においては実際に疾病にかかった方への対応や、面接指導等の業務が優先されがちです。産業保健師を活用すれば、たとえばちょっとした健康に関する相談、新入社員のフォローなど、産業医だけでは時間や費用の関係で難しかった対応も可能となります。

産業医と現場、担当者をつなぐコーディネーターとしても機能します。また、産業医の選任義務のない事業場においては、産業保健師に健康管理のための各種対応を行ってもらうことで、効果的な産業保健活動を、費用を抑えながら行うことができます。近時は派遣スタッフとして働く産業保健師も増えています。活用を検討してみたいはいかがでしょうか。

ひとり親従業員に対する支援

母子世帯・父子世帯の世帯数は、平成 27 年の国勢調査によると、母子世帯で 754,724 世帯、父子世帯で 84,003 世帯でした。子育てと就業の両立が難しいなどの理由から、母子家庭の母、父子家庭の父の就業は困難なことも多いと思われます。社員には安心して長く働いてもらいたいと考える企業にとって、ひとり親従業員に対して何ができるでしょうか。

◆「はたらく母子家庭・父子家庭応援企業表彰」受賞企業の取組策

厚生労働省では、ひとり親家庭の就業支援に積極的に取り組んでいる企業や団体を表彰する「はたらく母子家庭・父子家庭応援企業表彰」を平成 18 年から行っています。平成 30 年度に受賞した企業の取組みを見てみましょう。

【株式会社ヨシケイ】（埼玉県／夕食材料等の配達事業）

- ・社員から「本音の困りごと」を聴き取り、常に職場環境の改善を重ねる
- ・子供を家で待たせないために定時退社の促進。家族での時間を確保するため、有給休暇の取得を促進
- ・完全週休 2 日制。ノー残業
- ・婦人科検診実施や人間ドックの補助
- ・子供が病気でも休めるバックアップ体制

【株式会社羽島企画】（岐阜県／福祉・介護サービス事業等）

- ・定時退社、夜勤時間帯の就労免除
- ・0～2 歳児の保育料援助（提携保育園へ預ければ保育料無料）
- ・会社行事への子連れ参加 など

【有限会社ライフケア】（熊本県／福祉・介護サービス事業等）

- ・保育園で預かってもらえないときの子連れ出勤
- ・時間単位有給休暇取得制度 など

マイナンバーカードの健康保険証利用のポイント（リーフレットより抜粋）

<イメージ>

<ポイント>



- 利用には事前に登録が必要
- マイナンバーカードの IC チップの中の「電子証明書」を使うため、マイナンバー(12桁の数字)は使わない

★健康保険証としての利用は、令和3年(2021年)3月から順次始まる予定ですが、利用に必要な事前登録は、令和2年度(2020年度)のはじめから、マイナポータルで申し込みを受け付けるといことです。

重要改正 確定

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得 令和3年1月からスタート

改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針が公布され、これにより、令和3年1月から、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できることが正式に決定しました。そのポイントを確認しておきましょう。

改正のポイント（厚労省のリーフレットより）

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ・ 半日単位での取得が可能 ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間単位での取得が可能 ・ 全ての労働者が取得できる

☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ることを指します。



★施行日までにまだ期間はありますが、改正の内容は早めに押さえておきましょう。

就業規則（育児休業規程）の改訂も必要となりますので、是非ご相談ください。

お仕事
カレンダー
2月



2/10	● 2020年1月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
2/17	● 2019年分の所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告・納付開始(～3月16日)
3/2	<ul style="list-style-type: none"> ● 1月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2019年12月決算法人の確定申告と納税・2020年6月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 3月・6月・9月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● じん肺健康管理実施状況報告の提出 ● 固定資産税(都市計画税)第4期分の納付(市区町村の指定日まで)

◆あとなぎ◆ 大企業では4月1日より「同一労働同一賃金」がスタートします。中小企業は1年遅れですが、それなりに準備期間も必要と考えます。弊社では3月9日に「同一労働同一賃金」についてのセミナーを開催します。「うちには関係ない」と思わず、自社の課題の有無をまず確認してみましょう。