



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's事務所通信

5
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.128

重要改正 施行済

未払賃金が請求できる期間が延長されました(令和2年4月1日～)

令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、同日から、未払賃金が請求できる期間（賃金請求権の消滅時効期間）が延長されました。

.....賃金請求権の消滅時効期間の延長を確認.....

令和2年(2020年)4月1日以降に支払期日が到来するすべての労働者の賃金請求権について、消滅時効の期間を賃金支払期日から5年(これまでは2年)に延長しつつ、当分の間はその期間は3年となります。

●消滅時効の期間の延長の対象となるもの

金品の返還(労基法23条、賃金の請求に限る)、賃金の支払(労基法24条)、
 非常時払(労基法25条)、休業手当(労基法26条)、出来高払制の保障給(労基法27条)、
 時間外・休日労働等に対する割増賃金(労基法37条)、
 年次有給休暇中の賃金(労基法39条9項)、未成年者の賃金(労基法59条)

③年次有給休暇の請求権の消滅時効の期間(2年)や、退職金の請求権の消滅時効の期間(5年)に変更はありません。

★企業として注意が必要です。

例えば、令和2年4月に支払うべき賃金の一部に未払いがあり、その状態が続いていたとすると、3年後に、“3年分をまとめて請求される”といったことも起こります(これまでは最大で2年分でした)。

これまでも増して、未払賃金を発生させないために、労働時間の管理やこれに基づく給与計算を正確に行っていく必要があります。なお、この改正においては、「賃金台帳などの記録の保存期間の延長」、「付加金の請求期間の延長」も併せて行われています。

重要情報

新型コロナウイルスに社員が感染。取引先への情報提供等について本人同意は必要?

新型コロナウイルスの拡大防止のための企業の対応について、個人情報保護法相談ダイヤルに多く寄せられている質問に関する回答が、個人情報保護委員会から公表されました。どの企業にも起こり得る事例が取り上げられていますので確認しておきましょう。

.....個人情報保護法相談ダイヤルに多く寄せられている質問に関する回答.....

問1. 社員に新型コロナウイルス感染者と濃厚接触者が出た。社内公表する場合の注意点は何か。

(答) ご指摘のケースについて、同一事業者内での個人データの提供は「第三者提供」に該当しないため、社内で個人データを共有する場合には、本人の同意は必要ない。また、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、当該事業者内での2次感染防止や事業活動の継続のために必要がある場合には、本人の同意を得る必要はない。

問2. 社員が新型コロナウイルスに感染し、当該社員が接触したと考えられる取引先にその旨情報提供することを考えている。社員本人の同意を取ることが困難なのだが、提供することはできるか。

(答) 当該社員の個人データを取引先に提供する場合、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、取引先での2次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のため必要がある場合には、本人の同意は必要ない。
(8ページへつづく)

経団連が新型コロナウイルス、就活への配慮を要請

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、企業の説明会やイベントの中止、延期等が相次ぎ、学生の中に就職活動に対する不安が高まっています。先月はマイナビによる就活への影響についての学生の意識調査の結果をご紹介しましたが、政府からは3月13日、各経済団体やマスコミに対して、「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動及び2019年度卒業・修了予定等の内定者への特段の配慮に関する要請」が出されています。

これを受け、経団連と国公私立の大学トップで構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は3月31日、「新型コロナウイルス感染症に伴う2021年度入社対象者の採用選考への対応について」を公表しました。その概要は以下の通りです。

◆企業には柔軟な採用選考を要請

企業に対しては、「学生の不安を和らげ、幅広い情報と十分な採用機会を提供する観点から、現行の採用選考日程を基本としつつ弾力的な採用選考活動を実施する。具体的には、Web説明会など多様な通信手段を活用した企業説明の機会の創出、エントリーシートの提出期限の延長、オンライン面接の推進、年間を通じた複数回の選考機会の確保などに向けて最大限努力する。感染収束以降の採用関連イベントの追加開催等、学業を尊重しつつ各社の状況に応じて最大限柔軟な対応を行う。」としています。

※これを踏まえ、会員企業には4月6日、あらためて同様の内容を骨子とする「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた採用選考活動に関するお願い」を出しています。

◆大学には学生への一層の情報提供とメンタル面での支援を要請

一方、大学側に対しては、「企業の柔軟かつ多様な広報・採用選考活動に関する適切な情報提供を行い、学生がいたずらに不安や焦りを感じることなく、自身の職業やキャリアについて落ち着いて考え、就職活動に臨むよう支援を強化する」ことを求めています。

◆学生には「柔軟な発想と変化への対応力」を求める

また、学生に対しては、「改めて、世界中で発生する様々な社会的課題の深刻化を認識し、これを解決するための柔軟な発想、変化への対応力、リーダーシップなどを身に付けるため、大学生活を通じて、学業と多様な経験を積むことを期待する。」としています。

新型コロナウイルスの影響により、経済は世界恐慌以来という深刻な悪化が懸念されています。企業側もゆとりをもって採用活動に臨める状況ではなくなっているとはいえ、大きな不安を抱えて就職活動に臨む学生に向けては、柔軟な配慮が求められるところです。

【経団連「新型コロナウイルス感染症に伴う2021年度入社対象者の採用選考への対応について」】

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/029.html>

【経団連「緊急事態宣言の発令に伴う基本的対処方針の徹底のお願い」】

<http://www.keidanren.or.jp/announce/2020/0409.html>

【内閣官房「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動及び2019年度卒業・修了予定等の内定者への特段の配慮に関する要請について」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2020nendosotu/hairyo_yousei.html

新型コロナ関連の緊急融資制度一覧(4月13日時点)

◆緊急経済対策の資金繰り支援

勢いが止まらない新型コロナウイルスの感染拡大を受け、4月8日、政府から緊急事態宣言が発令されました。経済産業省では、影響を受ける企業や個人事業主向けに様々な支援対策を発表しています(詳細は、「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」参照)。

ここでは、主に資金繰りに関連する支援を一覧にします。

制度名	融資限度額	売上減少要件	問合せ先
セーフティネット保証4号	一般枠とは別に最大2.8億円	-20%以上	最寄りの信用保証協会
セーフティネット保証5号	一般枠とは別に最大2.8億円 (4号と同枠)	-5%以上	〃
危険関連保証	セーフティネットのさらに別枠最大2.8億円	-15%以上	〃
信用保証付き融資における保証料・利子減免	3,000万円	-5%以上	中小企業 金融・給付金相談窓口
新型コロナウイルス感染症特別貸付	中小企業3億円、国民事業6,000万円	-5%以上	日本政策金融公庫(沖縄振興開発金融公庫)
商工中金による危機対応融資	3億円	-5%以上	商工組合中央金庫相談窓口
マル経融資の金利引下げ(新型コロナウイルス対策マル経)	別枠1,000万円	-5%以上	日本政策金融公庫(沖縄振興開発金融公庫)の本支店または、近くの商工会・商工会議所
特別利子補給制度	「コロナ特別貸付」「マル経融資」もしくは「危機対応融資」合計3,000万円	個人:条件なし 小規模企業:-15% 中小企業:-20%	中小企業 金融・給付金相談窓口
セーフティネット貸付	中小事業7.2億円 国民事業:4,800万円	なし	日本政策金融公庫(沖縄振興開発金融公庫)
衛生環境激変対策特別貸付	飲食店・喫茶店業:別枠1,000万円 旅館業:別枠3,000万円	-10%以上	日本政策金融公庫(沖縄振興開発金融公庫)

*令和2年度の補正予算の成立を前提としている制度も含まれます。今後内容が変更になる可能性がありますのでご注意ください。

【経済産業省「新型コロナウイルス感染症で営業を受ける事業者の皆様へ」】

<https://www.meti.go.jp/covid-19/pdf/pamphlet.pdf>

新型コロナウイルスによる厚生年金保険料等の納付猶予制度

日本年金機構のホームページに、厚生年金保険料等の納付猶予について、次のとおりお知らせが出ています。

新型コロナウイルスの影響により、厚生年金保険料等を一時に納付することにより事業の継続等を困難にするおそれがあり、一定の要件に該当する場合、厚生年金保険料等を分割納付できる仕組みがあります。事業主の方は、納付すべき厚生年金保険料等の納期限から6月以内に「換価の猶予」の申請ができます。

また、災害等によって事業所の財産に相当な損害を受け、厚生年金保険料等の納付が困難となった場合は、事業主の方からの申請に基づき、保険料等の「納付の猶予」を受ける制度があります。

◆「換価の猶予」の概要

申請要件は、次のすべてに該当することです。

- a 厚生年金保険料等を一時に納付することにより、事業の継続等を困難にするおそれがあること
- b 厚生年金保険料等の納付について誠実な意思を有すること
- c 納付すべき厚生年金保険料等の納期限から6か月以内に申請されていること
- d 換価の猶予を受けようとする厚生年金保険料等より以前の滞納又は延滞金がないこと
- e 原則として、猶予を受けようとする金額に相当する担保の提供があること

換価の猶予が認められた場合は、

- ① 猶予された金額を猶予期間中の各月に分割して納付することになります。
- ② 猶予期間中の延滞金の一部が免除されます。
- ③ 財産の差押や換価（売却等現金化）が猶予されます。

猶予期間は、原則1年の範囲内で年金事務所が認めた期間となります。

◆「納付の猶予」の概要

猶予の要件は次のとおりです。

- a 次のいずれかに該当する事実があること
 - ・財産につき、震災、風水害、落雷、火災その他の災害を受け、又は盗難にあったこと
 - ・事業主又はその生計を一にする親族が病気にかかり、又は負傷したこと（個人事業所）
 - ・事業を廃止し、又は休業したこと等
- b aの該当事実により、納付すべき厚生年金保険料等を一時に納付することができないと認められること
- c 申請書が提出されていること
- d 原則として、猶予を受けようとする厚生年金保険料等の金額に相当する担保の提供があること

納付の猶予が認められた場合の効果は、上記「換価の猶予」と同じです。

詳しくは、下記ホームページをご覧の上、管轄の年金事務所までお問い合わせください。

【日本年金機構「新型コロナウイルス感染症の影響により厚生年金保険料等の納付が困難となった場合の猶予制度について」】

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2020/202003/20200304.html>

在宅勤務の長期化に備えて情報発信も必要

◆在宅勤務に関する意識調査

BIGLOBE が3月に行った「在宅勤務に関する意識調査」によると、新型コロナ拡大防止のための外出自粛は、「4月までが妥当」と考えている方が多いようです。

ただ、事態の収束については、誰にも予想は難しく、在宅勤務が長期化した場合のことも想定しておく必要があります。在宅勤務を行う上で、難しい・ストレスに感じるものとして、同調査では、集中力が続かない、家を出なくなってストレスがたまる、上司や部下に気軽に相談や雑談ができないといった回答があります。

◆情報発信も必要

在宅で仕事をしていると、ともすると墮落してしまう傾向があります。また、外出自粛要請の影響もあり、ストレスもたまります。

業務に関することについては、仕事上のこととして対処しやすいとは思いますが、社員の健康確保のためのアドバイスを会社から発信することも、在宅勤務の長期化に伴って必要となってくる可能性があります。

大きな災害時における被災者の心理的反応として、初期の頃は災害後の生活に適応したかに見えるハネムーン期（積極的・発揚的な時期）があり、それを過ぎると、だんだんと幻滅期（消極的・抑うつ的な時期）がやってくるかとされています。

◆社員の健康を見直すチャンス

今回のコロナ禍も災害としてとらえれば、長期化した場合を想定して、「閉じこもり生活のアドバイス、宇宙飛行士から潜水艦艦長まで 新型コロナ対策」(<https://www.afpbb.com/articles/-/3275588>) といった記事を紹介したり、室内でできる運動を紹介するといったことも考えられるでしょう。そこから何か仕事上のアイデアが生まれるかもしれません。また、職場の健康診断で生活習慣病の恐れを指摘されている方は、自身の健康を見直す機会になるでしょう。

【BIGLOBE「在宅勤務に関する意識調査 [第一弾] 」】

<https://www.biglobe.co.jp/pressroom/info/2020/03/200326-1>

新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた職場における対応

新型コロナウイルス感染症の大規模な感染の拡大防止に向けて、厚生労働省から労使団体に向けた要請が出されました（「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」令和2年3月31日）。以下に、その内容を紹介します。また、これには「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」が参考資料として添付されていますので、ぜひ活用するとよいでしょう。

◆職場内での感染防止行動の徹底

感染拡大防止には、換気の悪い密閉空間、多くの人が密集、近距離での会話の3つの条件が同時に重なる場を避けることが重要であり、職場においては次の対策が求められます。

- ・換気の徹底等……職場の建物の窓が開閉可能な場合は、1時間に2回程度、窓を全開して換気を行うこと。
- ・接触感染の防止……電話、パソコン、フリーアドレスのデスク等については複数人での共用をできる限り回避すること。物品・機器等について、こまめに消毒を実施すること。
- ・飛沫感染の防止……テレビ会議、電話、電子メール等の活用により、人が集まる形での会議等をできる限り回避すること。社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせて利用者の集中を避ける等の措置を講じること。疲労の蓄積（易感染性）につながるおそれがある長時間の時間外労働等を避けること。
- ・通勤・外勤に関する感染防止行動の徹底……入社・帰宅時、飲食前の手洗いや手指のアルコール消毒を徹底すること。時差通勤のほか、可能な場合には自転車通勤、徒歩通勤など公共機関を利用しない方法の積極的な活用を図ること。
- ・職場や通勤・外勤での感染防止のための在宅勤務・テレワークを活用すること。

◆風邪症状を呈する社員への対応

発熱、咳などの風邪症状がみられる社員（風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている場合など）については、新型コロナウイルスに感染している可能性を考えた労務管理をすることとし、具体的には、出勤免除（テレワークの指示を含む）を実施するとともに、その間の外出自粛を勧奨するなど、「出勤しない・させない」の徹底を全員に求めること。

特に、高齢者や、基礎疾患がある方、免疫抑制状態にある方、妊娠している方についての配慮が求められます。

◆新型コロナウイルス感染症の陽性者等が発生した場合の対応

社員が陽性者等であると判明した場合、速やかに会社へ電話・メール等により報告すること（報告先の部署・担当者、報告のあった情報を取り扱う担当者の範囲等）、社員が陽性者等になったことをもって、解雇その他の不利益な取扱いや差別等を受けることはないこと、必要に応じ、休業や賃金の取扱いなどに関する事などについての対応ルール等を決め、社員に周知します。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について労使団体に要請しました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10631.html

改正健康増進法が全面施行 喫煙ルールがどう変わったのか？

◆オフィスを含む多くの施設が「屋内原則禁煙」に

4月1日から改正健康増進法が全面施行され、望まない受動喫煙を防止するための喫煙ルールが大きく変わりました。同法により、2019年7月に学校や病院、児童福祉施設、行政機関等での「原則敷地内禁煙」が始まっていましたが、全面施行により、多くの施設が「屋内原則禁煙」になりました。

ただ、オフィスや飲食店等は、喫煙専用室と加熱式タバコ専用喫煙室の設置が認められています。また、加熱式タバコ専用喫煙室では、経過措置として、飲食等を行うことが可能となっています。施設に喫煙室を設置する際には、指定された標識の設置が義務付けられています。紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等は禁止となっています。

また、20歳未満の人（従業員を含む）は、たとえ喫煙を目的としない場合であっても、喫煙エリアへの立入りは禁止となります。

改正健康増進法では、施設の管理権原者（管理者）にこれらの行為の禁止が義務付けられています。違反した場合は、都道府県記事からの指導、勧告、命令が行われ、悪質な場合には企業名の公表や罰金が科せられることもあります。

◆その他留意すべき点

以上の措置が改定健康増進法において定められていますが、本法とは別に、各自治体個別の細かなルールが受動喫煙防止条例として制定されているので確認が必要です。

また、労働安全衛生法においては、事業者に対して屋内における労働者の受動喫煙を防止するための努力義務を課しています。これらの法律の規定により事業者が実施すべき事項をまとめたガイドラインが策定されています。詳細については、以下をご確認ください。

【厚生労働省「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

◆新型コロナウイルスとの関係

呼吸器系、肺の専門家等からなる国際結核肺疾患連合は、喫煙者が新型コロナウイルスに感染すると、非喫煙者よりも重症化したり、死亡するリスクが高いことを指摘し、たばこ会社に対して製品の製造と販売停止を呼びかけました。

また、日本禁煙学会は、喫煙室は人が密集し、密閉空間であることから、濃厚接触の場となるおそれがあることをホームページに掲載し、すべての喫煙所、喫煙室の閉鎖を呼びかけています。

喫煙のリスクや喫煙場所の大幅縮小によって、喫煙者の禁煙を始めるきっかけになるかもしれません。

★企業がデータベース化するなどして保有している社員の個人情報（個人データ）について、本人の同意なき目的外利用や第三者提供は、原則として禁止されています。しかし、前記のQ&Aの事例は、接触者やその周りにいる方の人命にかかわる問題ですから、例外が認められるといったところです。

社員のプライベートに配慮しつつ、感染拡大防止のために必要な情報は、提供・公表すべきということになります。なお、そのような際に、感染者等に対するいじめや嫌がらせが行われることのないように留意すべきことを、社員に周知・啓発するなどの対応も必要となります。

重要改正 確定

高齢者の雇用に動き。民間企業では70歳までの就業機会の確保が努力義務(令和3年4月～)



令和2年3月下旬に、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。この改正法には、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正も含まれており、その努力義務が、令和3年4月から適用されることになりました。

その概要を確認しておきましょう。

.....70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置の創設）の概要.....

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(*)を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。

* 高年齢者就業確保措置

- ①定年引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年廃止 ④創業支援等措置

⇒ 労使で同意した雇用以外の措置(具体的には、次の措置をいう)

- 継続的に業務委託契約する制度により高年齢者の就業を確保する措置
- 社会貢献活動に継続的に従事できる制度により高年齢者の就業を確保する措置

【参考：民間企業における高年齢者の雇用のルールの整理（一般的な正社員について）】

- 60歳⇒定年
- 60歳以上65歳未満⇒高年齢者雇用確保措置〔義務：原則希望者全員。経過措置あり〕
- 65歳以上70歳未満⇒高年齢者就業確保措置〔努力義務〕←新設（令和3年4月～）

★70歳までの就業機会の確保が努力義務とされましたが、上記では、法律条文の用語も交えて紹介しました。

法律上は、「高年齢者就業確保措置」という名称で規定が整備されています。

①～③が原則的な措置で、④の「創業支援等措置」は、企業が社員の過半数を代表する者等の同意を得た措置でなければならず、法律上は例外的な措置となっています。なお、国家公務員については、定年年齢を60歳から「65歳」に引き上げる改正法案が国会に提出されており、各方面で高齢者の雇用に促進する動きが具体化されてきました。その情報についても、機を見てお伝えします。

お仕事
カレンダー
5月



5/11

- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限
- 障害者雇用調整金の申請期限
- 在宅障害者特例調整金の申請

6/1

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 自動車税の納付

◆あとかぎ◆ コロナ、コロナで対応に追われた4月、弊社でもテレワークを始めました。在宅勤務でも極力オフィスと同じ環境を作り出せるよう、リモートデスクトップ、ZOOM、チャットワークなどを活用しています。当面、オフィス内は人員減となりますが、精一杯努力して参りますが、もしご不便を感じられることなどございましたら、どうぞ遠慮なくお知らせください。