

トピックス

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

重要改正 予定

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」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になります。

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になります。

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。



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 | ● 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） |

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。

☞ 法令で定められているのは、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。

ユーザー会 セミナー報告

講師：代表 上田正順
 日時：令和2年1月28日 13：30時～17時
 場所：博多バスターミナル 9F



「同一労働同一賃金・多様な働き方（限定正社員/無期転換社員等）のコース設計」

についてと題し代表の上田が講演し、当日は60名を超える顧問先の方々にお越しいただきました。

①権利と義務からみた就業規則・ジョブ型正社員・同一労働同一賃金：DDとこれからの賃金制度
 ②意見と雇用指針。③短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針
 ④同一労働同一賃金で求められる企業の対応とは？という題目だけ見ても難しい内容での講演でした。

初の司会進行役にとても緊張しましたが、4月から始まるという切羽詰まった状況を共有された方々の熱気と、準備万端で挑もうというやる気に満ちた表情を司会の席から拝見することが出来ました。

同一労働同一賃金について、自分自身でもさらに勉強をしていきたいと思うとともに、今後、司会進行をよりスムーズに行えるよう日々練習を重ねていきたいと思いました。 上田順一朗

七十二候の暦（こよみ）

2月14日～18日頃



魚上氷（うおこおりをいずる）
 水がぬるみ、割れた氷の間から魚が飛び跳ねる頃。春先の氷を「薄氷」と呼びます。まだまだ寒い日が続きますが、暦では春です。受験生にも早く春が来ますように。

BrainStar
 社会保険労務士法人 ブレインスター
 代表 上田 正順
 〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

「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。

.....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）.....

- 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うことです。



マイナポータルに登録することで、自分の薬剤情報や特定健診情報を確認できるようになります。

また、医療費情報を取得し、領収書がなくても確定申告書の自動入力が可能となります。

その他、マイナンバーカードを医療機関や薬局の受付に設置しているカードリーダー（2023年度末までにすべての医療機関や薬局に導入予定）にかざすことで、スムーズに医療保険の資格確認ができ、事務処理の効率化につながることが期待されます。



◆普及に向けた地方自治体の取組み

マイナンバーカードは、2016年から交付が開始されましたが、昨年12月16日時点で交付枚数は約1,872万枚、取得保有率は14.7%といまだに普及が低迷している状況です。そこで、昨年9月、政府は全市区町村に対し、マイナンバーカードの交付円滑化計画の策定を要請しました。計画の主な取組みは以下のとおりです。

- ・来庁者への申請勧奨・申請受付、出張申請受付の実施
- ・ハローワーク、税務署、運転免許センター、病院・介護施設、学校、郵便局、企業等での申請・交付機会の拡大
- ・住民への周知広報

◆今後の取組みにも期待

昨年12月に行われた「第6回デジタル・ガバメント閣僚会議」の資料によると、2023年度末にはほとんどの住民がマイナンバーカードを保有していることを想定しています。

また、同資料の「マイナンバーカードを活用した各種カード等のデジタル化等に向けた工程表」のうち、就労関係では2022年度末からハローワークカード、ジョブカード、技能士台帳、安全衛生関係各種免許、技能講習修了証明書等、建設キャリアアップカードをマイナポータルと連携して利活用できるようになる予定です。

さらに、医療や各種証明書、さまざま公共サービスへの活用の拡大も予定されています。

企業と労働者の意識に大きなズレ～「同一労働同一賃金」アンケート結果

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

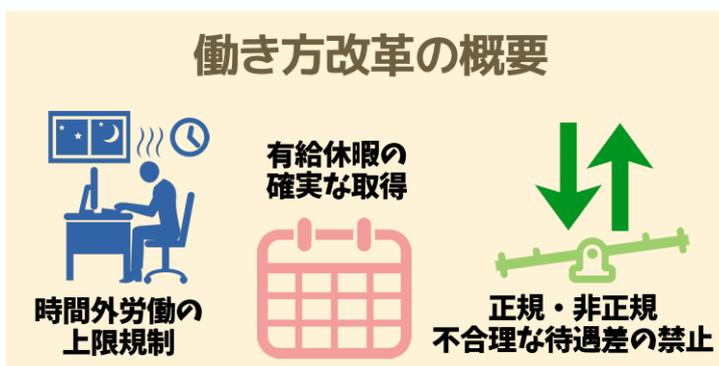
一方、「業務の内容も責任の程度も同じ正社員がいる」と回答した労働者を対象に、正社員と比べた自身の賃金水準をどう思うかという質問では、「同等もしくはそれ以上の賃金水準である」割合が 10.8%、「正社員より賃金水準は低いが、納得している」が 21.6%で、「正社員より賃金水準が低く、納得していない」が 33.5%、「何とも言えない・分からない」が 32.8%という結果でした。

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。



【労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（企業調査）及び「働き方等に関する調査」（労働者調査）結果】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20191218.pdf?mm=1554>