

トピックス

賃金台帳などの記録の保存期間の延長(令和2年4月1日～)

重要改正 施行済

令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、賃金請求権の消滅時効期間が延長されましたが、これにあわせて「賃金台帳などの記録の保存期間の延長」も行われています。

事業主が保存すべき賃金台帳などの下記の記録の保存期間について、5年に延長しつつ、当分の間はこれまでと同様にその期間は「3年」とされます。

- ①労働者名簿
- ②賃金台帳
- ③雇入れに関する書類…雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書など
- ④解雇に関する書類…解雇決定関係書類、予告手当または退職手当の領収書など
- ⑤災害補償に関する書類…診断書、補償の支払、領収関係書類など
- ⑥賃金に関する書類…賃金決定関係書類、昇給減給関係書類など
- ⑦その他の労働関係に関する重要な書類…出勤簿、タイムカードなどの記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類、退職関係書類など
- ⑧労働基準法施行規則・労働時間等設定改善法施行規則で保存期間が定められている記録

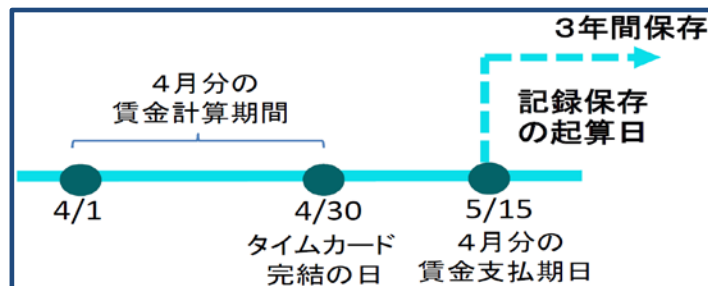
(下記の「起算日の明確化」を行う記録は、賃金の支払いに係るものに限りです。)



⑧起算日の明確化

上記の②⑥⑦⑧の記録に関する賃金の支払期日が、記録の完結の日などより遅い場合には、「当該支払期日」が記録の保存期間の起算日となることが明確化されました。

(右の図は、タイムカードについての例)



★当分の間は「3年間」という保存期間に変更はありませんが、起算日の明確化には注意したいところです。

業務中に新型コロナウイルス感染した場合の労災補償

厚生労働省は、各労働局に対し、労働者が業務中に新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償に関する通達（以下「通達」という）を出し、相談があった際の対応について方針を示しました。

◆感染経路が特定できない場合は？

通達では、新型コロナウイルス感染症について、従来の業務中の事故や病気の場合の考え方と同様に、業務遂行性と業務起因性が認められた場合に労災保険給付の対象となるとしています。

しかし、この感染症は、感染経路が特定できない場合が多いことが大きな問題となっています。通達では、「患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となること。」とし、医療従事者や介護従事者以外の労働者についても、感染経路が特定できなくても「業務により感染した蓋然性が高く、業務に起因したものと認められるか否かを、個々の事案に即して適切に判断すること」と明記しています。

◆判断や対応に迷ったときは相談を！

5月8日時点での新型コロナウイルスに関する労災請求件数は7件ですが、今後、事業主、労働者からの相談は増えると考えられます。また、医療従事者等からは早期の労災認定を求める声も強まっています。従業員が感染した場合の労災補償、請求手続き等については、所轄の労働基準監督署や社会保険労務士にご相談ください。

【基補発 0428 第1号「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf>

お仕事
カレンダー
6月



6/10

- 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税(2019年12月から2020年5月分)の納付

6/30

- 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和2年度の労働保険の年度更新の期間を延長することについて、厚生労働省から次のような案内がありました。



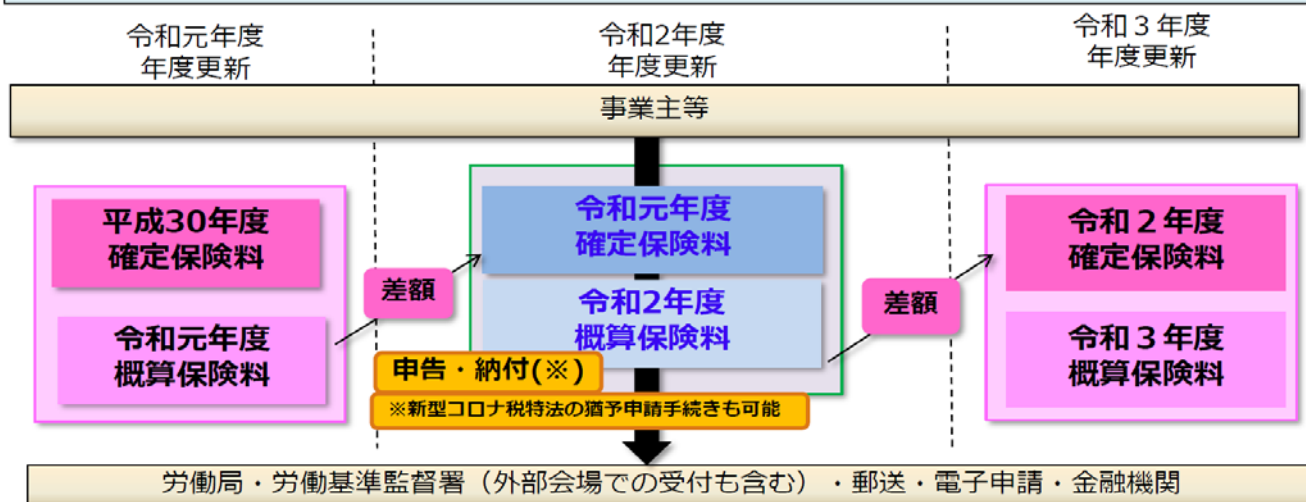
……………労働保険の年度更新期間の延長について……………

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、中小事業主、個人事業主の方々が労働保険の年度更新(申告・納付)を円滑に実施する環境を整えるため、6月1日～7月10日までの40日の期間を6月1日～8月31日までの3月間の期間に延長する。

(所要の厚生労働大臣告示も公布)

【令和2年度の労働保険の年度更新手続き】

- 令和元年度の確定保険料と令和2年度の概算保険料を申告・納付(※)
- 年度更新期間は6月1日～8月31日(延長後) ← 6月1日～7月10日(例年)
- 対象となる事業場は、約325万事業場
- ※新型コロナ税特法による納付猶予の手続きも、年度更新手続きと併せて行うことができます。



★申告納付が可能な事業場では、例年どおりの対応で問題ありません。

新型コロナウイルス感染症の影響が深刻であり、一定の要件に該当する場合には、令和2年8月31日までに申告を行い、同時に納付猶予の手続を行うことも可能ということです。

コロナ禍で、事業者の健康診断の延期が認められています



◆対応の概要

- ・一般健康診断：令和2年6月末までの間、実施時期を延期することができます。
- ・特殊健康診断：実施することが義務づけられていますが、十分な感染防止対策を講じることが困難な場合などには、実施時期を6月末まで延期することができます。

これらの取扱いは、現時点では新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた令和2年6月末までに限られた対応とされています。詳細は厚生労働省の「新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)」に掲載されていますが、随時更新されていますので、こまめにチェックする必要があります。

【厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)」】

<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=2&n=107>

七十二候の暦(こよみ)

6月16日～6月20日頃



梅子黄(うめのみきばむ)

梅雨入りと同じくして、梅の実が薄黄色に色づく頃。梅雨という言葉は、梅の実が熟す頃の雨という意味です。
黴(カビ)が生えやすい季節なので、「黴雨(ばいう)」と書くこともありました。

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>

過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 令和元年度は約 75%で法令違反

重要情報

今回公表されたのは、令和元年 11 月に、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して実施された重点監督の結果です。そのポイントを確認しておきましょう。

- 重点監督を実施事業場は 8,904 事業場 うち、6,707 事業場(全体の 75.3%)で労働基準関係法令違反が認められた

①主な違反内容[是正勧告書を交付した事業場の内訳]

- ・違法な時間外労働があったもの⇒3,602 事業場(全体の 40.5%)
- ・賃金不払残業があったもの⇒654 事業場(全体の 7.3%)
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの⇒1,832 事業場(全体の 20.6%)

②主な健康障害防止に係る指導の状況[健康障害防止のため指導票を交付した事業場の内訳]

- ・健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの⇒3,443 事業場(全体の 38.7%)
- ・労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの⇒1,553 事業場(全体の 17.4%)



★なお、結果の公表に当たっては、代表的な監督指導事例が紹介されていますが、「各種情報から時間外・休日労働が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる大企業の事業場に対し、立入調査を実施した」といった事例のように、月 80 時間を超える時間外・休日労働が行われている場合には、監督指導の対象となる可能性が高いといえそうです。

そのような働き方をしている社員がいれば、早急に改善する必要があるでしょう。

長時間労働の削減の手法などについても、気軽にお問い合わせください。

コロナ禍に伴う外国人労働者の現状と救済制度

◆外国人労働者の現状

外国人労働者の受入拡大に向けて、2019 年に新しい在留資格制度がスタートしました。転職や単純労働も認められる特定活動の在留資格が加わり、日本で長く働ける可能性が高くなりました。現在、160 万人以上の外国人が日本で働いています。しかし、その多くは技能実習生やアルバイト、派遣やフリーランス（個人事業主）といった、非正規に置かれた立場で働く外国人がほとんどです。正規で雇われている外国人は、全体の 10%にすぎません。

◆コロナ禍を受けて

そんな矢先、新型コロナウイルスの発生により、その感染拡大を理由にした解雇や雇い止め、派遣切りを受けている外国人労働者が急増しています。職を失い、住む場所を奪われ、減便のため帰国もままなりません。永住者や定住者以外は、現行の制度上、在留資格に職種や労働時間の制限があり、簡単に転職（職探し）ができないのが現状です。

そのような実情を受けて、法務省や出入国在留管理庁（以下、入管庁という）から猶予・支援策が発表されています。以下は、5 月 12 日までに法務省・入管庁から出された主な内容です。

◆各種猶予・支援内容

—在留期間の猶予

3 月 1 日から 7 月 31 日に在留期限の満了を迎える外国人に対し、期間の更新や資格変更の許可申請を 3 か月間猶予。

—在留申請手続のオンライン化の対象拡大

窓口申請の混雑緩和のため、在留申請にかかる種別（各種許可・変更手続等）や、対象となる在留資格の拡大。

—技能実習生・特定技能外国人等に対する支援

新型コロナウイルス感染症の影響により解雇等され、実習が困難となった技能実習生、特定技能外国人等の日本での雇用維持のため、特定産業分野における再就職の支援を行うとともに、一定の要件の下、「特定活動」の在留資格を許可。

◆最後に

「特定活動」の在留資格が一時的に許可されたとしても、すべての産業分野で受入可能とはなっていない点、そもそも日本の経済活動自体が危機的な状況に陥っていることを考えると、ただでさえ不安定な立場で働く外国人の救済は困難を極めます。外国人も対象となる特定持続化給付金については、日本語理解に不安のある外国人にも確実に申請・受給できる支援が急がれます。



6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化されます

◆パワーハラスメント

労働施策総合推進法の改正により6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

なお、中小事業主は令和4年4月1日から義務化されます（それまでは努力義務です）。

(1) 事業主および労働者の責務

- ・ **事業主の責務**……①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること、②その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- ・ **労働者の責務**……①ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと
- ②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

(2) パワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



(3) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。

◆セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

これらについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられていますが、6月1日から以下のとおり、事業所の規模を問わず防止対策が強化されます

（①・②の内容はパワーハラスメントと同様です）。

- ① 事業主および労働者の責務
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置事実確認等への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

国交省が自転車通勤の認証制度を創設！ 制度の概要とメリット

◆制度の概要

自転車通勤を推進・導入する企業・団体を国土交通大臣が認定するというものです。

◆「宣言企業」の認定要件（5月よりスタート！）

以下の3項目すべてを満たす企業・団体を「自転車通勤推進企業」宣言プロジェクトの「宣言企業」に認定。事業所単位で申請可能で、有効期間は5年間（更新可）です。宣言企業に認定されると、自社のホームページや名刺等に認定ロゴマークを使用することができるほか、企業名が自転車活用推進官民連携協議会HPに紹介されます。

- ① 従業員用駐輪場を確保
- ② 交通安全教育を年1回実施
- ③ 自転車損害賠償責任保険等への加入を義務化



◆自転車通勤のメリット

企業にとっては、通勤手当や社有車、駐車場の維持にかかる固定費などの削減が期待できますし、企業のイメージアップや従業員の生産性が向上するなどのメリットが期待できます。

◆自転車通勤導入にあたって

自転車活用推進官民連携協議会から、「自転車通勤導入に関する手引き（令和元年5月）」が出されています。自転車通勤制度の導入時に検討すべき事項などが紹介されていますのでご参考に。

【自転車活用推進官民連携協議会「自転車通勤導入に関する手引き」PDF】

<https://www.mlit.go.jp/common/001292044.pdf>

