



社労士 NEWS >>>

>>> 2020.3

細川社会保険労務士事務所 URL : <http://hosokawa-sr-com>

発行 >>>

〒980-0022 宮城県仙台市青葉区五橋1丁目1-58 ダイアパレス仙台中央216号

Tel > 022-343-7527 Fax > 022-343-7528 Mail > hosokawa_sr_office@sky.plala.or.jp

CONTENTS >>>

1. 法改正 > 未払い賃金の請求期間が延長される見込みです
2. 法改正 > 雇用保険法改正案の概要
3. 提供 > 経営に役立つビジネスレポート

1. 法改正

未払い賃金の請求期間が延長される見込みです

2月4日、「労働基準法の一部を改正する法律案」が通常国会に提出されました。本改正案は、令和2年4月1日に改正民法と併せて施行される見込みです。「未払い賃金の請求期間が延長される」という大変重要な法改正となりますので、今回はその内容をご案内いたします。

1. 賃金請求権の消滅時効

今回の改正案は、本年4月に施行される改正民法に関連して提出されました。

現行民法では、債権の消滅時効を原則10年としながら例外規定を置いています。改正法では職業別の短期消滅時効を全て廃し、時効は『権利を行使することができる時から10年』『権利を行使することができることを知った時から5年』の、いずれか早い方の経過によって完成するというシンプルなルールに統一されます(右図参照)。

これまで民法では、賃金債権について「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」は「一年間行使しないときは、消滅する」と規定していました。

しかし、1年では労働者の保護に十分とはいえないため、労働基準法第115条によって「賃金(退職手当を除く)、災害補償その他の請求権は2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間」という特例を定めています。

つまり、民法により定められた「1年間」という原則を、労働基準法で特例として「2年間」まで延長していた形です。

ところが、改正民法施行後は、民法が「5年間」となるため、労働基準法の特例の「2年間」のほうが短いという逆転現象が生じてしまうことになりました。そのことについて、次のような趣旨で労働基準法の改正法案がまとめられました。

<現状>

	起算点	時効期間	具体例	適用に争いのある具体例
原則		10年	個人間の貸金債権など	
職業別	権利を行使することができる時から	1年	飲食料、宿泊料など	「下宿屋」の下宿料
		2年	弁護士、公証人の報酬、小売商人、卸売商人等の売掛代金など	税理士、公認会計士、司法書士の報酬、農協の売掛代金など
		3年	医師、助産師の診療報酬など	あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師の報酬など
商事		5年	商行為によって生じた債権	消費者ローンについての過払金返還請求権(判例上10年)

↓シンプルに統一化

<改正法>

	起算点	時効期間
原則	知った時から	5年
	権利を行使することができる時から	10年

2. 逆転現象に関する論議

労働分野の法律改正等について、建議・法律案要綱等の諮問・答申を行っている労働政策審議会では、今回の民法改正に伴い、契約上の債権とのバランスも踏まえ、賃金請求権の消滅時効も5年とする考えを示しました。

その一方で、直ちに長期間の消滅時効期間を認めることは、「労使の権利関係を不安定化するおそれがあり、紛争の早期解決・未然防止という賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等も踏まえて慎重に検討する必要がある」との意見もあり、**当分の間は消滅時効期間を「3年間」とすると結論**づけました。

また、賃金債権の消滅時効が延長された一方で、次の請求権については、現行の消滅時効期間の「2年間」を維持することとされました。

①年次有給休暇請求権

年次有給休暇は、労働者の健康確保や疲労回復等が制度趣旨であるので、年休権が発生した年内に確実に取得されることが要請されているものであり、消滅時効期間延長は、この制度の趣旨にはそぐわない

②災害補償請求権

業務起因性の立証は、時間の経過とともに労使双方にとって困難になることから、早期の権利確定が制度の本質的な要請である

③その他の請求権

帰郷旅費や退職時の証明、金品の返還がこれに当たり、いずれも早期の権利確定を念頭に置いたものである

3. さいごに

賃金債権の消滅時効が延長されることに伴って、これまで以上に賃金計算、労働時間や雇用管理を正確に行うことの重要性を認識する必要があります。未払残業代請求等で、支払額が高額になった裁判例が数多くありますが、消滅時効期間が1.5倍になれば、当然、裁判で争われる期間や額も、早々に増加することは容易に考えられます。

働き方改革が注目されている昨今、労働者を守る意味でも、「賃金全額支払い」の原則はきちんと守っていくことが重要です。

2. 法改正

雇用保険法改正案の概要

このたび厚生労働省から「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が、令和2年通常国会に提出されました。この法律案は、雇用保険法「等」となっている通り、複数の法律を横断的に改正するものとなっております。本稿では、今回の法律案にどのような内容が盛り込まれているのか、概要をご案内いたします。

1. 改正の趣旨

高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備や、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講じるものです。

また、失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行うと共に、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率および国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講じるものです。

2. 改正の概要

・高齢者の就業機会の確保及び就業の促進

(高年齢者雇用安定法、雇用保険法)

①65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置(継続的に業務委託契約

する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれか)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。

【令和3年4月施行】

②雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。

【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

・複数就業者等に関するセーフティネットの整備等

(労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法)

①複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。

【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】

②複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。

【令和4年1月施行】

③勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。

【令和2年8月施行】

④大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。

【令和3年4月施行】

・失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等

(雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法)

①育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。

【令和2年4月施行】

②①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。

【令和2年4月施行】

ア) 育児休業給付の保険料率(1,000分の4)を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。

イ) 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。

③②の整備を行った上で、2年間(令和2~3年度)に限り、雇用保険の保険料率および国庫負担の引下げ措置を講ずる。

【令和2年4月施行】

※保険料率1,000分の2引下げ、国庫負担本来の55%を10%に引下げ

④雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。

【令和3年4月施行】

⑤保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。

【令和2年4月施行】

3. さいごに

今回の改正案は、高齢者の70歳までの就業確保や、兼業・副業を行っている方々(いわゆるマルチジョブホルダー)の保護など、更なる働き方の多様化に対応する内容となっています。法案が可決成立してから詳細が決まるものもありますが、今後施行が決まっている改正法の新着情報なども含めて、当事務所ではこれからも随時最新の情報をご案内してまいります。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「未払い賃金の請求期間が延長される見込みです」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 未払い賃金の請求期間が延びることによるリスクについて教えてください。

A. 未払い賃金そのものの支払い期間が1年分増えることのほか、「遅延損害金」「遅延利息」「付加金」も同じ期間発生することは、リスクとして認識する必要があります。「遅延損害金」「遅延利息」「付加金」の概要は以下の通りです。

	内容
遅延損害金	本来支払われるべき日の翌日から、遅延している期間の利息に相当する遅延損害金(年利6%)がつくこととされています【商法 第514条】
遅延利息	退職した労働者の場合には、賃金のうちその退職の日(支払日が退職後の場合には、その支払日)までに支払われなかった部分には、年14.6%の利息がつくこととされています。この利息がつく賃金には、退職金は含まれませんが、賞与は含まれます【賃金の支払の確保等に関する法律 第6条】
付加金	裁判所は、割増賃金、解雇予告手当、休業手当、有給休暇取得日の賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、使用者が支払わなければならない金額についての未払い金のほか、これと同一額の付加金の支払を命じることができます【労働基準法 第114条】

3. 提供 『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえ FAX をお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 2997 (全 5 ページ)	令和 2 年度 税制改正大綱の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・令和 2 年度税制改正大綱 ・オープンイノベーション促進税制の創設 ・5G (第 5 世代移動通信システム) 投資促進税制の創設 ・企業版ふるさと納税の見直し ・その他の税制改正
# 2998 (全 8 ページ)	日々の仕訳と異なる「決算整理仕訳」とは？	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の仕訳と何が違う？「決算整理仕訳」とは ・決算整理仕訳に必要なこと ・主な決算整理仕訳の内容と留意点
# 3943 (全 4 ページ)	否認されないための役員退職金の決定基準	<ul style="list-style-type: none"> ・役員退職金を支給する際の重要なポイント ～タイミングと金額～ ・退職金を受ける役員の所得税はどうなる？ ・役員退職金に関して他に注意する点は？ ・中小企業の経営者が注意すべきポイント
# 7863 (全 5 ページ)	SNS の作法/新入社員 スタートダッシュマニュアル～令和版～	<ul style="list-style-type: none"> ・プライベートと同じ使い方は通用しない ・上司、取引先、顧客への連絡に使うって構わない？ ・社外の人とやり取りすべきではない内容とは ・SNS やチャットツールのこんな使い方に注意
# 7864 (全 4 ページ)	服装・身なりの NG 基準/新入社員 スタートダッシュマニュアル～令和版～	<ul style="list-style-type: none"> ・世代で異なる服装・身なりの考え方 ・こんな服装・身なりは控えるべき？ ・ここがポイント！

お気軽にご用命ください

TEL >>> 022-343-7527
 FAX >>> 022-343-7528

貴社名	ご担当者様	部署・所属
所在地	〒	
E-mail	Tel	
ご希望のレポート番号		

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。