

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊くろうど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2020

2

Vol.33

1 ゆんたくひんたく

2 賃金等請求権の消滅時効の期間「3年」に

4 子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得

3 マイナンバーカードの健康保険証利用

5 平成30年 若年者雇用実態調査の結果

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目8-27 ポートビル4F

ゆんたくひんたく

今年は暖冬ではありますが、寒さが厳しくなってきました。皆さまお風邪などひかれておられますか。

さて突然ですが、我が家では最近、多趣味な主人が紅茶に凝り始めました。ティーポットと茶葉を購入し、嬉しそうに紅茶をいれてくれます。休日の朝から紅茶のいい香りに癒されています。

色々なことに興味を持ち、自分で情報を収集し、実践していくというのはとてもいいことだと思います。仕事の面でも私生活においても、必要なことだと思うので、見習っていきたいです。

主人が次に何を始めるのか実はひそかな私の楽しみでもあります。ぶつかり合うこともあります。これからも趣味を共有し楽しみながら夫婦仲良く歳を重ねていきたいと思う今日この頃です。

そして、紅茶には殺菌効果があるとも言われており、おいしく癒されながら、風邪予防もできるということで、今後冬を乗り切る我が家の定番の方法になりそうです。皆さまも自分に合った方法を見つけ、冬を乗り切りましょう。(藤井)



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。



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）

トピックス 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。

……………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うことです。

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、就業時間の途中に再び戻ることを指します。



★施行日までにはまだ期間がありますが、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。

若年労働者の定着のための対策を行っている事業所が増加(厚労省調査)

令和元年の12月に厚生労働省から、「平成30年 若年者雇用実態調査」の結果が公表されました。そのポイントを紹介します。

この調査の対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所約17,000か所(有効回答率55.3%)と、そこで働く15~34歳の若年労働者約30,000人(有効回答率66.4%)。

平成30年10月1日現在の状況について実施されました(今回は平成25年に実施)。

●事業所調査

○「若年労働者の定着のための対策を行っている」事業所の割合

・若年正社員 72.0%(前回調査 70.5%)

・正社員以外の若年労働者 57.1%(前回調査 54.2%)

なお、若年労働者の定着のために実施している対策(複数回答)をみると、「職場での意思疎通の向上」が若年正社員、正社員以外の若年労働者ともに最も高く、それぞれ59.0%、58.3%となっている。

その他、「本人の能力・適性にあった配置」、「採用前の詳細な説明・情報提供」、「教育訓練の実施・援助」などの割合が高い。

●個人調査

○「定年前に転職したいと思っている」若年正社員の割合

・27.6%(前回調査 25.7%)

★人手不足の状況が続く中、企業の存続を考えると、若年労働者の定着が不可欠です。企業がその対策に迫られていることが、調査結果に表れていますね。

「職場での意思疎通の向上」が最も行われている対策ということですが、意思疎通が向上すれば、人材定着のほか、生産性のUPにもつなげられそうです。なお、若年労働者の転職希望者は増加傾向にあるということで、企業としては、より一層、人材定着のための対策に工夫を凝らしていく必要がありますね。

調査結果も参考にしつつ、自社にあった人材定着対策を考えてみてはいかがでしょうか？ アドバイスさせていただきます。



KurouDoからのお知らせ

今月は「人材確保等支援助成金」のご案内を事務所通信に同封しております。この人材確保等支援助成金は、評価や研修等の制度を社内に導入する時に活用できるのが特長です。もし該当する制度を社内で新たに行う予定がございましたら、ぜひこちらの助成金活用をご検討下さい。

また、弊所では今回の助成金以外にも毎月多くのご相談をお受けしています。

もし助成金の活用に少しでも不安がございましたら、いつでもお気軽にお問合せくださいませ。

読者の皆さまへ

- ① 皆さまのご意見、ご感想をお待ちしております。随時お寄せ下さい。
- ② ニュースレターの内容を無断で複写・転載することは著作権の侵害となります。くれぐれもおやめください。
- ③ ニュースレターで取り上げた内容は、直面した事実をありのままに記載しているのであって、個人や団体を誹謗中傷するものではありません。誤解のないようお願いいたします。

クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

TEL 084-983-1198 e-mail info@kuroudo-sr.com