

SPC JINJIKEN NEWS



一定以上の所得がある75歳以上の医療費2割（12月20日）

政府の全世代型社会保障改革検討会議は、中間報告をまとめた。75歳以上の病院での窓口負担は現在、原則1割で現役並み所得者は3割のところ、改革後は現役並みの所得がなくても一定以上の所得があれば2割とする。そのほか、紹介状のない大病院利用時の負担も1,000円～3,000円程度上積みし、対象病院を400床以上から200床以上に広げる。団塊の世代が75歳以上になり始める2020年度までの施行を目指す。

24年度までに行政手続9割電子化（12月21日）

政府は、行政手続の電子化に向けた「デジタル・ガバメント実行計画」の改定版を閣議決定した。2024年度中に国の行政手続の9割を電子化する方針を明記しており、約500の手続きの電子化に向けた工程表を示した。

高年齢雇用継続給付 25年度から給付半減（12月21日）

厚生労働省は、賃金が現役時代に比べて大幅に下がった60～64歳の高齢者に支払う「高年齢雇用継続給付」について、段階的に減らす案をまとめた。65歳までの継続雇用が完全義務化される2025年度から、新たに60歳になる人の給付率を半分に減らす。見直しに伴い人件費

の増加が見込まれる企業への支援策と合わせ、給付制度の廃止も検討する。

パート厚生年金拡大の中小企業に補助金（12月21日）

政府は、厚生年金の加入拡大を後押しするため、パートなどの短時間労働者を厚生年金に加入させた中小企業に対し、優先的に補助金を出す方針を固めた。中小企業を支援する「生産性革命推進事業」の補助金の仕組みを変える。厚生年金への加入を進めた中小企業の設備投資には最大1,000万円、IT化には最大450万円、販路拡大には最大50万円で支援する。

副業の労災 賃金・労働時間を合算へ（12月23日）

厚生労働省は、兼業や副業をする人が勤務中の事故などで働けなくなった場合に、本業の賃金と合算して労災保険を給付すると決定。長時間労働を原因とする労災の認定基準についても、複数の勤め先の労働時間を合算する仕組みに変える。2020年の通常国会に労災保険法などの改正案を提出し、年度内の施行を目指す。

建設業の外国人材、適正な就労環境確保へ新たな義務（12月23日）

国土交通省は、特定技能制度で来日した建設分野の外国人の失踪や不法就労を防ぐため、元請けとなる大手建設会社に就労環境の点検を義務付ける。また外国人労働者に対しては、2020年1月から就労管理機関による講習の受講を義務付ける。講習では、受け入れ企業の計画と実際に企業から説明を受けている条件に食い違いがないか、外国人労働者に確認する。

パワハラ指針が正式決定（12月24日）

5月に成立した改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）を受けて検討されてきたパワハラ指針が23日、正式決定した。来年6月から大企業、2022年4月から中小企業でパワハラ防止策をとることが義務付けられる。

障害者の雇用率 2.11%（12月26日）

厚生労働省は、今年6月1日時点の民間企業で働く障害者が56万608人（前年比4.8%増）で過去最多となったと発表した。従業員に占める雇用率も2.11%と過去最高となったが、法定雇用率2.2%は未達となっている。

来年4月から雇用保険料率引下げへ（1月9日）

厚生労働省は、2021年4月から一定の条件を満たした場合に雇用保険二事業の保険料率を引き下げて0.25%とできるように規定を改めることを明らかにした。育児休業給付などの企業の負担を軽減するのが狙い。今年の通常国会で雇用保険法などの改正案を提出する方針。

士業の個人事業所 厚生年金の適用対象に（1月10日）

厚生労働省は、弁護士や税理士、社会保険労務士などの士業の個人事業所の従業員を厚生年金の適用対象とすることを明らかにした。対象者は約5万人の見通しで、適用業種が見直されるのは約70年ぶりとなる。今年の通常国会で改正法案を提出し、2022年10月からの適用を目指す。

同一労働同一賃金への対応「28%が未対応」（1月10日）

厚生労働省の調査結果によると、28%の企業が「正規と非正規の待遇差解消に取り組んでいない」と回答した。また、待遇差解消に取り組んでいる企業は41%で、「正規と非正規の対象がない」と回答した企業は29%だった。

「扶養控除の対象見直し」海外に住む家族について23年より新ルール（1月17日）

政府は、通常国会に提出する20年度の税制改正法案において、海外に住む家族を扶養控除対象とすることを制限する見直し策を盛り込む方針を固めた。16歳以上の海外に住む家族のうち、30歳以上70歳未満の家族については扶養控除の対象外とする。留学生や障害者らは現行同様控除対象となるように配慮したうえで、23年より新ルールに移行する。

大企業で月80時間超の残業、依然約300万人～総務省調査（1月20日）

総務省の調査で、大企業の残業に罰則付き上限が導入された2019年4月以降も月80時間超の残業をしている人が推計で約300万人に上ることがわかった。部下の仕事量が減ったしわ寄せで、中間管理職などの残業が高止まりしているとみられる。働き方改革関連法の施行で、大企業は昨年4月から従業員の時間外労働を年720時間以内にするのが義務づけられた。月100時間を超えてはならず、2～6カ月平均で月80時間以内にしなければならない。建設業など一部業種を除き、違反があれば30万円以下の罰金か6カ月以下の懲役を科せられる。同様の規制は今年4月からは中小企業にも適用される。



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。



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。