

SPC JINJIKEN NEWS



改正労基法 4月1日より賃金請求権の消滅時効「原則3年」に(3月28日)

残業代などの未払い賃金を請求できる期限(時効)を現行の2年から当面3年に延長する改正労働基準法が3月27日に成立した。施行日は4月1日で、施行日以降に支払われる賃金から適用となる。賃金請求権の消滅時効を改正民法の原則5年にそろえるかについて、厚生労働省は「5年後に改めて検討する」としている。

税金・社会保険料が1年猶予へ(3月28日)

政府・与党は、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、税金と社会保険料の支払いを1年間猶予する特例措置を固めた。対象となるのは、2月以降に、1カ月間の収入が前年同期と比べて2割減少した事業者や個人事業主が対象。延滞税が免除になるほか、担保の差し入れも不要とする。

残業増すと歩合給減「違法」最高裁判断(3月31日)

残業すればするほど歩合給が減る賃金規則は無効だとして、タクシー会社「国際自動車」の運転手らが同社に残業代などの支払いを求めた3件の訴訟の上告審判決が3月30日あり、最高裁は、「実質的に残業代が支払われているとはいえない」と判断。規則は有効とした二審判決を破棄し、審理を東京高裁に差し戻した。

70歳までの就業確保等 関連法が成立(4月1日)

70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする等、高齢者の就業や兼業・副業など多様な働き方を後押しする一連の改正法(高年齢者雇用安定法、雇用保険法、労災保険法等の6本)が3月31日に成立した。70歳までの就業機会確保については2021年4月から適用される。兼業・副業の労働時間と本業の労働時間との合算については、今秋までに始まる方向。

在留期間更新、資格変更の許可申請を3か月猶予(4月3日)

出入国在留管理庁は、3月から6月にかけて満了日を迎える在留期間の更新や在留資格変更のための許可申請を、満了日の3か月後まで猶予する。観光やビジネスの「短期滞在」で在留する人も対象となる。窓口の混雑を緩和し、新型コロナウイルスへの感染リスクを下げるねらい。

内定取消し 全国に特別相談窓口設置(4月10日)

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、内定取消しや入社時期の繰下げを余儀なくされた新卒者らの支援を強化するため、特別相談窓口を「新卒応援ハローワーク」内に開設した(全国56カ所)。学生らに新たな就職先を紹介するだけでなく、企業に対しては助成金を紹介するなどして内定取消しの撤回を働きかける。

休業手当に関する相談が相次ぐ(4月14日)

新型コロナウイルスによる緊急事態宣言に関連し、厚生労働省は休業手当に関するQ&A

を、4月10日にホームページで公表した。休業手当の支払いが受けられないとの労働者からの相談が弁護士などに相次いでいることを受けたもの。緊急事態宣言や休業要請は、事業主の都合には当たらないものの、在宅勤務等、休業回避のための事業主の最大限の努力がなければ、休業手当の支払義務はなくなるとしている。

年金関連法案審議入り（4月15日）

パートなど短時間労働者への厚生年金の適用拡大や、年金受給開始時期の選択幅の拡大、在職定時改定の導入などを盛り込んだ年金改革関連法案が14日、衆院本会議で審議入りした。全世代型社会保障改革を具体化するもので、政府・与党は、今国会での成立を目指す。

民事裁判手続き 25年度全面ネット化（4月20日）

政府は2025年度から民事裁判手続きを全面オンライン化する。現行の手続きでは裁判所への書類持込みや郵送、ファクスに限られているが、訴状の提出や口頭弁論、手数料の納付がインターネットで可能になる。裁判手続きを簡素化し、判決までの時間を短縮する。まず20年度中に全国50の地方裁判所本庁で、ウェブ会議による争点整理を可能にする。

精神障害の労災 パワハラも該当（4月23日）

厚生労働省は、うつ病などの精神障害の労災認定基準に関する報告書案を専門家会議に提示した。障害の原因となる出来事に「上司等から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を新設し、パワハラが労災認定に必要な「強い心理的負荷」に該当するとした。新基準はパワハラ防止法が施行される6月から適用する方針。



タクシー運転手ら、解雇無効の仮処分申立て（4月23日）

東京都内を中心にタクシー事業を展開する「ロイヤルリムジン」グループが、新型コロナウイルスの感染拡大を受け従業員の大規模解雇を決めた問題で、グループ傘下の目黒自動車交通の運転手らでつくる労働組合の組合員計81人が22日、解雇は無効だとして、従業員としての地位確認を求める仮処分を東京地裁に申し立てた。



雇用調整助成金 さらに拡充（4月26日）

雇用調整助成金について、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けた中小企業への助成率が引き上げられる。緊急事態宣言に基づく休業要請の対象となった中小企業が、従業員に賃金と同額の休業手当を支払う場合などには、国が全額を助成する。ただし、上限は1人当たり日額8,330円で変わらない。

新型コロナ禍 国民年金保険料を減免（4月26日）

厚生労働省は、国民年金の保険料について、新型コロナウイルスの影響で収入が大幅に減少した人を、免除や猶予の対象にしやすいとする。対象となるかは現在、2年前の所得で判断しているが、新型コロナによる影響を反映させるため、今年2月以後の月収が急減している人も対象に加える。フリーランスなどの収入が急減するケースが増えているため、基準を緩めて支援する。

重要改正 施行済

未払賃金が請求できる期間が延長されました(令和2年4月1日～)

令和2年4月1日施行の労働基準法の改正により、同日から、未払賃金が請求できる期間(賃金請求権の消滅時効期間)が延長されました。

.....賃金請求権の消滅時効期間の延長を確認.....

令和2年(2020年)4月1日以降に支払期日が到来するすべての労働者の賃金請求権について、消滅時効の期間を賃金支払期日から5年(これまでは2年)に延長しつつ、当分の間はその期間は3年となります。

●消滅時効の期間の延長の対象となるもの

金品の返還(労基法 23 条、賃金の請求に限る)、賃金の支払(労基法 24 条)、
非常時払(労基法 25 条)、休業手当(労基法 26 条)、出来高払制の保障給(労基法 27 条)、
時間外・休日労働等に対する割増賃金(労基法 37 条)、
年次有給休暇中の賃金(労基法 39 条9項)、未成年者の賃金(労基法 59 条)

⑨年次有給休暇の請求権の消滅時効の期間(2年)や、退職金の請求権の消滅時効の期間(5年)に変更はありません。

★企業として注意が必要です。

例えば、令和2年4月に支払うべき賃金の一部に未払いがあり、その状態が続いていたとすると、3年後に、“3年分をまとめて請求される”といったことも起こります(これまでは最大で2年分でした)。

これまでも増して、未払賃金を発生させないために、労働時間の管理やこれに基づく給与計算を正確に行っていく必要があります。なお、この改正においては、「賃金台帳などの記録の保存期間の延長」、「付加金の請求期間の延長」も併せて行われています。

重要情報

新型コロナウイルスに社員が感染。取引先への情報提供等について本人同意は必要?

新型コロナウイルスの拡大防止のための企業の対応について、個人情報保護法相談ダイヤルに多く寄せられている質問に関する回答が、個人情報保護委員会から公表されました。どの企業にも起こり得る事例が取り上げられていますので確認しておきましょう。

.....個人情報保護法相談ダイヤルに多く寄せられている質問に関する回答.....

問1. 社員に新型コロナウイルス感染者と濃厚接触者が出た。社内公表する場合の注意点は何か。

(答) ご指摘のケースについて、同一事業者内での個人データの提供は「第三者提供」に該当しないため、社内で個人データを共有する場合には、本人の同意は必要ない。また、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、当該事業者内での2次感染防止や事業活動の継続のために必要がある場合には、本人の同意を得る必要はない。

問2. 社員が新型コロナウイルスに感染し、当該社員が接触したと考えられる取引先にその旨情報提供することを考えている。社員本人の同意を取ることが困難なのだが、提供することはできるか。

(答) 当該社員の個人データを取引先に提供する場合、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、取引先での2次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のため必要がある場合には、本人の同意は必要ない。

2020年5月号

★企業がデータベース化するなどして保有している社員の個人情報（個人データ）について、本人の同意なき目的外利用や第三者提供は、原則として禁止されています。しかし、前記のQ&Aの事例は、接触者やその周りにいる方の人命にかかわる問題ですから、例外が認められるといったところです。

社員のプライベートに配慮しつつ、感染拡大防止のために必要な情報は、提供・公表すべきということになります。なお、そのような際に、感染者等に対するいじめや嫌がらせが行われることのないように留意すべきことを、社員に周知・啓発するなどの対応も必要となります。

重要改正 確定

高齢者の雇用に動き。民間企業では70歳までの就業機会の確保が努力義務(令和3年4月～)

令和2年3月下旬に、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が成立しました。

この改正法には、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法の改正も含まれており、その努力義務が、令和3年4月から適用されることになりました。

その概要を確認しておきましょう。



.....70歳までの就業機会の確保（高年齢者就業確保措置の創設）の概要.....

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置(*)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。

*** 高年齢者就業確保措置**

- ①定年引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年廃止 ④創業支援等措置

⇒ 労使で同意した雇用以外の措置(具体的には、次の措置をいう)

- 継続的に業務委託契約する制度により高年齢者の就業を確保する措置
- 社会貢献活動に継続的に従事できる制度により高年齢者の就業を確保する措置

【参考：民間企業における高年齢者の雇用のルールの整理（一般的な正社員について）】

- 60歳⇒定年
- 60歳以上65歳未満⇒高年齢者雇用確保措置〔義務：原則希望者全員。経過措置あり〕
- 65歳以上70歳未満⇒高年齢者就業確保措置〔努力義務〕←新設（令和3年4月～）

★70歳までの就業機会の確保が努力義務とされましたが、上記では、法律条文の用語も交えて紹介しました。法律上は、「高年齢者就業確保措置」という名称で規定が整備されています。

①～③が原則的な措置で、④の「創業支援等措置」は、企業が社員の過半数を代表する者等の同意を得た措置でなければならない、法律上は例外的な措置となっています。なお、国家公務員については、定年年齢を60歳から「65歳」に引き上げる改正法案が国会に提出されており、各方面で高齢者の雇用を促進する動きが具体化されてきました。その情報についても、機を見てお伝えします。