

## Happy New Year

本年が皆様にとりまして、幸せな年でありますようにお祈りします。

6日 小寒, 7日 七草, 13日 成人の日, 11日 鏡開き, 20日 大寒

## January 案内

① <賞与支払届>届出はお済みでしょうか。

② 厚生年金の短時間労働者への適用について、適用対象企業を従来の従業員数 501 人以上から、(1)2022 年 10 月に「101 人以上」、(2)2024 年 10 月に「51 人以上」と 2 段階で広げる方向で、新たに 65 万人が厚生年金保険の対象になる見通しです。

在職者年齢年金制度の 65 歳以上の減額月収基準は据え置きとなりました（当初案 62 万円超→51 万円超→47 万円超）が、60~64 歳は現行 28 万円超を 65 歳以上と揃えて 47 万円超となりました。通常国会に関連法案を提出します。65 歳以上について引上げは効果が確認できないとする厚生労働省の資料があるほか、高所得者優遇であるとの党内批判を踏まえた対応のようです。

③ 時間外労働の上限規制については、2019 年 4 月より先行して大企業に適用されていましたが、いよいよ中小企業でも 2020 年 4 月より適用となります。

※ (労使折半料率) 健康保険 49.5 (愛知) / 1000、介護保険 8.65 / 1000  
厚生年金保険 91.5 / 1000 雇用保険 3 / 1000 (建設業 4 / 1000)

## 2. 名言名句

「自分自身で自分を鍛えること」 イチロー

「教えない教え」 権藤博 (プロ野球の元中日コーチ・元横浜監督)

最後のイチロー杯で子どもたちに向けたイチロー氏の言葉と、横浜の監督時代に日本一にもなった権藤氏の言葉はぐっときます。「教えられて覚えた技術はすぐに忘れてしまうもの。それとは逆に自分で掴んだコツというのは忘れない。(権藤氏)」

## 4. 法改正等ワンポイント

① 賃金請求権の消滅時効期間 2020 年 4 月に 2 年から 3 年に延長

先月 12 月 24 日に行われた第 157 回労働政策審議会労働条件分科会で、賃金等請求権の消滅時効の在り方についての公益委員見解が示され、各種報道によればこの内容で同意に至る見込みとされています。

- (1) 賃金請求権の消滅時効期間は、民法一部改正法による使用人の給料を含めた短期消滅時効廃止後の契約上の債権の消滅時効期間とのバランスも踏まえ、5 年とすべきである。ただし、当分の間、現行の労基法第 109 条に規定する記録の保存期間に合わせて 3 年間の消滅時効期間とすべきである。
- (2) 起算点は、現行の労基法の解釈・運用を踏襲するため、客観的起算点を維持し、これを労基法上明記することとすべきである。
- (3) 退職手当の請求権の消滅時効期間については、現行の消滅時効期間 (5 年) を維持すべきである。
- (4) 年次有給休暇請求権、災害補償請求権など賃金請求権以外の請求権の消滅時効期間は 2 年間とすべきである。
- (5) 労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存義務については、原則は 5 年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は 3 年とすべきである。

- (6) 付加金については、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は3年とすべきである。
- (7) 施行期日は民法一部改正法による契約上の債権の取扱いを踏まえ、民法一部改正法の施行の日（令和2年4月1日）とすべきである。
- (8) 経過措置としては、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期間について改正法を適用することとし、付加金の請求期間についても同様の取扱いとすべきである。

## ② 2020年4月から限度額の記載が必要となる身元保証書

従業員が入社するとき等に、従業員の家族等を保証人とする身元保証書の提出を求めることがあります。今回、その民法が改正され、個人の根保証（一定の範囲に属する不特定の債務について保証すること）に関する規定が変更となり、限度額（極度額）の定めが必要となりました。一般的に「従業員が会社に損害を与えたとき、従業員が賠償できないときは、保証人が連帯して賠償する責任を負う。」というような文言になっており、多くは具体的な賠償額を定めていないと思われます。このような規定では、保証人が、保証人となる時点でどれだけの債務（賠償額）が発生するかが明確になっていないため、実際に保証すべき損害が生じたときに、想定外の債務を負うこととなります。そこで、2020年4月1日以降に締結する身元保証書には、保証人が想定外の債務を負うことを避けるために、「〇〇円」等と明瞭にその限度額を定めることが求められます。今回の身元保証に関する改正は、2020年4月1日の施行であり、2020年3月31日までに締結された身元保証書は、改正前の民法が適用となるため、既に提出されている書面をすぐに取り直す必要まではありません。

## 3.統計・情報

- ① 政府が進めるマイナンバーカード活用策の概要が明らかとなった。**在留カードの代わりに利用できる**よう、早ければ通常国会に出入国管理・難民認定法など関連法の改正案を提出するとし、その他、教員免許状や運転経歴証明書との一体化も進めるとしている。（12月19日）
- ② 厚生労働省は、**仕事をかけ持ちしている65歳以上の人**について、雇用保険の加入要件を試験的に緩める方針を固めた。労働時間が**2社合わせて週20時間以上なら雇用保険に加入**できるようにする。ただし、合算できるのは2社までとし、週5時間以上の勤め先を対象とする。改正案は、通常国会に提出予定。（12月14日）
- ③ 厚生労働省は、育児・介護休業法の施行規則を見直す。家族の介護や子どもの看護をするために取得できる介護休暇について、現在は半日単位で取得できるが、**2021年1月から1時間単位で取得**できるように制度を改正する。（12月11日）
- ④ **複数就業者の労災認定にあたり、本業と副業の労働時間を合計して残業時間を計算**する新制度が来年度中にもスタートする見通し。労災保険の補償額の計算方式も変更される。現行では労働災害が発生した就業先の賃金に基づき計算するが、これを本業・副業両方の賃金を基に計算するようにする。新制度に関する労災保険法の改正案は、通常国会に提出予定。（12月11日）



**HRM** Tanaka Human Resources Management

2020年が始まりました。今年のスポーツの大イベントは東京オリンピックと思いますが、社会では働き方改革の動きが加速します。4月には派遣業と大企業対象に同一労働同一賃金（中小企業は2021年から）、6月には労働施策推進法30条の2のパワハラ防止対策の義務が施行（中小企業は2022年3月31日～見込み）。副業・兼業の割増賃金計算や労災認定の問題はルール付けが進みます。また、4月には電子証明書不要の電子申請手続きが開始され、10月には従来の電子申請手続き e-Gov が改修され、電子化の動きも加速します。

**パワハラ防止対策**は昨今の労働環境の中において必要不可欠な施策です。企業内においては管理職のパワハラ研修も盛んになってきています。ただ、上辺だけの知識の研修ではなく、「コミュニケーションを良くする体感型の研修」が効果的で、最優先にすべきものでしょう。優秀な人材が入っても、パワハラ問題でどんどん辞めてゆくは大損失です。パワハラ研修については、是非弊所にご相談下さい。

今年も最新の情報の提供と最良の提案をしてゆきたいと存じます。**「f2020」**という数字的な響きは、これまでと違う新しい世界を予感させます。どうぞ宜しくお願い申し上げます。

Reborn & Try 2020

win-win