

## トピックス

賃金等請求権の消滅時効 検討会が  
「論点の整理」を公表 労政審で議論へ

労働基準法における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年とされています。

しかし、令和2年(2020年)4月の民法の一部改正により、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され「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年の間に限ります。)」とされることになっています。

これに伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどうするか?という問題が生じ、厚生労働省は、検討会を立ち上げ議論を進め、令和元年(2019年)7月に「論点の整理」を取りまとめました。

## ●賃金等請求権の消滅時効期間について

- 消滅時効期間を延長することにより、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要と考えられる。
- ただし、労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、賃金債権の特殊性、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については速やかに労政審で検討すべき。

## ●年次有給休暇の消滅時効期間について

- 年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見が一致。

## ●その他

- 記録の保存期間(現行3年)についても、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適当。
- 見直しの時期、施行期日等についても、検討すべき。

★ 請求権の消滅時効の期間について、賃金は2年から延長、年休は2年を維持といった方向性が示されています。賃金の請求権の消滅時効の期間が延長されるとなれば、未払賃金についての争いになった場合の影響は非常に大きくなります。今後は、労働政策審議会での議論が開始されることとなりますが、動向から目が離せません。

お仕事  
カレンダー  
8月

8/13

● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/2

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 個人事業税の納付
- 個人事業者の当年分消費税の中間申告

## ～お知らせ～

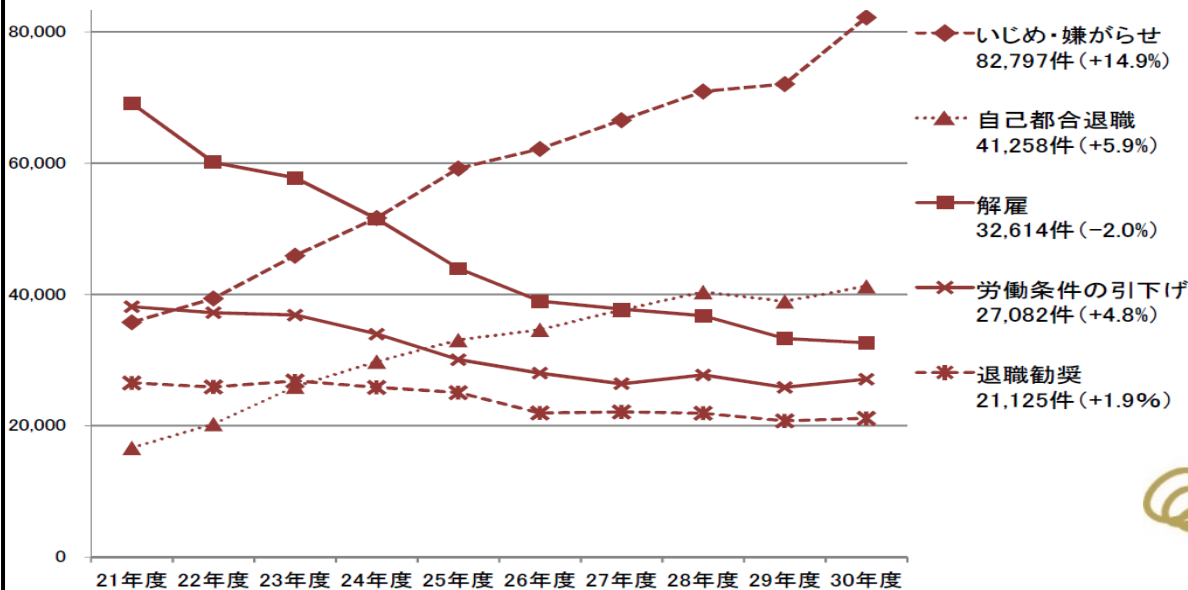
## 8月のお盆休みについて

8月13日(火)から15日(木)まで夏季休暇とさせていただきます。11日(土)から5連休となりますのでご了承ください。

本年（2019年）6月、平成30年度（2018年度）「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

- 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数がいずれも前年度より増加
  - ・ 総合労働相談件数は111万7,983件で、11年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ（いずれも過去最高）
  - ・ 民事上の個別労働紛争の相談件数では、82,797件（同14.9%増）で7年連続トップ
  - ・ 助言・指導の申出では、2,599件（同15.6%増）で6年連続トップ
  - ・ あっせんの申請では、1,808件（同18.2%増）で5年連続トップ。

図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移（10年間）



- ★ ハラスメントについては、2020年4月には防止措置義務が企業にも課せられます（中小事業主については、3年以内の猶予あり）。
- ★ 今後は、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

## 「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」～ハラスメント相談が最多に～

### ◆ハラスメント規制の動き

ハラスメント相談は年々増加していることから、対策が急務とされてきました。本年5月には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正されて、職場のパワーハラスメントに関する規定が設けられ、企業への防止対策の義務付けが盛り込まれました。ハラスメント問題については、6月に国際労働機関（ILO）の総会で、職場でのハラスメントを全面的に禁止する条約が採択され注目されています。日本政府は批准には慎重な見方を示していますが、国内でも、本改正では盛り込まれていないハラスメント行為自体を禁止する規定の必要性などを訴える声もあるようです。

今後もハラスメント規制に関する動きを注視しつつ、企業としても対応を検討したいところです。

七十二候の暦（こよみ）



8月7日～8月11日頃

涼風至（すずかぜいたる）

夏の暑い風から、秋の涼しい風に替わりはじめる頃。まぶしく輝いている太陽も日射しを和らげ、夕方に鳴く虫たちの音色も涼しさを演出してくれます。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp

令和元年（2019年）6月21日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（いわゆる骨太方針）」、「成長戦略実行計画」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「規制改革実施計画」を閣議決定しました。これらの方針・計画は、今後の政策の方向性を示すものです。企業実務に影響を及ぼすものを確認しておきましょう。

- デジタル市場のルール整備、70歳までの就業機会の確保、中途採用・経験者採用の促進、就職氷河期世代支援プログラムの実施、最低賃金の引き上げ
- 副業・兼業におけるルールの見直し、介護離職ゼロ対策の強化、ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化
- 来年度から5年間にわたる地方創生に関する「第2期「総合戦略」」（基本的な考え方を示す）
- ★ これらの方針・計画の全般において、「Society5.0の実現」がキーワードになっています。

- ★ これらの方針・計画は、来年度の予算案の作成の土台になっていくものです。どのような形で具体化されていくのか、注目です。現状で、どのような方向性が示されているのか？気になるものがありましたらお尋ねください。



## 2020年4月施行！ 改正障害者雇用促進法の概要

今年の通常国会において、改正障害者雇用促進法が可決、成立しました（一部を除き、2020年4月1日施行）。改正法では、中央省庁や地方自治体の障害者雇用水増し問題に対応した再発防止策や、民間企業における短時間労働（週20時間未満）の障害者への雇用機会の確保、中小企業における障害者雇用の促進が盛り込まれました。改正の主な内容は以下のようになっています。

### ◆中央省庁、地方自治体への措置

今回の改正では、昨年、中央省庁や地方自治体で起きた障害者雇用水増し問題を受けて、厚生労働省が「障害者活躍推進計画作成指針」を定め、各省庁や地方自治体はその指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表を義務付けることになりました。また、障害者を解雇する場合にはハローワークへの届出が義務化されることになりました。さらに、障害者の雇用状況を明確に把握するために、民間企業と同様に障害者手帳の写し等の確認書類の保存の義務化、雇い入れる際の障害者の確認方法の明確化などが盛り込まれました。

### ◆企業に関連する改正内容は？

民間企業を対象とした改正として、現行の法定雇用率に算入できない短時間労働（週10～20時間）の障害者を雇用する企業に特例給付金を支給する仕組みが創設されることが盛り込まれました。また、障害者雇用に関する取組みが優良な中小企業に認定制度が新たに設けられることとなります。現在の障害者雇用制度では、従業員を45.5人以上雇用している企業は障害者を1人以上雇用する義務が定められているにもかかわらず、まったく雇用していない企業（障害者ゼロ企業）が多いなど、障害者雇用への取組みが停滞していることへの打開策として期待されています。これらの改正に関する具体的な要件や評価項目については、来年の4月の施行までに検討され、明らかになる予定です。これからの障害者雇用の促進や職場環境の整備を進めるにあたり、動向に注目する必要があるでしょう。

## 副業制度をどうしますか？

### ◆骨太方針にも明記された副業・兼業の促進

政府がまとめた「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（骨太方針）にも、副業・兼業の促進に関して、労働時間の把握・通算に関する現行制度の適切な見直しについて明記されています。副業・兼業が珍しいものでなくなる時代が、すぐそこまで来ているようです。

いくつかの調査結果から、企業側・従業員側の現状・意向が垣間見られます。

### ◆従業員側の現状・意向

2019 年度の新入社員は、会社に副業制度があった場合、64.0%が利用したいまたはどちらかといえば利用したいと考えているようです（産業能率大学総合研究所「2019 年度新入社員の会社生活調査」）。

また、有職者の 58.1%が、副業をしている・したいとの調査結果もあります（インテージリサーチ「副業に関する意識調査」）。なお、この調査はアンケートモニターやネットオークション等のどちらかという軽い副業も含まれているようです。具体的に副業や副収入を得ることを意識した活動を実際に行っている人が約 19%、今後してみたいと思っている人が約 40%ですので、まだそれほど実際に副業をしている人は少ないようです。

### ◆企業側の現状・意向

一方、副業制度の導入状況は、約 8 割の企業が未導入だとしています。制度のある企業でも利用率が 50%以下となっている企業が 9 割を占めるようです（産業能率大学「2019 年中小企業の経営施策」）。現状では、人材不足で本業で手一杯というところでしょうか。

また、別の調査（パーソル総合研究所「副業実態・意識調査結果（企業編）」）では、副業を認めている企業（条件付きを含む）も、全面禁止としている企業もそれぞれ 50%となっています。副業を許可している企業でも、ここ 3 年以内に許可を開始した企業が 52%となっており、副業許可の動きが増加傾向にあることがわかります。

さらに、副業を全面許可した企業では、条件付きでの許可よりも会社へのロイヤリティ、本業のパフォーマンスが高まることがわかり、メリットは大きいとしています。

そうしたメリットは、会社による副業時間の把握、副業のやり方等についてのアドバイス、社内ツールを使用した全社への共有を行うことで効果が高まるという結果が出ており、従業員任せではなく、企業が積極的に対策を行い、副業をバックアップすることが重要なようです。

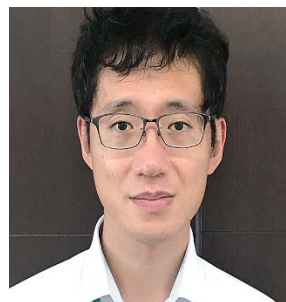
### ～新入社員紹介～ アウトソーシング部 社会保険労務士 村田 陽一郎

7月1日より、新たにブレインスターのメンバーとして活動することになりました、社会保険労務士の村田陽一郎です。

趣味は散歩とドライブで、あちこち回るのが好きです。

熊本は綺麗なところが多いので、休みが楽しみです。

精一杯頑張っていきますので、よろしくお願ひいたします。



### ～セミナー開催のお知らせ～

“株式会社ブレインスターユーザー会”を開催します！

日時：10月21日（月）14：00～ 参加費：2,000円 定員：80名

場所：くまもと新都心プラザ6階A・B会議室

第一部 <講師> 株式会社ブレインスター代表取締役 上田 正順

パワハラ防止法成立！ 施行日までの準備のポイントを解説！

第二部 <講師> 株式会社ブレインスター人事コンサルタント・採用定着士 楠田 剛士

採用定着士が教える！ 他社が知らない、人が集まる募集方法を教えます！

申し込み等別途お知らせいたしますので、是非ご参加ください！！

★労務対策室を設置しました★ 労務対策室室長 社会保険労務士並川  
労務相談に関するご相談は

[roumutaisaku@brainstar.jp](mailto:roumutaisaku@brainstar.jp) へ、まずはメールをお送りください。