

つちはし事務所通信

2

February
2020



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2020年2月1日

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」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。



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>

〇〇病院 総合受付

1 マイナンバーカードをカードリーダーにかざす

医療機関や薬局の受付で、マイナンバーカードをカードリーダーにかざします。カードの顔写真を機器、又は職員が目で確認します。
※機器を使う場合、顔写真は保存されません。

2 オンラインであなたの医療保険資格を確認!

マイナンバーカードのICチップにある電子証明書により医療保険の資格をオンラインで確認します。

- 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、就業時間の途中で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、ぜひご相談ください。

あとがき◆つちはし事務所より

- ★まだ法律は成立していませんが、賃金等請求権の消滅時効の期間が令和2年4月から「3年」になるというのは、経営に大きな影響のある法改正です。特に、未払い残業代が発生していたり、残業代の計算が法律通りできていなかったりという会社では、今後、辞めた社員から思わぬ高額な請求書が届く可能性が考えられます。
- ★この問題の発端は、令和2年4月から改正民法が施行されることにあります。現行民法では賃金債権には1年の短期消滅時効を定めており、労働者保護の観点からそれを2年に延ばしたのが現行の労働基準法です。しかし、改正民法では、短期消滅時効をすべて廃止し、消滅時効を原則として5年としています。そうすると、本来労働者保護のための特別法である労働基準法との間で逆転現象が起こるため、今後、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になっています。
- ★4月からは残業時間の上限規制もスタートします。長時間労働の放置や名ばかり管理職への残業代未払いなど心当たりがあれば、早急にご相談ください。今のうちに「鬼は〜外」です！

