

つちはし事務所通信

5

May
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5月1日

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)



③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。

★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ず、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。

あとがき◆つちはし事務所より



★新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、休業や事業の縮小等を余儀なくされている事業所様より、社員を休ませて休業手当を払い、雇用調整助成金を受給したいというご相談が増えてきました。このような事業所様にもう一つお勧めしたいのが、休業ではなく社員に教育訓練をすることです。教育訓練はコロナ特例で、自宅でインターネット等を視聴しての在宅訓練もOKとなっています。原則として就業時間に仕事の代わりに教育訓練を受けさせるということになりますので、所定内賃金は100%支給となりますが、1日につき1人2,400円の助成金の上乗せがあります。コロナがおさまった時、会社がロケットスタートできるように、身を縮めている間に準備万端整えておく、これも経営者が考えるべき課題です。気になる方は、お早めにご相談ください。

★上で紹介した雇用調整助成金ですが、実はコロナ特例で、週替わりのように小出しにドンドン制度が変更されています。厚労省のスローガンは「簡素化して申請をスピーディに」ということらしいのですが、現場は大混乱、手続きする社労士もいつの情報を見て書類作成すべきなのか、いつまでたっても確定しないという状況が続いています。先週末にもまた新たな改正情報が出てきて、詳しい内容はGW明けに発表になるようなのですが、当然書類も新しくなることは必須、「これでスピーディな申請なんて無理」というのが、最近の社労士仲間のもっぱらの話題です。まあ、厚労省の方も良かれと思って一生懸命やっているんでしょうが。上限額は一緒なので、制度が複雑になるだけで誰も救われないという(T_T)……。

