

鶴留社労士事務所だより

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

うんがいそうてん 雲外蒼天

2019年 8月号

5年に?!

賃金等請求権の消滅時効 見直しに向け審議始まる

◆7月1日に検討会報告書公表

厚生労働省の賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会は、7月1日、報告書を公表しました。この報告書は、現在一律2年とされている賃金や年休に関する権利等について、改正民法において短期消滅時効に関する規定が整理されたことを受け、どのように見直すべきか方向性を示したものです。

◆改正民法で消滅時効はどう変わる?

改正民法施行後は、①債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき、または②権利を行使することができる時から10年間行使しないときに時効消滅することとなります。

現行の労働基準法115条では、「賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する」と規定されているため、改正民法に合わせた場合、未払い賃金訴訟や年休の繰越し等で企業実務に大きな影響を及ぼすため、改正民法とは別に、検討されてきました。

◆対象により異なる見直し案を提示

報告書は、賃金請求権について、「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」としています。未払い賃金訴訟等で使用者に支払いが命じられる付加金についても、併せて検討することが適当、とされています。

さらに、労働者名簿や賃金台帳等、3年間の保存義務が課される記録の保存についても、併せて検討することが適当、とされています。

なお、年休については賃金と同様の取扱いを行う必要性がないとして、2年を維持する案が示されています。

◆2020年4月から改正される可能性も?

見直しの時期については、改正民法が2020年4月1日から施行されるのを念頭に置いて速やかに労働政策審議会で検討すべきとされており、今秋から議論が始まります。既に経過措置に関する案も2つ示されており、今後の動向が注目されます。

未払賃金の時効が5年になれば、たとえ計算ミスなどにより意図せず発生したものであっても、5年分まとめて請求されるため、大きな金額になると予想されます。

それが全社員に拡大するリスクもあり、今から未払賃金の洗い出しと処理は必須になります。不安要素があるお客様は早急にご連絡ください。

外国人労働者と労働災害

◆増加する外国人労働者

日本で働く外国人の数は約 146 万人（2018 年 10 月末時点、厚労省）で、日本人の総労働人口が約 6,898 万人（2019 年 5 月時点、厚労省）であることから、日本で働く 48 人に 1 人が外国人という計算になります。その外国人の割合は年々増加し、それに伴って外国人の労働災害も 7 年連続で増え続け、2018 年には 2,847 人と過去最高を記録しました。

◆外国人労働者と労災保険

労災保険は、国籍を問わず、日本で働く労働者に適用されます。就労資格を持った外国人はもちろん、アルバイトをしている留学生も、就労中に事故にあった場合に適用されます。また、不法就労であっても適用されます。労災保険未加入で労働者が給付金を申請した場合、重大な過失であれば 40%、故意であれば 100%雇用主に請求されます。

◆外国人労働者が受けられる給付の内容

基本的には、日本人が受けられる給付内容と同じですが、給付中に本国に帰国してしまった場合に注意が必要です。日本国内に限られる主な支援制度としては、アフターケア、義肢等舗装用具の支給（車椅子など支給可能な場合もあり）、外科後処置、労災就学等援護費（日本国内の学校に通っている場合）があげられます。

日本以外から保険給付額を請求する場合の支給額は、支給決定日における外国為替換算率（売りルート）で換算した邦貨額となります。また、海外で治療を受けた場合、治療の内容が妥当なもの認められれば、治療に要した費用が支給されます。

詳しくは、「労災保険給付のためのガイドブック」～日本で働く外国人向けを参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/161108-21.pdf>

◆労働災害が発生してしまったら

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、「労働者私傷病報告」を労働基準監督署長に提出する必要があります。報告しない場合や虚偽の報告をした場合には、刑事責任が問われることがあります。

◆外国人労働者向け安全衛生教育

厚労省は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない外国人向けに、中小規模の企業が外国人を雇い入れる時や作業の内容を変更する時等に役立つ安全衛生教育マニュアルを、業種別、外国語別で作成しています。ぜひ活用しましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>

入管法の改正により新在留資格が創設され、今後外国人労働者はますます増加することが予想されます。企業には、労働災害が起きない環境づくりが一層求められるでしょう。

学生アルバイトがすぐに辞めない職場とは～マイナビ調査から

◆意外に長い？学生アルバイトの勤務期間

人手不足の昨今、せっかく採用したアルバイトがすぐに辞めてしまう、というのは企業にとって痛手です。とくに、学生アルバイトは長続きしない、というイメージを持つ企業担当者も多いのではないのでしょうか。そこで、実際はどうなのか、株式会社マイナビが大学生に意識調査を実施しました。「これまでのアルバイトの中で、一番長く続いた勤務期間は？」という問いに対し、「25 カ月以上」と答えた人が最も多く、次いで 10～12 カ月、24 カ月という回答が続きました。全体の平均としては、20 か月でした。さらに、4 年生に結果を絞ると、平均 30 か月になり、大学生生活のほとんどの期間で同じアルバイトを続ける人が多いということがわかります。

◆重視されるポイントは？

では、学生がアルバイトを探す際に見るポイント、そして長く働きたいと思うポイントはどのようなものなのでしょう。学生が「アルバイトを決める際に重視している点」を尋ねた結果、以下に重点を置いていることがわかりました。

- ・シフト・時間の融通がきくこと（54%）
- ・自宅から近いこと（50.9%）
- ・人間関係がよい職場であること（49.9%）
- ・時給が高いこと（49%）

もっとも重視する学生が多いのは、シフト・時間の融通のききやすさです。また、職場の雰囲気も重視されています。具体的には、人間関係がよい、楽しく仕事ができる、相談しやすい上司がいるなどです。彼らの希望に柔軟に対応し、働きやすいと感じてもらうことがポイントです。

◆職場環境を整えることで生み出される好循環

継続勤務期間の調査結果から、学生アルバイトは、満足した環境であれば継続して働くということがわかりました。そして、彼ら自身は、自分が長期的にアルバイトするために必要な条件をしっかりと認識しており、それが満たされる職場を選択しています。

採用活動や新人指導には、時間もコストがかかります。アルバイトの募集に反応がない、採用しても定着しないという場合は、彼らが求める職場の条件に合致しないと判断されている可能性があります。学生アルバイトが求めている条件を知り、対応することで、彼らが長く勤められる環境が作れます。また、それをアピールすることで、おのずと人の集まりやすい職場になっていくでしょう。職場環境を整え、人材確保のための好循環を作りましょう。

【マイナビ「大学生のアルバイト実態調査」】 https://www.mynavi.jp/news/2019/04/post_19843.html



注意すべきは熱中症だけじゃない！夏季は「感電災害」にもご用心！



◆夏に多い労働災害「感電災害」

夏の労働災害といえば、すぐに「熱中症」が思い浮かぶでしょう。しかし、これと並んで、「感電災害」も夏場に集中して発生することはご存じですか？

夏季の感電災害は、暑さから絶縁用保護具の使用を怠りがちになること、軽装により直接皮膚を露出することが多いこと、作業時における注意力が低下しがちであること、さらにこれらに加えて、発汗により皮膚自身の電気抵抗や皮膚と充電物との接触抵抗が減少すること等が要因になって多発する傾向があります。建設業・製造業に多く発生する災害ではありますが、その他の業種においても発生することがあり、注意が必要です。

◆今年は何感電災害が発生しやすい？

今年、平年に比べて晴れの日が少ないといわれていますが、気温はほぼ平年並みの見込みであり、晴れば猛烈な暑さとなる日、曇り・雨なら蒸し暑い日が続くといわれています。感電災害が発生しやすい状況であるといえるでしょう。

◆感電災害を防ぐために

感電災害を防止するための対策がきちんととられているか、本格的に暑くなる前に、事業場を改めて確認してみましょう。

- ④ 作業場内のケーブルや電線の被膜は破れていませんか？
- ④ 電気機器の設置は確実に行われていますか？
- ④ 漏電の可能性がある器具等には、漏電遮断器が設置されていますか？
- ④ 電気工事等作業を行う際の絶縁保護具の着用が徹底されていますか？
- ④ 工事・点検を行う際には、無電圧の確認を行っていますか？

また、感電防止策の前提として、安全に電気を使用するための意識を高めることも大切です。従業員向けの研修を行うとともに、電気機器や配線に対する日常の点検・保守管理を安全衛生委員会等の取組事項とすることも考えられます。

大企業の働き方改革の影響による中小企業への「しわ寄せ」対策

◆働き方改革と「しわ寄せ」

6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（以下「しわ寄せ対策」といいます）を策定したと公表しました。

働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革（時間外労働の上限規制等）は一定の成果を上げています。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”（以下「しわ寄せ」といいます）です。

◆「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

- 買ったとき（例：短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた）
- 受領拒否（例：受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に受領を拒否された）
- 不当な経済上の利益要請（例：商品発注に関するデータのシステム入力という発注者側の業務を、無償で代行するよう強いられた）

◆「しわ寄せ対策」の4本柱

下記①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取組みをするとされています。

- ① 関係法令等の周知広報（労働局・労基署がリーフレット等を活用して周知、ほか）
- ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供（寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経産局に提供）
- ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報（下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「しわ寄せ」が疑われる場合、公取委・中企庁に通報、ほか）
- ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報（「しわ寄せ」について、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、ほか）

そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自社が「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられてはいないか、注視していきましょう。

【厚生労働省「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」を策定しました】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05446.html

8月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
 - 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
 - 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- ※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。



ばえ

娘がインスタグラムをやっている。その写真を上手に撮る(インスタ映え)ことに夢中です。インスタ映えのことを「ばえ」とか「ばえる」とか言うそうです。先日、ばえるタピオカドリンクのために今泉まで行き、糸内得いくまでずと撮影していました。なかなか飲ませてもらえず退屈しました。味は美味しかったです。人気のタピオカ屋さんには甘〜い味が多い中、China Cafeは大人でも飲めるドリンクでした。 <http://china-cafe.jp/>

SNSにはリスクが多く、本当はしない方が良いとは思いますが、私の仕事でもSNSを通じて連絡が入ることがあり、せざるを得ないという時代です。娘にも禁止するよりは、リスクを教え上手にSNSを利用する方法を身につけさせる方が良いと考えています。

それは、従業員にも同じで、「炎上リスク」について繰り返し話をしていく必要があると思います。禁止や処分では防ぎきれませんし、世の流れは止められないので、「対応」するしかありません。皆様の会社内でも十分に話し合われて下さい。

鶴留



このくらい熱心に勉強してほしいものです

