

# 松田事務所ニュース

松田社労士事務所  
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子  
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-5F  
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131  
 E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com  
 ◆労働・社会保険関係事務・相談◆人事・労務管理の相談  
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂◆給与計算代行業務

## 賃金等請求権の消滅時効 見直しに向け審議始まる

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。

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。

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。今春から施行された改正労働基準法により労働時間管理の厳格化が求められているところですが、賃金等請求権の消滅時効が改正されれば、万が一未払い賃金が生じたときに重大な影響があるため、自社で適切な管理がなされているかを改めてチェックし、不安な点があれば専門家に相談する必要がありますでしょう。

## ハラスメント相談が最多に

厚生労働省が「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しています。「個別労働紛争解決制度」には、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法がありますが、総合労働相談件数、助言・指導申出の件数、あっせん申請の件数いずれも前年度より増加しており、総合労働相談件数は11年連続で100万件を超えています(うち民事上の個別労働紛争相談件数は26万6,535件)。

相談内容としては、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すべてにおいて、「いじめ・嫌がらせ」が過去最高となっており、それぞれ以下の通りになっています。

- ・民事上の個別労働紛争の相談件数 82,797件(前年度比14.9%増)
- ・助言・指導の申出 2,599件(同15.6%増)
- ・あっせんの申請 1,808件(同18.2%増)

なお、民事上の個別労働紛争相談件数においては、「いじめ・嫌がらせ」に次いで「自己都合退職」が41,258件となっており、近年増加傾向にあります。

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。

## 外国人労働者と労働災害

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。

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。

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(売りレート)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と認められれば、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。

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。

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。

<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。

知得情報！ 助成金情報～第95回 時間外労働等改善助成金～

《勤務間インターバル導入コース》

Q. どんな助成金なの？

A. 勤務間インターバル導入に取り組む中小企業事業主に経費助成します。  
(9時間以上11時間未満または、11時間以上の勤務間インターバルの導入に限る。)

Q. いくらもらえるの？

A. 取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給します。  
(対象経費の合計額に補助率3/4を乗じた額を助成します。)

※常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組の中で、指定された取組を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5。

※経費の助成には上限がございます。

Q. 要件は？

A. 労働者災害補償保険の適用事業主であり、かつ次のアからウのいずれかに該当する事業場を有する事業主であること。

ア 勤務間インターバルを導入していない事業場

イ 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場

ウ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

※成果目標の設定を行い事業実施計画を作成して、支給対象となる取組を行います。

Q. いつまでに申請するの？

A. まず事業実施計画書を作成して、2019年11月15日までに交付申請を行います。  
その後、事業実施期間中(交付決定の日から2020年1月15日まで)に取組を実施し、終了から、1ヶ月以内、または2020年2月3日いずれか早い日までに、申請します。

※国の予算制約の為、2019年11月15日より前に受付終了する場合があります。

※その他多くの要件があります。お気軽にお問い合わせください。

8月の主な税務と労務手続き

- 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]
- ・外国人雇用状況報告(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・祝日と重なる場合は、翌日になります。

行列のできる人事労務相談所

学生アルバイトが  
すぐに辞めない職場とは

Q. 学生アルバイトがすぐに辞めてしまい困っています。最近の学生はどういう職場で働き続けたいと考えているのでしょうか？

A. 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。

では、学生がアルバイトを探す際に見るポイント、そして長く働き続けたいと思うポイントはどのようなものでしょう。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。

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。

編集後記

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れば、未払賃金について争いになった場合の影響は非常に大きくなります。平成29年度の「監督指導による賃金不払残業の是正結果」によると、支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり2,387万円、労働者1人当たり22万円となっています。もしも、「5年」に変更となると、その倍以上となる可能性もあり、今後の改正動向に注目が必要です。



松田 法子