

上野事務所ニュース

令和2年8月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyo@sr2143.com

民法改正 と労働基 準法改正

今年4月1日に民法が改正され、契約に基づく債権の消滅時効一般について、消滅時効期間が原則5年となりました。この改正を受けて、労働基準法についても改正が行われ、今年4月1日より施行されています。

【賃金請求権の消滅時効について】

改正前の労働基準法では、賃金請求権の消滅時効は2年でしたが、改正により5年に延長されました。ただし、経過措置として、4月1日の施行日以降、当分の間は3年となります。賃金請求権の消滅時効の起算点は「賃金支払日」とされているので、今年4月1日以降に到来する賃金支払日については、賃金請求権の消滅時効期間は、3年が適用されます。

賃金請求権には、通常の賃金だけではなく、時間外・休日労働等に対する割増賃金や休業手当といったものも含まれています。

なお、年次有給休暇請求権および災害補償請求権についての消滅時効は変更されず、従来通り2年です。就業規則等によって支給条件があらかじめ明確にされている退職手当の請求権の消滅時効についても、従来通り5年となっています。

【記録の保存期間の延長等について】

労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に係る書類の保存期間についても、現行の3年から5年に延長されます。ただ

し、賃金請求権の消滅時効と同様、当分の間は3年が適用されます。保存期間の起算日は、当該記録に係る賃金の支払期日が、当該記録の完結の日等より遅い場合には、当該支払期日が起算日となります。具体的には、賃金計算期間が7月1日から7月31日、賃金支払日が8月10日の場合、出勤簿やタイムカードなど賃金計算に係る記録は、8月10日から起算して5年（当分の間は3年）の保存が必要です。

【付加金の請求期間について】

時間外・休日労働等に対する割増賃金や解雇予告手当を支払わなかった場合、労働者が裁判所へ請求することにより、未払金だけでなく、付加金の支払いも発生することがあります。付加金の額は未払金と同額です。この付加金の請求期間についても、現行の2年から5年に延長されます。ただし、当分の間は経過措置として3年が適用されます。この請求は、違反のあった時から5年（当分の間は3年）以内にしなければならないこととされています。違反があった時に該当するか否かは、「就業規則等で定められた支払期日に支払いがなされなかった時」を意味しており、今年4月1日以降の支払期日に支払がなされなかった未払金については、付加金の請求期間が3年となるため注意が必要です。

* 今回の労働基準法の改正は今年4月1日施行であり、これ以前の賃金支払日等には、遡及適用されないこととなっています。

雇用保険被 保険者期間 の算定方法 の変更につ いて

失業等給付の支給を受けるためには、離職をした日以前の2年間に、雇用保険の「被保険者期間」が通算して12か月以上（特定受給資格者または

特定理由離職者は、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上）が必要です。この「被保険者期間」の算定方法が、以下のとおりに変更されます。この変更は、離職日が今年8月1日以降の方が対象となります。

改正前	改正後
離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算。	離職日から1か月ごとに区切っていた期間に、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月、または、 <u>賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月</u> を1か月として計算。

雇用保険被保険者となる要件（週の所定労働時間が20時間以上であり、かつ雇用見込み期間が31日以上）を満たしながらも、賃金支払の基礎となった日数が11日に満たないことで、被保険者期間に不足が生じるケースがあるため、日数だけではなく労働時間による基準も補完的に設定することとなりました。

この変更に伴い「離職証明書」（離職票）の作成時には、賃金支払基礎日数が10日以下の月について、当該期間における賃金支払の基礎となった労働時間数を「⑬欄 備考」欄に記載する必要がありますので、ご注意ください。

Q&A なぜなにどうして？



Q:複数の会社で働く人の労災保険が変わると聞きました。弊社でもダブルワークをしている従業員がいるのですが、何

か影響があるのでしょうか。

A:労働者災害補償保険法が改正され、今年9月1日に施行されます。業務災害や通勤災害が原因で、会社を休んだときに給付される休業（補償）給付や死亡したときに給付される遺族（補償）給付は、働いている会社等から支払われる賃金額を基に保険給付額が決まります。この給付額は、ケガや病気の原因となる事故や出来事があった会社等（災害発生事業場）の賃金額で決定するため、災害発生事業場以外での賃金額が反映されていませんでしたが、今回の改正により、複数の会社等での賃金額を合算した額を基に給付されることになりました。これは、業務災害だけでなく、通勤災害も同様の取り扱いとなります。

対象となる労働者は、施行日以降にケガをしたときや病気になったときなどに2つ以上の会社等に雇用されている労働者です。

この改正は、保険料計算等に関して事業主への影響はありません。ただし、施行日以降の労災保険の申請について、災害発生事業場以外の事業場での賃金額についても確認する必要があることから、何らかの証明を求められる可能性があります。現時点では、証明の方法や書類など、詳細についてまだ公表されていませんので、わかり次第事務所ニュース等でお知らせします。

夏季休業のお知らせ

8月13日（木）から
8月16日（日）まで
夏季休業を取らせていただきます。
よろしくお願い致します。