



★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

1. 最賃引上げ凍結も視野に (2020/05/11)

最低賃金の引上げ凍結も視野に水準決定を日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会の商工3団体は連名で、最低賃金に関する要望を取りまとめ、厚生労働省や内閣府などに提出した。今年度の最賃審議について、新型コロナウイルスの影響による危機的な経済情勢を反映した新たな政府方針の設定と、引上げ凍結も視野に入れた水準決定を求めている。賃金水準の引上げを図るには、生産性向上の支援などを通じて中小企業が自発的に賃上げできる環境を整備すべきと訴えた。

2. 改正労基法運用基準 労使関係の「不安定化」回避 (2020/05/04)

厚生労働省は、今通常国会で成立し4月1日に施行した改正労働基準法の運用に関する通達と「Q&A」をまとめた。消滅時効期間を5年に延長したものの、「当分の間」は3年に短縮する「経過措置」を設けたことについて、直ちに長期間の消滅時効期間を定めると、労使関係が不安定化し、紛争の早期解決・未然防止という趣旨に反するためとした。賃金債権は大量かつ定期的に発生するケースが多く、齊一的処理の要請が強いことから、改正法の施行日以後に支払期日が到来する賃金請求権が適用となる。

3. 有期労働契約 不更新条項による満了認めず (2020/05/04)

博報堂で働いていた労働者が、無期転換申込権が発生する直前の雇止めを不服として訴えた裁判で、福岡地方裁判所(鈴木博裁判長)は雇止めを無効とする判決を下した。労働者は1年間の有期労働契約を29回更新してきたが、無期転換ルールの開始とともに、同社が契約期間の上限を5年と定めたため、30年3月末で退職となった。雇用契約書には不更新条項があったが、同地裁は約30年の勤続を重視。契約書への署名拒否は契約打ちりにつながる状況にあったとして、契約満了の合意を認めず、違法な雇止めと判断した。

4. 附帯決議 指導・監督の徹底を要請 (2020/04/20)

厚生労働省が通常国会に提出していた労働関係法改正案が、3月末までに原案通り成立した。労働基準法改正案と雇用保険法等改正案の2本で、前者は賃金請求権の消滅時効の5年への延長(当分の間3年)、後者は65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務化を規定した。労基法改正に対する附帯決議では、労働基準監督署による指導・監督を徹底し、賃金未払い事案に対する是正指導を厳正に行うことが重要と指摘。雇用保険法等改正については、高齢者就業確保措置を講ずる場合、個々の労働者の意思を十分尊重するよう求めている。

★労働保険・社会保険料の特例猶予制度★

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う特例について

新型コロナウイルス感染症拡大による経営への影響が深刻になっています。首都圏の緊急事態宣言の5月31日までの延長が決定しました。事業を継続させるための各種助成金や融資、給付金等の申し込みは各事業所でも進めているようですね。

現状で少しでも固定費の出費を抑えたい時に考えたいのが各種支払いの猶予制度です。労働保険・社会保険料等の猶予制度が特例で認められます。

労働保険料(労災保険料、雇用保険料)
社会保険料等(厚生年金保険、健康保険等)

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業等に係る収入に相当の減少があり、一時的に保険料等を納付することが困難となった事業主は、労働局もしくは、年金事務所へ申請することにより、保険料等の納付の猶予(特例)を受けることができます。



要件

- ・令和2年2月以降の任意の期間(1か月以上)における、事業等に係る収入が、前年同期に比べて20%以上減少している場合
- ・一時的に納付が困難な状態である
- ・申請書が提出されていること

対象保険料

令和2年2月1日～令和3年1月31日までに納期限が到来する厚生年金保険料等・労働保険料が対象

担保の提供は不要で、また延滞金もかからず、1年間の納付猶予が認められます。

社会保険は日本年金機構、労働保険は労働局と窓口が分かれ、申請書類、申請方法も違います。

猶予の申し込みのご相談は、当事務所にお問い合わせ下さい。

・・・ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第102回

テレワーク導入の際の労務管理は？

Q、緊急事態宣言により当社では、一部テレワークが可能な部署のみ導入しております。にわか対応なので時間管理等労務管理上の注意はありますか？

A、テレワーク時もオフィス勤務時と同じ労働時間制とする場合は、原則は通常の労働時間制となります。

1. 勤怠管理の方法を決める

Eメールやビジネスチャットツール、電話などで始業・終業時に報告を行う方法を検討する。労働時間を適正に把握することは企業の責務です。始業・終業・中抜け時の報告し、報告の抜け漏れがないように協力を促していきましょう。



2. 手当や費用負担について決める

テレワーク時であっても、所定労働時間が短くなったなどの理由がない限りは、基本給や諸手当を減額することはできません。通勤の頻度によって通勤手当を見直すことは可能と考えます。

テレワーク実施時にかかる通信費や水道光熱費などの費用負担について、①情報通信機器の費用、②通信回線の費用、③消耗備品費、④水道光熱費などについて、個人使用分と業務使用分の切り分けが難しい現状から、定額のテレワーク勤務手当を支給するといった取り扱いも見られるところです。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

新型コロナウイルスの感染状況は数字的にやや下火の気配ですが、第2波の心配もありまだまだ安心できませんね。

多くの雇用調整助成金のご相談が寄せられています。この助成金、ころころと要件緩和の変更情報があり、いいことなのか悪いことなのか?! まだまだ不確実なことが多い状況です。それゆえの支給確定率の低さと感じておりますが、確実に雇用維持の力になってくれる助成金です。相談ください。

・ ・ ・ 発 行 ・ 制 作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<http://www.officebayleaf.com>