



★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。

★年金制度改正法成立★

R2年6月5日公布した社会保険適用拡大内容について

現役世代労働人口の急速な減少が見込まれています。
そのため高齢者や女性の就業が進み、より多くの方がこれまでよりも長い期間にわたり多様な形で働くようになる為の長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るための改正です。

1. 被用者保険の適用拡大

①短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる
(現行 500 人超 0→100 人超→50 人超)。



②5人以上の個人事業所に係る適用業種に
弁護士、税理士業務を行う事業等を追加する。

③厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して
公務員共済の短期給付を適用する。

2. 在職中の年金受給の在り方の見直し(在職老齢年金制度の見直し改定の導入)

①在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に
改定することとする。

②60歳から64歳に支給される在職老齢年金制度について、支給停止が
開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の28万円から47万円
(令和2年度額)に引き上げる。

3. 受給開始時期の選択肢の拡大

現在60歳から70歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を
60歳から75歳の間拡大する。

4. 確定拠出年金(iDeCo)の加入可能要件の見直し等

①確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期
等の選択肢を拡大する。

②確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大
(100人以下→300人以下)、企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和
など、制度面・手続面の改善を図る。

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103回

会社から現場までの時間の扱いは?

Q、自宅から会社までの時間は通勤時間ということは十分承知しておりますが、会社から現場までの時間は就業時間(拘束)と見なければならないのでしょうか? 弊社の始業・終業時間は8時~17時となっておりますが現場へ8時までに到着しなければならない時に、会社を7時に出るとすると7時から8時はどのような扱いになりますか?



A、移動時間については、通勤時間と同じ性質のものであり労働時間ではないという考え方と、移動中も事業主の支配管理下にある拘束時間であり、労働時間であるという考え方があります。いわゆる、現場への直行直帰などは、通勤時間とすることが一般的です。ただ、直行の場所が、社会通念上著しく遠いような場合には、労働者が通常よりも自由時間を犠牲にすることになるため、距離や所要時間などに応じて、手当て等で対応をとることもあります。あらかじめ就業規則などに支給基準を明示しておかれることがいいでしょう。また、直行ではなく、一度会社に出勤してから出張や出張先から会社に立ち寄ることを指示されている場合は、会社と出張先との移動時間は労働時間として扱われます。会社に出勤する必要が特になければ、直行・直帰にされてはいかがでしょうか。そうすれば、その時間は通勤の延長としての意味しか持たない移動時間とみなすことが一般的です。

★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

徐々に通常の生活の戻りつつありますね、この数ヶ月いつもと違う春を過ごしました。桜を味わう余裕もなく唯々個の生活をする。なんだか人間の生きる楽しみとか人との交流の大切さをあらためて感じました。

この期間、メンタルの健康を損なう人も出ています。不安や恐怖を感じたら

ら
マインドフルネス! 余計な憶測をやめて今あることに着目しましょう。

・ ・ ・ 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>