

新年号



労務管理ニュース

NO202001

社会保険労務士法人 アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

一業務案内

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介
賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

新年明けましておめでとうございます

本年も変わらぬ ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

労務関連2020年の展望

令和の新時代が始まった昨年ですが、風水害など災害の多い年でもありました。景気も一進一退で消費税の増税、米中の貿易問題で先の見通しにくい状況です。労働関係では働き方改革関連法が施行され、長時間労働の改善、有給休暇の付与義務など企業にとって厳しい問題となり、その対応が迫られました。作家の百田尚樹氏は、「世界でどこよりも一番勤勉に働く民族だったのに、フリーター、引きこもり、生活保護が増える一方で国が働き方改革で、国民に『働くな!』と命令。こりゃ、国が滅ぶね」と私見を綴っています。確かに企業だけでなく労働者にとっても働く権利、働く自由が侵害されることになれば益々生活苦も増加し本末転倒の改革ということになります。企業としても、法令だけに振り回され横道に反れないよう、働き方改革の真意を探ることも必要な時代かと思えます。また労使の関係についても紛争事案が増加する時代となっています。今以上に労務管理、特にコミュニケーションを図るなど円滑に進める必要があると思えます。

「同一労働同一賃金」について

本年の働き方改革では同一労働同一賃金が大きなテーマとなります。同じ職場で同じ仕事をする正規社員とパートなど非正規社員との待遇や賃金格差をなくすことを目的として4月1日施行されます。賃金では賞与の支給有無や基本給の根拠・各種手当の格差が不合理でないか、あればどう解消するかなど課題が噴出すると予想されます。



「パワハラ防止義務」

6月にはパワハラを防止するため企業による雇用管理上の義務として「パワハラ禁止規程の策定」「相談窓口の設置」「研修の実施」など必要な配慮も責務となります。

「増加一途の企業負担」

人手不足の中、高齢者やパートでも雇用したい中ですがパート労働者の厚生年金拡大（現行501人以上企業が51人以上で検討中）や本年4月からは65歳以上の雇用保険料免除が終了することなどで益々企業負担が増加していきます。在職老齢年金の見直しも高齢者雇用に影響する注目すべき改革案となっています。

当事務所の取組みについて

当事務所では、こうした労働諸問題を解決すべくご相談、就業規則や諸規則の変更、書式の改定だけでなく、働き方そのものへの変革に取り組まれる企業への情報提供、提案などをきめ細かく支援させていただきます。昨年9月より4名の社会保険労務士でスタートしましたが、本年はさらに様々なニーズに的確に応え質の高いサービスを提供して参ります。本年予定しています実務研修会の予定は下記の通りです。

4月 新入社員教育2日間

7月 人事労務担当者研修

春秋 労務懇談会10回程度



雇用関連ニュース

●冬ボーナス7年ぶり減 (12月17日) 一
日経新聞社の昨年冬のボーナス調査(上場企業など526社)によりますと全産業の1人あたりの支給額は7年ぶりに減少に転じ0.99%減の84万293円でした。

●老後「働いて生活48%」(12月19日)
日経新聞の世論調査で老後の生活資金を「就業による収入」で稼ぐと答えた世帯は48.2%に昇っています。年金だけに頼ることへの不安や、高齢者の働く意欲の向上が背景にあるようです。老後の生活資金源に関する質問では8割の世帯が「公的年金」を挙げています。

●大卒内定率が76.8%(11月16日)
厚労省・文科省が発表した来春大卒予定者の就職内定率(10月1日時点)は76.8%(前年同期比0.2ポイント減)で、前年に次いで過去2番目に高くなっています。

民法改正による賃金請求権の時効

労働基準法では賃金請求権の時効は2年(退職金は5年)となっていますが、本年4月から民法の改正により、現行の2年を伸長するかどうかの議論がなされています。昨年末の労働政策審議会で以下の内容で方向性が示されました。

- ・賃金請求権の消滅時効期間を5年とすべきだが、当分の間は3年とする。
- ・退職金は現行の時効5年を維持する。
- ・年次有給休暇の請求権、災害補償請求権(障害・遺族給付を除く)等は現行の時効2年とする。
- ・賃金台帳や労働者名簿の保存義務は原則5年だが、当分の間は3年とする。
- ・付加金について、賃金請求権と合わせて原則5年だが、当分の間は3年とする。
- ・経過措置として、令和2年4月1日以後に賃金支払期日が到来した賃金から、消滅時効期間について改正法を適用する。

●まだ確定ではありませんが、労働基準法の改正が行われ、本年4月1日から、当分の間、賃金請求権の時効は3年となる方向のようです。

これにより不払い残業代等のリスクは高まります。(単純計算で3年になったら1.5倍、5年なら2.5倍になります)適切な労働時間の管理と、正確な賃金計算が求められます。

今後は管理職の扱いや固定残業代についても見直しが必要になるかもしれません。



シリーズ —働き方改革対応 就業規則③—

第3回目は「定年再雇用者（嘱託）の労働条件」と、「昇給・降給」の規程条文例です。



【定年再雇用者（嘱託）の労働条件】

働き方改革による同一労働同一賃金では、正社員とパートの比較だけでなく、正社員と定年再雇用者（嘱託等）との比較対応も必要です。例えば、正社員が60歳となり再雇用し賃金を従前の70%にした場合、その理由を説明する義務が会社に発生します。説明要素としては「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」があります。

規定例

第〇条 再雇用された社員（以下「再雇用者」とする。）の社員区分は、嘱託とする。

2 再雇用者の1日の所定労働時間、始業・終業時刻及び週の出勤時間は、再雇用者の業務の内容等と本人の希望を勘案したうえで、個人ごとに会社が決定する。

3 再雇用者の基本給は、1カ月の所定労働時間、業務の内容等を勘案したうえで、個人ごとに会社が決定する。ただし、次の手当は、引き続き支給する。

① 通勤手当 ② 精皆勤手当

③ 特殊勤務手当（再雇用後も引き続き〇〇の職務に就く者に限る）……

4 再雇用者の業務の内容は、有期雇用契約締結の都度、本人と話し合いの上、具体的に定めるものとする。

5 再雇用者については、就業規則第〇条（配置転換）の規定は適用しない。

6 再雇用者については、三六協定の内容に関わらず、所定外労働は月24時間、年間150時間を上限とする。また本人が希望するときは、所定外労働を免除する。

7 再雇用者の年次有給休暇は、再雇用前の期間を通算してこれを付与する。

8 再雇用者については、就業規則第〇条（休職）の規定については、勤続〇年とみなしてこれを適用する。ただし、その終期は雇用契約期間の満了日とする。



【昇給・降給】

昇給の規定については、降給の規定がない就業規則をよく見かけます。規定がないのであれば労使合意の場合でしかできず、一人一人を会社主導で適正に評価するのであれば降給も規定すべきです。制度としては人事評価制度を策定し、ルールを明確にし相当程度運用することが必要となります。

規定例

第〇条 以下の事由がある場合、減給を行う場合がある。

（1）半年に一度の人事評価において〇回連続〇評価以下の評価となった場合

（2）等級グレードが第〇条の規定により降給となった場合

（3）その他前各号に準ずる場合

2 降給を行う場合は、降給を行う1カ月前に降給の理由を書面にて対象従業員に伝える。対象従業員は通知後14日以内に書面にて不服申し立てを行うことができる。

3 一度の降給は基準内賃金の〇%以下とする。

4 懲戒処分を行う場合も、人事上の措置として本条の降格を行うことがある。