中小・ベンチャー企業を経営・人事・労務の視点で元気にする

Keiei Roumu

VOL.148
5月号

北出経営労務事務所 / シナジー経営株式会社
910-0804　福井県福井市高木中央２丁目 701 ウィング高木２F

今月の言葉

『時間は平等に与えられるが、結果は平等ではない。』

「時間は誰にでも平等に与えられている。目的を持って過ごすのも、無為に過ごすのも自由。しかし、その使い方によって生じる結果は大きく変わってくる。決して平等ではない。
（by野村克也氏　追悼　）

新型コロナウィルス対策として
ソーシャルディスタンス
換気　手洗い
アルコール消毒
を徹底しました。

新入社員研修2020 開催報告

**教育は継続して行うことで
より高い効果が得られます！**

今年も、3月30日（月）31日（火）の2日間にわたり、新入社員研修を実施しました！今年は、51名のフレッシュな新入社員の方に参加していただきました！
新入社員研修では、社会人に必要なビジネスマナーや社会人としての心構え・取り組み方と共に、グループディスカッションによる考える力**「課題解決力」**や**「コミュニケーション力」**強化のためのプログラムを多く取り入れました！
見ず知らずの他社受講生と共に取り組む新入社員研修は、仕事を通じて初対面の方と会話を交わし、相手や状況を徐々に把握しながら自分を出していく、社会でのコミュニュケーションと似ています。
最初は緊張して真剣な面持ちで研修に取り組んでいた受講生も、周囲と次第に打ち解けて協力し合う姿は、正に社会人へ第一歩を踏み出した、フレッシュでありながら頼もしさを感じる姿に変化していました。
今年は、新型コロナウイルスの影響もあり、講師も受講生も全員マスク着用での開催。そんな中でも新入社員の皆さんはキラキラと輝いていて、『希望』という言葉がピッタリに思えました(*´ω｀)今後のご活躍を願わずにはいられません！！

新入社員フォローアップ研修2020

弊社では、毎年秋に社会人として飛躍するコツを習得してもらうことを目的とした“新入社員フォローアップ研修”を開催しております★

【日時】2020年10月6日(火)　9：30～12：30
【場所】福井県自治会館　201研修室
【参加費】お一人様　7,000円(税別)
※新入社員研修2020参加者特典⇒お一人様6,000円(税別)

申込締切
10月1日(木)

お申し込みはこちら(。･ω･)つ

予告

毎年好評の

内定者フォロー研修2020

を今年もやります！！

**秋頃に開催予定です(。･ω･)ﾉ
詳細は決まり次第お知らせ致します！！**

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.

労務管理情報

賃金債権の消滅時効 まずは3年へ延長

民法が120年振りの大改正となり、2020年4月1日に施行されました。今回の民法改正では、契約に基づく債権の消滅時効の期間の原則5年への統一が行われており、これに合わせて、賃金債権の時効を定める労働基準法も改正されました。今回はその改正内容と実務上の影響についてとり上げます。

1.改正内容

改正前の民法では、月またはこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権の消滅時効（賃金債権の時効）の期間は、1年と定められていました。しかし、それでは労働者保護に欠くという理由から、特別法である労働基準法により2年に延長していました。

今回、改正民法の施行に伴い、労働基準法の規定を民法が上回ったことが課題とされ、労働基準法も改正されています。

2.改正労働基準法の内容

改正労働基準法では、以下の3つの項目について、すべて民法に合わせて5年と規定したうえで、企業への影響を考慮し、当分の間3年という経過措置を設けています。

①賃金請求権の消滅時効期間

②付加金の請求期間

③賃金台帳等の書類保存義務

時効が3年となる部分は、改正労働基準法施行日である2020年4月1日以降に支払日のある給与からであり、2020年3月31日以前に支払日があるものは対象になりません。

なお、5年への時効の延長は、改正労働基準法の施行から5年経過後の状況を勘案して検討し、必要があるときは措置を講じるとされています。そのため、少なくとも2020年4月1日から5年間は、3年の経過措置が続くと予想されます。

3.実務上の影響

今回、賃金債権の消滅時効期間が延長となることで、未払い残業等が発生したときに、最大3年分を遡って支払う可能性が出てきます。

また、給与計算の誤り等により、本来、従業員に支給すべき手当が支給されていなかったようなケースでは、同様に最大3年分を遡って支払うことになるでしょう。これに伴い、未払い残業代請求などを支援するビジネスがより活性化し、結果的にはトラブルも増加することが予想されます。

2018年度に労働基準監督署が監督指導を行い、時間外労働に対する割増賃金を支払っていない企業に対して、労働基準法違反で是正指導した結果、支払われた割増賃金合計額は124億4,883万円、労働者1人当たりの割増賃金の平均額は10万円となっています。今後は最大3年分となることから、この金額の1.5倍に相当する額を支払う可能性も考えられます。

今回の法改正は、そもそも未払い賃金がなければ、実務上影響は少ない話です。改めて、適正な労働時間の把握と、正しい賃金計算を行うと共に、問題となりやすい管理監督者の範囲や固定残業制度の運用などについてもチェックを行っておきましょう。

北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ

非正規社員を雇入れた際に求められる説明義務

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

2020年4月より、大企業を対象に正社員と、契約社員（有期雇用労働者）やパートタイマー（パートタイム労働者）といった非正規社員の間での不合理な待遇差が禁止されます。それに伴い、正社員と非正規社員に待遇差があるときは、その内容・理由の説明が必要となりますが、このほかにも雇入れ時に、説明義務があるという話を聞きました。これはどのようなことでしょうか？

総務部長

この説明義務はパートタイム労働者を対象としたものとして以前から求められていたものですが、今回、有期雇用労働者が対象に追加されました。その結果、大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月より非正規社員に対して、雇入れ時に以下の5項目の説明が必要になります。

①不合理な待遇の禁止・差別的取扱いの禁止
②賃金の決定方法　③教育訓練の実施
④福利厚生施設の利用　⑤通常の労働者への転換を推進するための措置

北出（社労士）

具体的にどのようなことを、どのような方法で説明すればよいのでしょうか。

説明内容は、賃金制度はどのようになっているのか、どのような教育訓練があるのか等です。説明方法は、対象者一人ひとり個別に行う方法がありますが、雇入れ時の説明会で、対象者に一斉に行っても差し支えないとされています。

説明する際、資料は必要ですか？また資料を渡す必要がありますか？

対象者が理解しやすいように、資料を活用し口頭で行うことが原則であり、資料を用意したり、渡す必要まではありません。その他の方法として、説明するべき事項をすべて記載した資料を交付する等の方法でも差し支えないとされています。

なるほど。基本的には、就業規則に記載しているので、就業規則を見てほしいと考えていますが、問題ありますか？

単純に「就業規則があるので、そちらを見ておいてください」という説明では不十分でしょう。少なくとも就業規則を確認しながら説明することが求められます。またできれば説明すべき事項をすべて記載し、対象者が簡単に理解できる内容の資料を用意できれば更によいでしょう。ただ、その時にも質問があれば丁寧に答える必要があります。また、この説明は最初に雇入れたときだけでなく、労働契約の更新時も必要になります。

なるほど。更新の都度、説明する必要があるのですね。

【ワンポイントアドバイス】

1. 2020年4月よりパートタイム労働者に加え、有期雇用労働者についても雇入れの際、雇用管理上の措置の内容についての説明が必要となる。
2. 雇入れ時の説明は、対象者からの求めの有無に関わらず行う必要がある。
3. 最初に雇入れたときだけでなく、労働契約の更新時も説明する必要がある。

北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.

法改正情報

高年齢雇用継続給付の縮小等、順次施行される労働保険の改正

2020年3月31日、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が国会で成立し、同日に公布されました。この改正法には、雇用保険法の他にも、高年齢者雇用安定法、労働者災害補償保険法（労災保険法）、労働施策総合推進法等、全部で8つの法律の改正が盛り込まれ、一括で成立しました。今回は、それらのうち、雇用保険法と労災保険法の主な改正点を確認しておきます。

1.高年齢雇用継続給付の縮小･廃止

高年齢雇用継続給付とは、従業員が60歳に達したときと比較して、それ以降の給与が一定額以上引き下がった場合に、従業員に支給される給付金であり、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的としてきました。

しかし、社会情勢の変化により、原則65歳までの雇用の義務化が浸透し、更には70歳までの就業機会の確保が努力義務として求められるようになったこともあり、高年齢雇用継続給付の役割は薄れてきました。そこで、2025年度より給付率の上限を15%から10%に引き下げることとなりました。

2.複数就業者の保護

働き方改革では、副業を促進する動きがみられました。実際に副業を積極的に認める企業もあり、複数の事業所に勤務する労働者（複数就業者）は増加傾向にあります。

一方で、複数就業者のセーフティーネットは弱く、その整備の重要性が高まったことから、以下の法改正が行われました。

①労災保険による給付が行われるときは、複数の就業先から支払われた賃金に基づき、給付基礎日額の算定を行ったり、給付の対象範囲の拡充等を行う。
②複数の就業先で勤務する65歳以上の労働者について、いずれの就業先でも雇用保険の加入要件を満たさないような労働時間数での勤務であっても、2つの就業先での週の所定労働時間の合計が20時間以上であれば雇用保険に加入できるようにする。
③勤務日数が少ない雇用保険の被保険者でも、失業時に適切に雇用保険の給付が受けられるようにするため、離職証明書を作成する際の被保険者期間について、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。

これらの施行日は、①が今後政令で決定され、②は2022年1月、③は2020年8月となります。

今回の改正ですぐに大きな影響が出る従業員は多くないと考えられますが、実務上、対象者が発生した場合に対応が求められます。今後、詳細の情報が厚生労働省等から案内されますので、内容をしっかり押さえておきましょう。

北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.

助成金情報

拡充される新型コロナウイルス感染症に関連した助成金

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が止まらない状況となり、経済活動への影響も甚大となっています。政府も雇用対策を重要課題の一つとして位置づけ、助成金の特例措置として、支給要件の緩和や期間延長が行われました。

1.雇用調整助成金

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた企業が、雇用の維持を図るため、従業員に支払う休業手当として要した費用の一部を助成する制度です。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い数回に亘り、特例措置が講じられてきましたが、改めて2020年4月1日から6月30日までを「緊急対応期間」と位置づけ、以下のような更なる特例措置（主なもの）を設けました。

① 生産指標要件の緩和
原則：3ヶ月10%以上低下→**1ヶ月5%以上低下**
② 休業規模要件の緩和
中小企業 1/20、大企業 1/15以上
→中小企業 1/40、大企業 1/30以上
③ 助成率の変更
中小企業 2/3、大企業 1/2
→中小企業 4/5、大企業 2/3
※解雇等を行わない場合
中小企業 9/10、大企業 3/4
④ 計画届の提出
原則：事前提出
→2020年1月24日から6月30日までの休業について事後提出を認める
⑤ 支給限度日数
原則：1年100日
→1年100日＋緊急対応期間

なお、これらとあわせて、短時間一斉休業の要件緩和、残業相殺の停止、支給迅速化のため事務処理体制の強化、手続きの簡素化なども行われます。

2.小学校休業等対応助成金

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止を目的とし、小学校等を臨時休業とする対応が行われています。これに伴い、小学校休業等対応助成金が創設されました。

この助成金は、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である従業員が勤務できない場合の所得の減少に対応するため、年次有給休暇とは別に、有給休暇を取得させた企業に対し助成が行われるものです。

当初の助成対象期間は、2020年2月27日から3月31日までの臨時休業等でしたが、この期間が2020年6月30日まで延長されます。

また、2020年4月1日以降は、「医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども」が小学校等を休む際の有給休暇も助成金の対象に加わりました。

いずれの助成金も細やかな要件が設けられております。特に雇用調整助成金については、休業計画の作成及び計画届の提出が前提となっております。そのうえで休業を実施し支給申請を行うことが原則的な手続きの流れとなります。計画届の提出のタイミングについて特例措置が設けられてはいますが、手続きはかなり煩雑になります。
まずは、厚生労働省が設けているコールセンター
Tel　0120-60-3999　受付時間　9：00-21：00　へお問い合わせください。

※2020年4月20日時点の情報です。

北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.

経営情報

事業所における若年労働者の有無

少子化による若年人口の減少で、今後、組織の高齢化が進む企業が増えてくることが予想されます。ここでは、昨年12月に発表された調査結果※から、事業所における若年労働者（満15～34歳）の有無をみていきます。

若年労働者がいる割合は76.0%

上記結果によると、2018年時点で若年労働者がいる事業所の割合は76.0%、前回調査の2013年から4.7ポイント減少しました。事業所規模別の状況は表1のとおりです。

【表1】事業所規模別若年労働者の有無別割合（%）

事業所規模	いる	いない
5～29人	72.0	28.0
30～99人	95.0	5.0
100～299人	97.3	2.7
300～999人	98.4	1.6
1,000人以上	99.3	0.7

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」より作成

5～29人規模では、若年労働者がいる割合は72.0%にとどまっています。

産業別の状況

産業別の状況は表2のとおりです。若年労働者がいる割合は60～80%台となりました。若年正社員とそれ以外の若年労働者では、若年正社員がいる割合が高い産業が多くなっています。

この調査結果によると、若年労働者がいた事業所の44.9%で、過去1年間に若年労働者が自己都合で退職しています。採用した若年労働者の定着も重要な課題です。

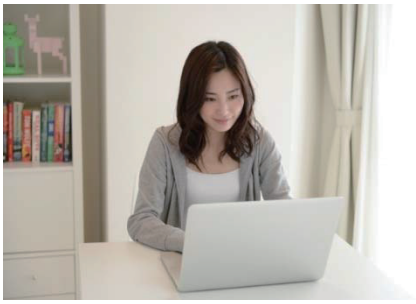
【表2】産業別若年労働者の有無別割合（%）

産業	若年労働者がいる事業所			若年労働者がいない事業所
	計	若年正社員がいる	正社員以外の若年労働者がいる	
総数	**76.0**	**63.9**	**38.1**	**24.0**
建設業	78.3	77.6	9.6	21.7
製造業	73.1	68.3	25.2	26.9
電気･ガス･熱供給･水道業	88.7	86.8	16.7	11.3
情報通信業	85.9	83.5	24.5	14.1
運輸業，郵便業	65.8	64.3	23.7	34.2
卸売業，小売業	76.0	59.1	41.7	24.0
金融業，保険業	87.2	86.1	13.9	12.8
不動産業，物品賃貸業	77.3	69.0	24.6	22.7
学術研究，専門･技術サービス業	78.5	75.9	19.2	21.5
宿泊業，飲食サービス業	82.7	45.0	70.5	17.3
生活関連サービス業，娯楽業	77.4	67.5	47.7	22.6
教育，学習支援業	85.5	74.2	55.6	14.5
サービス業（他に分類されないもの）	68.3	60.7	27.2	31.7

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」より作成

※厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」
調査対象産業に属する5人以上の常用労働者を雇用する事業所から抽出した17,112事業所を対象に、平成30年（2018年）10月1日の状況を調査しています。有効回答率は55.3%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-h30.html

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.



IT情報

テレワークの導入状況

新型コロナウイルス感染症の拡散防止のために、テレワークが推奨されています。ここでは企業のテレワークの導入状況や、その効果に関するデータをみていきます。

テレワークの種類

テレワークとは、情報通信技術等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をすることです。新型コロナウイルス感染症対策として推奨されている“在宅勤務”の他、移動中や出先で働く“モバイルワーク”、普段業務している事業所等以外で働く“サテライトオフィス”勤務があります。

企業の導入割合は19.0%

総務省の最新の調査結果※によると、2018年のテレワーク導入企業の割合は19.0%。今後導入予定がある割合7.1%を含めると26.1%です。業種別のテレワーク導入状況は、下表のとおりです。

業種別テレワークの導入状況（%）

	導入している			
		在宅勤務	サテライトオフィス勤務	モバイルワーク
全体	**19.0**	**7.1**	**2.1**	**12.0**
建設業	18.8	7.9	2.9	10.2
製造業	20.8	5.5	0.6	15.1
運輸業・郵便業	8.7	2.7	2.3	5.0
卸売・小売業	19.9	4.7	1.6	14.0
金融・保険業	37.6	19.5	8.7	23.8
不動産業	16.6	12.8	2.8	10.1
情報通信業	39.9	25.6	4.6	17.3
サービス業、その他	15.9	7.8	2.9	9.1

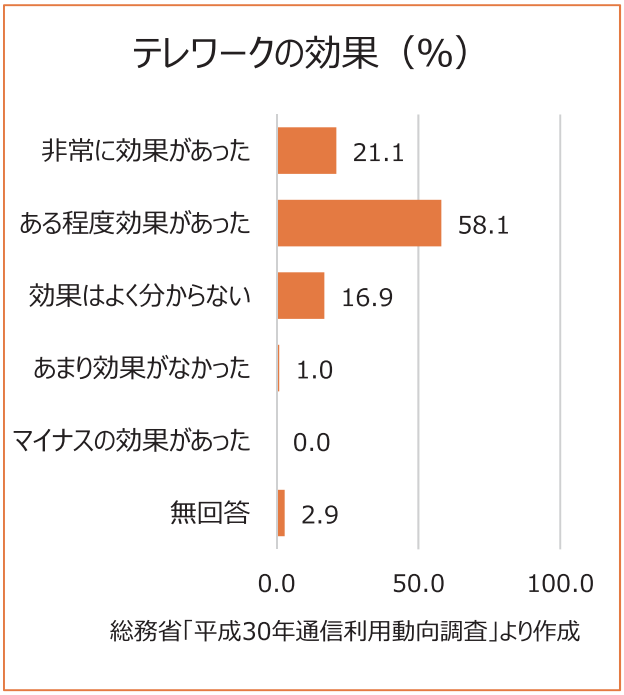
総務省「平成30年通信利用動向調査」より作成

全体ではモバイルワークの導入割合が最も高いですが、業種によっては在宅勤務が高い状況です。

テレワークの導入目的と効果は

テレワークの導入目的では、労働生産性の向上が58.3%で最も高く、勤務者の移動時間の短縮も48.5%となっています。

肝心のテレワーク導入の効果をみると、下グラフのとおり、効果があったとする割合が高い結果になりました。



新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入した中小企業事業主への助成制度が設けられています（2020年3月時点）。テレワークに関心のある企業は、この機会に検討されてはいかがでしょうか。

※総務省「平成30年通信利用動向調査」
全国の常用労働者数100人以上の企業から、一定の基準で抽出した企業を対象にした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05b2.html

北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.

今月のお知らせ

労働保険 年度更新	令和元年度確定保険料及び令和２年度概算保険料の年度更新時期となりました。今年は、６月１日（月）から７月１０日（金）までが申告・納付期間となります。 年度更新に必要な書類は、５月末に労働局より郵送される予定です。 同封されているお知らせやパンフレットをご覧いただき、期間内に申告・納付してください。
住民税の納付	住民税を給与から天引き（特別徴収）している事業所で、従業員が１０人未満の場合は、源泉所得税と同様に「納期の特例」として半年に一度納めることが可能です。 （別途、申請が必要です。詳細は各市町村にお問い合わせください。） １１～５月分の納付は６月１０日（水）が期限となっています。
雇用調整 助成金の 特　例	今般の新型コロナウイルス感染症により影響を受ける事業主を支援するため、雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大が行われています。 雇用調整助成金の概要の説明、特例措置の詳細は、 社労士会の動画解説をご覧ください。

ぶっ込み企画！松村の突撃！北出事務所の昼ごはん

今月の食レポは特別VERでお届けします　抜き打ち調査♪　それではいってみよ～

セブンイレブン愛好家（笑）
お気に入りだと明日も買っちゃう。（女性：ＴＡ）

麺率高めのHさん！今日はどうかな～
さすがは期待を裏切らない、本日も麺
（女性：H.M）

毎日自分で作っているというからビックリ!!
話に聞くと結構料理が得意だとか。（男性：S.K）

毎日手作り安定の仕上げ。
いつもお昼は一緒に食事。
B'z情報ならこの方から（女性：ＴＫ）

３点セット!!新作ジュースのお味は？今日はどん兵衛ではないのですね。笑　女性（A.K）

突撃日はまさかの休み、、
代わりにKさんの好物載せますね。サービスで２個置き
（男性：K.H）

４月入社だからもいっぱい。覚えることうえして午後に備えよう（女性：ＨＭ）

突撃当日は企業様研修の為不在。
タイミングが、、、次の企画は是非
（男性：M.T）

今回は特別ぶっ込み企画として「ヨネスケの突撃！隣の晩ごはん」ならぬ「松村の突撃！北出事務所の昼ごはん」を敢行しました!!実際休みの人がいたり研修実施者がいたりとリアルをお届けする形でもありました（笑）今現在、新型コロナウイルスで自粛モードですが、今後も元気になる面白い内容をお届けしていきます。次月号もお楽しみに！

Copyright北出経営労務事務所All Rights Reserved.