

人材開発協会 会報

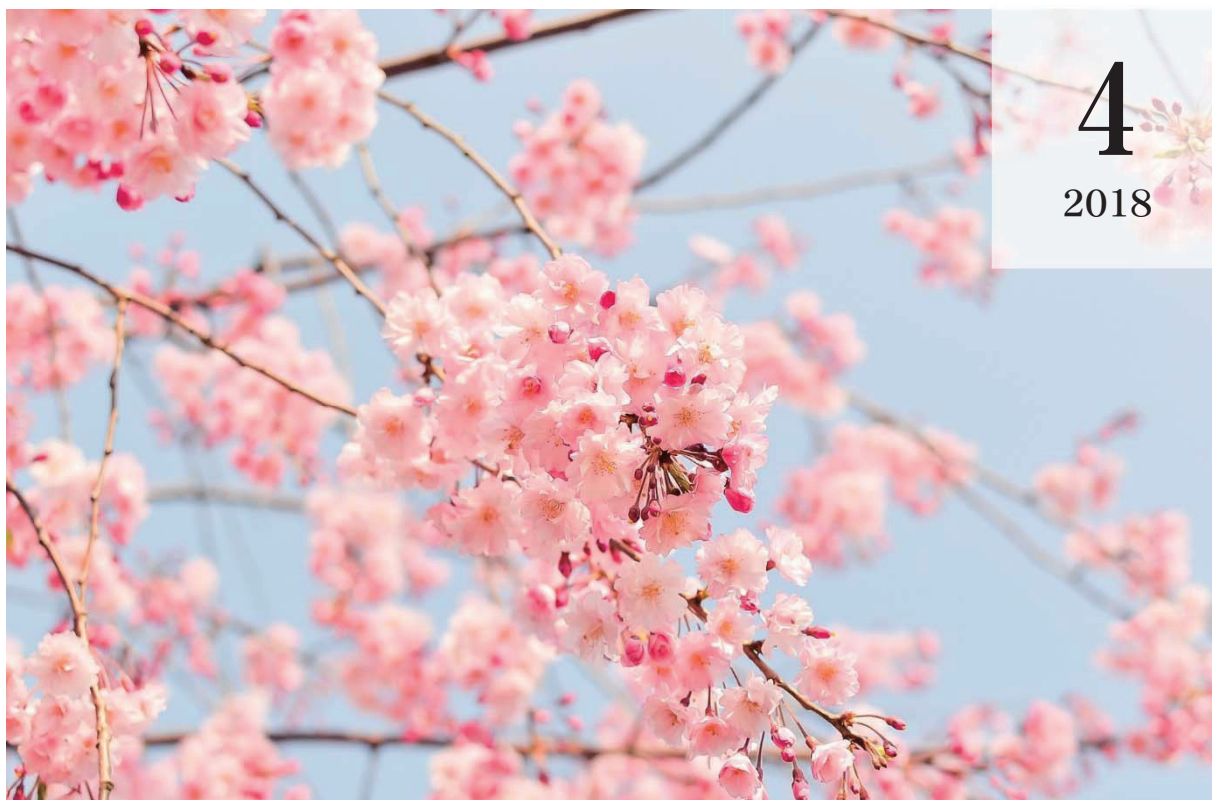
第 26 号

経営労務情報

平成 30 年 4 月 26 日

4月は入学、就職、転勤等、新生活が始まる季節です。
夢と希望に満ち溢れているこの時期、心も新たに頑張っていきたいと思います。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会
理事長 湯瀬正博

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL 03-6380-8530 / FAX 03-5215-1734

労基法上の請求時効が2年ですが、これを5年にしようとする動きがあります。



労基法上の請求時効が2年ですがこれを5年にしようとする動きがあります。そうすると会社にとっては大きな負担になることが想定されます。

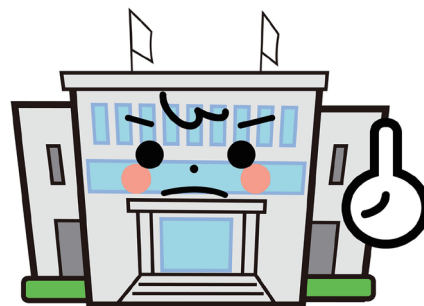
この動きは2020年4月に改正民法の施行にあります。

改正では、1年の短期消滅時効がなくなり時効は債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき、または権利を行使することができる時から10年間行使しないときに統一されることになりました。

現在の労働基準法では、消滅時効が1年ではその保護に欠けるが、10年では使用者には酷にすぎ取引安全に及ぼす影響も少なくないとし労働基準法115条において2年間と定められています。

ですから何でも5年というように統一されるということではありませんが、それでも負担は計り知れないと考えています。

そこで厚生労働省では「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」を立ち上げ、検討を開始したようです。



内容は

- これまで時効は「権利を行使できるときから」と解釈・運用されてきたが、民法の改正でどのように考えるか。
- そして、有給休暇の消滅時効と賃金等請求権の消滅時効をどのように考えるか。

来年夏を目処に検討するとしていますが、これまで通りの2年は無くなりそうです。



変更となった 雇用上限期間の到来で 退職する人の離職票の離職理由

雇用保険の離職証明書（離職票）には、会社が把握した離職理由を記載することになっています。平成30年4月1日から、改正労働契約法による無期転換ルールの適用が本格化することに伴い、無期転換申込権が発生する前に雇止めする事案が発生していることから、有期契約労働者の更新上限到来による離職票の離職理由に関する取扱いが変更となりました。



1.有期契約労働者の離職理由

有期契約労働者が雇用契約期間の満了で退職する場合、離職票の離職理由は「労働契約期間満了によるもの」として扱われることになっており、1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数、直前の契約更新時に雇止め通知があったかなどを記入することになっています。ただし、採用のときにあらかじめ更新上限の期間が定められており、その上限で退職するときには「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」になります。

③平成24年8月10日以後に締結された4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が到来したことにより離職した人（※）

※定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来は除きます。また、平成24年8月10日前から同一事業所の有期雇用労働者に対して、4年6ヶ月以上5年以下の契約更新上限が設定されていた場合を除きます。

2.取扱い変更の対象となる人

今回、離職理由の取扱い変更の対象となる人は、有期契約労働者で雇用契約期間の満了で退職した人のうち、更新上限が到来したことにより離職し、かつ次の①～③のいずれかに該当する場合です。

- ①採用当初はなかった契約更新上限がその後追加された人、又は不更新条項が追加された人
- ②採用当初の契約更新上限が、その後引き下げられた人

3.離職票の記載方法

2.の①～③のいずれかに該当する場合には、離職票の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」を選択したうえで、「労働契約期間満了による離職」の際に記入する項目である「1回の契約期間、通算契約期間、契約更新回数」に事実関係を記入することになります。さらに、「具体的事情記載欄（事業主用）」にも①～③の理由を記載します。

また、採用当初の雇用契約書と最終更新時の雇用契約書など、それぞれの事情が分かる書類を添付することも求められます。

なお、平成30年3月30日からは離職票の様式が変更になり、記入方法が整理される予定です。ただし、新しい様式は3月30日間際にならないと公開されない予定となっています。

一般的に、あらかじめ定められた雇用期限到来による離職の場合は一般受給資格者となりますが、今回の離職理由の取扱い変更により、特定受給資格者又は特定理由離職者へ受給資格が変更となり、給付日数が増えることがあります。離職票の離職理由の書き方に応じて受給資格が決定されるため、離職票作成には細心の注意を払う必要があります。



平成30年3月5日から利用が開始された社会保険手続きにおけるマイナンバー

平成29年11月13日から、マイナンバー制度における情報連携の本格運用が開始されました。これに伴い協会けんぽでは、高額療養費の申請の際に、一部の被保険者で必要になっていた「(非)課税証明書」の省略ができるようになるなど、利便性が向上しています。そして平成30年3月5日からは、日本年金機構における事業所の手続きについてもマイナンバーの利用が開始されましたので、変更点を確認しておきましょう。



1.変更となる届出様式へ記載

現在、公的年金の管理には、基礎年金番号が利用されていますが、基礎年金番号とマイナンバーの紐付けが進められてきており、マイナンバーで届出を行うことで、基礎年金番号を照会できるようになっています。そして、3月5日以降の日本年金機構への届出については、「基礎年金番号」欄が「個人番号または基礎年金番号」欄に変更され、原則として、マイナンバーを利用して届出をすることになりました。なお、マイナンバーを提供することが難しいときには、基礎年金番号を利用することも認められています。

2.収集不要となる基礎年金番号

従来、資格取得の際に年金手帳で基礎年金番号を確認すること等により資格取得手続きを進めていましたが、マイナンバーを届け出たときには、基礎年金番号を届け出る必要はなく、日本年金機構から返送される通知によ

り従業員の基礎年金番号を把握することができます。そして、資格取得届より後の届出は把握した基礎年金番号で行うという流れで手続きを進めることも考えられます。

3.マイナンバー利用により不要となる手続き

マイナンバーの利用により、日本年金機構が住基ネットから最新の住所情報等を取得し更新することができるようになります。そのため、マイナンバーを届け出ている従業員については、住所変更および氏名変更の届出が省略できます。

また、2.でとり上げた資格取得届について、マイナンバーを記入したときは、従業員の住所を記入する必要はありません。

なお、マイナンバーの利用は開始されましたが、現場ではまだ取扱いが定まっていないものもあるようです。引き続き最新情報に注目していきましょう。

マイナンバーを利用して手続きを行うときには、マイナンバー法に基づく本人確認措置を行わなければなりません。具体的には、提供されたマイナンバーが正しいものであることを確認する番号確認と、マイナンバー提供を行っている人が番号の正当な持ち主であることを確認する身元(実在)確認の2つを行うこととなります。先行して利用が開始されていた所得税や雇用保険において実施されているかとは思いますが、この機会に改めて必要な措置について振り返っておきましょう。



月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。

日	曜日	六曜	項目
1	火	赤口	
2	水	先勝	
3	木	友引	憲法記念日
4	金	先負	みどりの日
5	土	仏滅	こどもの日 立夏
6	日	大安	
7	月	赤口	
8	火	先勝	
9	水	友引	
10	木	先負	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
11	金	仏滅	
12	土	大安	
13	日	赤口	
14	月	先勝	
15	火	仏滅	●障害者雇用納付金の申告期限
16	水	大安	
17	木	赤口	
18	金	先勝	
19	土	友引	
20	日	先負	
21	月	仏滅	小満
22	火	大安	
23	水	赤口	
24	木	先勝	
25	金	友引	
26	土	先負	
27	日	仏滅	
28	月	大安	
29	火	赤口	
30	水	先勝	
31	木	友引	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分）