

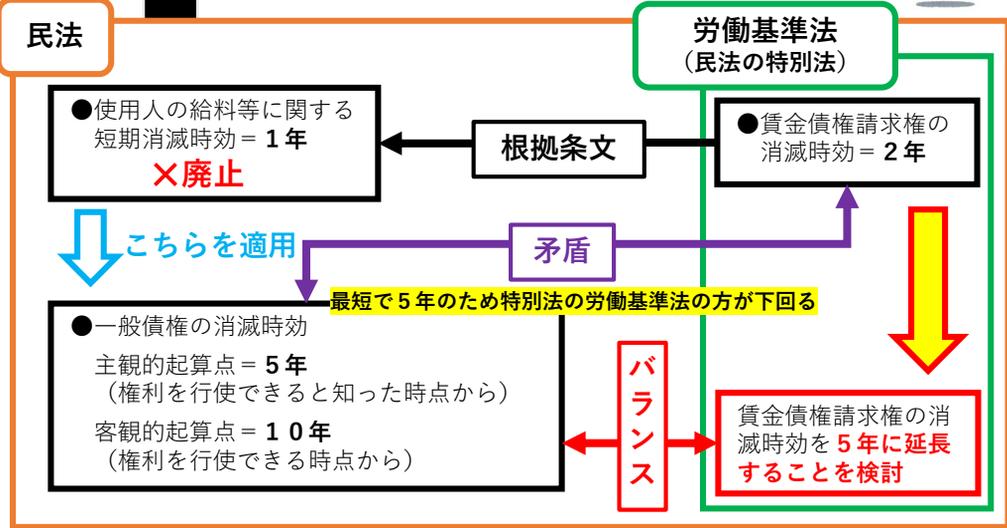


おしながき

- ▶ 賃金債権の消滅時効の改正 … P 1
- ▶ 助成金トピック
「生産性要件」で増額申請 … P 2
- ▶ 試用期間を確認しましょう … P 3
- ▶ 職場のハラスメント対策の
キャッチフレーズ … P 3
- ▶ 若年者の雇用実態調査 … P 4
- ▶ スタッフ紹介 … P 4

4月から賃金債権の消滅時効が改正、当面『3年』

2020年4月の民法の一部改正によって、使用人の給料等に関する短期消滅時効が廃止され、一般的な債権の消滅時効は最短で5年となります。労働基準法の賃金債権の消滅時効（2年）の根拠となった条文が廃止されたため、一般債権の消滅時効とのバランスを踏まえて5年に延長することが検討されていました。



2019年12月に開催された労働政策審議会労働条件分科会の資料として「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（報告）」が公表されました（下記表）。2020年1月には厚生労働大臣が、令和2年の通常国会への提出予定の法案の1つとしている旨を記者会見で述べました。（1月末日時点）

賃金債権の消滅時効	民法改正に伴い、原則として5年間。賃金台帳等の記録の保管期間と合わせて当面は3年間。
消滅時効の起算点	客観的起算点を維持。 (権利を行使することができる時点から)
退職手当の消滅時効	現行の5年間。
賃金債権以外の消滅時効	現行の2年間。 (年次有給休暇請求権、災害補償請求権など)
賃金台帳等の記録の保存期間	原則として5年間。ただし、当面の間は3年間。
付加金の消滅時効	賃金債権等の請求権の消滅時効と合わせて、原則として5年間。同様に、当面の間は3年間。
施行期日	2020年4月1日 施行期日以降に支払われた賃金等について適用。

法案予定の段階なので確定ではありませんが、概ね将来的に5年となることは間違いありません。いつから5年となるか等の今後の動向にも注視が必要です。消滅時効の対象となる賃金計算期間は、法改正後からの賃金支払い分となっているため、現状の未払いについて突然3年分（5年分）を支払うということはありません。しかし、割増賃金等の未払い賃金の存在は人材流出に繋がる等の将来のリスクに繋がります。賃金計算方法等に誤りがないか、今すぐ確認しましょう。

2月・3月の労務/税務

- 2月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 2月17日
 - 確定申告の受付開始
- 3月2日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 3月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 3月16日
 - 確定申告の期限
- 3月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

助成金トピック 「生産性要件で助成金の増額申請！」

助成金受給額を増額できる場合があります！

複数の助成金（下記①～⑨参照）では、厚生労働省が定める「生産性要件」を満たすと、申請時に資料を添付することで助成金の増額・追加給付を受けることができます。

「生産性要件」とは

- 損益計算書などの財務諸表から算出される直前の「生産性」と、3年度前（追加給付の場合3年度後）を比較して伸び率が6%以上であること

$$\text{生産性} = \frac{\text{①人件費} + \text{②減価償却費} + \text{③動産・不動産賃借料} + \text{④租税公課} + \text{⑤営業利益}}{\text{会計年度末日時点の雇用保険被保険者数}}$$

- 1%以上6%未満の場合でも、金融機関から一定の「事業性評価」を得ること

（※算定の対象となった期間中に会社都合による退職者がいる場合、生産性要件の対象とはなりません。）

例えば...「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」

有期雇用社員を正社員に転換した場合

通常：570,000円 → 生産性要件：720,000円 (150,000円)

また、一度「生産性要件」について労働局より確認を受けると、確認された生産性要件の有効期間内において、下記①～⑨の助成金を申請する時は引き続き「生産性要件」の割増・追加給付が適用された助成額を受給することができます！

生産性要件の増額対象となる助成金（H31年度）

- ① 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）
- ② 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース、生涯現役起業支援コース）
- ③ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）
- ④ 人材確保等支援助成金（一部を除く各コース）
- ⑤ 65歳超雇用推進助成金
（高年齢者能力評価制度等導入支援コース、高年齢者無期雇用転換コース）
- ⑥ キャリアアップ助成金（各コース）
- ⑦ 両立支援等助成金（一部を除く各コース）
- ⑧ 人材開発支援助成金（一部を除く各コース）
- ⑨ 業務改善助成金

■ 複数の助成金の活用を検討している事業主様

■ 1年間に複数回助成金を申請されている事業主様

上記に当てはまる事業主様は特に「生産性要件」の活用をおすすめします！

生産性要件の確認やご質問について、ご担当の指導員もしくは助成金担当：金田までお気軽にお問い合わせください。

新年度に向けて、試用期間について確認しましょう。

試用期間とは

試用期間は、能力、適正、他の従業員との協調性の有無などを観察し、社員として適格性を欠くと判断した場合は**本採用を拒否できるという解約権を留保する制度**です。現在においては、企業と人材とのミスマッチを防止するために多くの企業が実施する一般的な方法となっています。4月から新たな雇い入れる前に、試用期間の適正な取扱いについて確認しましょう。



本採用拒否の法的な取扱い

試用期間中又は試用期間満了時の本採用の拒否は**解雇**の扱いとなります。そのため、本採用を拒否する場合には下記の対応が必要となります。

- 就業規則等に試用期間についての定め（期間・延長・本採用拒否事由等）
- 社員として不適格と判断した場合に解雇できる旨の明示
- 実際に解雇（本採用拒否）する際には、客観的かつ合理的な理由
- 14日を超えて使用している場合は、30日前の解雇予告又は解雇予告手当の支払い

試用期間は解雇権行使の留保に当たり、通常の解雇より広い範囲での解雇の自由が認められています。しかし、通常の解雇と同様に、客観的かつ合理的な理由がない限り、簡単には本採用を拒否することはできません。社内において適格性を判断する具体的な基準を設けておく必要があります。

本採用拒否の「客観的かつ合理的な理由」の例

- ①採用時の提出書類・面接等における虚偽の事実が判明した場合
- ②遅刻・欠勤を繰り返し、通常の労務提供ができないと判断した場合
- ③私傷病によって通常の労務提供ができないと判断した場合
- ④上司の命令に従わない・協調性がない等の勤務態度が悪いと判断した場合
- ⑤能力不足を理由として、社員としての適格性がないと判断した場合 など



上記の例に当てはまったからと言って、即時に本採用拒否ができるわけではありません。

具体的には、**企業が試用期間中の従業員に対して、教育・指導等の措置を講じてもなお改善がみられないような場合**である必要があります。例えば、欠勤が多い試用期間中の従業員に対しては、その理由を確認し、状況に応じた教育・指導・健康確保の措置等を講じた上でなお欠勤が続き、通常の労務提供が困難と判断できるような場合でない限り、本採用拒否とすることは妥当とは言えません。

試用期間の適正な期間は

試用期間の長さについては、法律で明確な期間が定まっているわけではありません。

しかし、試用期間中の従業員は、賃金・雇用面で不安定な地位にあるため、その期間は必要かつ最低限の期間となるように定める必要があります。**一般的には3～6ヶ月以内の期間を定めることが妥当とされていますが、最長でも概ね1年以内**に設定しましょう。

職場のハラスメント対策キャッチフレーズが決定！

厚生労働省は、職場のハラスメントをなくし、みんなが気持ちよく働くことができる職場環境をつくる気運を盛り上げるためのキャッチフレーズを募集していました。このたび、応募総数2365通のうちから、各部門の大賞（有識者の選定委員会）、ネット賞（インターネット投票）を発表しました。

（厚生労働省https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09020.html）

パワハラ部門

パワハラでなくす信用
部下の支持

セクハラ部門

嫌そうじゃないから？
いや、そうじゃないから。

マタハラ部門

マタハラを怒っています
お腹の子

大賞

ネット賞

そのパワー 俺に向けずに
業績に

セーフだろ？ 言い訳するヤツ
ほぼアウト！

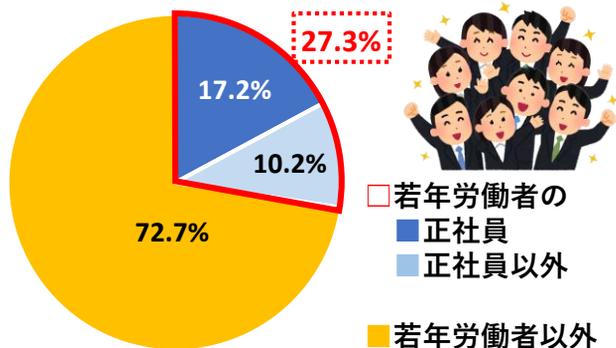
妊娠して喜んだ。
報告して悲しんだ。



若年者の雇用実態調査 (平成30年版)

厚生労働省は、2019年12月に「平成30年若年者雇用実態調査」結果を公表しました。この調査は、事業所（5人以上雇用。有効回答：9,355事業所）における若年労働者（平成30年10月1日に15～34歳。有効回答：19,889人）の雇用状況、若年労働者の就業に関する意識など、若年者の雇用実態について把握することを目的として調査を行っています。（厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-h30.html#ink07>）

若年労働者（15歳～34歳）の割合

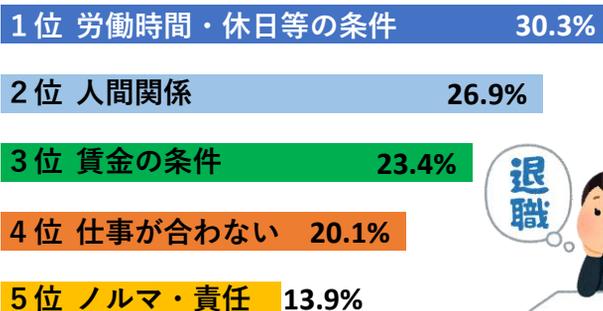


☞若年労働者の割合は27.3%となり、労働者全体の約4分の1を占める割合となっています。

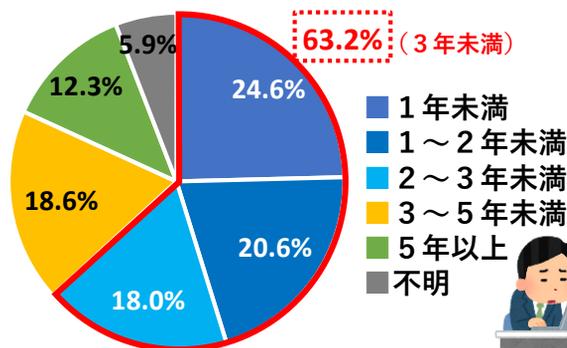
産業別に若年労働者の割合が高い順に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」が40.2%、「生活関連サービス業、娯楽業」が36.0%、「情報通信業」が32.1% となっています。

⚠初めて勤務した企業において既に勤務していないという若年労働者は47.4%となっており、そのうち63.2%は3年未満に辞めてしまっています。ザックリと計算すると、若年労働者の新入社員のうち、4人に1人は3年未満のうちに辞めてしまっていることとなります。

初めて勤務した会社をやめた主な理由(複数回答可)



初めて勤務した会社を辞めた際の勤続年数



⚠初めて勤務した会社をやめた理由として1位に「労働時間・休日等の条件」・3位に「賃金の条件」が悪かったという理由があり、会社における働き方や待遇への不満から辞めてしまっている人が多くいます。

今年はいわゆるミレニウムベビーと言われた2000年生まれが20歳を迎える年です。

4歳でfacebook、5歳でYoutube、6歳でTwitter、7歳でiphoneが登場し、幼い頃からデジタルサービスに慣れ親しむことで、様々な情報を手にしてきた世代として、その価値観は画一的とは言えません。これからの時代はこのデジタル世代が社会・経済の主役となってきます。企業として、画一的でない多様な価値観を取り入れることが人材定着・ビジネスチャンスへと繋がり、企業成長の鍵となっていくでしょう。

スタッフ紹介

広島事務所
指導員チーム

田房 伸一郎
(たぶさ しんいちろう)

血液型：A型
趣味：単車
プチ家庭菜園

昨年4月に入社しました。
以前はSE・養豚・卸し小売業といった仕事をし、前職（スーパーの店長、経営管理本部、営業）の中で社労士と直接話をする機会も多く、やりがいのある仕事だと思い転職致しました。皆様のお役に立てるよう、日々精進して参ります。



社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町3-1-9 リブラ岩本町6F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983