

# しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者: しおざわ労働法務事務所  
所在地: 359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84  
イースト所沢ビル302  
電話: 04-2992-5113 F A X: 050-3588-4582  
メール: info@shiozawtoshiya.com

## 未払賃金等を請求できる期間が2年から3年に延長 ～令和2年4月以降支払賃金について～

労働基準法の一部改正により、(2020年4月1日以降に支払期日が到来する)全労働者の賃金請求権の消滅時効期間が2年から5年に、ただし当面は3年に延長されました。

同時に、賃金台帳等の記録の保存期間も同様に5年(当面は3年)に延長されました。

これと併せて、『付加金』を請求できる期間も5年(当面は3年)に延長されました。『付加金』は、「裁判所が労働者の請求により事業主に対して未払賃金に加えて支払を命じることができるもの」です。割増賃金の未払いなどの法違反があった場合、労働者が請求できます。

賃金請求権には、コロナ禍でクローズアップされた「休業手当」の他、「出来高払い制の保障給」、「割増賃金」等も含まれます。

また保存期間延長の対象となる書類には、「賃金台帳」や「労働者名簿」「雇入れ関係書類(雇用契約書、労働条件通知書、履歴書など)」「その他の労働関係に関する重要な書類(出勤簿、タイムカード等の記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻等労働時間の記録に関する書類、退職関連書類)」等も含まれます。

## 2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化 ～パワハラ、労災認定基準が明示されました～

改正労働施策総合推進法の施行により、大企業ではパワーハラスメント防止措置が義務化されました。中小事業主は2022年4月から義務化されることになり、それまでは努力義務となっています。

パワハラ防止措置としては、「事業主の方針等の明確化と周知・啓発」「相談体制の整備」「事後の迅速かつ適切な対応」等が求められます。

また、「労働者がパワハラについて相談したこと」や「防止措置に協力して事実を述べたこと」を理由とする解雇その他の不利益な取り扱いは禁止されます。

この他、職場におけるセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、既に同様の雇用管理上の措置を採ることが義務付けられています。

今回の法改正により、次のとおり防止対策が強化されました。

- ① 事業主と労働者の責務が法律に明記
- ② 事業主に相談をした労働者への不利益取扱禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応

この他、厚生労働省では今回の法改正を踏まえ、「精神障害の労災認定基準」にパワーハラスメントの項目を追加しています。

この認定基準では、『発症前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合、認定要件のひとつを満たす』としています。

これまでは「上司や同僚などから、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合(ひどい)嫌がらせ・いじめ、又は暴行を受けた」という具体的出来事の項目で判断されていましたが、今後は「同僚等からのハラスメント」か、「上司等からのハラスメント」か、という「職場における人間関係の優位性等」に注目したうえで、心理的負荷の強弱が判断されることとなります。

この場合の「上司等」には、職務上の地位が上位の者の他、「同僚または部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合」や「同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合」が含まれます。

## 雇用保険 失業等給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」の算定方法の変更

2020年8月1日以降に離職する方の雇用保険被保険者期間の算定方法が変更されます。

これまで、離職日から1か月毎に区切った期間に賃金支払いの基礎となる日数が11日以上ある月だけが被保険者期間として計算されていました。

変更後は、上記の条件に加えて、「賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月」も、被保険者期間1か月と計算されることとなります。

変更後は「離職証明書」の作成時に、賃金支払い基礎日数が10日以下の期間については、賃金支払いの基礎となった労働時間数を記載する必要があります。

特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所  
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302  
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com  
ホームページ：https://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

## 社会保険 新型コロナによる休業で報酬が「著しく」下がった場合に社保料の翌月改定が可能に

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により休業し、休業により報酬が「著しく」下がった被保険者が一定の条件に該当する場合、健康保険・厚生年金保険の標準報酬月額を特例により翌月から（通常は4か月目）改定することが可能です。

次のすべての条件を満たす被保険者が対象です。

- 新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間休業含む）があったことにより、2020年4月から7月までの間に報酬が著しく低下した月が生じた方
- 著しく報酬が低下した月に支払われた報酬の総額が、現行の標準報酬月額に比べて2等級以上下がった方
- 本特例措置による改定内容に本人が書面で同意している

対象となる保険料は、2020年4月から7月までの間に休業により報酬が急減した場合、その翌月分～8月分保険料です。

届出は2021年1月末日までに、月額変更届（特例改定用）に申立書を添付し管轄の年金事務所に申請します。詳細はご相談ください。

### Q1. 固定的賃金に変動がない場合も対象に？

対象となります。今回の特例改定に限り、上記の3要件のみで判断されます。

### Q2. 休業のため無給のときや支援金を受ける場合も対象に？

対象となります。実際の給与支給額に基づき改定されます。

### Q3. 給与計算の基礎日数が17日未満も対象に？

今回の特例改定に限り、休業命令や自宅待機指示によって休業となった日も基礎日数として取扱われます。ただし、休業月とその前2か月に17日未満となる月がある場合、対象外となります。（短時間の被保険者は11日未満）

### Q4. 届出内容や本人の同意等を確認できる書類の提出は必要？

不要ですが、後日、事業所の調査等の際、確認を

求める場合があるとのことで、届出日から2年間は書類を保管する必要があります。また本人の同意は、届出前に得ることが必要とのことです。

### Q5. 休業が回復した場合の届出は必要？

今回の特例改定後、固定的賃金が変動し、随時改定の対象となるときは、随時改定（月額変更届）の届出が必要です。

また7・8月に特例改定が行われた場合、定時決定が行われなかったため、休業回復※後、3か月間の平均報酬が2等級以上上昇した場合、固定的賃金の変動の有無に関わりなく、随時改定（月額変更届）の提出が必要です。

※ 報酬支払日数が17日以上（短時間労働者は11日以上）となった月

### Q6. 定時決定（算定基礎届）や随時改定（月額変更届）は？

通常算定基礎届、月額変更届については変更はありません。休業中で給与の支払いのない日は基礎日数にはカウントせず、また固定的賃金の変動があった場合のみ随時改定の対象となります。

今回の事務所ニュースは以上のとおりです。記事内容など、詳細はお問い合わせください。（塩澤）

お問い合わせ先

**04-2992-5113**

しおざわ労働法務事務所

