

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 1 年 11 号

【工事による駐車場使用不可のお知らせ】

秋冷が爽やかに感じられる好季節、ますますご活躍のことと存じます。さて、誠に勝手ながら 10 月 21 日より当法人の**事務所改築工事中の為、敷地内の駐車場が使用できない状況でございます。**完成は 2020 年 1 月下旬を予定しております。もし、ご相談などでご来所される方につきましては事前にお電話にてご連絡を頂けますようお願い申し上げます。顧問先様への対応の質を向上させるための改築となります故、しばらくご迷惑おかけいたしますが、何卒ご理解の程宜しくお願い致します。

【お知らせ】 都城弁のカレンダーが発売されています

地元の女子高生とイラストレーターが手掛けた地元愛にあふれたカレンダーになっています。現在中心市街地（ウエルネス交流プラザ、まちなか交流センター、未来創造ステーション）にて発売されています。お知らせを同封させていただきますのでどうぞご覧ください。購入に関してのお問い合わせ先の記載もございます。

【法改正】 賃金債権の消滅時効 3 年で調整へ

労働政策審議会において議論されている、未払賃金の請求可能期間（消滅時効）を現行の 2 年から民法改正に合わせて 5 年へ延長されることが検討されています。企業の負担が急激に重くなるため経営者側の委員から反発が強く、議論が平行線をたどってきました。しかし厚生労働省はこの消滅時効の期間を 5 年ではなく 3 年へ延長する検討に入りました。再度労働政策審議会にて議論されることとなります。

再度経営者側からの反発は予想されますが、民法の時効である 5 年に合わせたい厚生労働省と、現行の労働基準法の 2 年から動かしたくない経営者側との妥結点として 3 年へ改正される可能性は充分考えられます。監督署の調査や退職後の労働者からの請求により未払賃金の遡及支払が生じるケースは近年増えています。未払賃金を遡及して支払わなければならない期間が 2 年から 3 年に改正されるだけでも支払額は単純計算で 1.5 倍となります。

大きな負担を避けるためにも、未払賃金をそもそも発生させない労務管理を実施し、適切な時間外労働の管理・割増賃金の支払いを適正化する必要があります。残業時間の正確な計算方法など、不明点は当法人までお問い合わせ頂けますようお願い致します。

パワハラ防止義務 中小企業は 2022 年 4 月から義務化

コンパス通信 8 月号にて掲載しました、パワハラ防止を義務化する法律の施行日について、大企業については 2020 年 6 月 1 日から、中小企業は 2022 年 4 月 1 日から施行する日程案が労働政策審議会にて示されました。実際の法施行に向けて、具体的にどのような行為がパワハラに該当するのかの具体例を盛り込んだ指針を年内に策定することとなっています。併せて、女性活躍の分野について従業員 101~300 人の中小企業については女性社員の登用・昇進に関する行動計画の策定義務も 2022 年 4 月 1 日を予定しています。

また、企業規模にかかわらず 2020 年 6 月 1 日より、パワハラ・セクハラ・マタハラの相談を行った労働者に対する不利益取り扱いが禁止されます。今後もハラスメントにたいする法整備は重要視される可能性が高く、年内に示される指針の内容は充分把握して頂く必要があります。

【判例】中央学院大学事件 ～同一労働同一賃金～

【事実】

私立大学を運営する学校法人 Y に非常勤講師として有期労働契約を締結していた X が、同大学に無期労働契約を締結している専任教員との労働条件の相違について、労働契約法 20 条に違反するとして損害賠償を求めた事例です。本件において X は、本俸額に加え賞与、年度末手当、家族手当、住宅手当が専任教員にのみ支給されることは労働契約法 20 条に違反していると主張しました。その他 X は、法学部長が X を専任教員として採用する約束をしたにも関わらずそれを破棄したとして慰謝料請求も行っていましたが、この請求は棄却されています。

【判決】

裁判所は労働契約法 20 条違反を否定し、不合理性は無いと判断しました。

<本俸について>

1. 本件においては、専任講師と非常勤講師の間において職務内容に大きな違いがあること
2. 私立大学の教員待遇は、国からの補助金額が大きな考慮要素となるが、専任教員と非常勤教員では補助金の基準額の算定が大きく異なり、額に相当な開きがあること
3. 本件における非常勤講師の賃金水準は、首都圏私立大学、国立大学の非常勤講師の賃金水準とほぼ同水準であること
4. 本件においては、労働組合との交渉により、非常勤講師の待遇を随時高水準となるよう見直しの積み重ねがあったこと

<家族手当・住宅手当>

いずれも福利厚生・生活保障の趣旨であり、大学の専任教員としてふさわしい人材を安定的に確保するために待遇を手厚くすることに合理性がないとは言えない。

— 注目の助成金

キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）

概要

雇用する有期契約労働者等について、週所定労働時間を 5 時間以上延長または週所定労働時間を 1 時間以上 5 時間未満延長するとともに賃金規定等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースの実施により処遇の改善を図り、当該措置により当該有期契約労働者等を社会保険の被保険者とした場合に助成します。

対象となる労働者

- ① 支給対象事業主に雇用される有期契約労働者等であること。
- ② 労働時間延長後に、所定の昇給要件を満たしていること。
- ③ 週所定労働時間を延長した日の前日から起算して過去 6 か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であること。
- ④ 週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主または取締役の 3 親等以内の親族※1 以外の者であること。
- ⑤ 支給申請日において離職していない者であること。

助成金額

1. 短時間労働者の週所定労働時間を 5 時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合
1 人当たり 22 万 5,000 円<28 万 4,000 円>（16 万 9,000 円<21 万 3,000 円>）
2. 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用させることに加えて、賃金規定等改定コースまたは選択的適用拡大導入時処遇改善コースを実施した場合
 - (i) 1 時間以上 2 時間未満：1 人当たり 45,000 円<57,000 円>（34,000 円<43,000 円>）
 - (ii) 2 時間以上 3 時間未満：1 人当たり 90,000 円<11 万 4,000 円>（68,000 円<86,000 円>）
 - (iii) 3 時間以上 4 時間未満：1 人当たり 13 万 5,000 円<17 万円>（10 万 1,000 円<12 万 8,000 円>）
 - (iv) 4 時間以上 5 時間未満：1 人当たり 18 万円<22 万 7,000 円>（13 万 5,000 円<17 万円>）

お問い合わせは当法人まで！