



特定社会保険労務士 原 敏昭 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

賃金等請求権の消滅時効見直しに向け審議始まる ◆7月1日に検討会報告書公表

厚生労働省の賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する報告書を公表しました。この報告書は、現在一律2年とされている賃金や年休に関する権利等について、改正民法において短期消滅時効に関する規定が整理されたことを受け、どのように見直すべきか方向性を示したものです。

◆改正民法で消滅時効はどう変わる？

改正民法施行後は、①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②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時効消滅することとなります。

現行の労働基準法115条では、「賃金（退職手当を除く）、災害補償その他の請求権は2年間、この法律の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する」と規定されているため、改正民法に合わせた

場合、未払い賃金訴訟や年休の繰越し等で企業実務に大きな影響を及ぼすため、改正民法とは別に、検討されてきました。

◆対象により異なる見直し案を提示

報告書は、賃金請求権について、「2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要」としています。さらに、労働者名簿や賃金台帳等、3年間の保存義務が課される記録の保存についても、併せて検討することが適当、とされています。

◆2020年4月から改正される可能性も？

見直しの時期については、改正民法が2020年4月1日から施行されるのを念頭に置いて速やかに労働政策審議会で検討すべきとされており、今秋から議論が始まります。

今春から施行された改正労働基準法により労働時間管理の厳格化が求められているところですが、賃金等請求権の消滅時効が改正されれば、万が一未払い賃金が生じたときに重大な影響

があるため、自社で適切な管理がなされているかを改めてチェックし、不安な点があれば専門家に相談する必要がありますでしょう。

外国人労働者と労働災害

◆増加する外国人労働者

日本で働く外国人の割合は年々増加し、それに伴って外国人の労働災害も7年連続で増え続け、過去最高を記録しました。

◆外国人労働者と労災保険

労災保険は、国籍を問わず、日本で働く労働者に適用されます。就労資格を持った外国人はもちろん、アルバイトをしている留学生も、就労中に事故にあった場合に適用されます。また、不法就労であっても適用されます。労災保険未加入で労働者が給付金を申請した場合、重大な過失であれば40%、故意であれば100%雇用主に請求されます。

◆外国人労働者が受けられる給付の内容

基本的には、日本人が受けられる給付内容と同じですが、給付中に本国に帰国してしまった場合に注意が必要です。

日本以外から保険給付額を請求する場合の支給額は、支給決定日における外国為替換算率（売りルート）で換算した邦貨額となります。また、海外で治療を受けた場合、治療の内容が妥当なもの認められれば、治療に要した費用が支給されます。

◆労働災害が発生してしまったら

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、「労働者私傷病報告」を労働基準監督署長に提出する必要があります。報告しない場合や虚偽の報告をした場合には、刑事責任が問われることがあります。

◆外国人労働者向け安全衛生教育

厚労省は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない外国人向けに、中小規模の企業が外国人を雇い入れる時や作業の内容を変更する時等に役立つ安全衛生教育マニュアルを、業種別、外国語別で作成しています。ぜひ活用しましょう。

入管法の改正により新在留資格が創設され、今後外国人労働者はますます増加することが予想されます。企業には、労働災害が起きない環境づくりが一層求められるでしょう。

大企業の働き方改革の影響による中小企業への「しわ寄せ」対策

◆働き方改革と「しわ寄せ」
6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（以下「しわ寄せ対策」といいます）を策定したと公表しました。

働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革（時間外労働の上限規制等）は一定の成果を上げています。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”（以下「しわ寄せ」といいます）です。

◆「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

- ・買ったとき（例：短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた）
- ・受領拒否（例：受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時

間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に受領を拒否された）

・不当な経済上の利益要請
◆「しわ寄せ対策」の4本柱
下記①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取組みをするとされています。

- ① 関係法令等の周知広報（労働局・労基署がリーフレット等を活用して周知、ほか）
- ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供（寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経産局に提供）
- ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報
- ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報（「しわ寄せ」について、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、ほか）
そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自らが「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられることはないか、注視していきましょう。

