

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

1. 休暇に関する労働関係法令の指針の改正
2. 2017 年冬のボーナス予測
3. 民法改正と賃金債権の時効

■社会保険労務士山口事務所: <http://www.ys-office.co.jp/>

1. 休暇に関する労働関係法令の指針の改正

平成 29 年 10 月 1 日より、休暇に関する労働関係法令の指針が改正されました。具体的には、労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)、育児・介護休業指針が改正の対象となります。今回の改正について重要なポイントを以下の通りに挙げていきます。

1. 年次有給休暇の前倒し付与及び取得の促進

年次有給休暇(以下、年休という)は、労働基準法では入社して 6 か月勤務した従業員に付与する義務があり(ただし 8 割以上の出勤要件あり)、またこの年休は入社から 6 年 6 か月間継続して勤務すると付与日数が最大となります。指針では、この「6 か月」及び「6 年 6 か月」という期間の要件をより短縮することをお願いする旨の内容が盛り込まれました。また、同指針では従業員が子どもの学校休業日やイベント、来年 4 月から始まるキッズウィークに合わせて年休が取得できるように配慮することも盛り込まれています。

2. 子の看護休暇及び介護休暇の適用除外要件の緩和

子の看護休暇及び介護休暇は、育児・介護休業法では労使協定を締結することにより、入社 6 か月未満の従業員を適用除外とすることができます。指針では、この入社 6 か月未満の従業員でも一定の日数を取得できるようにすることが望ましいものである旨が盛り込まれました。

以上となります。上記の内容はあくまで指針ですので、法律上の義務は生じませんが、年休の前倒し付与又は取得の促進や育児・介護に対する配慮等、企業が積極的に取り組んでいくことで、既存の従業員にとって働きやすい環境になるだけでなく、求人募集をする際のアピールポイントにもなります。是非この機会に検討してみたいかがでしょうか。

参考：<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000179177.pdf>

(岩瀬)

2. 2017 年冬のボーナス予測

経団連が大手企業の 2017 年年末賞与・一時金の妥結状況を発表しました。資料によると 11 月 6 日現在、加重平均額は 916,396 円で前年比 1.19%の減少となり 5 年ぶりにマイナスとなっています。

(経団連資料)

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/088.pdf>

一方、民間調査機関である三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングと第一生命経済研究所が発表した 2017 年冬の民間企業の賞与見通しによると、前者が 372,235 円で前年比 0.6%増、後者が 373,000 円で前年比 0.8%増と、ともに小幅ですが増加予測となっています。

中小企業が人手不足感から人材確保のためボーナスを増やすという側面もあるようです。

(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング)

http://www.murc.jp/publicity/press_release/press_171108

(第一生命経済研究所)

<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/macro/2017/shin171108.pdf>

これから年末にかけて支給する冬季賞与の支給額を決定する参考資料とされてはいいかがでしょうか。

(望月)

3. 民法改正と貸金債権の時効

今年5月に民法の一部を改正する法律が成立し、公布の日(6月2日)から3年以内に施行されます。

労務管理に関連のある改正内容として、業種ごとに定められていた債権の消滅時効が見直されました。

従来は、

「原則として、権利を行使することができる時から10年で時効」となりますが、職業別に短期消滅時効が決められています。

<例>

- ・個人間の貸金債権:10年
- ・弁護士報酬や小売商人の代金:2年
- ・使用人の給料や飲食店等の料金:1年

改正後は、

「権利を行使することができる時から10年、権利を行使することができることを知った時から5年(いずれか早い方)」

に統一されます。

民法では「使用人の給料は1年」とありますが、未払い残業代の請求等で「時効が2年」といわれるのは、「貸金請求権は2年で時効」と定めた労働基準法が特別法であり、一般法の民法より優先されるためです。

そのため、民法が改正されても貸金請求権の時効が2年から10年に延びるわけはありません。

民法で1年と定められているにもかかわらず、労働基準法で2年と定められているのは、労働者保護を目的としているからです。

民法改正により、特別法である労働基準法の方が時効が早くなってしまうと労働者保護の目的と矛盾が生じるため、今後、労働基準法も見直しを図られるかもしれません。

貸金だけでなく、年次有給休暇(2年)や退職金の請求(5年)にも影響し、会社にとっては不利な見直しとなりますので、今後の動きに注意が必要です。

参考:民法改正の概要

<http://www.moj.go.jp/content/001239595.pdf>

(佐藤)

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備の
ポイントと対応策」(新日本法規)2017年6月発行

http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>
