



SATO社会保険労務士法人 NEWSLETTER

2020年3月号 (No.142)



今月のトピック

1. 電子申請の義務化
2. 労働時間の考え方・労働基準法の時効の見直し
3. 社会保険の更なる適用拡大

1. 電子申請の義務化

厚生労働省は、2017年6月の「規制改革実施計画」で行政コストを削減するため、社会保険・労働保険に関する一部の手続きについて特定の法人に対して電子申請を義務化することを発表しましたが、こちらは2020年4月1日以降に開始される特定の事業者の事業年度から適用が始まります。義務化の対象となる「特定の法人」は、以下のように定義されています。

- ・資本金または出資金額が1億円を超える法人
- ・相互会社（保険業法）
- ・投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
- ・特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

「資本金または出資金額が1億円を超える法人」という条件があるように、大企業に限らず中小企業であったとしても要件を満たす場合は該当することになります。社会保険労務士や社会保険労務士法人が手続きを代行する場合も、上記のいずれかに該当する法人であれば対象となりますので、注意が必要です。

ただし、労働保険関係の手続き（保険料申告関係）については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合や、単独有期事業を行う場合、中途入社に従業員に対して保険関係が成立した日から50日以内に申告書を提出する場合は、電子申請以外の方法で申請することが認められています。また、電気通信回線の故障や災害などの理由により電子申請が困難と認められる場合も、電子申請以外の方法が認められています。

現時点では違反した場合の罰則はないようですが、申請のエラーにより受理されないと手続きが滞る恐れがありますので、事前の周知な準備が必要です。



2. 労働時間の考え方・労働基準法の時効の見直し

労働基準法の改正により、時間外労働の上限規制が適用(中小企業は2020年4月から)され、労働時間の把握が重要となっています。

また、2020年4月1日の民法改正に伴い労働基準法の時効も変更となる予定です。

①労働時間の考え方に関して

○労働時間とは会社の指揮命令下に置かれている時間であり、会社の指示により社員が業務に従事する時間が該当します。

○労働時間に該当するかは、客観的に見て従業員の行為が会社から義務付けられたものといえるかにより判断されます。

具体的な事例・・・

A. 研修・教育訓練の取り扱い

(労働時間に該当しない事例)

- ①業務上義務付けられていない自由参加のもの
- ②就業後に行うため食事の提供は行っているが参加の強制は無く、また、不参加に関しても不利益な取り扱いはないもの
- ③従業員が会社の許可をとった上で自らの申出で会社からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練

(労働時間に該当する事例)

- ①研修への不参加により就業規則で減給処分の対象とされている等、参加を事実上強制されている場合
- ②社外研修において休日に参加するよう指示があり、後日のレポート提出も課されている実質的な指示で参加する研修

B. 直行直帰・出張の移動時間の取り扱い

(労働時間に該当しない事例)

- ①取引先の敷地内に設置された設備等の点検業務のため、自宅から直行する場合の移動時間
- ②出張のため、前日に当たる休日に自宅から出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間

②民法改正に伴う労働基準法の時効規定の見直しに関して

民法改正に伴う賃金請求権等の消滅時効について労働政策審議会で下記内容の答申が行われています。

当分の間は経過措置として3年間、最終的には5年間へ延長される予定となっています。

これにより未払い残業代請求を受けた際等のリスクが高まることが予想されるので上述した労働時間の適切な把握が重要となります。

- ①賃金(退職手当を除く)の請求権の消滅時効期間を5年に延長する(当分の間3年間；現在の時効：2年)
- ②労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他の労働関係に関する書類の保存期間について5年に延長する(当分の間3年間；現在の保存期間：3年)
- ③未払い残業代の付加金請求を行うことができる期間について、違反があった時から5年に延長する(当分の間3年間；現在の請求期間：2年)

※付加金とは…従業員から未払い残業代請求の訴訟を起こされたときに、支払いを追加的に命じられる可能性がある未払い残業代の元金と同等の金額

なお、施行日(2020年4月1日予定)以後に賃金支払日が到来する賃金請求権から対象になります。また、年次有給休暇の請求権は現行通り時効は2年間のままで



3. 社会保険の更なる適用拡大

2016年10月施行の法改正により、常時501人以上の法人・地方公共団体に属する適用事業所および国に属する全ての適用事業所（強制適用事業所）で働く

短時間労働者、及び、被保険者数が常時500人以下の企業のうち、労使合意に基づき申出をする法人・個人の事業所（任意包括適用事業所）で働く短時間労働者についても健康保険・厚生年金保険が適用となっていますが、厚生労働省では更なる適用事業所の見直しとして、以下の事項を検討しており、年内にも法案が提出される見込みとなっています。

・2024年10月に50人超規模の企業まで適用することとし、その施行までの間にも、できるだけ多くの労働者の保障を充実させるため、2022年10月に100人超規模の企業まで適用する。

・短時間労働者の適用条件のうち、実務上の取扱いの現状も踏まえて、勤務期間要件（1年以上）を撤廃し、フルタイムの被保険者と同様に2か月超の要件を適用する。

・非適用業種のうち、制度上、法人化に一定の制約条件があるか、そもそも法人化が不可能な業種として、弁護士・司法書士・行政書士・土地家屋調査士・公認会計士・税理士・社会保険労務士・弁理士・公証人・海事代理士（いわゆる士業）を適用業種とする。

なお、適用拡大は以下の事項を目的としています。

・被扶養者にも適用拡大を行うことで、傷病手当金や出産手当金といった被用者にふさわしい保障が享受できる。

・被扶養者を含め一定の所得がある短時間労働者を等しく適用拡大の対象とすることで、働き方や雇用に中立な制度となる。

・一定の所得がある被扶養者にも健康保険の被保険者として保険料を負担いただくことで、医療保険財政の支え手を増やすことができる。

・健康保険と厚生年金保険の適用事務が一体に行われることで、事業主の事務の煩雑化を避けられる。



(発行元) SATO 社会保険労務士法人札幌オフィス

〒065-8631

札幌市東区北5条東8丁目1番33号

TEL:011-351-3010