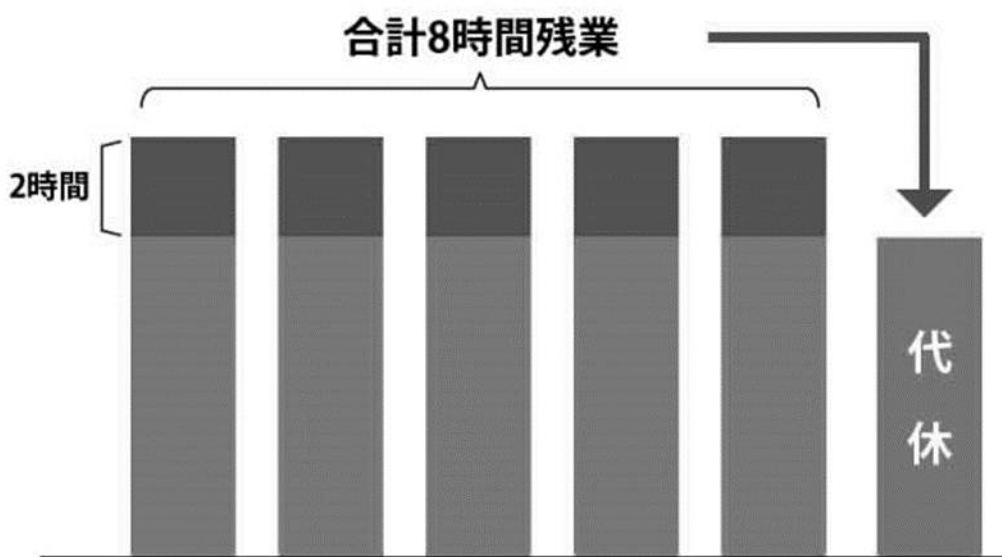


●残業時間を代休で相殺し人件費が減る！

残業を8時間以上した場合に**代休を指示すれば残業と相殺する**ということは可能です。
しかし、いくつか注意しなくてはならない点があります。

《残業が代休で相殺できる条件》



【残業が相殺できる条件】

1. 代休について、社員と会社との間で同意があることが必要であるため、代休が与えられる要件について、**就業規則で決められている必要がある。**
2. 残業した事実は変わらないため、残業した時間×**25%の割増部分の残業代が支払われる必要**がある。

【例】所定労働時間が8時間の会社において、1日2時間の残業が4日連続した場合

「2時間×4日＝8時間」なので、残業時間と所定労働時間が同じとなります。

よって、1日代休（8時間）を与えることで、残業時間（8時間）と相殺ができます。

しかし、25%の割増賃金は、残業代として支払う必要はあります。

【時給1,000円の人計算式】

1,000円×8時間（残業時間）×1.25＝10,000円（代休を取得せず通常支払う残業代）

1,000円×8時間（残業時間）×0.25＝2,000円（代休を取得しても払わないといけない残業代）

差額8,000円が、人件費軽減になる。

【注意】

残業時間を代休で相殺すると人件費は減りますが、**残業代の代わりに代休を与える場合、残業した時間と同一賃金計算期間内に代休を与えなければいけません。**

その月に代休を与えることができず、**代休を翌月に持ち越した場合、一旦残業した賃金計算期間に残業代（125%分）を支払う必要があります。**



◆最新・行政の動き

●賃金の時効を延長へ 厚労省検討会で議論

厚生労働省設置の検討会では、**賃金等の消滅時効**等に関する議論を行ってきましたが、現行2年から**5年に延長する案が有力視**されています。

改正民法（令和2年4月施行）では、一般債権について

- ①権利を行使することができることを知ったとき（主観的起算点）から**5年間**行使しないとき
- ②権利を行使することができるとき（客観的起算点）から10年間行使しないときに、**時効消滅**すると規定しています。

これに対し、現行労基法では、**賃金等の請求権について2年の時効**を定めていて、改正民法に対応した見直しが求められていました。

検討会の議論では、改正民法と同一としないという特別な理由は提示されず、仮に消滅時効が延長されれば、賃金台帳の記録保存期間（3年）への影響等も考えられます。

他方、**年休請求権は、現行2年を維持する**見通しです。

●パートに対する社会保険の適用拡大

厚労省の社会保障審議会では、年金局のまとめたデータを踏まえ、今後の年金制度の改正に向けた議論を開始しました。

財政検証では、「**被用者保険のさらなる適用拡大**」「保険料拠出期間の延長」「受給開始時期の選択」等を行った場合の数値も試算しました。

社会保障審議会の開催直前には、「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」も議論のとりまとめを行い、**適用範囲等に関する検討結果**を示しています。

中小企業経営者にとって危惧されることは、パートに対する社会保険のさらなる適用拡大です。平成28年10月には既に500人超の企業を対象に、「4分の3要件」の緩和が実施されています。当時の改正法附則では、「令和元年9月30日までに検討を加える」と規定していました。

●パワハラ防止の義務化

第198回通常国会で、**パワハラ防止の措置義務化が成立**し、経営者・実務担当者は、施行スケジュールを踏まえつつ、対応していく必要があります。

パワハラ防止の措置義務化です（労働施策総合推進法の改正）

事業主の措置義務は、「厚生労働大臣が指針で定める」としています。セクハラ・マタハラと同様の指針が、いずれ告示される予定です。パワハラも、都道府県労働局の紛争解決援助制度の対象となります。

施行は「公布日（6月5日）から1年以内」ですが、中小の措置義務等については3年間の猶予（努力義務）が設けられています。



●資格取得届をワンストップ化 労働・社会保険の手続簡素化へ

令和2年1月1日から労働・社会保険関係の手続きが簡素化されます。

改正後は、協会けんぽの被保険者に限り、社会保険の届出を所轄労基署（取得時のみ）・ハローワーク（得喪どちらも可）経由で提出することも可能になります。一方、雇用保険の届出を年金事務所（得喪どちらも可）・所轄労基署（取得時のみ）経由とする選択もできます。

新規事業場（所）の設立等に際しても、労働保険関係成立届を、社会保険の「新規適用届」または雇用保険の「適用事業所設置届」と合わせて、労基署、年金事務所、ハローワークのいずれか経由で届け出ることができるようになります。

●会社パソコンで求人申込み可能に 職安の紹介システムを一新

令和2年1月から、ハローワークの職業紹介システムを全面刷新します。

自宅や会社のパソコンなどによる求職・求人申込みが可能となり、待ち時間の削減など、求人・求職者双方の利便性・効率性を向上させるのがねらいです。

新システムでは、求人企業に「マイページ」を付与します。事業所のパソコンを通じてマイページを開設すれば、原則として窓口書類を持参する必要がなくなり、採否連絡もマイページ経由となります。

求人情報の発信時には、事業所の画像やメッセージなどPR情報を掲載することも可能となります。20年度以降の予定として、求人企業がオンラインで**求職者情報（公開希望者に限定）を検索し、併せて求職者にコンタクトできる仕組みも整えます。**

※「求人者マイページ」を開設するには、ハローワークで「事業所登録の手続き」が必要です。

※「求人者マイページ」を開設するにあたり、使用するメールアドレスが必要です。

●ハローワークで544件を不受理 違法企業の若年者求人

厚生労働省の集計によると、若者雇用促進法に基づく求人申込みの**不受理扱い件数が、544件**に達していることが分かりました。

施行日の平成28年3月1日から令和元年6月までの累計が544件です。

ハローワークは、求人内容が違法な場合等を除き、全ての求人を受理するのが原則です。

しかし、**最近の法改正で、「求人者が労働関係法令違反で処分・公表措置を受けたとき」も不受理とする規定が新設されています。**

新卒者と同様に、**労基法、最賃法、職安法、均等法、育介法等の違反企業が対象になります。**

施行は来年3月30日で若者促進法の施行後と比較し**不受理件数は大幅に増大する**と見込まれます。



●外国人実習生調査

厚生労働省は、外国人技能実習生の保護を目的として、**都道府県労働局・出入国管理機関・外国人技能実習機構の三者による合同監督・調査を、事前予告せず実施しています。**

平成30年の技能実習企業監督結果によると、外国人技能実習生を受け入れている事業場の7割で労基関係法令違反が発覚しています。

強制労働のほか、違約金の徴収、預金通帳・旅券の取上げなど人権侵害が疑われる事案を「重点解消事案」と位置付けて、特別な監督指導体制を敷いて臨んでいます。

労基署は、実習生からの申告等があったときは「重点解消事案」か否かの把握に努め、出入国管理機関に情報提供を行います。

出入国管理機関は、外国人技能実習機構の地方事務所に連絡する流れとなっています。

情報提供された事案については、三者による協議を開催し、合同監督等の対象を決定します。違反については、司法処分に処されます。

●広がる「奨学金返済支援」 従業員に無利子貸与

人材確保などを目的に、若手社員の奨学金返済を支援する企業が増えています。

(株)広島銀行は、有利子奨学金の立替払制度を開始します。

アパレル大手の(株)レナウンや小売業の(株)フジでも、4月に同趣旨の仕組みをスタートさせています。

奨学金を利用する学生の割合は大学（昼間部）で49%に上っていて、返済義務を伴う「貸与型」の場合、給与水準の低い若手社員にとって負担は小さくありません。

支援スキームは各社各様ですが、広島銀行は返済原資を「無利子で貸与する」スタイルを選択しました。同社広報では、その理由を「銀行員として借りたお金は返すという基本を大事にするため」と説明しています。

●まとめ

働き方改革も始まり、法改正や制度の変更など目まぐるしく変化し、より一層企業に厳しくなり労働問題に発展する可能性も増していると言えます。少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や働くスタイルの多様化などの変化に企業は敏感に対応していく必要があります。