

2020年4月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2020年4月号 Vol.2004



2020年4月以降の労働法制改正スケジュール
～ 法改正の概要とポイント解説～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



2020年4月以降の労働法制改正スケジュール
～法改正の概要とポイント解説～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

2020年4月から、いよいよ中小企業に対しても時間外労働の上限規定が適用されます（※大企業においては2019年4月から適用開始）。さらに正規社員と非正規社員の不合理な待遇差をなくす『同一労働同一賃金』が大企業は2020年4月、中小企業では2021年4月から適用されるなど…、企業経営に大きな影響を与える様々な法改正が施行される予定となっています。

そこで今月号では、今後予定されている法改正について概要とポイントを紹介していきます。

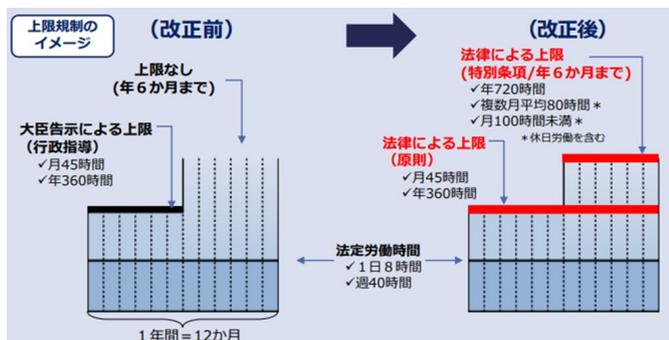


今後改正・施行される労働法制?!

2020年4月

時間外労働の上限規制

- 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事情がなければ、これを超えることはできなくなります。
- 臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、
 - ①時間外労働…年720時間以内
 - ②時間外労働+休日労働…月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。
- 原則である月45時間を超えることができるのは、年6ヵ月（6回）までです。



労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

同一労働同一賃金

- 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
同一企業内において、正規社員と非正規社員との間で基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるか否かを例示します。
- 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
非正規社員は、「正規社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求められることができるようになります。

※大企業を対象に2020年4月1日から施行されます（中小企業は2021年4月1日から）。

賃金等請求権の消滅時効の延長

- 労働基準法における賃金等請求権の消滅時効が2年から5年に延長されますが、当分の間は経過措置として3年に延長となる見込みです。
- なお、2020年4月時点から将来に向かって生じる賃金について、3年の消滅時効が適用されることになる見込みです。

※まだ法案の成立に至っていないため、施行時期は現時点の見込みとなります。



2020年6月

パワーハラ防止措置の義務化

- 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものとされています。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

なお、雇用管理上の措置の具体的内容とは、

- ① 事業主によるパワーハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ② 苦情などに対する相談体制の整備
- ③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止等

※大企業では2020年6月1日から、中小企業においては努力義務としてスタートし、2022年4月1日から義務化されます。

管理職向け、社員向け、ハラスメント防止対策研修など、お気軽にご相談ください。

2021年1月

子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できる**ようになります。なお、この改正を適用するためには就業規則の改定が必要となります。

子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得



なお、「時間」とは1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにすることが必要とされています。また、法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

※「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

2022年10月

厚生年金の適用範囲の拡大

- ・パートやアルバイトなどの短時間労働者（週労働時間20～30時間）の厚生年金加入対象事業所が、従業員数501人以上から2022年10月に101人以上、2024年10月に51人以上へ拡大される見込みです。
これにより、今までは大企業に勤めていないと厚生年金に加入できなかったパートやアルバイトなどの短時間勤務労働者でも厚生年金に加入できるようにし、将来受け取る年金を増やすというものです。

《従来の厚生年金保険の加入条件》

短時間勤務労働者でも事業所と常用的使用関係にある場合で、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で、同様の業務に従事している一般社員の4分の3以上である人は、厚生年金の加入対象です。ただし、4分の3未満であっても、次の5つの要件をすべて満たす場合には、加入対象とされます。

- ①週の所定労働時間が20時間以上あること
- ②雇用期間が1年以上見込まれること
- ③賃金の月額が8.8万円以上であること
- ④学生でないこと
- ⑤常時501人以上の企業（特定適用事業所といいます）に勤めていること

上記の従来の加入条件のうち、適用企業の対象規模の緩和を図るのが現行の変更案とされています。

※まだ法案の成立に至っていないため、施行時期は現時点の見込みとなります。

以上、今後予定されている法改正の概要とポイントを紹介しましたが、本年度は4月1日を契機に施行される重要な改正が多いと言えます。新年度が始まり通常業務だけでも忙しい時期のため、情報収集や対応を前倒して行うことで「知らなかった」を防げるようにし、前もって準備を進めておきましょう！

返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 www.sr-tanakaoffice.com

田中社会保険労務士事務所相談室

受動喫煙を防止するための具体的な措置とは…??

私は飲食店を経営しているのですが、2020年4月以降多くの施設で屋内が原則禁煙となり、喫煙のためには施設内に喫煙室の設置が求められると聞きました。まだ何の対応もしていないのですが、具体的な対応策と何か気を付けるべきポイントがあれば教えてください。



Answer

○2020年4月以降、多くの施設において屋内が原則禁煙

健康増進法の一部を改正する法律により、多数の利用者がいる施設、旅客運送事業船舶・鉄道、飲食店等の施設において、原則、屋内が禁煙となります。全面施行となる2020年4月以降にこのことに違反すると、罰則の対象となることもあります。

※所定の要件に適合すれば、各種喫煙室（専用室、可能室、加熱式たばこ専用室、目的室）の設置ができます。

○従業員の募集・求人申込の際の明示事項追加

受動喫煙対策の一環として、2020年4月1日から職業安定法施行規則の一部が改正されます。事業主が従業員の募集や求人の申込を行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されます。明示に当たっては、以下の事項に留意が必要です。

- ①求人や募集を行う事業所と就業場所が異なる場合
→実際の就業場所における状況を明示する必要があります。また、労働者派遣に関する求人の場合、派遣先の状況を明示する必要があります。
- ②喫煙可能な場所での就業が予定される場合
→健康増進法では、20歳未満の人を喫煙可能なスペースに立ち入らせてはならないこととされています。そのため、喫煙可能な場所での就業が予定される場合は、求人要件を20歳以上と明記するなど、適切に対応する必要があります。
- ③受動喫煙を防止するための取り組みを行っている場合
→健康増進法に規定する施設などの類型を参考とした明示を行うことに加えて、配置や勤務シフトによる配慮など、その他の事項について任意で求人票などに記載することは差し支えありません。

なお、2020年3月30日から改正職業安定法の一部や関連する政令等が施行されたことにより、上記の明示義務に違反すると、職業紹介事業者に求人を申し込んでも受理されない可能性があるので留意が必要です。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2020年4月の人事・総務カレンダー

■健康保険料率、介護保険料率の変更

協会けんぽの健康保険料率、介護保険料率に変更となっています。3月分（4月納付分）からの適用となっていますので、4月の給与計算の際にはご注意ください。

※ 健保組合加入の事業所様は各健保組合にお問い合わせ下さい。

■労災保険料率・雇用保険料率の変更について

労災保険料率・雇用保険料率については、前年度と変更はありません。



■64歳以上の社員の「雇用保険料免除」廃止

2020年4月から、新たに64歳以上の社員についても雇用保険料徴収の対象となりますので、4月の給与計算の際にはご注意ください。

■4月10日（金）

3月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

Current Topics

★「転職者の状況」を公表 | 総務省

総務省は2月21日、労働力調査の詳細集計の結果をもとに「転職者の状況」を公表しました。2019年の転職者数は351万人で過去最多。男性は165万人、女性は186万人で2002年以降、女性の転職者数が男性をおおむね上回る水準で推移しているとのことです。離職理由は「より良い条件の仕事を探すため」が2013年以降増加傾向にあるようです。雇用形態間の移動では、「非正規雇用から正規雇用に転換した者」が「正規雇用から非正規雇用に転換した者」を8年連続で超過しました。

★新型コロナウイルスの影響により国内景気は大幅に悪化 | 民間調査

帝国データバンクは4日、「TDB景気動向調査」（2月調査）を発表しました。2月の景気DIは前月比3.2ポイント減の38.7で、5か月連続の悪化となりました。国内景気は、後退局面が続くなか新型コロナウイルスの影響も加わり、大幅に悪化しています。今後の国内景気は、新型コロナウイルスなどリスク要因も多く、緩やかな後退が続くとみられています。業界別では10業界すべてが悪化し、新型コロナウイルスの影響が様々な業界に波及、川下の消費関連企業から川上の素材関連企業までサプライチェーン全体に広がったとされています。

■編集後記

3月25日に東京都の小池都知事が緊急記者会見を開き、都内で新型コロナウイルスの感染者が急増している状況について、今後、爆発的な感染につながる恐れがあるとしました。都内においてはここ3日間で急速に感染者が増え、東京オリンピックは延期が決定し、更には著名人までもが感染し…、終息どころか不安は募るばかりの状況が続いています。しかし、3月の3連休では外出する人の姿が多く見られ、花見シーズンでもあるため、都内の名所には桜を見に人々が集まっている様子も見受けられました。自粛ムードもうんざりと言ったところでしょうか… ゴールデンウィークも近づく中、感染拡大を抑えるにはやはり一人ひとりが冷静に行動することが重要です。密閉空間・密集場所・密接場面の「3つの密」を避けるように引き続き心がけましょう。

田中社会保険事務所だより Vol. 2004

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2020年4月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp