

令和2年度 忙しい経営者の為の最低限知っておきたい法改正ワンポイント情報

労働基準法 改正		★ポイント★
R2. 4. 1 から (※中小企業について。大企業はH31. 4. 1 から)	<p>●時間外労働の上限規制</p> <p>時間外労働の上限について、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、毎月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定される。</p>	R2. 4. 1 以降の 36 協定については、新書式となります。また、「臨時的な特別な事情」については、恒常的な長時間労働を招く恐れがあるものは認められない可能性があるため、注意が必要です。
R2. 4. 1 から ※R2. 3. 1 時点では予定となっております。	<p>●賃金請求権の消滅時効期間の段階的延長</p> <p>賃金（退職手当を除く。）の請求権の消滅時効期間を現行の 2 年から 5 年（当分の間は 3 年）に延長するとともに、消滅時効の起算点について、請求権を行使することができる時であることを明確化する。 ※退職手当（5 年）、災害補償、年休等（2 年）の請求権は、現行の消滅時効期間を維持する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者名簿や賃金台帳等の書類の保存期間も現行の 3 年から経過措置を経て 5 年に改正される予定です。 ・3 年の消滅時効が適用されるのは R2. 4. 1 以降に生じる賃金についてです。残業代の未払いがあった場合、3 年後にまとめて請求されると支払額が膨大になります。未払い賃金が発生していないか再確認が必要です。
R5. 4. 1 から	<p>●月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予を廃止</p> <p>1 カ月の起算日からの時間外労働時間数を累計して、60 時間を超えた時点から 50%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要となる。</p>	特別条項付き 36 協定の限度時間が 60 時間を超える場合には、60 時間を超えた時間外労働に対する割増賃金率を 36 協定に記載する必要があります。同様に就業規則にも割増賃金率及び 1 カ月の起算日を規定する必要があります。

職業安定法 改正		★ポイント★
R2. 3. 30 から	<p>●ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を不受理。</p> <p>就職後のトラブルの未然防止を図るため、労働基準法、最低基準法、職業安定法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者について、法違反の是正後 6 カ月を経過するまで、または送検された日から 1 年経過するまで不受理となる。</p>	
R2. 4. 1 から	<p>●求人申し込み時の受動喫煙防止措置の明示義務化</p> <p>労働者の募集や求人申し込みを行う際に「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」の明示義務が課せられる。</p>	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。例えば、事業所内禁煙であれば、「屋内の受動喫煙対策：あり 対策：禁煙」となります。

改正内容について詳しくお聞きになりたい場合、弊法人担当者が以下の 3 通りのうちご希望の方法でご説明致します。お気軽にご相談下さい。

- ① お電話
- ② メール
- ③ 直接訪問



パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法、労働者派遣法 改正		★ポイント★
R2. 4. 1 から (中小企業はR3. 4. 1 から)	<p>●非正規労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）について以下の①～③を統一的に整備</p> <p>① 不合理な待遇差を禁止 同一企業内において、正社員と非正規労働者との間で、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る。</p> <p>② 労働者に対する待遇に関する説明義務を強化 待遇内容の説明義務が非正規労働者（パート・有期・派遣）において義務化される。</p> <p>③ 行政による事業主への助言・指導者や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）を整備。 上記①②の改正についても、行政ADRの対象となる。 ※均衡待遇については、違反が明確なものについて助言・指導・勧告の対象となります。</p>	<p>・非正規労働者の雇い入れの際は「事業主が講ずる措置に関する説明」も必要です。説明書の交付をお勧め致します。</p> <p>・アルバイトや契約社員の方と正社員が混在して働くような職場においては、中小企業でも早めの検討の必要があります。</p> <p>・派遣労働者への待遇改善措置の義務化は、会社規模を問わず全ての企業でR2. 4. 1から施行となりますのでご注意ください。</p> <p>・待遇差が不合理かどうかは、最終的に司法において判断されますのでご注意ください。</p>

雇用保険法、雇用保険法施行規則 改正		★ポイント★
R2. 4. 1 から	<p>●令和2年3月31日で65歳以上の労働者の雇用保険料免除措置を廃止</p> <p>●特定法人の電子申請が義務化 行政手続きコスト（行政手続きに要する事業者の作業時間）削減のため、特定の法人（資本金1億円超の法人など）の事業所が社会保険・労働保険に関する一部の手続き（雇用保険被保険者資格取得届、労働保険年度更新に関する申告書など）を行う場合には、必ず電子申請によることを義務づける。</p>	<p>令和2年4月1日以降は、65歳以上の被保険者についても雇用保険料を給与から控除する必要があり注意が必要です。</p> <p>各特定の法人の事業年度からの適用となります。なお、社会保険労務士が義務化の対象となる法人に代わって電子申請を行う場合は電子申請義務化に対応しているといえますので弊法人に手続きを委託されてある企業様については問題ないといえます。</p>

労働施策総合推進法施行規則 改正		★ポイント★
R2. 3. 1 から	<p>●雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届け出において、在留カード番号の記載が必要 届出書に在留カード番号を記載する欄が追加。</p>	<p>雇用保険被保険者の場合は、雇用保険の資格取得・喪失届に記載することにより、届け出することが可能です。</p>

健康保険法 改正		★ポイント★
R2. 4. 1 から	<p>●被扶養者の要件に国内居住要件が追加</p> <ul style="list-style-type: none"> 国内居住要件に係る「住所」については住民基本台帳に住民登録されているかどうかで判断される。 日本国内に住所がないとしても、外国に一時的に留学をする学生、外国に赴任する被保険者と同行する家族等の一時的な海外渡航を行う者等については、日本国内に生活の基礎があると認められる者として国内居住要件の例外として取り扱う。 	<p>国内居住要件の確認のために、国内居住要件の例外に該当する方については、今後、健康保険被扶養者（異動）届の提出時に証明書類等の添付が必要となります。</p>

健康増進法 改正		★ポイント★
R2. 4. 1 から	<p>●多く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、屋内を原則禁煙とする。</p> <p>●施設における事業内容や経営規模への配慮から、類型・場所ごとに屋内において喫煙が可能となる各種喫煙室を設置可能とする。</p> <p>●喫煙可能な設備を持った施設には必ず、指定された標識の掲示を義務化。</p> <p>紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等については禁止されており、罰則の対象となる。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>喫煙専門室</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>加熱式たばこ兼用喫煙室</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>喫煙目的室</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>喫煙可能室</p> </div> </div> <p>●20歳未満の者は一切喫煙エリア（屋内・屋外含めたすべての喫煙）へ立入禁止。</p> <p>たとえ従業員であっても立ち入ることはできない。</p> <p>●屋内における受動喫煙防止のため、「<u>職場における受動喫煙防止のためのガイドライン</u>」を策定。</p> <p>労働安全衛生法において、事業者に対して屋内における労働者の受動喫煙を防止するための努力義務を課しており、健康増進法で義務付けられる事項と合わせ、事業者が実施すべき事項をまとめた指針。</p> <p>●以下の3つの条件を満たす経営規模の小さい飲食店（既存特定飲食提供施設）には、喫煙可能室の設置を可能とする経過措置を設定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・条件①：既存事業者 R2. 4. 1 時点で営業している飲食店であること。 ・条件②：資本金 資本金 5,000 万円以下であること。 ・条件③：面積 客室面積 100 m²以下であること。 	<p>・受動喫煙対策の一環として、R2. 4. 1 から職業安定法の一部が改正されます。「●受求人申し込み時の受動喫煙防止措置の明示義務化」箇所もご参考になさってください。</p> <p>・R2. 4. 1 以降に違反すると罰則（過料）の適用もありますので注意が必要です。</p> <p>・事業者への財政・税制支援等があります。</p> <p>財政支援：受動喫煙防止対策助成金 税制措置：特別償却または税額控除制度 助成金については弊社担当者までご相談ください。</p>

民法 改正		★ポイント★
R2. 4. 1 から	<p>●身元保証書の賠償限度額（上限額）設定</p> <p>民法の「保証」に関する改正が行われるため、身元保証に関しては限度額の定めが求められることになる。</p> <p>限度額の記載のない身元保証書は無効となる。</p>	<p>限度額については、あまりに高額だと保証人の引き受けを拒まれ、あまりに低額だと、会社が損害をうけたとき、十分な保証が受けられない可能性があります。なお、今回の内容は、令和2年4月1日以降に締結する身元保証書から適用されます。そのため、令和2年3月31日までに締結された身元保証書は、改正前の民法が適用されます。</p>

女性活躍推進法 改正		★ポイント★
R2.6.1 から (①②) R4.4.1 から (③)	<p>①女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化およびその履行確保</p> <p>労働者 301 人以上の事業主は、以下の各区分から 1 項目以上を公表することを義務化 (300 人以下の中小企業は努力義務)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業生活に関する機会の提供に関する実績 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 <p>②特例認定制度 (プラチナえるぼし (仮称)) の創設 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定 (えるぼし認定) よりも水準の高い特例認定制度 (プラチナえるぼし (仮称)) を創設</p> <p>③一般事業主行動計画の策定・届け出義務等の対象が、労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大</p>	<p>①について、情報公表に関する勧告に従わなかった場合には企業名が公表される可能性があるため注意が必要です。</p> <p>②について、プラチナえるぼし認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。</p>

労働施策総合推進法 改正		★ポイント★
R2.6.1 から (大企業) R4.4.1 から (中小企業。それまでは努力義務)	<p>●職場におけるパワーハラスメント対策義務化</p> <p>※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る。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) 	<p>雇用管理上の措置の具体的内容</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 事業主によるパワ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

男女雇用機会均等法 改正		★ポイント★
R2.6.1 から	<ol style="list-style-type: none"> ① 職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止等 ② 職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の規定化 ③ 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止 ④ 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の規定化 ⑤ 男女雇用機会均等推進者選任等 	<p>⑤ 男女雇用機会均等推進者の選任が努力義務化されました。</p>

育児・介護休業法 改正		★ポイント★
R2.6.1 から	<ol style="list-style-type: none"> ① 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を利用とする不利益な取り扱いの禁止 ② 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主および労働者の責務の規定化 	