

NEWS

～ 令和2年11月(2)

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

-----令和2年11月時点の情報に基づき記載しています-----

◆◆◆ 法改正情報 ◆◆◆

今回は令和3年(2021年)に実施が予定されている法改正のうち、特に重要な情報についてお知らせいたします。また、令和2年(2020年)には多くの重要改正が行われています。コロナ禍で世の中が混乱していた時期でもあったため、今一度どのような改正があったかを振り返りたいと思います。

中小企業：同一労働・同一賃金の実施【令和3年4月1日】

大企業では令和2年(2020年)4月1日からすでに実施されておりますが、中小企業でも令和3年(2021年)4月1日以降、同一労働同一賃金の適用が開始となります。

同一労働・同一賃金では主なポイントとして①非正社員への「不合理な待遇差の禁止」と②非正社員への「待遇に関する説明の義務化」について規定されています。(詳細は岡事務所 HP: NEWS 令和元年8月号～働き方改革第5回「同一労働・同一賃金」～をご覧ください)

https://www.okakeiei.jp/wp-content/uploads/hpb-media/img/jimushohou_201908.pdf

先日、制度の適用開始後初めてとなる複数の最高裁判決がありました。退職金と賞与に関する訴訟判決では、「正社員としての職務を遂行しうる人材の確保や定着を図る目的」があるとして、労働条件に差をつけるのは「不合理ではない」と判断されました。一方、扶養手当や有給の夏季冬季休暇等5項目に関する訴訟判決では、相応に継続的な勤務が見込まれる非正社員の労働条件が正社員と違うのは「不合理である」と判断されました。

上記判決ではいずれも、「項目ごとの支給(付与)目的、趣旨、性質」を検討した上

で、同一労働であるかどうか以下の3つの要素について比較を行い、待遇差を設けることに説明がつく場合には「不合理ではない」、説明がつかない場合には「不合理である」とされました。

1. 業務の内容 + 責任の程度
2. 職務内容の変更範囲 + 配置の変更範囲
3. その他の事情

今回の判決は事例判断であり、同じ手当等に関する争いであっても事業所ごとの支給目的や労働条件によって、個別に判決内容が変わるということに注意しなければなりません。

現状の対応としては、まず事業所の賃金（賞与・退職金含む）や福利厚生などの待遇についてすべて洗い出し、項目ごとにどのような趣旨や目的で支給・付与しているかを明確にすることが必要です。

その上で、正社員と非正社員との間で待遇差を設ける場合には、上記の3要素にあてはめて違いがあることを明確に説明できるようにしておくことが何より重要です。もし、説明ができない待遇がある場合には、全員に付与する、あるいは廃止するなどといったような修正対応が今後必要になると考えます。

（参考）厚生労働省 HP：同一労働同一賃金 働き方改革特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/same.html>

子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得【令和3年1月1日】

育児・介護休業法施行規則等が改正され、令和3年（2021年）1月1日より子の看護休暇および介護休暇が時間単位で取得できるようになります。従来は1日もしくは半日単位での取得が可能でしたが、施行後は1時間単位で労働者が希望する時間数で取得することが可能となります。また、現行では1日の所定労働時間が4時間以下の労働者はこの休暇制度を取得できませんでしたが、今後は原則としてすべての労働者が取得できるようになります。

事業所の対応としては、まず就業規則の変更が必要となります。また、時間単位での取得となりますと今までより管理が煩雑になりますので、勤怠システムの変更等、事前に対応しておく必要があります。

（参考）厚生労働省 HP：育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

70歳までの就業機会確保（努力義務）【令和3年4月1日】

現行では事業主に対して65歳までの雇用機会確保のため、①定年引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年廃止、のいずれかの措置を義務付けていますが、改正法では70歳までの就業機会確保措置として、上記3つのほか、④業務委託契約制度の導入、⑤社会貢献事業への従事制度の導入、のいずれかを講ずるよう努力義務を設けています。

今回の改正は努力義務ですので、早急に対応が必要というわけではありませんが、人手不足や従業員の高齢化等を考える上で、事業所としてどのような対応が可能かについては早めに検討しておくべき事項であると思われます。

令和2年（2020年）施行の重要改正

○【大企業：同一労働・同一賃金の実施（令和2年4月1日）】

前述のとおり、大企業では今年4月より同一労働・同一賃金が施行されました。先日
の最高裁判決を受けて、更なる対応が求められる企業も多いと思います。

○【中小企業：「時間外労働の上限規制」の適用開始（令和2年4月1日）】

大企業ではすでに適用されていた時間外労働の上限規制が、今年4月より中小企業にも適用となりました。これにより、上限を超える時間外労働を行わせた場合、労働基準法違反として処罰されることとなりました。

※時間外労働の上限

○原則：1か月45時間、1年360時間

○例外（臨時的な特別な事情がある場合のみ）

1. 年間上限は720時間、45時間を超える月は6回まで

2. 休日労働含めて1か月100時間未満、2～6か月平均80時間以下

(参考) 岡事務所 NEWS：令和2年2月号「中小企業でも始まります 残業時間の上限規制」

https://www.okakeiei.jp/wp-content/uploads/hpb-media/img/jimushohou_202002.pdf

○【残業代を含む賃金請求権の時効延長（令和2年4月1日）】

民法のうち債権法の改正が行われ、労務関係では賃金請求権の消滅時効の延長と身元保証の取り扱いに関して改正が行われました。特に残業代の消滅時効が2年から5年（改正労基法により当面3年）への改正は、今後大きな影響を及ぼすことが考えられます。事業所としては労働時間管理が適正に行われているか早急に確認・見直しをすることが必要です。3年の時効が適用されるのは改正日以降に発生した残業代についてですので、実際に未払い残業代の請求が2年を超えてできるようになるのは、令和4年（2022年）4月からとなります。

(参考) 厚生労働省 HP：改正労働基準法等に関する Q&A

<https://www.mhlw.go.jp/content/000617980.pdf>

○【64歳以上の雇用保険料免除廃止（令和2年4月1日）】

平成29年（2017年）1月より雇用保険の適用が拡大され、65歳以上も雇用保険の適用対象となりましたが、令和1年度までは64歳以上の保険料は免除されてきました。この措置が令和2年（2020年）3月で廃止となり、4月から64歳以上の保険料徴収が開始されました。

○【「被扶養者認定における国内居住要件」の新設（令和2年4月1日）】

令和元年（2019年）5月に成立した改正健康保険法により、令和2年（2020年）4月から被扶養者認定の要件に「国内居住要件」が新たに追加されました。ただし、以下の場合には国外に居住していても例外として被扶養者に認定されることになっています。

①海外への留学生②海外赴任に同行する家族③海外赴任中に生まれた子や結婚した配偶者等④就労以外の目的で一時的に海外渡航している者（ボランティア等）⑤その他特別な事情があるとして保険者が判断する者

（参考）日本年金機構 HP：被扶養者における国内居住要件の追加について

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/20200121.html>

○【大企業：「パワハラ防止法」施行（令和2年6月1日）】

令和元年（2019年）5月に成立したパワハラ防止法により、大企業では令和2年（2020年）6月より職場におけるパワハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講ずることが義務となりました。中小企業では令和4年（2022年）4月1日施行となります。

具体的には、①企業によるパワハラ防止方針の明確化、周知、啓発②苦情等に対する相談体制の整備③被害労働者へのケアや再発防止の対応、等といった措置をとることが必要です。違反した場合の罰則規定はありませんが、是正指導の対象となり、改善がみられない場合は企業名を公表するとしています。

（参考）厚生労働省 HP：ハラスメント対策総合サイト「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>