

## &lt;クローズアップ&gt; .....

## 改正法の施行や労働関連法案の提出相次ぐ

2020年度は、企業の雇用管理のあり方等に影響する労働法制の施行が相次ぐ(表)。また、1月20日に召集された第201回通常国会でも、労働関連法案の審議が見込まれている。その概要を紹介する(各内容の詳細は、P36からのスペシャルトピックおよびトピックスを参照)。

## 時間外労働規制が中小にも適用へ

まず、「働き方改革関連法」に基づき改正された「労働基準法」関連として、中小企業にも4月より、時間外労働の上限規制が適用される。大企業には既に(昨年4月から)適用されているが、時間外労働の上限が原則月45時間・年360時間とされ、「臨時的な特別の事情」がなければ超えることができなくなる。また、臨時的な特別の事情があり、労使が合意する場合でも、「年720時間以内」「複数月平均で80時間以内(休日労働を含む)」「月100時間未満(同)」にしなければならない。

## 同一労働同一賃金がスタート

また、「パートタイム・有期雇用労働法」が4月より施行され、いわゆる同一労働同一賃金がスタートする(中小企業への適用は2021年4月)。同時に「労働者派遣法」も改正施行され、パートタイム労働者や有期雇用労働者、派遣労働者(以下、「パート労働者等」)に対し、同一企業内の正社員との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇を巡り、「不合理な待遇差」を設けることが禁止される。「同一労働同一賃金ガイドライン(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁

止等に関する指針)」では、どのような待遇差が不合理に当たるのかが例示されており、企業には「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等も活用した対応が求められる。他方、パート労働者等は、「正社員との待遇差の内容や理由」等についての説明を求めることができるようになり、事業主には説明義務が課せられる。

## パワハラ防止に向けた雇用管理上の措置を義務化

「労働施策総合推進法」の改正を受けて2020年6月からは、職場におけるパワーハラスメントの防止に向けた、雇用管理上の措置も義務化される(中小企業は2022年3月31日まで努力義務)。併せて6月より、いわゆるセクハラやマタハラ等についても、労働者が事業主に相談したこと等を理由とする不利益取り扱いが禁止される(P36~40・スペシャルトピック)。

## 女性活躍の情報公表義務を強化

また、6月には「女性活躍推進法」も改正施行され、女性の活躍に関する情報公表義務の強化(情報公表項目を原則2項目へ)が図られる。なお、2022年4月には、一般事業主行動計画の策定義務等の対象拡大(101人以上の事業主に)も控えている(P41・トピックス1)。

## 雇用保険法等改正法案を提出へ

一方、今通常国会では、労働関連で既にいくつかの法案審議が見込まれている。

まず、2月4日に閣議決定された「雇

用保険法等改正法案」は、①雇用保険法、②労働保険徴収法、③高齢者雇用安定法、④労働施策総合推進法、⑤労災保険法の一括改正を目指すもの。雇用保険制度の安定的な運営等に向けて、育児休業給付の区分経理など財政運営の見直しを行うほか、保険料率・国庫負担の暫定的な引き下げ等の措置を講じる。また、高齢者の就業機会の確保や、複数就業者に対応したセーフティネットの整備等を図る内容となっている。

このうち①では、65歳以上の労働者を対象に、本人の申し出を起点に2つの事業所における労働時間を合算し、「週の所定労働時間が20時間以上」になれば雇用保険を適用する制度の試行(効果等を施行後5年を目途に検証)等を提起(P42~43・トピックス2)。また、⑤では、複数の事業所で働く労働者に対し、複数の就業先での業務上の負荷を総合的に評価した場合の保険給付を新設すること等を提起している(P44・トピックス3)。

他方、③は70歳までの就業機会の確保に向けて、「定年廃止」「定年延長」「継続雇用制度の導入」のほか、「特殊関係事業主以外の企業への再就職に関する制度」「フリーランスや企業による就業に関する制度」「社会貢献活動への従事に関する制度」の導入のいずれかを講じる努力義務等を求めるもの。さらに、④は労働者と企業のマッチング促進等を目指し、大企業に正規雇用労働者の中途採用比率の公表を義務づける内容となっている(P45~47・トピックス4)。

## 労働基準法改正案も提出

また、2月4日に国会に提出された「労働基準法改正案」の審議も急務となっている。民法の改正（2020年4月施行）により、労基法第115条の根拠になった「短期消滅時効」が廃止されるとともに、一般債権に係る消滅時効のあり方が変更される。これに伴い、これまで2年間（退職手当は5年間）とされてきた賃金請求権の消滅時効についても5年間（当分の間3年間）に延長することや、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」客観的起算点（賃金支払い日）であることを明確化すること等を提起

しており、4月1日からの施行を目指している（P48～49・トピックス5）。

## 年金制度改革法案の提出も目指す

このほか、2020年の通常国会には、年金制度改革関連の法案提出も見込まれている。その柱立て等を示すとおり（社会保障審議会年金部会における「議論の整理」）が昨年12月27日に公表されており、「短時間労働者等に対する被用者保険の適用拡大」や「高齢期の就労と年金受給のあり方」等についての方向性が盛り込まれている（P50～51・トピックス6）。

## 全世代型社会保障検討会議が最終報告へ

なお、今夏には、「全世代型社会保障検討会議」（議長＝安倍晋三・内閣総理大臣）の最終報告も予定されている。その布石となる中間報告（昨年12月19日策定）には、「兼業・副業の拡大」に向けて、労働時間規制や割増賃金の取扱いを検討することが明記されている。また、「フリーランスなど、雇用によらない働き方の保護の在り方」を巡っても、内閣官房が関係省庁と連携し、一元的に実態を把握・整理したうえで検討する考え等が示されている。（調査部）

表 2020年度に改正施行される労働法制と（少なくとも現時点で）今国会に法案が提出された労働法制

	法制	主な内容	施行日
2020年度に改正施行される労働法制	労働基準法	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、単月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）を限度に設定等	中小企業への適用は2020年4月1日
	パートタイム・有期雇用労働法	短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化等	2020年4月1日 （中小企業への適用は2021年4月1日）
	労働者派遣法	派遣労働者について、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇が、②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかの方式で、公正な待遇を確保することを義務化等	2020年4月1日
	労働施策総合推進法	事業主に対し、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設等	2020年6月1日 （中小企業は2022年3月31日までは努力義務）
	男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 労働施策総合推進法	事業主に、セクハラ等に関して相談した労働者に対する不利益な取扱いを禁止（マタハラ、パワハラも同様）等	2020年6月1日
	女性活躍推進法	女性活躍に関する情報公表の強化（(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績、(2)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の各区分から1項目以上公表へ）。合わせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合の企業名公表が可能に、等。※他に、一般事業主行動計画の策定義務及び女性活躍に関する情報公表義務の対象を、101人以上の事業主に拡大	2020年6月1日 ※は2022年4月1日
	改正育児・介護休業法施行規則	子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に、等	2021年1月1日
今国会に法案が提出された労働法制	労働基準法改正案	賃金台帳等の保存期間や賃金（退職手当を除く）の請求権の消滅時効期間等を5年間（当分の間、3年間）に延長。また、賃金請求権の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等	2020年4月1日 （改正民法の施行日）
	雇用保険法等改正案	○雇用保険法の改正 ・育児休業給付の新体系化（失業等給付の雇用継続給付から独立して新設） ・高齢被保険者の特例の新設 ・被保険者期間の計算方法の改正（労働時間による基準も補完的に決定） ・高齢雇用継続給付の縮小 等	2020年4月1日 2022年1月1日 2020年8月1日 2025年4月1日
		○労働保険徴収法の改正 ・労災保険率の算定方法の改正	公布後6カ月の範囲内に政令で定める日
		○高齢者雇用安定法の改正 ・70歳までの高齢者就業確保措置を努力義務化 等	2021年4月1日
		○労働施策総合推進法の改正 ・常時雇用する労働者数が300人超の事業主に、中途採用者の比率の公表を義務化 等	2021年4月1日
		○労災保険法の改正 ・複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等	公布後6カ月の範囲内に政令で定める日

資料出所：厚生労働省の公表資料を基に編集部作成。