



Firm News Vol. 107 February' 20

Contents

- 2020以降の労働法の法改正について
- <労働問題Q&A>有給休暇の「按分」付与について



Social Insurance Consulting Firm EOS

▶2020年以降の法改正施行のスケジュールについて

2月号は、2020年以降に施行される法改正について、その概要とスケジュールについて説明させていただきます。2019年は様々な働き方改革関連法の施行がありましたが、中小企業にとっては今年から対応しなければならない内容も多く、また、同一労働同一賃金の適用は2021年からですが、この対応については、準備に時間を要することが考えられます。各企業におかれましては、改めてこのスケジュールをご参照いただき、計画的に法改正への対応を進めてください。

Ⅱ 2020年以降の施行スケジュール

施行日	法改正の概要	法律名
2020年3月	【外国人雇用状況届出の改正】 ・令和2年3月1日以降に採用、退職した外国人の雇用状況届出については、在留カード番号の記載が必要になります。	労働施策 総合推進法
2020年4月	【時間外労働の上限規制(中小企業)】 ・残業時間の限度時間は、原則として、月45時間・年360時間以内であることが改めて確認されるとともに、この原則の限度時間を超える場合であっても、月100時間未満(休日労働を含む)・2～6か月の平均80時間以内(休日労働を含む)・年720時間以内という例外の上限を超えることはできないこととされました。	労働基準法
	【36協定の新様式の適用(中小企業)】 ・2020年4月以降に締結する36協定について、新ルールが適用されます。	

施行日

法改正の概要

法律名

2020年4月

【不合理な待遇差の禁止(同一労働同一賃金)(大企業)】

・同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

パート労働法
【派遣労働者の不合理な待遇差の禁止】

・同一労働同一賃金の派遣労働者版です。

労働者派遣法
【週20時間未満の障害者雇用に対する特例給付金】

・週20時間未満の障害者雇用に対する特例給付金と障害者雇用優良中小事業主認定制度が創設されます。

障害者雇用
促進法
【高齢者の雇用保険料免除制度の廃止】

・65歳以上の方の雇用保険料は令和元年度までは免除となりますが、令和2年度で廃止されます。

労働保険料
徴収法
【電子申請の義務化】

・大企業等が行う一部の手続について電子申請による届出が義務化されます。

健保、雇用、
徴収法

施行日

2020年4月

法改正の概要

法律名

【被扶養者の国内居住要件】

・被扶養者の要件に日本に住所を有する者であることを追加するとともに、留学生その他の日本に住所を有しないもののうち、日本に生活の基礎があると認められるものについても、例外的に要件を満たすこととする改正が行われます。

健康保険法
【第3号被保険者の国内居住要件】

・第3号被保険者の要件に日本に住所を有する者であることを追加するとともに、留学生その他の日本に住所を有しないもののうち、日本に生活の基礎があると認められるものについても、例外的に要件を満たすこととする改正が行われます。

国民年金法
【障害者雇用優良中小事業主認定制度の創設】

・中小企業における障害者雇用の取組を促進するため、常時雇用労働者数300人以下の中小企業を対象に、障害者雇用に関する取組の実施状況が優良な企業認定する制度が創設されます。

**障害者雇用
促進法**
【賃金請求権の消滅時効期間】

・現行の2年から5年に改正するとともに、当分の間、現行の労基法第109条に規定する記録の保存期間に合わせて3年とする改正が行われます。

現在国会審議中で、施行日は、令和2年4月1日の施行が予定されています。

労働基準法

施行日
法改正の概要
法律名

2020年6月

【パワーハラスメント対策の義務化】

・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。

**労働施策
総合推進法**
【セクハラ・マタハラ等の防止対策の強化】

・セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いが禁止されます。

**男女雇用
機会均等法**
【育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止対策の強化】

・労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いが禁止されます。

**育児・介護
休業法**

2021年1月

【子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得】

・子の看護休暇・介護休暇について、1時間単位での取得を可能とする改正が行われます。

2021年4月

【不合理な待遇差の禁止(同一労働同一賃金)(中小企業)】
パート労働法

2023年4月

【月60時間超の時間外労働の割増率引上げ(中小企業)】

・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、中小企業への猶予措置が廃止されます。

労働基準法

▶ <労働問題Q&A> 有給休暇の「按分」付与について

<労働問題Q&A>

問

アメリカの本社では、現地の従業員が年の途中で退職する場合には、その年に付与した年次有給休暇をその年の在籍期間に応じて按分し、短縮した有給休暇を付与しています。その方式を日本支店でも採用しても良いでしょうか。

答

労働基準法の法定年次有給休暇を「按分」付与することはできません。

労働基準法第39条の年次有給休暇は、①入社から6か月間継続勤務し、②その期間の全労働日の8割以上出勤していれば、その労働者には10労働日の年次有給休暇を付与しなければなりません。

年休の目的は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養をはかることを目的として、6か月経過した時点で労働者に権利として発生するものですから、年中途中で退職するからといって勝手に削減することはできず、発生日において全日数を付与することになります。

労働基準法では、有給休暇について多岐にわたってルールが定められているため、事業主がそれらに違反すると、「6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」の罰則が与えられる可能性がありますのでご注意ください。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

URL: <http://www.epcs.co.jp>