



2020年3月11日 第2020-07号  
 【発行】 J A M  
 【発行責任者】 中井寛哉  
 【編集】 総合政策グループ  
 TEL 03-5860-6150  
 E-Mail : [seisaku@jam-union.jp](mailto:seisaku@jam-union.jp)  
 ※アドレスが変わりました。

**\*お知らせ\***  
 確定申告の  
 申告・納付期限が  
**4月16日(木)まで**  
 延長されました。

## 4月から変わります。 働く現場に関連する改正法が順次施行されます。

働く現場に関連する改正法が、2020年も順次施行されます。会社の制度等の検討・見直しが必要になってきますので、対応をお願いします。労働法関連のJAMの取り組み指針は、2019年5月24日発行の「Guide book<改正労働関連法等の手引き>」に記載をしておりますので、ご参照ください。

### 【2020年4月】

#### 1. 時間外労働の上限規制の中小企業への適用※大企業は2019年より適用。適用猶予事業あり

		改正前	改正後
法定労働時間		1日8時間、1週40時間	変更なし
36協定締結時	法定労働時間を超える場合の上限	1ヵ月45時間、1年360時間※法定の上限ではなく行政基準	内容は同じだが、法律に定められた。
	特別条項の上限	上限なし	①単月100時間未満 ②直前の2～6ヵ月の平均がいずれも80時間以内 ③1年720時間以内

★①②は  
休日労働含む

★36協定の新様式での届け出（中小企業）※届出書の様式が変更されています。

#### 2. 未払い賃金の時効延長（民法改正に伴う労働基準法の一部改正）

労働基準法	現行法	改正法案	施行期日等
・賃金請求権の消滅時効期間	2年	5年(※)	改正民法の施行の日 (2020年4月1日)施行日以後に <b>賃金支払い日</b> が到来する <b>賃金請求権</b> について、新たな消滅時効期間を適用
・付加金の請求期間	2年	5年(※)	
・退職手当請求権の消滅時効期間	5年	5年	
・賃金台帳等の書類保存義務	3年	5年(※)	

(※)は当分の間3年

特別法	民法	現行法	改正法	施行期日等
・月又はこれより短い時期によって定めた使用者の給料に係る債権の消滅時効期間（短期消滅時効）	1年	1年	短期消滅時効は廃止。契約に基づく債権の消滅時効期間は <b>原則5年</b>	施行期日：2020年4月1日 施行日以後になされた <b>契約に基づく債権</b> について、新たな消滅時効期間を適用

★参考：民法（債権法）の消滅時効  
 改正前（現行法：～2020年3月31日）

	改正前（現行法：～2020年3月31日）			改正後（2020年4月1日～）		
	具体例	期間	起算点	期間	具体例	起算点
原則	個人間の賃金債権等	10年	権利を行使することができる時から	原則	5年	知った時から
	飲食料、宿泊料、 <b>賃金</b> 等	1年			10年	債権の種類は問わず
職業別	弁護士・公証人の報酬等	2年				
	医師・助産師の診療報酬等	3年				

#### 3. 同一労働同一賃金への対応

##### (1) 労働契約法・パートタイム労働法（大企業）※中小企業は2021年4月より適用

正社員とパート・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するため、企業には主に次の3つの対応が求められます。

★厚労省「同一労働同一賃金特集ページ」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

- ① 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
  - ・同一企業内で基本給や賞与などのあらゆる待遇について、正社員とパート・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けることは禁止されます。
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
  - ・パート・有期雇用労働者は「正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ることができ、事業主は、説明をしなければなりません。
- ③ 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備
  - ・「均等・均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても行政ADRの対象になります。

(2) 労働者派遣法 ※企業規模を問わず2020年4月1日から適用

- ① 派遣元が講ずべき措置
  - 1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備 ※以下a bのどちらかの方式を選択します
    - a. 「派遣先均等・均衡方式」：派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
    - b. 「労使協定方式」：一定の要件を満たす労使協定による待遇
  - 2) 雇入れ時・派遣時の明示・説明
  - 3) 派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止
- ② 派遣先が講ずべき措置
  - 1) 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
  - 2) 食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

4. 職場の受動喫煙防止対策（健康増進法）

- (1) 屋内での喫煙は原則禁止。一定条件を満たせば、屋内に喫煙専用室の設置が可能。

★厚労省「なくそう！望まない受動喫煙」  
<https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/>

※学校・病院・児童福祉施設、行政機関、バス・航空機などは屋内完全禁煙で喫煙室の設置も不可です。

- (2) 20歳未満の人は、喫煙エリアへの立ち入り禁止。従業員であっても立ち入り禁止になります。
- (3) 喫煙室がある場合には標識を掲示義務。

5. 64歳以上の従業員の「雇用保険免除」の廃止（労働保険徴収法）

2020年度から64歳以上の従業員も雇用保険料の徴収対象になります。

※2017年1月1日から雇用保険の適用拡大により、65歳以上の労働者も雇用保険の“高年齢被保険者”として適用対象になりましたが、経過措置で3年間免除されていました。

6. 被扶養者認定における国内居住要件の新設（健康保険法）

被扶養者の認定要件に「国内居住要件」が追加されました。

※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に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われます。

7. 身元保証契約の極度額（上限額）設定（民法）

従業員の身元保証人と結ぶ身元保証契約に、保証額の限度設定が必要となります。今後は限度額が定められていない場合、身元保証人との保証契約は無効となります。

【2020年6月】

8. パワハラ防止措置の義務化（労働施策総合推進法）※中小企業は2022年4月より適用

ハラスメント対策として、すでに事業主の措置義務が設定されている「セクハラ」「マタハラ」などに加えて「パワハラ」が加わり、以下の内容が義務づけられます。

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1)～(3)までの措置と合わせて、相談者・行為者等のプライバシーを保護すること、その旨を労働者に対して周知すること、パワハラの相談を理由とする不利益取扱いの禁止

★厚労省：「職場のハラ  
 スメント防止のために」