



人事労務情報

2020
1

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
法改正情報	2020 年 1 月以降の労働関係法令の改正について 1
相談室	2020 年 4 月から、身元保証書に限度額の記載が必要です！ 4
注目①	技能実習生失踪防止対策の強化、企業名公表も検討 5
じっくり解説！	社会保険の適用拡大に伴うパートタイマーの働き方 6
注目②	未払い賃金請求権、2020 年 4 月に 3 年へ延長の見込み 8

法改正情報

2020年1月以降の労働関係法令の改正について

ここ数年、労働関係諸法令が頻繁に改正されており、2018(平成30)年6月29日に成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革関連法)が2019(平成31)年4月1日以降、順次施行されています。また、働き方改革の一環として整備された「同一労働同一賃金」も、2020(令和2)年4月1日(中小企業は2021(令和3)年4月1日)の施行が近づいてきました。

2020年1月以降に施行される、主要な法改正内容をおさえておきましょう。

1. 中小企業の時間外労働上限規制、適用開始

時間外労働の上限規制については、2019年4月より先行して大企業に適用されていましたが、いよいよ中小企業でも2020年4月より適用となります。

時間外労働は、時間外労働の限度に関する基準が定められており、「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」に特別条項を設けることで、実質無制限に時間外労働を行わせることができる仕組みでした。これが法改正により、罰則付きの時間外労働の上限が定められ、特別条項を設けても上回ることでできない労働時間数が設けられました。具体的な上限は右のとおりです。

- ★ 上限規制には一部、適用が猶予・除外される事業・業務があります。
- ★ 2020年4月1日以降を始期とする36協定届は、新様式で作成します。
- ★ 中小企業に、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%以上への引上げが適用されるのは、2023年4月1日からです。

<時間外労働の上限>

原則として月45時間・年360時間(※)であり、臨時的な特別の事情がなければ超えることができない。

※ 1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間・年320時間

<特別条項がある場合の上限>

特別条項があるときでも、以下の①から④のすべてを満たす必要がある。

- ① 時間外労働が年720時間以内
 - ② 時間外労働と法定休日労働の合計が月100時間未満
 - ③ 時間外労働と法定休日労働の合計について、2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均がすべて1か月当たり80時間以内
 - ④ 時間外労働が月45時間(※)を超えることができるのは年6か月まで
- ※ 1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間

2. 労働関係法の改正状況

人事担当者が押さえておきたい、2020年1月以降に施行される主要な法改正の全体像です。

施行時期	改正される法令(略称)	主な改正等の内容
2020年 1月1日	健康保険法 厚生年金保険法 労働保険徴収法 雇用保険法 ※省令による改正	☒ 届出契機が同一のものについて、ワンストップでの届出が可能となる。 ・ 労働保険関係成立届について、社会保険上の「新規適用届」または雇用保険法上の「適用事業所設置届」とあわせて提出する場合には、年金事務所、労働基準監督署またはハローワークのいずれでも受付が可能になる。 ・ 概算保険料申告書についても同様に、年金事務所、労働基準監督署またはハローワークにて受付が可能になる。
2020年 3月1日	労働施策総合推進法	☒ 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出において、在留カード番号の記載が必要となる。 ・ 届出方法は、雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合で異なります。
2020年 3月30日	職業安定法	☒ 就職後のトラブルの未然防止を図るため、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受理しないことが可能となる。 ・ 次ページにて解説
2020年 4月1日	職業安定法	☒ 従業員に対する受動喫煙対策について ・ 従業員の募集を行う者は、どのような受動喫煙対策を講じているか、募集や求人申込みの際に明示する義務が課される。
	健康増進法 ※全面施行	☒ 望まない受動喫煙を防止するための取り組みは、マナーからルールへと変わる。 ・ 望まない受動喫煙の防止を図るため、特に健康影響が大きい子どもと患者に配慮し、多くの方が利用する施設の区分に応じ、施設の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、管理者の方が講ずべき措置等について定める。
	雇用保険法	☒ 免除対象高年齢労働者の特例の廃止 ・ 保険年度の初日において64歳以上の者に係る雇用保険料を免除する特例が令和2年3月31日で廃止され、令和2年度分からは65歳以上の労働者についても雇用保険料が徴収される。 ☒ 特定法人の電子申請の義務化 ・ 行政手続きコストの削減のため、特定の法人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。
	健康保険法	☒ 被扶養者の要件に国内居住要件が追加 ・ 原則：日本国内に住所を有する者のみが被扶養者として認定される。 ・ 例外：一時的に外国へ留学する学生や、外国に赴任する被保険者に同行する家族等は、被扶養者として認定。一方、医療滞在ビザで来日した者などは適用除外とする。
	パートタイム・有期雇用労働法 労働契約法 労働者派遣法	☒ 同一労働同一賃金 ・ 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、①不合理な待遇差を禁止、②労働者に対する待遇に関する説明義務を強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き(行政ADR)を整備する。 * 中小企業については、2021(令和3)年4月1日施行

施行時期	改正される法令(略称)	主な改正等の内容
2020年 6月1日	女性活躍推進法	☒ 女性活躍に関する情報（女性採用率等）公表の強化 ☒ 勧告違反の企業名公表 ☒ プラチナえるぼし(仮称)認定制度の創設 ☒ 労働局による報告徴収等の対象拡大
	労働施策総合推進法 男女雇用機会均等法 育児介護休業法	☒ パワーハラスメント防止対策の法制化を含む、ハラスメント対策の強化 ※中小企業は2022年4月1日施行、それまでは努力義務 ・ パワハラ防止に向けて、労働者からの相談に適切に対応するための体制整備、その他の雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とする。 ・ パワハラに関する労使紛争を、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とする。 ・ 厚生労働大臣は、パワハラ防止のために必要な措置を講じない事業主に対して勧告を行い、事業主がそれに従わなかったときは、その旨を公表できることとする。 ☒ セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントに対する防止対策の実効性の向上 ・ セクハラやマタハラに関する相談をした労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことを禁止する。 ・ 他の事業主からセクハラやマタハラに関する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合、事業主はこれに応ずるように努めなければならない。 ・ セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が、関係当事者の同意の有無にかかわらず、必要なときに出頭を求め、意見を聴くことができる者に「職場の同僚その他の参考人」を加える。

3. 職業紹介における求人の不受理

 <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000375982.pdf>

職業安定法が改正され、2020年3月30日以降、就職後のトラブルの未然防止を図るため、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受理しないことが可能となります。この改正は、2016年3月に施行された若年雇用促進法の附帯決議に基づくもので、例外となる範囲が拡大されたことになります。

※ 改正前は、ハローワークにおける新卒者向け求人に対してのみ、受理をしないことができました。



【原則】 すべての求人を受理しなければならない（従来のとおり）

【例外】 以下の求人について、受理しないことができる

- ・ 一定の労働関係法令違反の求人者による求人
- ・ 暴力団員等による求人

（1）一定の労働関係法令違反の求人者

労働基準法、最低賃金法、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を指します。

（2）不受理の対象とする違反の程度

① 労働基準法及び最低賃金法のうち、賃金や労働時間等に関する規定

- ・ 過去1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合
- ・ 対象条項違反により送検され、公表された場合
- ・ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合（社会的影響が大きいケースとして公表された場合等）

② 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- ・ 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

相談室《人事労務管理》

2020年4月から、身元保証書に限度額の記載が必要です！



社労士

あけましておめでとうございます。昨年は大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

今年は、同一労働同一賃金への対応が求められます。また、70歳までの就業機会確保の努力義務法案が通常国会に提出される予定であったり、他にも賃金請求権の時効見直しなどの法改正も見込まれています。状況に合わせて、一緒に考えてまいりましょう。



人事部長

あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

同一労働同一賃金については、今後の最高裁の判断や春闘の議論を通じて見えてくる大企業の先事例などを参考にしながら、焦らずに、対応を検討していきます。引き続き、アドバイスをよろしくお願いいたします。

社労士

さて今日は、労働関係法令ではなく、2020年4月からの民法改正により人事への影響が見込まれることのひとつである「身元保証書」についてのお話となります。

人事部長

身元保証書ですか……。弊社では、採用時に提出してもらっていますが……。



社労士

身元保証書には次のような役割があり、提出をさせている会社は比較的多いですね。

- ① 人物保証 … その人の素性に問題がなく、社員として適切な人物であることの証明
- ② 損害賠償 … その人が会社に損害を与えた場合に、連帯して賠償をしてもらう存在の証明

人事部長

そうですね。ただ、弊社の実態としては①の目的が大きく、無断欠勤が続き本人と連絡が取れなくなったときや、病気休職中の窓口となってもらうために、身元保証人に連絡を取ることがあったくらいですかね……。



社労士

なるほど、そのような会社が多いと思われます。

このような場合は、今回の民法改正を契機に、一度、身元保証人について見直しをしてもよいかと考えます。と言いますのは、保証に関する民法ルールが大きく変わり、個人保証人の保護が強化され、いわゆる根保証契約（一定の範囲に属する不特定の債務について保証する契約）については限度額（極度額）を「〇〇円」などと明瞭に定めなければならないことになりました。

改正民法第465条の2（個人根保証契約の保証人の責任等）

1. 一定の範囲に属する不特定の債務を主たる債務とする保証契約（以下「根保証契約」という。）であって保証人が法人でないもの（以下「個人根保証契約」という。）の保証人は、主たる債務の元本、主たる債務に関する利息、違約金、損害賠償その他その債務に従たる全てのもの及びその保証債務について約定された違約金又は損害賠償の額について、その全部に係る極度額を限度としてその履行をする責任を負う。
2. 個人根保証契約は、前項に規定する極度額を定めなければ、その効力を生じない。
3. 第446条第2項及び第3項の規定は、個人根保証契約における第1項に規定する極度額の定めについて準用する。



人事部長

と言いますと、現行の「従業員が会社に損害を与えたときで、従業員が賠償できないときは、保証人が連帯して賠償する責任を負う。」というような文言では、具体的な賠償額が入っていないので無効となるのですね。

ですが、具体的な賠償額と言っても……。万が一の大きな損害を想定して賠償額を設定すれば身元保証人をお願いすることが難しくなるでしょうし、逆に、数十万程度としたら賠償額としての意味がなくなりますね……。

社労士

おっしゃるとおりで、支払いが可能で、かつ少額すぎない、不正防止の抑制となる現実味のある金額を設定することはなかなか難しいですね。

人事部長

だから、身元保証書そのものの見直しを含め、検討が必要ということですね。



社労士

はい。御社の実態を考慮しながら、「身元保証人が必要なのか」「必要な場合の目的は何か」を話し合いながら、次の3つの選択肢をもとに検討するとよいでしょう。なお、①を選択する場合は、賠償額の記載とともに、身元保証人へ「どのようなときに請求されるのか」「どのようなときに契約解除できるのか」などを説明することも必要となります。

- ① 賠償額の上限を記載する
- ② 人物保証のみにする(賠償額に関することは記載しない)
- ③ 身元保証書の廃止



人事部長

分かりました。実態としては身元保証人が緊急連絡先のようになっていて、身元保証の制度が形骸化してきたように感じています。これを契機に、金銭面での賠償を求めない方向で検討を進めたいと思います。



技能実習生失踪防止対策の強化、企業名公表も検討

出入国在留管理庁は11月12日、外国人技能実習生の失踪を減らすため、新たに対策を強化する方針を表明しました。主な対策は次のとおりです。

- ① 失踪者を出した送出機関、監理団体、実習実施者(受入れ企業)に対しては、その失踪率や帰責性を踏まえ、技能実習生の新規受け入れを停止する措置。
- ② 二国間取り決めの相手国政府と連携したブローカー対策の強化
- ③ 失踪技能実習生を雇用した企業名の公表
- ④ 在留カード番号等を活用した不法就労等の摘発強化

法務省によると、失踪技能実習生の数は年々増えており、2018年は前年比1,963人増の9,052人であり、2019年上半期についても前年同時期と比べ増加しています。また、技能実習生が失踪して不法就労する背景には、日本の受入れ企業の賃金不払いや、出身国の送出機関に保証金を払うために負った高額の高額返済があるようです。

同庁は、失踪防止対策についてすべての監理団体に周知文書を送付し、取組への協力を呼びかけます。

じっくり解説！

社会保険の適用拡大に伴うパートタイマーの働き方



様々な報道で伝えられているように、政府は、年金制度の支え手を増やす、多様な働き方に対応するといった目的で、パートタイマー（短時間労働者）への社会保険の適用拡大をさらに進めようとしています。具体的には、適用拡大の対象となる企業の規模要件（現行では、原則として従業員数501人以上）を緩和する方向であり、2020年通常国会に法案が提出される予定です。

1. 現行について

(1) 特定適用事業所と被保険者要件

正社員のほか、パートタイマー等であっても1週間の所定労働時間（勤務時間）および1か月の所定労働日数（勤務日数）が正社員の4分の3以上のときは社会保険に加入する必要があります。

これに加え、2016年10月からは、「短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大」が始まり、厚生年金保険被保険者数の合計が常時501人以上の企業（特定適用事業所）では、勤務時間や勤務日数が、正社員の4分の3未満であっても、次の①～④のすべてに該当するときには被保険者となります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上である。
- ② 雇用期間が1年以上見込まれる。
- ③ 賃金の月額が88,000円以上である。
- ④ 学生ではない。

(2) 任意特定適用事業所

2017年4月からは厚生年金保険被保険者数が少なく、特定適用事業所には該当しないときであっても、地方公共団体に属する事業所や、会社と従業員が合意し日本年金機構に申し出たときには、任意で特定適用事業所として認められる制度が設けられました。

2. 今後の適用拡大について

12月19日の全世代型社会保障検討会議（第5回）の中間報告案および12月25日の第15回社会保障審議会年金部会の議論整理では、適用拡大について次のように示されています。なお、改正により、企業規模要件が撤廃されると、すべての企業においてパートタイマーの適用要件が統一されることになります。

- ・ 今回の改正で、50人超規模の企業まで厚生年金（被用者保険）の適用範囲を拡大する。
- ・ 2段階に分けて実施：2022年10月に100人超規模の企業までは適用し、2024年10月に50人超規模の企業まで適用範囲を拡大する。
- ・ 短時間労働者への適用要件のうち、1年以上の勤務期間要件は撤廃。フルタイムの被保険者と同様に、実態として2か月超の雇用見込みがある場合は適用対象。

3. 適用拡大によるパートタイマーの動き

現在、パートタイマーが自分の勤務先での社会保険への加入を避ける主な理由は、社会保険上の被扶養者（年金は第3号被保険者、健康保険は被扶養者）として、社会保険料を負担することなく、社会保険の恩恵を受けることができるからです。そのために、年収を130万円未満（健康保険の被扶養者になるための年収要件は130万円未満）に抑えるようにしています。これは、社会保険料の負担を回避したいと考える事業主にとっても利点であり、双方にとってのメリットといえました。

ですが、今後の適用拡大でこのメリットはなくなります。そのときに想定されるパートタイマーの動きは、次の3つです。

- ① 所定労働時間を20時間未満に短縮する（適用回避）
- ② 社会保険適用を受け入れるが、働き方は変えない。
- ③ 社会保険適用を受け入れ、手取り減少分を補填するために、所定労働時間を増やす。

参考として、現行の特定適用事業所、任意特定事業所への調査結果をご紹介します。

☞ 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2017.7～9実施
「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20180223.pdf>

この調査によれば、社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化は次のようになり、「働き方が変わった」は約15%となりました。

働き方が変わった → 15.8%

まだ変わっていないが、今後考える → 22.2%

特に変わっておらず、今後、変える予定もない → 60.8%

さらに、「働き方が変わった」場合の具体的内容を見ていくと、グラフのような内訳となり、「適用回避」がおおよそ30%、「手取り収入増または維持のために所定労働時間を増やす」方向への変更が合わせて約60%となっています。

【適用拡大により「働き方が変わった」場合の具体的内容】

適用され、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、正社員に転換, 1.10%

適用され、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、(短時間労働者のまま)所定労働時間を延長, 54.90%

適用されないよう、所定労働時間を短縮, 32.70%

その他, 9.40%

適用され、かつ手取り収入が増える(維持できる)よう、それまで働いていた会社を辞めて転職, 1.90%

4. 手取り額のシミュレーション

前掲の調査により、手取り収入額の増加または維持を希望するパートタイマーが多いことが分かりましたが、企業としても、適用拡大に向けてパートタイマーの動向を調査することが望ましいでしょう。

また、パートタイマーから、社会保険適用により少

なくなる手取り収入額を維持または増加させるために「どの程度、労働時間を増やしたらよいか」と質問を投げかけられることもあるでしょう。

そこで、大まかではありますが、簡単なシミュレーションをしてみます。

【前提】※現行法

- ・時給は1,000円、賞与はなし
- ・適用前の労働時間: 週25時間(ひと月100時間)
- ・健康保険料率は全国平均を使用
- ・収入増加の上限: 年収150万円(配偶者控除を受けるため)

【注意】

- ・令和元年10月現在で、東京・神奈川の最低賃金は1,000円を超えている。
- ・同一労働同一賃金を考慮すると、いくらかの賞与の支給があり得る。この場合は労働時間を減らす必要がある。

この条件の場合、手取り収入額を増加させるには、ひと月あたり120～125時間(1週あたり30～31時間15分)働くことが必要となり、適用拡大前よりひと月あたりで20～25時間(1週あたり6時間程度)増やす必要があることとなります。

適用拡大により、パートタイマーは、多数の社会保険適用組と、少数の適用除外組(雇用保険も適用除外)に二分されると予想されます。そこで、さらに社会保険適用組を、週20～30時間組と週30時間超組に分け、3つの区分で雇用管理をしてもよいでしょう。その際には、区分間の流動性を確保し、パートタイマーが、自身の状況に合わせて区分を変更しながら活躍できる職場づくりを目指すことも、人材確保に有効でしょう。

【手取り収入額を維持または増加させるためのシミュレーション】

	適用拡大前	適用拡大後					
ひと月あたり労働時間	100	100	110	120	125	130	135
1週あたり労働時間	25	25	27.5	30	31.25	32.5	33.75
標準報酬月額	適用なし	98,000	110,000	118,000	126,000	134,000	134,000
ひと月給与	100,000	100,000	110,000	120,000	125,000	130,000	135,000
雇用保険料	300	300	330	360	375	390	405
健康保険料(介護含む)	0	5,747	6,451	6,920	7,389	7,859	7,859
厚生年金保険料	0	8,967	10,065	10,797	11,529	12,261	12,261
所得税	720	0	390	830	1,030	1,240	1,440
控除計	1,020	15,014	17,236	18,907	20,323	21,750	21,965
手取り収入	98,980	84,986	92,764	101,093	104,677	108,250	113,035
年間の手取り収入額	1,187,760	1,019,832	1,113,168	1,213,116	1,256,124	1,299,000	1,356,420
適用前後の収入差		-167,928	-74,592	25,356	68,364	111,240	168,660
給与収入としての年収	1,200,000	1,200,000	1,320,000	1,440,000	1,500,000	1,560,000	1,620,000

→ 年収で150万円を超えると「150万の壁」



未払い賃金請求権、2020年4月に3年へ延長の見込み

厚生労働省は、労働者が残業代などの未払い賃金をさかのぼって企業に請求できる期間を、現行の2年から3年に延長する検討に入りました。これは、2020年4月の改正民法施行で賃金に関する債権の消滅時効が原則5年となることに対応するものです。将来的には5年への延長を視野に入れつつ、企業の負担軽減のため、まずは3年延長での労働基準法改正案を2020年通常国会に提出し、4月1日の施行を目指します。

● 経緯

2020年4月に行われる民法改正に対応するため、厚生労働省は、2017年12月に「賃金請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」を立ち上げ、「賃金請求権の時効をどうするのか」という議論を続けてきましたが、労使間には大きな意見の隔たりがあり調整が付かないまま、既に2年間が経過していました。そのようななか、12月24日に開催された第157回労働政策審議会労働条件分科会で、賃金等請求権の消滅時効の在り方について、学識者らの公益代表委員が折衷案を示しました。各種報道によれば、労働者代表委員・使用者代表委員は、公益代表委員が示した案を持ち帰りで協議するものの、この案を軸に厚生労働省が取りまとめる方針だということです。

● 見直し案（公益委員見解の主な内容）

【賃金請求権の消滅時効期間】

- ・ 改正民法（債権法）による使用人の給料を含めた短期消滅時効廃止後の契約上の債権の消滅時効期間とのバランスも踏まえ、5年とする
- ・ **当分の間は**、現行の労基法109条に規定する記録の保存期間に合わせ **3年間の消滅時効期間**とする。
- ・ 退職手当の請求権の消滅時効期間は、現行の消滅時効期間（5年）を維持する。

【年次有給休暇請求権、災害補償請求権、その他の請求権の消滅時効期間】

- ・ これまでも民法の一般債権の消滅時効期間（10年）に関わらず、一律に労基法で2年間の消滅時効期間とされていること等により、現行の消滅時効期間（2年）を維持する。
- ・ なお、その他の請求権としては、帰郷旅費、退職時の証明、金品の返還が挙げられています。

【記録の保存】

- ・ 労働者名簿や賃金台帳等の記録の保存義務については、原則は5年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は3年とする。

【付加金】

- ・ 付加金については、賃金請求権の消滅時効期間に合わせて原則は5年としつつ、消滅時効期間と同様に、当分の間は3年とする。

【施行期日】

- ・ 見直しの時期（施行期日）については、民法一部改正法による契約上の債権の取扱いを踏まえ、民法一部改正法の施行の日（**令和2年4月1日**）とする。

来春にも法改正が行われ、当面の間、賃金請求権の時効は3年となる方向です。改めて、不払い残業代等のリスクが高まることが予想されますので、適切な労働時間の把握・管理を行うとともに、賃金の不払いがないように注意が求められます。また、給与計算における残業手当の計算式等の誤りにより、残業手当の支払い不足等が生じている場合もありますので、今一度、確認しておきましょう。