

労務関係の法改正まとめ

政府は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするため、「働き方改革」を推進しています。そのため、このところ、労務関係の法改正が続いています。今回のCBCA NEWSでは、ここ2年の主な法改正をまとめてみました。

✚ 主な内容一覧

内容	施行（中小企業の施行）
年5日の年次有給休暇の確実な取得	2019年4月
時間外労働の上限規制	2019年4月（2020年4月）
64歳以上の雇用保険加入者の保険料が免除から徴収へ	2020年4月
同一労働同一賃金	2020年4月（2021年4月）注1
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化	2020年6月（2022年4月）注2
副業・兼業の場合における労働時間管理	2020年9月
子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得の義務化	2021年4月
70歳までの就業機会確保努力義務化	2021年4月
中途採用比率公表の義務化（大企業：301人以上）	2021年4月（大企業のみ）

注1) 中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用

注2) 中小企業は2022年3月までは努力義務

✚ 年5日の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

以下の要件を満たしたすべての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

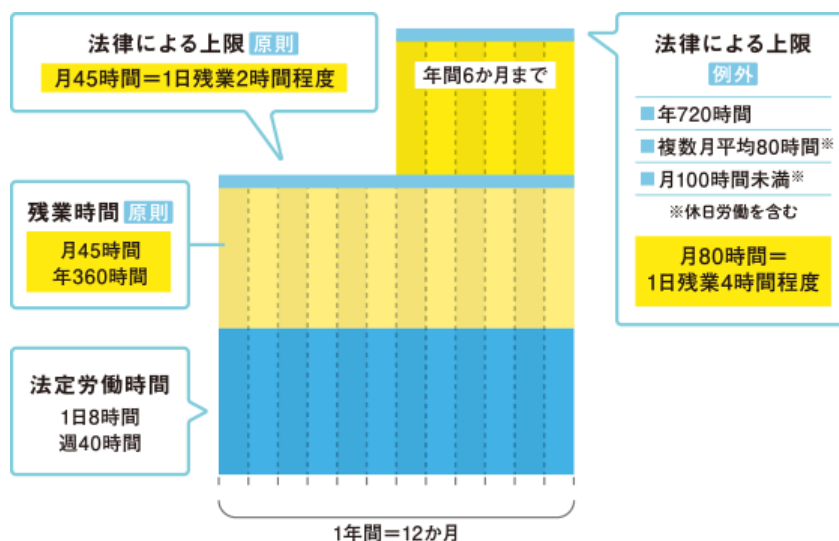
- 半年間継続して雇われている
- 全労働日の8割以上を出勤している

✚ 時間外労働の上限規制

残業時間の上限は、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

なお、臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合でも、以下を超えることはできません。

- 年720時間
- 複数月平均80時間(2か月～6か月平均が全て80時間以内、休日労働含む)
- 月100時間未満(休日労働含む)



✚ 同一労働同一賃金

【不合理な待遇差をなくすための規定の整備】

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

① 均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）

- 職務内容
- 職務内容・配置の変更の範囲
- その他の事情

の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

② 均等待遇（差別的取扱いの禁止）

- 職務内容
- 職務内容・配置の変更の範囲

が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要があります。

なお、派遣労働者については、次のいずれかを確保することを義務化します。

- 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- 一定の要件を満たす労使協定による待遇

【労働者に対する待遇に関する説明義務の強化】

非正規雇用労働者は、「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るようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

✚ 副業・兼業の場合における労働時間管理

2社以上で労働者として働いている人（管理監督者等の労働時間規制が適用されない人はその会社分は除く）は、2社以上の労働時間を足して、法定労働時間を超えた場合には、割増賃金を支給しなくてはなりません（通常は「後から労働契約を締結した会社」が割増賃金を支給することになります）。

✚ 70歳までの就業機会確保努力義務化

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設します。

- 70歳までの定年引き上げ
- 定年制の廃止
- 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

一般社団法人全国経営診断士協会

〒112-0004

東京都文京区後楽 2-2-17 NBD 三義ビル

TEL : 03-3812-8211 FAX : 03-3812-8213

mail@cbca.jp

http://www.cbca.jp

お問い合わせ先