

2020年前半、雇用・労働関連で相次ぐ改正法施行

2020年の前半は、企業と働く人の双方に影響する“重量級”の改正法施行が相次ぎます。働き方改革関連法に基づく、企業内の「同一労働同一賃金」や派遣先均等・均衡が派遣元の労使協定の「選択制2方式」を導入する「改正労働者派遣法」、職場のパワーハラスメント（パワハラ）について企業に防止を義務付ける「改正労働施策総合推進法」、主に中小企業の障害者雇用を後押しする「改正障害者雇用促進法」など、企業は施行に向けた準備や対応に追われる慌ただしい1年となりそうです。とりわけ、「複雑かつ難解」との指摘がある改正派遣法をはじめ、それぞれの改正法のポイントと施行期日を整理します。

改正派遣法、4月施行・業務内容や能力で賃金決定

改正派遣法は、働き方改革関連法の中の「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」に伴うもので、4月1日に大企業、中小企業を問わず一律施行となります。賃金を含む待遇において、「派遣先労働者との均等・均衡方式」か「派遣元の労使協定による待遇決定方式」のいずれかの確保が義務化されます。

この2方式のうち、主流になると見込まれるのが「労使協定方式」です。原則として局長通達の賃金水準より同等以上であることが要件となります。厚生労働省は毎年7月をメドに、派遣元事業者が「労使協定方式」を採用する際に用いる職種別賃金水準を公表します。4月のスタート時にかかわる局長通達は昨年7月に公表されており、コンプライアンスの意識が高い派遣元事業者は、急ピッチで準備を進めています。

賃金は、従事する業務内容や能力・経験などに応じて決定され、派遣元は、局長通達を踏まえて労使協定で合意した賃金テーブルを基に、どの等級・職務内容（レベル）に相当するかを判断して定めます。単純に勤続年数に応じて賃金が自動的に昇給する仕組みではなく、難度の高い業務に変わったり、能力向上があればアップします。

一方、「派遣先均等・均衡方式」の場合は、派遣先からの「賃金を含む詳細な情報提供」が必要となるだけに、どの程度の広がりを見せるかは現時点で未知数です。

企業内「同一労働同一賃金」、4月施行

企業内の正社員と他の雇用形態の従業員との間の不合理な格差を解消するため、改正パートタイム労働法などが大企業で4月1日から施行されます。中小企業は21年4月。すべての業種に適用されるため、従業員全体について職務内容を明確にしておくことが重要となります。いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方は、職務内容が同じであれば同じ賃金を支給し、違いがある場合にはその違いに応じた賃金の支給をする、というものです。待遇の違いについて合理的理由が明確になっていない事項があれば、トラブル回避のために整理しておく必要があります。

「パワハラ防止法」、6月施行・厚労省が指針を策定 企業にパワーハラスメントの防止を義務付ける改正労働施策総合推進法

策総合推進法（パワハラ防止法）が、6月に施行されます（中小企業は約3年後の2022年4月）。パワハラを（1）優越的な関係を背景にした（2）業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより（3）労働者の就業環境が害されるもの、の3要件を満たした場合と定義。この定義に基づいて厚生労働省が指針（ガイドライン）を策定し、パワハラの6類型ごとに具体的な該当例と非該当例を示しました。6類型とは、身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害――の6つです。

実際の現場でどのように運用されていくか、まだ手探りの状態ですが、策定された指針が一定の線引きとなり、6月からの実務の起点になりそうです。

改正障害者雇用促進法、4月施行・中小に「認定制度」

改正障害者雇用促進法は4月1日施行です。民間関係の要所は2つで、（1）短時間（週20時間未満）の場合も納付金を財源とする「特例的な給付金」を支給（2）優良中小企業に対して認定制度を創設――となっており、このうち（2）の認定基準については体制、組織、環境、数的・質的側面、情報開示の各分野の計17項目で構成し、点数化します。

障害者雇用のノウハウに精通している人材ビジネス事業者が、中小企業の認定取得に向けて有料で支援するサービスも想定されます。

改正労働基準法、4月施行・賃金請求権の時効「3年」

労働基準法を3月までに改正し、労働者が企業に未払い残業代などを請求できる期間を現在の「2年」から「3年」に延長します。施行は4月。改正案が成立した場合、新たな時効は2020年4月以降に支払われる賃金が対象です。賃金請求権の時効については、旧民法では一般債権と同じ2年、退職金は5年と規定されていましたが、2017年の改正民法で一般債権が5年に延長され、4月から施行されることから、労働者の賃金や付加金（残業代）についても、労働基準法を改正して5年に延長するかどうか検討されていました。（1）消滅時効期間を原則5年とし、当分の間は3年（2）退職金は現行の5年を維持（3）有給休暇、災害補償などの請求は現行の2年を維持――の3点が改正のポイントで、将来的には「5年」に延長される見通しです。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース



製造請負優良適正事業者 第 2010001(03) 号
平成 28 年度厚生労働省受託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度

株式会社 平山 TEL:03-5783-3571 (代) <http://www.hirayamastaff.co.jp>
東京本社：〒108-0075 東京都港区港南 1-8-40 A-PLACE 品川 6 階

