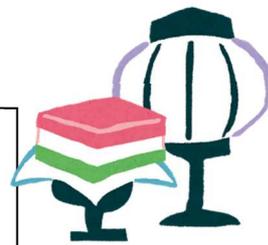




成迫社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-33-2223
長野事務所 TEL 026-291-4152

株式会社 経理代行
松本事務所 TEL 0263-38-7300
長野事務所 TEL 026-291-4160
飯田事務所 TEL 0265-25-0261



令和2年4月以降の法改正

昨年4月より働き方改革関連法が順次施行されていますが、**令和2年4月以降も、さまざまな改正が施行されます。**法改正が事業所にとっても従業員にとっても Win-Win となるように考えていきましょう。

改正の時期と概要

時期	内容	対象
令和2年4月	残業時間の上限規制と新36協定	中小企業
〃	同一労働同一賃金	大企業と派遣労働者 (中小企業は令和3年4月)
〃 (予定)	賃金請求権の消滅時効の見直し (現状の2年から3年へ)	全企業
令和2年6月	パワハラ防止措置の義務化	大企業 (中小企業は令和4年4月)
令和3年1月	子の看護休暇・介護休暇の時間 単位取得が可能に	全企業

中小企業も残業に上限が定められ、これを超える残業はできなくなります。複数月平均 80 時間 (休日労働も含む) など、細かい要件がありますので確認が必要です。あわせて、**36 協定の様式が新しくなります。**特別条項が別紙となり、臨時的な特別の事情の場合であって労使が合意する場合のみ、月 45 時間(年間 6 か月まで)・年 360 時間を超えることができます。現状の残業は規制の範囲内でしょうか。超える場合には、仕事の配分や人員の配置、あるいは仕事のやり方などを見直す必要もあります。

正規と非正規の間の不合理な待遇差が禁止されます。**正規と非正規のスタッフの賃金について、それぞれの手当や待遇の違いが説明できるように準備しておく必要があります。**説明できない場合には、賃金制度の見直しが必要な場合もあります。

たとえば、未払い残業代がある場合、**過去 3 年分が請求可能となります。**(ただし、**対象となるのは令和 2 年 4 月以後に支払日が到来する賃金からです。**)

パワハラ防止のための就業規則の変更、パワハラ防止の研修、パワハラの相談窓口の設置はやっておきたい取り組みです。

現在半日単位での取得は可能ですが、**改正後は時間単位で取得ができるようになります。就業規則の変更が必要になります。**また、導入について検討が必要な場合もあります。

以上、改正内容をごく簡単にご紹介いたしました。もし仮に賃金制度の変更が必要となった場合などは、新しい制度の構築、従業員への説明など、かなりの時間がかかることが予想されます。そのため、早めに現状を確認し今後の対応を考えておかれることをおすすめいたします。お問い合わせ・ご相談は弊社担当者までお願いいたします。

中村 由香

令和2年4月より高年齢労働者の雇用保険料徴収が始まります

現在、昭和 30 年 4 月 1 日以前に生まれた方の雇用保険料は免除されていますが、**免除措置が廃止されるため、令和 2 年 4 月以降は事業主、従業員ともに負担することになります。**4 月分給与からは、通常の従業員と同様に給与から控除しますので、徴収漏れがないよう注意が必要です。

昭和30年4月1日以前に生まれた方	令和2年3月分給与	令和2年4月分給与
	免除	免除されません



金澤 友香里