

労務関連ニュースレター

Issue 51, February 2020

In brief

1. 働き方改革関連法のうち、2020年4月に向けて対応が必要なものについてまとめました。
2. 2020年4月1日に施行となる改正労働者派遣法につき、派遣先で必要となる対応につきまとめました。
3. 資本金の額が1億円を超える法人等について、2020年4月から一部の社会保険関係の手続きについて電子申請が義務化されます。
4. 賃金の請求権について消滅時効期間が3年になる見込みです。

In detail

1. 働き方改革関連法 2020年4月1日に向け対応が必要なもの

(1) 時間外労働の上限規制の見直し(中小企業)

時間外労働の上限規制については、中小企業に該当しない事業主については、2019年4月1日以降に有効期間が始まる36協定から適用となりましたが、中小企業についても、2020年4月1日以降に有効期間が始まる36協定から適用となります。

「時間外労働の上限規制の見直し」の詳細は、ニュースレターIssue 37(2017年10月発行)およびIssue 45(2019年2月発行)でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol37.html>

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol45.html>

(2) パートタイム・有期雇用労働法(同一労働同一賃金)の施行(中小企業以外)

同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくすことを目的に、「パートタイム・有期雇用労働法」が施行となります(中小企業における適用は2021年4月1日)。

パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれ、法律の名称も従来のいわゆる「パートタイム労働法」から変更になります。あわせて、施行規則や「同一労働同一賃金ガイドライン」も施行となります。

「パートタイム・有期雇用労働者の同一労働同一賃金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

パートタイム・有期雇用労働法の概要は、ニュースレターIssue 38（2017年12月発行）でもご紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol38.html>

※中小企業の範囲

上記(1)(2)における中小企業の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(3) 改正労働者派遣法(派遣労働者の同一労働同一賃金)の施行(全ての企業)

以下 2. で詳細をご確認ください。

2. 改正労働者派遣法(派遣労働者の同一労働同一賃金)施行について

(1) 内容

改正労働者派遣法により、派遣元事業主は、①「派遣先均等・均衡方式」、②「労使協定方式」のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保することとされます。改正労働者派遣法の施行日は、派遣元・派遣先の企業の規模に関わりなく、2020年4月1日です。

なお、2020年4月1日以降に締結された労働者派遣契約だけでなく、同日をまたぐ契約も、同日から改正法の適用を受けますのでご注意ください。

① 派遣先均等・均衡方式

派遣先の「通常の労働者」(比較対象労働者)との均等待遇、均衡待遇を実現する方式

② 労使協定方式

派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該労使協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式

	派遣先均等・均衡方式	労使協定方式	
対象となる待遇	全ての待遇 (基本給・手当・賞与・福利厚生・教育訓練・安全管理等)	<ul style="list-style-type: none"> 賃金(基本給・手当・賞与等) 賃金以外(福利厚生・教育訓練・安全管理等) (ただし賃金以外の待遇のうち以下(a)(b)は派遣先が実施すべきものとなるため労使協定の対象外となり派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る。) (a)派遣先が実施する教育訓練 (b)派遣先の福利厚生施設のうち一定のもの(給食施設、休憩室、更衣室)	
比較対象	派遣先の通常の労働者((2)①参照)と比較	賃金	就業場所を含む地域において同種の業務に従事する同程度の能力・経験を有する一般労働者と比較
		賃金以外	【派遣元が実施すべきもの】 派遣元の通常の労働者(派遣労働者を除く)と比較 【派遣先が実施すべきもの(上記 a、b)】 派遣先の通常の労働者と比較
均等待遇・均衡待遇の判断基準	個々の待遇ごとに、派遣先の通常の労働者との間で <ul style="list-style-type: none"> 職務内容および職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱いをしない(均等待遇) 職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮のうえで「不合理な待遇差」がないこと(均衡待遇) 	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 一般労働者の平均額と同等以上であること 能力や意欲等の向上に応じた昇給等があること
		賃金以外	派遣先、派遣元が上記に従い、それぞれ実施すべきものについて、それぞれの通常の労働者との間に「不合理な待遇格差」がないこと

資料出所:厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～改正労働者派遣法への対応～」を当法人が一部加筆

(2) 派遣先事業主の講ずべき措置

① 比較対象労働者の選定(労使協定方式の場合は不要)

以下の優先順位で、比較対象労働者を選定します。

- i. 「職務内容」と「職務内容および配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ii. 「職務内容」が同じ通常の労働者
- iii. 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- iv. 「職務内容および配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- v. i～iv に相当するパート・有期雇用労働者
(パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要)
- vi. 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者(派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要)

② 派遣元への比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣契約を締結する前に、派遣元に対し、以下の情報提供が必要となります。

【派遣先均等・均衡方式の場合】

比較対象労働者に関する次の事項

- ・職務の内容、職務の内容および配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ・比較対象労働者として選定した理由
- ・待遇の内容（昇給、賞与等の主な待遇がない場合には、その旨）
- ・待遇の性質および目的
- ・待遇決定に当たっての考慮事項

【労使協定方式】

- ・業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ・食堂、休憩室、更衣室の利用

③ 教育訓練

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する義務があります。

④ 福利厚生

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設（給食施設、休憩室および更衣室）について派遣労働者にも利用の機会を付与する義務があります。また、派遣先が自ら設置および運営し、派遣先の労働者が利用する物品販売所、病院、診療室、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設については、派遣労働者にも利用の便宜供与の措置を講ずるよう、配慮する義務があります。

⑤ 情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況等の情報を提供する等必要な協力をするように配慮する義務があります。

「派遣労働者の同一労働同一賃金」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

3. 特定の法人の電子申請義務化について

以下の特定の法人(※)について、各法人の2020年4月以降に開始する事業年度開始の日より、社会保険の一部の手続き(雇用保険被保険者資格取得届、健康保険厚生年金保険賞与支払届等)につき電子申請が義務化されます。

(※)特定の法人とは

- ・資本金、出資金または銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人・相互会社（保険業法）
- ・投資法人（投資信託および投資法人に関する法律）
- ・特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

「特定の法人の電子申請義務化」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000511981.pdf>

4. 賃金請求権の消滅時効期間等の見直しについて(労働基準法の一部を改正する法律案要綱)

2020年4月の改正民法施行をふまえ、労働基準法の一部を改正する法律案要綱にて、賃金請求権(退職手当を除く)の消滅時効期間の見直しが検討されています。現行の2年から、当分の間の措置として3年に延長されることとなり、今後の国会審議の状況にもよりますが2020年4月1日施行となる可能性があります。

「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08856.html

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 157 カ国に及ぶグローバルネットワークに 276,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2020 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は www.pwc.com/structure をご覧ください。