



# トッパアンドコア通信

【令和1年12月31日号】

平成31年（令和元年）分の年末調整業務も無事に完了し、気持ちを新たにスタートです。2019年に続き、2020年も労働法関連の改正が目白押しです。どの改正がいつから施行なのか、自社の企業規模や業種に合わせてスケジュール感を確認しておきましょう。まずは、「令和2年 扶養控除等（異動）申告書」の回収です。今回から様式が微妙に改訂されていることと、給与所得控除額が65万円→55万円に引き下げられていることから、間違っただけで記載する従業員も多いかもかもしれません。1月給与で正しく源泉所得税額が算出されるよう、しっかりとマスタ整備を進める必要があります。

**大企業（資本金1億円以上）は、2020年4月から社会・雇用保険の一部手続きにおいて電子申請が義務化**されます。自社で電子申請をイチから対応するより、専門家である社会保険労務士へ外注する動きが加速しています。スムーズな外注に欠かせないのがマスタ整備です。社会保険労務士法人トッパアンドコアでは外注に向けたマスタ整備はもちろん、規程と実態に齟齬が無いかの確認までを対応することができます。ぜひ、ご相談ください。



## ■ 派遣先均等・均衡方式に関するQ&A

2020年4月の改正労働者派遣法の施行に伴い、派遣会社は「派遣先均等・均衡方式/労使協定方式」の2択を迫られており、**3月までに決定のうえ派遣先から情報提供を受けない限り、新たな労働者派遣契約を締結することができません**。多くの派遣会社が「労使協定方式」を選択する中、厚生労働省からは「労使協定方式」に関する資料やQ&Aが公表されてきました。施行日まで3ヶ月というこの時期にやっと、改正法が定める原則「派遣先均等・均衡方式」のQ&Aが発表されました。

Q：労働者派遣契約の更新も法第26条第7項の「労働者派遣契約を締結するに当たって」に該当し、改めて比較対象労働者の情報提供が必要なのか？

A：比較対象労働者及びその待遇に関する情報に変更がない場合には、**更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく**、「令和〇年〇月〇日付の情報提供から変更がない」旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより、派遣先から派遣元事業主に提供することで差し支えない。

Q：無期雇用派遣の場合、自社の正社員として働く期間と、派遣労働者として働いている期間があることもある。自社の正社員として働く期間も、法第30条の3の均等・均衡待遇の確保を図る必要があるか？

A：法第2条第2号に定める派遣労働者に該当しない期間については、法第30条の3の適用はない。



## ■ 公的機関に関する、改正労働者派遣法によくある質問

国や地方自治体が、入札案件で労働者派遣を発注することも多くあります。その場合でも、2020年4月施行の改正労働者派遣法が適用されるため、入札に参加する事業者等から寄せられた質問とその回答が公表されています。

Q：待遇決定方式を派遣先が決め、一方の待遇方式の派遣会社だけ入札に参加させることは問題ないのか？

A：待遇決定方式の選択については、（中略）派遣元事業主の労使に委ねられているものです。派遣先（国・地方公共団体）が一方的に限定することは法の趣旨に反し、適当ではありません。（中略）**入札に当たって、いずれかの方式に限定することは、公正性の確保の観点からも適切ではないものと考えられます。**

Q：入札額が明らかに同一労働同一賃金を実現できないような額と判断される場合は、どのような対応を行えば良いのでしょうか？

A：仕様書等に改正労働者派遣法に則った公正な待遇を確保することを要件として記載している場合、入札要件に合致していない業者は入札に参加することはできないものと考えられます。

## ■ 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に（令和3年1月1日～）

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになります。

【改正前】 半日単位での取得が可能+1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得不可

【改正後】 時間単位での取得が可能+すべての労働者が取得できる

＜就業規則の規定例＞

子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる

※就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻る『中抜け』についても、法を上回る制度として認めるよう事業主へ配慮を求めている内容となっています



## ■ マイナンバーカードが健康保険証として利用可能に（2021年3月予定）

なかなか交付が進まないマイナンバーカードについて、政府は3年後を目途に1億枚を普及させるため、マイナンバーカードを健康保険証として利用できるよう医療機関の利用環境等の整備に関する工程表が発表されています。国民が得られるメリットは、以下です（一部抜粋）。

- ・就職や転職、引っ越ししても保険証の切り替えが不要
- ・カードリーダーにかざすだけで医療保険の資格確認ができて受付での事務処理が効率化
- ・オンラインによる医療保険資格の確認により、高齢受給者証や限度額認定証の持参が不要
- ・マイナポータルで自身の医療費情報が確認でき、領収書がなくても医療費控除の手続き可能

## ■ 賃金請求権の消滅時効が2年→3年の見込み（2020年4月1日～）

改正民法（債権法）の施行日が2020年4月1日と迫る中、労働基準法で定める賃金請求権の消滅時効について議論が進められてきましたが、労使の折り合いがつかないままとなり、公益委員会の見解が発表されました。概ね、この見解のままに労基法の改正がなされる方向です。**企業においては、これまで以上に労働時間の把握・管理はもちろん、賃金の不払いが生じないよう徹底する必要があります。**詳細が発表され次第、続報をお伝えいたします。

【公益委員会の見解】

- ・賃金債権の消滅時効期間は、5年間とすべき（当分の間3年間とすべき）
- ・退職手当請求権の消滅時効期間は、現行を維持すべき（5年）
- ・年次有給休暇請求権の消滅時効期間は、現行を維持する（2年）



## 社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPタワー名古屋 7F

TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビズネスセンタービル 6F

TEL：092-273-0503

E-mail: info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

