



# トップアンドコア通信

【令和1年5月31日号】

高齢者雇用について検討する政府の会議において、70歳までの継続雇用が議論されています。総理大臣の施政方針演説でも「人生100年時代」にかけて、「65歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、70歳まで就労機会を確保できるよう計画を策定し、実行に移す」とありました。単なる「70歳までの定年延長」だけでなく、定年退職後の再就職や個人の起業支援、社会貢献活動への参加促進など幅広く検討が進められるようです。

政府が後押しする「兼業・副業」を含め、企業の採用計画や労働環境、社内制度にも大きな影響を与える内容だけに、今後の法改正の動向を注視する必要があります。

## ■「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル【労働者派遣業界編】」

厚生労働省より公表されている「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」には、以下の2種類があります。

- ①パートタイム・有期雇用労働法への対応 ※2020年4月1日施行(中小企業は2021年4月1日)
- ②改正労働者派遣法への対応 ※2020年4月1日(派遣先・派遣元の企業規模に関わらず)

改正労働者派遣法に「不合理な待遇差の禁止」が定められているところ、派遣労働者の待遇については、派遣先と派遣元の2社が関わることから、以下のいずれかの選択制とされています。

- ・派遣先均衡・均等方式
- ・労使協定方式



多くの派遣会社が「労使協定方式」を選択することが予想されますが、労使協定方式の対象となるのは「賃金(通勤手当等は除く)」と「賃金以外の待遇」となるところ、「賃金以外の待遇」のうち以下の「派遣先が実施/付与する待遇は労使協定方式の対象から除かれる」点に注意が必要です。

- ・派遣先が行う教育訓練
- ・福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)



マニュアルには、どちらの方式を選択するかの過程から派遣契約締結・派遣就業開始までの流れが手順ごとに示されています。選択する方式により帳票類への記載が異なるうえ、各帳票に追加しなければならない事項が数多くあります。帳票類の改訂も必要となるため、事前の準備は膨大です。

### 【「労使協定方式」における点検・検討手順】

1. 派遣労働者の賃金の現状確認 ※「個人別賃金一覧表」への記載
2. 派遣労働者の職種に対応する「局長通知」の一般賃金の確認 ※「賃金比較ツール」を利用
3. 賃金比較により賃金テーブルの整備・是正+昇給について点検、賃金以外の待遇の整備・是正  
※労使協定方式では、派遣労働者を公正に評価のうえ賃金を改善しなければならない
4. 就業規則の整備と労使協定の締結、労働者へ周知 ※毎年度の事業報告で労使協定の添付必須
5. 派遣先から教育訓練・福利厚生に関する情報を入手 ※労使協定方式の対象外であるため
6. 派遣労働者の待遇を決定 ※どちらの方式が適用されるのかを雇入れ時・派遣時に明示必須

改正労働者派遣法の施行日は、派遣元・派遣先の企業規模に関わりなく「2020年4月1日」であり、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、同日から適用を受けることとなります。その場合、改正法に合わせた帳票類への対応が必要となり、覚書または契約書の再締結となるため、どちらの方式を選択するかを検討および帳票類の改訂が急がれます。

**【注意】** 労使協定を締結していても、賃金水準が守られていなかったり、公正な評価が行われていないときは、「労使協定方式」は適用されず、「派遣先均等・均衡方式」となる！！

## ■ 新しくスタートした「年次有給休暇の5日取得義務化」の望ましくない対応例

2019年4月1日の改正労働基準法施行により、年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されました。これにより、各企業は社内制度を見直す等の対応を取っているところ、法の趣旨に反する事例が増えていると、厚生労働省より警告のリーフレットが公開されました。

### 【望ましくない対応例】

- ・ 法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること
- ・ 会社が独自に設けている有給の特別休暇を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること



## ■ 日本・中国 社会保障協定が発効（2019年9月1日～）

2国間で社会保障協定が締結・発効されると、それぞれの相手国に一時的に派遣される被用者等が加入している社会保険（年金制度）について、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入すればいいこととなります。在日中国人は70万人を超え、在中国在留邦人も12万人という大きな規模となるため、年金保険料の二重払いに苦しんでいた被用者はもちろん、受け入れる企業にとっても負担減となります。 ※「一時的に派遣」とは、「5年以内の駐在」を指します

## ■ 特定の法人に電子申請が義務化（2020年4月～）

政府は、行政手続きコスト（行政手続きに要する事業者の作業時間）を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、この一環として、特定法人の事業所が社会保険・労働保険に関する一部の手続きを行う場合には、必ず電子申請で行うこととなりました。

### 【特定の法人とは】

- ・ 資本金、出資金等が 1億円を超える法人
- ・ 相互会社、投資法人、特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

### 【一部の手続きとは】

- ・ 健康保険/厚生年金保険：算定基礎届、月額変更届、賞与支払届
- ・ 労働保険：年度更新に関する申告書（概算保険料・確定保険料・一般拠出金申告書）
- ・ 雇用保険：資格取得届、資格喪失届、転勤届、高年齢者雇用継続給付/育児休業給付申請書

**※2020年4月以降に開始される各特定の法人の事業年度から適用**



## 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・ビジネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503  
E-mail：info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

