

—特集 3—

〈施行前・改正前の要点整理〉 これから施行・改正される 法令のポイントまとめ

令和 2 年以降に施行される、 パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法など 法改正の押さえどころをチェック

近年、労働関係法令の改正や審議が目まぐるしく行われており、令和 2 年（2020 年）以降においても、既に施行が確定している改正法のほか、次期国会で審議予定の法案も幾つかある。企業経営者および人事担当者は都度、人事関連諸規程、制度等の見直しを余儀なくされ、その対応に苦慮しているものと思われる。

そこで、本特集では、①令和 2 年 1 月以降に施行される改正法および省令、②施行済みの改正法を中心に、これら全体像を確認しつつ、各改正法のポイントと実務上の留意点を解説する。



森田穰治（もりた じょうじ）

特定社会保険労務士
社会保険労務士法人みらいコンサルティング

特定社会保険労務士（社会保険労務士法人みらいコンサルティング 代表社員）。慶應義塾大学商学部卒業。2003年中央青山PwCコンサルティング(株)（現 みらいコンサルティング(株)）入社。2007年から現職。労務リスク対応の就業規則ほか人事関連規程の整備、各種労働時間制度の導入など、労務リスクの防止や労務問題を解消するためのコンサルティングを行っており、特にIPOに向けた労務改善コンサルティングに定評がある。

1 はじめに

ここ数年、労働関係諸法令が頻繁に改正されており、直近では、平成30年（2018年）6月29日に成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）が平成31年（2019年）4月1日以降、順次施行されている。さらに、“働き方改革”の一環として整備された「同一労働同一賃金」の施行も令和2年（2020年）4月1日（中小企業は令和3年〔2021年〕4月1日）に迫っている。一連の法改正により社会課題である長時間労働への規制が強化され、企業の取り組みも加速していくものと思われる。また、雇用形態の違いによる不合理な処遇差への対応など、非正規雇用をどう活用していくかについても、難しい経営判断が求められることになる。

同一労働同一賃金のほか、令和2年以降に施行が予定されている法令については、パワーハラスメント対策の法制化、セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性を向上させるための改正などがあり、就労環境の改善に向けた施策が整備されている。

本稿では、令和2年1月以降に改正・施行される法令を中心に解説を行う。今後の企業における労務管理体制整備の取り組みへの一助となれば幸いである。

2 労働関係法の改正状況

主に令和2年（2020年）1月以降に施行される主要な法改正の内容を[図表1]にまとめたので、全体像をご覧いただきたい。

細かな法改正も含まれるので、労務管理上重要と考えられる改正内容に絞ってポイントを述べたい。

3 令和2年（2020年）3月以降に施行される改正法

[1] 職業安定法（雇用保険法等の一部を改正する法律〔平29. 3.31 法律14〕

（施行日：令和2年〔2020年〕3月30日）

実務上のポイント

〔原則〕すべての求人を受理しなければならない（従来どおり）

〔例外〕以下の求人について、受理しないことができる

- 一定の労働関係法令違反の求人者による求人
- 暴力団員等による求人

就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等^{※1}による求人を受理しないことが可能となる。

※1：労働基準法（以下、労基法）、最低賃金法（以下、最賃法）、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の一定の規定に違反し、是正勧告を受けたり公表されたりした求人者。

〔対象となるケース（省令で規定）〕

◎不受理の対象とする違反の程度

(1) 労基法および最賃法のうち、賃金や労働時間等に関する規定

① 過去1年間に2回以上同一条項の違反について是正指導を受けている場合

② 対象条項違反により送検され、公表された場合

③ その他、労働者の職場への定着に重大な影響を及ぼすおそれがある場合

（社会的影響が大きいケースとして公表された場合等）

(2) 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法に関する規定

- 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

図表1 令和2年(2020年)1月以降に施行される労働関係法令の改正

施行日	改正される法令	主な改正等の内容
令和2年(2020年)1月1日	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険法施行規則 厚生年金保険法施行規則 労働保険徴収法(労働保険の保険料の徴収等に関する法律)施行規則 雇用保険法施行規則 	<p><令元. 9.27 厚労令52></p> <ul style="list-style-type: none"> 受付窓口のワンストップ化 労働保険関係成立届について、社会保険上の「新規適用届」または雇用保険法上の「適用事業所設置届」と併せて提出しようとする場合には、年金事務所、労働基準監督署またはハローワークのいずれでも受け付けが可能に 概算保険料申告書についても、上記同様に、年金事務所、労働基準監督署またはハローワークにて受け付けが可能に
令和2年(2020年)3月1日	労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)施行規則	<p><令元. 9.19 厚労令47></p> <ul style="list-style-type: none"> 雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届け出において、在留カード番号の記載が必要 届け出方法は、雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合で異なる
令和2年(2020年)3月30日	職業安定法	<p><平29. 3.31 法律14></p> <p>就職後のトラブルの未然防止を図るため、ハローワークや職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことが可能に</p>
令和2年(2020年)4月1日	健康増進法	<p><平30. 7.25 法律78></p> <ul style="list-style-type: none"> 多くの利用者がいる施設、旅客運送事業船舶・鉄道、飲食店等の施設において、屋内を原則禁煙とする 施設における事業内容や経営規模への配慮から、類型・場所ごとに屋内において喫煙が可能となる各種喫煙室を設置可能とする 喫煙可能な設備を持った施設には必ず、指定された標識の掲示を義務化 20歳未満の者は一切喫煙エリア(屋内・屋外含めたすべての喫煙室)へ立入禁止 屋内における受動喫煙防止のため、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」を策定 経営規模の小さい飲食店(既存特定飲食提供施設)には、喫煙可能室の設置を可能とする経過措置を設定 法違反者に対する罰則(過料)の適用/事業者への財政・税制支援策の制度整備
	雇用保険法 雇用保険法施行規則	<p><平28. 3.31 法律17></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年(2020年)3月31日で65歳以上の労働者の雇用保険料免除措置を廃止 同年4月1日以降は、65歳以上の労働者についても雇用保険料が徴収される
		<p><平31. 3. 8 厚労令19></p> <p>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)削減のため、特定の法人(資本金1億円超の法人など)の事業所が社会保険・労働保険に関する一部の手続き(雇用保険被保険者資格取得届、労働保険年度更新に関する申告書など)を行う場合には、必ず電子申請によることを義務づける</p>
		<p><令元. 9.30 厚労令56></p> <p>被保険者が外国人の場合には、「個人番号登録・変更届(様式第10号の2)」にローマ字の氏名を、在留カードに記載されている順に記載する</p>
	職業能力開発促進法施行規則等	<p><平30. 7.31 厚労令100></p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアコンサルタント養成講習の全体時間数を140時間から150時間に拡充する(うち演習時間は60時間から70時間に拡充) 更新講習の科目の見直し(更新講習〔知識講習〕の科目を変更)

(次ページに続く)

施行日	改正される法令	主な改正等の内容
	パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法、労働者派遣法	<p><平30. 7. 6 法律71> 非正規労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）について、①不合理な待遇差を禁止。②労働者に対する待遇に関する説明義務を強化。③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）を整備 ＊中小企業については、令和3年（2021年）4月1日施行</p>
令和2年（2020年）6月1日（②③） 令和4年（2022年）4月1日（①）	女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律） 〔女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律〕	<p><令元. 6. 5 法律24> ①一般事業主行動計画の策定・届け出義務等の対象が、労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大 ②女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化およびその履行確保として、労働者301人以上の事業主は、定められた区分から1項目以上を公表することを義務化 ③女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定（えるぼし認定）よりも水準の高い特例認定制度（プラチナえるぼし〔仮称〕）を創設</p>
令和2年（2020年）6月1日（大企業） 令和4年（2022年）4月1日（中小企業。それまでは努力義務）	労働施策総合推進法 〔女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律〕	<p><令元. 6. 5 法律24> 職場におけるパワー・ハラスメント対策が事業主の義務となる。パワー・ハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）——の三つの要素をすべて満たすものとされる</p>
令和2年（2020年）6月1日	男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律） 〔女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律〕	<p><令元. 6. 5 法律24> ・職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止等 ・職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主および労働者の責務 ・職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止 ・職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主および労働者の責務 ・男女雇用機会均等推進者の選任等</p>
	育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律） 〔女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律〕	<p><令元. 6. 5 法律24> ・職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止 ・職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主および労働者の責務</p>

◎不受理の対象とする期間

(1)①③および(2)の場合、法違反が是正されるまでの期間に加え、その後さらに違反を重ねないことを確認する期間として、是正後6カ月経過するまでを不受理期間とする〔図表2〕。

一方、(1)②の場合、法違反に関し送検され、公表されたケースについては、送検後1年間は求人を受受理とする。ただし、その時点で是正後6カ月を経過していないときは、是正後6カ月時点まで不受理期間を延長する〔図表3〕。

なお、〔図表2～3〕いずれの場合も、不受理期

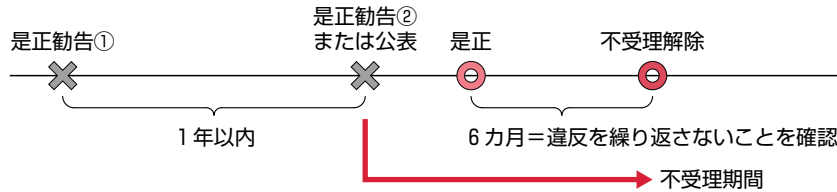
間経過後に是正状態が維持されていることを確認した上で不受理を解除することとなる。

また、行政機関が労働関係法令違反に関する指導状況等を職業紹介事業者に対して提供することは困難なため、以下の留意事項を指針で定めている。

- ・職業紹介事業者は、求人の申し込みが不受理の要件に該当するか否かについて、原則として、求人者に対して自己申告させるべきである旨
- ・職業紹介事業者は、求人の申し込みが不受理の要件に該当することを知った場合には、当該求人の申し込みを受受理しないことが望ましい旨

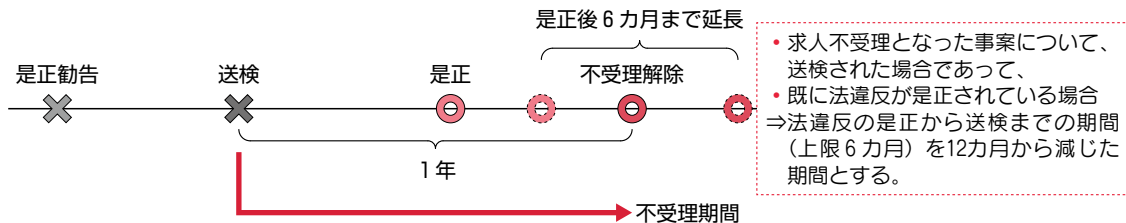
図表2 不受理の対象とする期間[(1)①③および(2)の場合]

●(1)①③および(2)の場合、法違反が是正されるまでの期間に加え、その後さらに違反を重ねないことを確認する期間として、是正後6カ月経過するまでを不受理期間とする。



図表3 不受理の対象とする期間[(1)②の場合]

●(1)②の場合、法違反に関し送検され、公表されたケースについては、送検後1年間は求人を受受理とする。ただし、その時点で是正後6カ月を経過していないときは、是正後6カ月時点まで不受理期間を延長する。



[2]健康増進法(健康増進法の一部を改正する法律(平30. 7.25 法律78))

(施行日：令和2年(2020年)4月1日)

実務上のポイント

- ◎改正健康増進法が令和2年(2020年)4月1日から全面施行により、下記が適用される
- ①多くの施設で屋内が原則禁煙になる
- ②類型・場所ごとに屋内で喫煙可能な喫煙室の設置が認められている
- ③施設の管理者には喫煙室への標識の掲示義務がある
- ④20歳未満は喫煙エリアへは立入禁止
- ⑤喫煙室のある施設における従業員への対策が必要
- ⑥既存の経営規模の小さな飲食店(既存特定飲食提供施設)には経過措置がある
- ⑦義務違反時には指導・命令・罰則の適用がある
- ⑧事業者への財政・税制支援等がある

健康増進法の一部を改正する法律が、平成30年(2018年)7月に成立し、令和2年(2020年)4月1日から全面施行される。今回の改正は望まない

受動喫煙の防止を図るため、健康への影響が大きい子どもや患者に特に配慮し、多くの人が利用する施設の区分に応じ、施設の一定の場所を除き喫煙を禁止するとともに、管理者が講ずべき措置等について定められている。

(1)多くの施設で屋内が原則禁煙になる

改正法により、多くの利用者がある施設、旅客運送事業船舶・鉄道、飲食店等の施設において、屋内は原則禁煙となる。ただし、所定の要件に適合すれば、各種喫煙室(専用室、可能室、加熱式たばこ専用室、目的室)の設置が可能。全面施行となる令和2年(2020年)4月1日以降に違反すると、罰則の対象となることがあるので注意が必要。

なお、既に令和元年(2019年)7月1日より法が施行されている学校・病院・児童福祉施設等、行政機関の庁舎等、および令和2年(2020年)4月1日より全面施行となる旅客運送事業自動車・航空機については、屋内は完全禁煙となり、喫煙室等の設備を設けることもできないこととされている(ただし、こうした施設の屋外には、必要な措置が取られた場所に限り、喫煙場所の設置が可能)。

(2) 類型・場所ごとに屋内で喫煙可能な喫煙室の設置が認められている

改正法では、施設における事業の内容や経営規模への配慮から、これらの類型・場所ごとに、喫煙のための各種喫煙室の設置が認められている。

(3) 施設の管理者には喫煙室への標識の掲示義務がある

改正法では、喫煙可能な設備を持った施設には必ず、指定された標識の掲示が義務づけられる。紛らわしい標識の掲示、標識の汚損等については禁止されており、罰則の対象となる。

各種喫煙室には設備に応じて[図表4]の標識の掲示が必要となる。

(4) 20歳未満は喫煙エリアへは立入禁止

たとえ喫煙を目的としない場合であっても、一切、喫煙エリア（屋内、屋外を含めたすべての喫煙室、喫煙設備）へは立入禁止となる。喫煙エリアに立ち入らせた場合、それが従業員であっても、施設の管理者は罰則の対象となる。

(5) 喫煙室のある施設における従業員への対策が必要

改正法では、各施設の管理者に対し、従業員の受動喫煙を防止するための措置を講ずることを努力義務として設けている。また、労働安全衛生法において、事業者に対して屋内における労働者の受動喫煙を防止するための努力義務を課している。

健康増進法で義務づけられる事項と労働安全衛生法の努力義務により事業者が実施すべき事項は「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」(令元. 7. 1 基発0701第1)として策定されている。

(6) 既存の経営規模の小さな飲食店(既存特定飲食提供施設)には経過措置がある

既存の経営規模の小さな飲食店については、事業継続に影響を与えることが考えられることから、経過措置として喫煙可能室の設置を可能としている。このための条件を満たす既存特定飲食提供施設については、以下のように定められている。

○条件1：既存事業者

令和2年(2020年)4月1日時点で、営業している飲食店であること。ただし、法施行後に何らかの状況の変更があった場合に、引き続き「既存の飲食店」に該当するかどうかは、①事業の継続性、②経営主体の同一性、③店舗の同一性等を踏まえて総合的に判断される。

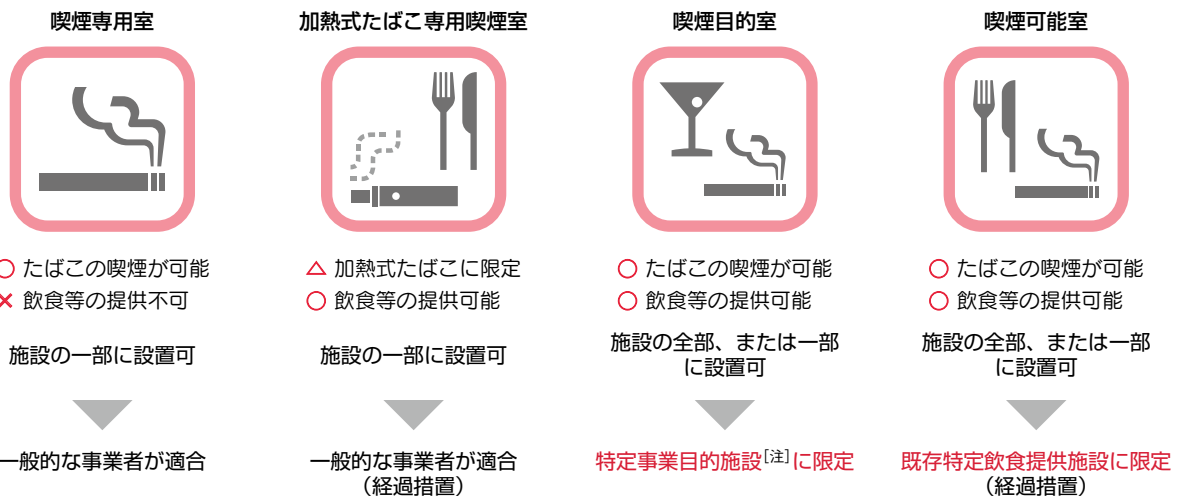
○条件2：資本金

中小企業基本法における定義などから資本金5000万円以下であること(大規模会社が発行済株式の総数の2分の1以上を有する場合などを除く)。

○条件3：面積

客席面積100㎡以下であること。

図表4 施設内の各種喫煙室に掲示が必要な標識



[注] いわゆるシガーバーや喫煙室のあるたばこ販売店等、主に喫煙をサービスの目的とする施設。

上記三つの条件をいずれも満たしている事業者の該当施設に限り、これを既存特定飲食提供施設として、喫煙可能室の設置を選択することができる。

(7)義務違反時には指導・命令・罰則の適用がある

改正法によって、違反者には罰則の適用（過料）が課せられることがある。また、過料の金額については、都道府県知事等の通知に基づき、地方裁判所の裁判手続きにより決定される。

(8)事業者への財政・税制支援等がある

事業者が、受動喫煙対策を行う際の支援策として、各種喫煙室の設置等に係る財政・税制上の制度が整備されている。

○財政支援：受動喫煙防止対策助成金

中小企業事業主が受動喫煙防止対策を実施するために必要な経費のうち、一定の基準を満たす各種喫煙室等の設置などにかかる工費、設備費、備品費、機械装置費などの経費に対して助成を行う。

○税制措置：特別償却または税額控除制度

令和3年（2021年）3月31日までに、認定経営革新等支援機関等（商工会議所等）による経営改善に関する指導に基づいて、一定の要件を満たした経営改善設備の取得を行った場合に、取得価額の特別償却（30%）または税額控除（7%）の適用が認められる。

[3]パートタイム・有期雇用労働法、労働契約法、労働者派遣法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平30. 7. 6 法律71））

（施行日：令和2年〔2020年〕4月1日。ただし、中小企業は令和3年〔2021年〕4月1日）

実務上のポイント

- ・非正規労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）について、以下の(1)～(3)が統一的に整備された
 - (1)不合理な待遇差の禁止
 - (2)労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 - (3)行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）^{※2}の整備

※2：事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのこと。

(1)不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止される〔図表5〕。さらに、ガイドライン（指針）^{※3}において、どのような待遇差が不合理に当たるかが例示されている。

※3：平30.12.28 厚労告430

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>

(2)労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

待遇内容の説明義務が有期労働者について新設された。これにより、パート・有期・派遣すべての労働者において義務化されることになる〔図表6〕。また、これらの非正規労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて事業主に説明を求められるようになり、事業主は、非正規労働者から求めがあった場合、これに応じなければならない。さらに、説明を求めた労働者に対する不利益取り扱いを禁止する規定も創設された。

図表5 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

【改正前→改正後】

○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ◎ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

(3)行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き(行政ADR)の整備

上記(1)(2)の改正により、有期雇用労働者についても、行政による事業主への報告徴収・助言・指導などの対象となる【図表7】。

また、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明については、パート労働者・有期雇用労働者・派遣労働者ともに新たに行政ADRの対象となる。

[4]女性活躍推進法等(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等)の一部を改正する法律(令元. 6. 5 法律24)

(労働施策総合推進法の一部改正の施行日：令和2年(2020年)6月1日、中小企業は令和4年(2022年)4月1日、女性活躍推進法の一部改正のうち、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大については令和4年(2022年)4月1日)

*パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までの間は努力義務

(1)労働施策総合推進法の一部改正

実務上のポイント

- ①事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない
- ②事業主は、労働者が①の相談を行ったことまたは事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない
- ③事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる措置に協力するように努めなければならない
- ④事業主は、自らも当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない
- ⑤労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うと

図表6 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

【改正前→改正後】

○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容 ^[注]	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

[注] 賃金・福利厚生・教育訓練など。

図表7 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの規定の整備

【改正前→改正後】

○：規定あり △：部分的に規定あり(均衡待遇は対象外) ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

ともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない

* 施行日は、大企業は令和2年（2020年）6月1日、中小企業は令和4年（2022年）4月1日（それまでは努力義務）

今回の改正により、職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務となる。さらに、パワーハラスメントとは、以下の三つの要素のすべてを満たすものと示された。

- ① 優越的な関係を背景とした
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること（身体的もしくは精神的な苦痛を与えること）

なお、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等については、今後指針において示される予定である。

(2)女性活躍推進法の一部改正

実務上のポイント

- ① 一般事業主行動計画の策定・届け出義務の対象拡大
 - ② 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化およびその履行確保
 - ③ 特例認定制度（プラチナえるぼし〔仮称〕）の創設
- * ①の施行日は令和4年（2022年）4月1日
* ②③の施行日は令和2年（2020年）6月1日

- ① 一般事業主行動計画の策定・届け出義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定・届け出義務および

自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大される。

②女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化およびその履行確保

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、以下の各区分から1項目以上公表することになる（300人以下の中小企業は努力義務）[図表8]。

- 職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

さらに、情報公表に関する勧告に従わなかった場合は、企業名が公表される可能性があるため、注意が必要となる。

③特例認定制度（プラチナえるぼし〔仮称〕）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定は、現状「えるぼし認定」のみであるが、これよりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定を創設する。

(3)男女雇用機会均等法の一部改正

実務上のポイント

- ① 職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止等
- ① 事業主は、労働者が職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当

図表8 各区分の情報公表項目のイメージ

①職業生活に関する機会の提供	②職業生活と家庭生活との両立
<ul style="list-style-type: none"> • 採用した労働者に占める女性労働者の割合 • 男女別の採用における競争倍率 • 労働者に占める女性労働者の割合 • 管理職に占める女性労働者の割合 • 係長級にある者に占める女性労働者の割合 • 役員に占める女性の割合 • 男女別の職種または雇用形態の転換実績 • 男女別の再雇用または中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女の平均勤続勤務年数の差異 • 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 • 男女別の育児休業取得率 • 労働者の1カ月当たりの平均残業時間 • 雇用管理区分ごとの労働者の1カ月当たりの平均残業時間 • 有給休暇取得率

[注] 詳細については、省令において示される予定。

該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない

- ②事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければならない

②職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主および労働者の責務

①(国の責務：略)

- ②事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる措置に協力するよう努めなければならない

③事業主は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない

④労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置に協力するよう努めなければならない

③職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止

労働者が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行い、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について、①の①を準用することとした

④職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主および労働者の責務

職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し、②と同様の規定を設けることとした

⑤男女雇用機会均等推進者の選任等

①事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職場における男女の均等な機会および待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない

②令和8年(2026年)3月31日までの間は、男女雇用機会均等推進者の担当する業務に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一般事業主行動計画に基づく取り組み等の推進を含める

(4)労働者派遣法の一部改正

実務上のポイント

- ・労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、(3)の①の②および(1)の①③を適用すること

(5)育児・介護休業法の一部改正

実務上のポイント

①職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取り扱いの禁止

事業主は、労働者が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと、または事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこととされた

②職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主および労働者の責務
職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し、(3)の②と同様の規定を設けることとした

[5] 雇用保険法(雇用保険法等の一部を改正する法律(平28. 3.31 法律17))

(施行日：平成29年1月1日／保険料免除措置の廃止規定は、令和2年(2020年)4月1日)

実務上のポイント

- 令和2年(2020年)3月31日で65歳以上の労働者の雇用保険料免除措置が廃止
- それにより、同年4月1日以降は、65歳以上の労働者についても雇用保険料が徴収される

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」(65歳以上の雇用保険加入者)として雇用保険の適用の対象となった。

雇用保険の被保険者となると、雇用保険料の徴収が必要となるが、65歳以上の高年齢労働者が多い企業にとっては保険料負担が大きくなることから経過措置が設けられていた。その経過措置が令和2年(2020年)3月31日で終了する。

今後は、通常の雇用保険被保険者と同様に給与から雇用保険料を徴収する実務が発生するため、注意したい。

4

改正が予定されている省令 —健康保険法施行規則等の一部を改正する省令ほか

[1] 健康保険法施行規則等の一部を改正する省令(令元. 9.27 厚労令52)

(施行日：令和2年(2020年)1月1日)

実務上のポイント

- ①健康保険等の適用事務に係る事業主の事務負担の軽減および利便性の向上のため、健康保険法等に基づく手続きのうち届け出契機が同一のものについて統一様式を設け、受付窓口をワンストップ化
- ②労働保険関係成立届について、社会保険上の「新規適用届」または雇用保険法上の「適用事業所設置届」と併せて提出しようとする場合には、年金事務所、労働基準監督署またはハローワークのいずれでも受け付けが可能に
- ③概算保険料申告書についても、上記同様に、年

金事務所、労働基準監督署またはハローワークにて受け付けが可能に

労働保険関係成立届について、対象事業(一元適用の継続事業)の事業主が、健康保険法および厚生年金保険法上の「新規適用届」または雇用保険法上の「適用事業所設置届」と併せて提出しようとする場合においては、年金事務所、労働基準監督署またはハローワークにて受け付けることができるようになる。また、この場合において、事業主が提出する概算保険料申告書についても、年金事務所、労働基準監督署またはハローワークにて受け付けることができることとされた。

*以下の事業は、今回の対象事業から除かれる。

- 有期事業
- 労働保険事務組合に労働保険事務の処理が委託されている事業
- 二元適用事業

[2] 労働施策総合推進法施行規則の一部を改正する省令(令元. 9.19 厚労令47)

(施行日：令和2年(2020年)3月1日)

実務上のポイント

- 雇入れ、離職をした外国人について義務づけられている外国人雇用状況の届け出において、在留カード番号の記載が必要
- 雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合で届け出方法が異なる

労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の雇入れと離職の際に、氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられている。

今回の改正により、令和2年〔2020年〕3月1日以降に雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届け出において、在留カード番号の記載が必要となる。

外国人雇用状況届における届け出方法は、雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合で異なるため、注意が必要である。なお、在留資格が「外交」「公用」である者や特別永住者は、外国人雇用状況届の対象外となっている。

[3] 職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第48条の17第1項第1号及び第2号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令(平30. 7.31 厚労令100)

(施行日：令和2年(2020年)4月1日)

実務上のポイント

- (1) キャリアコンサルタント養成講習の科目等の見直し
 - ① 養成講習の全体時間数を140時間から150時間に拡充する（うち演習時間は60時間から70時間に拡充）
 - ② セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援、リカレント教育等による個人の生涯にわたる主体的な学び直しの促進、職業生涯の長期化、仕事と治療、子育て・介護と仕事の両立支援等キャリア形成上の重要課題に対応するため、講習の範囲を変更するとともに、対応する講義時間数を拡充する
 - ③ 科目間に内容の重複等がある部分について整理・統合を行う
- (2) 更新講習の科目の見直し
上記(1)②に合わせ、更新講習（知識講習）の科目を変更

平成28年〔2016年〕4月に国家資格となったキャリアコンサルタントについては、社会環境の変化や労働政策上の要請等を背景に、社会的役割の拡大が期待されている。この期待される役割を確実、かつ、幅広く担うために必要な知識・技能を、その能力要件に反映すべきとのことから見直しが行われた。

[4] 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平31. 3. 8 厚労令19)

(施行日：令和2年(2020年)4月1日)

実務上のポイント

- 雇用保険関係の一部の手続きについて、特定の法人が行う場合には電子申請によることが義務づけられた
- 現在、政府全体で行政手続きコスト（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が図られており、当該取り組みの一環として、特定の法人〔図表9〕の事業所が社会保険・労働保険に関する一部の手続き〔図表10〕を行う場合には、必ず電子申請によることが義務づけられた。

[5] 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(令元. 9.30 厚労令56)

(施行日：令和2年(2020年)4月1日)

実務上のポイント

- 雇用する被保険者（日雇労働被保険者を除く）の個人番号が変更されたときに事業主が提出する個人番号登録・変更届（様式第10号の2^{※5}）に、新たにローマ字による被保険者氏名記載欄が追加された。

今回の改正により、被保険者が外国人の場合にはローマ字の氏名を、在留カードに記載されている順に記載することとなる。

※5：同様式は本省令参照。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H191001L0040.pdf>

図表9 電子申請が義務づけられる特定の法人

- 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（投資信託及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）

図表10 電子申請が義務化される一部の手続き

健康保険・厚生年金保険	<ul style="list-style-type: none"> ● 被保険者報酬月額算定基礎届 ● 被保険者報酬月額変更届 ● 被保険者賞与支払届
労働保険	<ul style="list-style-type: none"> ● 継続事業（一括有期事業を含む）を行う事業主が提出する以下の申告書 <ul style="list-style-type: none"> • 年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書） • 増加概算保険料申告書
雇用保険	<ul style="list-style-type: none"> ● 被保険者資格取得届 ● 被保険者資格喪失届 ● 被保険者転勤届 ● 高年齢雇用継続給付支給申請 ● 育児休業給付支給申請