Apr, 2021

# 中小企業への適用スタート

# 同一労働同一賃金を実現するための改正 中小企業にも適用

令和3年4月1日より、中小企業に対し改正パートタイム・有期契約労働法の適用が開始されます。

・・・・・同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の概要と対応のポイント(短時間・有期雇用労働者)・・・・

1. 正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けてはなりません。

#### 企業の対応

【ステップ1】職務の内容が最も近い正社員と短時間・有期雇用労働者について、次の①と②を比較

①職務の内容(業務の内容・責任の程度)

②職務の内容と配置の変更の範囲

比較の結果に応じて次のいずれかの形で、その短時間・有期雇 用労働者の待遇を確保

- ●①と②の両方とも同じなら『均等待遇』
  - =正社員と同じ待遇を適用
- ●①と②の両方又はいずれかが異なれば『均衡待遇』
  - =その他の事情も考慮して、その違いに応じた待遇を適用

【ステップ2】給与や福利厚生、教育訓練など待遇ごとに、正社員と短時間・有期雇用労働者との待遇に違 いがあるかを確認し、その違いが不合理でないかを確認

- ➡適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇については、その待遇の「**目的**」や 「内容」を整理し、なぜ違いを設けているのかその理由が「不合理でない」といえるのかを 考えてみましょう。
- 2. 短時間・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明を しなければなりません。なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

それぞれの待遇ごとに、待遇差があるか否かを把握し、待遇差があるものについては その理由を説明できるようにしておきましょう。

★大企業での取り組みなどを参考にしつつ、新たなルールを順守し、訴訟リスクに備える必要があります。 不安な点がある、これを機にパートの待遇を強化して人材確保につなげたいなど、気軽にご相談ください。

#### 両立支援等助成金\*別紙参照

育児休業等支援コース【一人あたり 5 万円 1 事業主につき 10 人まで(上限 50 万円)】

「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話を行う労働者に対し、 有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主は助成金の対象となりま す。

#### 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働 者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)、育児休業等支援コース、

不妊治療両立支援コース新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース については別紙を参照ください。

そのほかにも引き続き雇用調整助成金等・休業支援金等の対象となる事業主の方は、申請の期限に間に合う ように余裕をもってご相談ください。

お仕事

4/12 • 2021 年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15

2020 年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限(特例で延期された期限)

4/30

- 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 3月・8月・11 月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病報告(1月~3月分)の提出期限



#### トピックス

### 70歳までの就業機会確保 努力義務化がスタート 導入する際の就業規則は?

改正 4月施行

高年齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会を確保するため、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置として、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使が同意

した上での雇用以外の創業支援等措置の導入のいずれかを講じることが努力義務化されました。

(令和3年4月~) 厚生労働省からは、この改正に関する Q&A が公表されていますが、 その中には就業規則を題材としたものもあります。

#### · 高年齢者雇用安定法Q&A(高年齢者就業確保措置関係)/就業規則について ····・・

- Q 65 歳以降 70 歳までの就業確保措置を講じる際に、就業規則を変更する必要はあるのでしょうか。
- A 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされており、また法定の事項について変更した場合についても同様とされています(労働基準法第89条)。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項(同条第3号)」等に該当するものとして、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援 等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があ ります。この計画については、届け出る必要はありません。



★ 高齢化が進む我が国において、ベテランの知識や技能を活用していくことは不可欠です。 積極的に高年齢者就業確保措置を導入していくことが、企業にとって最善といえるかもしれません。 導入するとなると、上記のとおり常時 10 人以上規模の事業場では、就業規則の作成・変更などが必要となります。 改正の内容はもちろん、就業規則の変更についても、説明をさせていただきます。

#### 【70 歲就業法(高年齡者雇用安定法改定)】

国の問題として抱えている、人手不足への対応と社会保障の維持。

この施策として努力義務ではありますが、希望者全員 70 歳まで働けるように「70 歳就業法」が 4 月から施行されます。求人を出してもなかなか人が集まらない・・・。

そんな悩みを抱えている施設や企業は、法改正の前にその必要性を感じているのではないでしょうか?

また労働政策研究・研修機構の調査では、60代で働いている人に、その主な理由を聞いたところ、

「経済上の理由」と答えた人がおよそ6割にのぼりました。老後 2,000 万円問題もそうですが、

年金だけでは暮らしていけないので、健康で働けるうちは働きたいというところでしょう。

具体的な内容としては、企業に① その定年を70歳に引き上げる。② 定年制度そのものを廃止する。

③ そして、70歳まで再雇用する。④継続的に業務委託契約を結ぶ。⑤ 社会貢献事業などに参加する。という5つの努力義務を求めています。

企業が検討すべき内容。それはズバリ70歳まで雇用する方の基準を明確にすることです。

つまり60歳以降の人事評価制度を導入はもちろん、現役世代の賃金を含めた見直しが必要となります。 「65歳超雇用推進助成金」等見直し費用を補助してくれる制度もございますので、60歳以上の人材を 活かして人材を確保したい事業所様は是非一度ご相談ください。

七十二候の暦(こよみ)

### 4月14日~4月19日頃 虹始見(にじはじめてあらわる)



春が深くなるにつれ、空気が潤ってくるので、この時期からきれいな虹を見ることができます。 虹が虫偏なのは、空にかかる虹を大きな蛇と見たてたためとされています。



〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065 URL:http://brainstar.jp

# 令和3年4月からの新たな36協定届 注意点は?

要確認 労働基準法施行規則等の改正により届出書類について、押印等の原則廃止・様式の見直しが実施されることにな りました(令和3年4月~)。厚生労働省では、特に重要な様式である「36 協定届」について、リーフレットを公表して周知し ています。

・・・・・・・ 令和3年4月からの新たな36協定届について・・・・・・・・・・

### 36協定届における押印・署名の廃止

使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

## 36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設

▶ 労働基準監督署に届け出る36協定届について、 > 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)に ついてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表:事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

# 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

✓労使で合意したうえで労使双方の合意が なされたことが明らかとなるような方法 (記名押印又は署名など)により36協定を 締結すること

# 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

✓管理監督者でないこと

√36協定を締結する者を選出することを明らかに した上で、投票、挙手等の方法で選出すること ✓使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

なお、36 協定届以外の労使協定届(例:1年単位の変形労働時間制に関する協定届)についても、 同様の改正(押印欄の削除、労働者代表についてのチェックボックスの新設)が行われています。 また、労働基準監督署に提出するその他の書類(例:解雇予告除外認定申請書)についても、 押印欄の削除が行われています。

ここにも注意!「行政手続」における押印原則の見直しは、労使間の手続に直接影響を及ぼすものではありません。 そのため、労使慣行や労使合意により行われる協定書や決議書については、引き続き、記名押印又は 署名など労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法で締結する必要があります。

★労働基準関係のほか、社会保険や税などの行政手続の全般について、押印の原則廃止が進められていますが、 労働基準関係については、労働者代表についてのチェックボックスが新設されたものもあり、注意が必要です。 旧様式を使う場合の注意点などもございますので、気軽にお尋ねください。

#### パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んでる?

◆パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差を なくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法(以下、パート・有期雇用労働法という)が施行されました。 中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが(独)労働政策研究・研修機構から 公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

◆待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との 待遇差の理由等を説明しなければならなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について

「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっていました。 ◆待遇差をなくすための取組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定 の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙がっています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょ

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、 手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取組みのために参考にしてみてはいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編」】

https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-1.html





# 正社員登用制度の整備と キャリアアップ助成金

◆4月1日から中小企業でも

「同一労働同一賃金」が義務化

正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、令和3年4月1日から、中小企業に対しても義務化されます。

具体的には、諸手当、賞与、退職金等の待遇について 不合理な相違があってはならないというものですが、 昨年 10 月に出された最高裁判決では、賞与や退職金 について、不支給は不合理とはいえないとの判断が示 されたものもあります(大阪医科薬科大学事件、メト ロコマース事件)。

#### ◆注目される「正社員登用制度」

上記メトロコマース事件では、原則勤続1年以上の希望者全員が受験できる正社員登用制度があり、

原告である契約社員が、試験に2回失敗し断念したことが、企業側は正社員登用の機会を与えていたと判断され、結論に大きく影響したといわれています。

一連の判決を受け、企業の一部には、賞与や退職金について、正社員人材の確保・定着を目的として設けているとして、非正規社員に対して異なる扱いとする代わりに、正社員登用制度を整備する動きも見られます。

◆非正規社員の正社員化を進める際に活用できる

#### キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、 雇用期間の定めがある 非正規社員の企業内での

キャリアアップを促進するため、 正社員化等を実施した事業主に 対して助成金を支給する制度です。

本助成金の正社員化コースでは、有期雇用の非正規社員を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されますが、限定正社員制度を新設した場合の加算措置があります。

具体的には、<u>勤務地限定正社員制度、職務限定正社員</u>制度、短時間正社員制度(令和3年度予算により4月1日から追加予定)が加算対象とされます。

◆段階的な正社員登用制度の構築がおススメこれまで正社員登用制度のなかった企業において、一直線に正社員への登用制度を整備するのは、人件費の面で負担増となることも考えられます。また、在籍中の契約社員やパートタイマーに正社員志望者がいなければ、設ける意味がありません。優秀な人材を確保したいという企業において、すでに実績がある非正規社員に正社員になってもらうというのは有効な方法の1つです。

上記で紹介した限定正社員制度の導入から始めて、 段階的に正社員登用制度の構築を進めてみてはいか がでしょうか。

# 「男性育休」を促進する育児・介護休業 法等の改正案が上程されました

◆進まぬ男性育休の取得

令和元年度の男性の育休取得率は 7.48%でした。 過去最高ではあるものの、平成 30 年度 の 7.16%から小幅の上昇にとどまっており、依然低水準です。 政府は令和 7年までに、これを 30%まで引き上げる 目標を掲げています。

しかし、多忙化や収入減少への対応、また「育児は女性がやるのが当たり前」という意識からくるパタハラ(パタニティ・ハラスメント)等を背景に、実際には取得は難しいと感じている男性が多いようです。

#### ◆育児・介護休業法の改正案

この状況を改善するため、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法と雇用保険法の改正案(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及び雇用保険法の一部を改正する法律案)が閣議決定され、今国会に提出されました。

- (1) 男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み(男性育休)の創設
  - ① 休業の申出期限は、原則休業の2週間前まで
  - ② 分割して取得できる回数は2回
- ③ 労使協定を締結している場合は、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することが可能
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け
- (3) 育児休業(男性育休を除く)を分割して2回まで取得することを可能とする
- (4) 常時雇用する労働者数が 1,000 人超の事業主に対し、育児休業の取得状況の公表を義務付け
- (5) 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止
- (6) 育児休業給付に関する所要の規定の整備

成立すれば、上記2および5は令和4年4月1日から対応が求められます。育休制度の充実は、若い世代の人材確保にも大きな効果があります。

これを機に、社内の体制について再考してみるのもよいでしょう。

【厚生労働省「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及び雇用保険法の一部を改正する法律案」(概要)】

https://www.mhlw.go.jp/content/000743975.pdf