

2021年、雇用・労働関連の改正法 70歳就業確保など

「働き方改革」への対応をはじめ、近年は雇用・労働に関連する法改正が相次いでいます。2021年もその流れは変わらず、さまざまな労働法改正が予定されています。このうち、昨春から大企業と派遣事業者に適用されている「同一労働同一賃金」は、今年4月から中小企業も含めて全面施行されます。昨秋には、同一労働同一賃金をめぐる最高裁判所の判決が注目されましたが、あらためて業務範囲や責任の程度などの整理や諸手当の見直しも含めて「再確認」が必要となります。このほか、70歳までの就業機会確保の努力義務や中途採用比率の公表義務化など、今年前半に改正法の施行が確定している労働法5点について、運用のポイントをお伝えします。

1 月1日=育児・介護休業の1時間単位の取得

子供の看護休暇や親の介護休暇などは、これまで半日単位での取得が原則で、所定労働時間4時間以下の短時間労働者は取得できませんでした。1月からは、すべての労働者が1時間単位で取得できるようになりました。(育児・介護休業法)

3月1日=法定雇用率が2.3%にアップ

企業の障害者法定雇用率を0.1%引き上げて、2.3%とします。18年4月施行の改正法で、企業の法定雇用率は2.0%から2.2%に引き上げられており、さらに3年以内(今年3月末まで)に0.1%引き上げることが決まっています。この動きに合わせ、厚生労働省は企業と障害者双方の更なる支援強化に乗り出す方針です。(障害者雇用促進法)

4月1日=中小企業で「同一労働同一賃金」

正社員と非正規社員といった単に雇用形態の違いによって待遇および賃金の差を設けるのではなく、職務内容(業務の内容や職責)や配置変更の範囲などを根拠に、労働者を適正に処遇する制度が、中小企業でスタートします。大企業では既に昨年4月に施行されており、あらためて待遇の差について見直しと改善が必要となります。(パートタイム・有期雇用労働法)

4月1日=70歳までの就業機会確保の努力義務

企業に(1)雇用による支援として、定年廃止や70歳までの定年延長、他社への再就職の実現(2)雇用以外の支援として、定年後または65歳までの雇用終了後に起業した人との間で70歳まで業務委託を締結——などを求めます。努力義務でスタートします。

例えば、①定年延長、②定年廃止、③継続雇用制度、④70歳まで継続的な業務委託契約、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業などに従事——のいずれかを実施するよう努めなければなりません。③～⑤については、対象者を限定することもできますが、その場合は過半数労働組合や過半数代表者の同意を得ることが望ましいとされています。この改正に伴い、企業に毎年1回の提出を義務付けている報告の様式に、新設される70歳までの就業確保措置の実施状況や適用状況の欄が追加されます。(高年齢者雇用安定法)

4月1日=中途採用比率の公表義務化

従業員301人以上の大企業を対象に、中途採用の比率公表が義務付けられます。政府は求職者と企業側のマッチングを促す効果が期待できる、としています。大企業に根強く残る新卒一括採用の仕組みを見直し、就職氷河期世代やシニア層の中途採用に加え、経験者採用の拡大を図りたい考えです。具体的には、過去3年分の中途採用比率を自社のホームページに記すことが求められます。(労働施策総合推進法)

看護師のへき地派遣、福祉施設への日雇い派遣を検討

看護師の「派遣」と「日雇い派遣」の条件付き解禁をめぐる議論が大詰めを迎えています。労働政策審議会は昨年暮れに、「へき地の医療機関への看護師などの派遣」と「福祉・介護施設における看護師の日雇い派遣」の是非をテーマに議論を本格化させました。医療政策上の観点と労働政策上の視点から、条件を整えて解禁を容認する方向で進んでおり、今年度内に一定の「着地点」が示される見通しです。

現在、看護師派遣は福祉施設のみ認められており、病院などへの派遣は原則禁止されています。また、原則禁止の日雇い派遣において、看護師は例外業務の対象ではなく、業務の場所を問わず禁止されています。そうした中で今回の議論は、「単なる派遣解禁」ではなく、看護師の「へき地に限定した派遣」と「福祉施設に限った日雇い派遣」など、範囲を限定または狭めた形での是非を巡って議論しています。

使用者側は容認派で、「医師派遣は人手不足を理由に例外とされており、事前研修や教育訓練の徹底を前提に、看護師も同様の考え方で派遣を認めるべき」と主張。一方で、慎重派の労働者側は「チーム医療に支障をきたす恐れがあるとの理由でこれまで派遣を禁止してきた経緯もある。常用代替につながる懸念が拭えない」と指摘しています。

看護師や介護事業所など、関係する団体からヒアリングを踏まえて労政審は、解禁する場合の課題や条件などについて論点を整理し、議論を急ぐ方針です。

雇調金の特例措置を延長 今年2月末まで

厚生労働省は、雇用調整助成金(雇調金)の特例措置期限を今年2月末まで延長することを決めました。3月以降については段階的に縮小を検討する考えです。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース



製造請負優良適正事業者 第 2010001(04) 号
令和元年度厚生労働省受託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度

株式会社 平山 TEL:03-5783-3571 (代) <http://www.hirayamastaff.co.jp>
東京本社：〒108-0075 東京都港区港南 1-8-40 A-PLACE 品川 6階

