

新年度前半に施行される改正労働法一覧、派遣先・派遣元指針など

企業人事・労務に影響のある改正労働法が、新年度の4月以降施行されます。注目度の高い「同一労働同一賃金のガイドライン」や労働者派遣法の改正省令をはじめ、障害者雇用の法定雇用率引き上げなど、現場の実務対応が必要となる改正・見直しが相次ぎます。一方で、3年がかりで厚生労働省で議論を深めてきた労働基準法の改正は、今国会への上程を見送り、労働時間の上限規制緩和の観点を検討・盛り込んで今秋以降の国会審議が見込まれます。動きの激しい労働法制の現状を整理し、新年度前半に施行される改正法の要所をお伝えします。

改正 正女性活躍推進法が4月施行となります。昨年6月の通常国会で延長と改正法が成立した女活法。正式名称は「女性の職場での活躍を推進する法律」で、女性が能力や個性を存分に発揮できる社会の実現をめざし、国・地方公共団体と民間企業が果たすべき義務を明確にした法律です。

従業員が301人以上の企業に、自社の女性活躍に関する「状況把握」「課題分析」「行動計画策定」「情報の公表」などを義務付けています。この義務を4月から101人以上の企業に広がります。100人以下の企業は引き続き努力義務となります。

状況把握と課題洗い出しとして、自社の男女間賃金差異や女性管理職比率などのデータを正確に把握し、課題を見直すことが求められます。公開された情報は、自社ホームページや厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」にアップされます。

7月施行・障害者雇用の法定雇用率引き上げ

事実上の罰則規定もある障害者雇用の法定雇用率が、7月から現行の2.5%から2.7%に引き上げられます。障害者の雇用数は年々増え続けているものの、就労環境が広がっているかどうかとなると、課題山積というのが実情です。

今回の法定雇用率の改定は障害者雇用促進法の見直し規定に基づくもので、23年3月時点で2.3%だった法定雇用率は、約3年間で0.4%引き上げられることとなります。これに伴い、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークに報告する義務がある企業規模は、40.0人以上から37.5人以上に広がります。

厚生労働省の「障害者雇用状況」調査によると、2025年6月時点の雇用数は70万4610.0人（前年比4.0%増）と22年連続の増加となりました。障害の内訳は、身体障害者が約37.4%万人と過半数を占め、知的障害者が約16.2万人、精神障害者が約16.9万人。身体、知的障害者が伸び悩む一方、18年度から精神障害者が雇用率算定の対象になったことから、精神障害者の伸びが二ケタ増で続き、その結果、知的障害者を上回る数になっています。

しかし、雇用数の増加にもかかわらず、実際に雇用している実雇用率は2.41%で、現行法定雇用率の2.5%を下回っているうえ、達成している企業も約5.5万社に過ぎず、雇用義

務のある企業に占める比率は46.0%と半数にも届いていません。また、未達成企業は約6.5万社ありますが、そのうち1人も雇用していない企業は過半数にあたる3.7万社に上り、その数も増えています。こうした背景から、今年は抜本的な改正議論が進む見通しで、今秋にも障害者雇用推進法の改正法案が国会に上程される可能性があります。

「同一労働同一賃金」関連の施行は10月施行

HIRAYAMA NEWS 1月号 (Vol.117) で詳報した労働者派遣法とパートタイム・有期雇用労働法、同一労働同一賃金ガイドラインの改正省令は、10月1日施行で固まりました。関係する改正要綱案を3月初旬に公表し、4月公布、企業と労働者への周知と準備を6カ月間かけて施行につなげます。

改正内容は、(1)均等・均衡待遇 (2)労働者に対する待遇に関する説明義務の改善 (3)公正な評価による待遇改善の促進 (4)行政による履行確保——の4本柱。具体的には①同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化、②パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映、③労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善、④福利厚生施設——が盛り込まれています。今回の改正は、長時間労働の是正と同一労働同一賃金の実現を軸とする「働き方改革」の施行5年を節目とした見直しとなります。

企業に義務化するカスハラ防止も10月1日

顧客が理不尽な要求や迷惑行為をするカスハラから従業員を守るため、10月からすべての企業や自治体に対策を義務付けます。カスハラについて厚労省が示した事例として(1)土下座を強要(2)交流サイト(SNS)への悪評投稿をほめかして脅す(3)無断撮影(4)必要のない質問を執拗に繰り返す(5)長時間の居座りや電話での拘束(6)契約金額の著しい減額の要求——などがあります。

これまで、パワハラやセクハラについては防止義務がありましたが、カスハラの場合はありませんでした。また、カスハラは企業と労働者以外に外部の消費者が絡むため、正当なクレームと混同しないよう、厚生労働省が該当事例などを盛り込んだガイドラインの作成を進めています。防止義務の範囲は企業の分野・業種を問わず全体が対象となるため、10月に向けて準備が必要となります。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース