

2021年施行の労働関係法令の改正概要

【2021年1月1日施行】

1. 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得
2. 派遣先における派遣労働者からの苦情処理について

【2021年4月1日施行】

3. 70歳までの就業機会確保の努力義務
4. 中途採用者比率の公表義務
5. 労働基準法に基づく届出の押印手続の見直し
6. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（中小企業）※大企業は2020年4月1日施行済み

1. 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得（育児休業・介護休業法施行規則）※2021年1月1日施行済

（1）改正の概要

改正前は、子どもの負傷や病気の看護・介護のための育児休業については、半日単位での取得のみが可能でした。また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できないなどの制限がありましたが、今回の改正により、1時間単位で、子どもの看護休暇・介護休暇を取得できるようになりました。また1日の労働時間にかかわらず、すべての労働者が取得できるようになりました。

法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇ですが、厚生労働省のリーフレットなどでは、法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認める配慮が企業に要請されています。

※「中抜け」・・・就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

（2）例外の設定について

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合っ決めてこととされています。

※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮することが求められます。

2. 派遣先における派遣労働者からの苦情処理について（労働者派遣法施行規則・指針）※2021年1月1日施行済

派遣先における派遣労働者からの苦情の処理に当たっては、派遣先の労働組合法上の使用者に関する既存の裁判例や中央労働委員会命令の内容に留意し、特に派遣先に課されている労働関係法令上の義務※に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応すべきことを派遣先が講ずべき措置に関する指針に明記されました。

※ 例えば、労働時間や安全衛生、ハラスメントに関する義務等について、派遣労働者から苦情があった場合には、派遣先において誠実かつ主体的に対応することが求められます。

労働基準法等の労働者保護法規の労働者派遣事業に対する適用については、原則、派遣中の労働者と労働契約関係にある派遣元事業主が責任を負う立場にあります。しかし、派遣中の労働者に関しては、その者と労働契約関係にない派遣先の事業主が業務遂行上の具体的な指揮命令を行い、また実際の労働の提供の場における設備、機械等の設置・管理も行っているため、派遣中の労働者について、その保護に欠けることのないようにする観点から、派遣先における具体的な就業に伴う事項で、労働者派遣の実態から派遣元の事業主に責任を問うことが困難な事項、派遣労働者保護の実効を期すうえで派遣先事業主が責任を負うことが適当な事項については、派遣先事業主が責任を負うこととし、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法及び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につき適用の特例等に関する規定が設けられています。

（法第44条から第47条の2まで）

■派遣元事業主には、この他に、省令や指針が改正され、派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け、雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取、マージン率等のインターネットでの情報提供などが求められました。

3. 70歳までの就業機会確保の努力義務（高年齢者雇用安定法）※2021年4月1日施行

（1）高年齢者就業確保措置について

■対象となる事業主

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

■対象となる措置

次の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

①70歳までの定年引上げ

②定年制の廃止

③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a) 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b) 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

（2）高年齢者等が離職する場合について

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置と多数離職届等の対象が追加されます。

①再就職援助措置

解雇（※自己の責めに帰すべき理由によるものは除く）等により離職する高年齢者等には、（ア）求職活動に対する経済的支援、（イ）再就職や教育訓練等のあっせん、（ウ）再就職支援体制の構築などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。

②多数離職届

同一の事業所において、1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません。

4. 中途採用者比率の公表義務（労働施策総合推進法）※2021年4月1日施行

少子高齢化が進む日本では、将来的な労働人口の減少が懸念されています。それと同時にライフスタイルや働き方の多様化も進み、労働環境にも柔軟な変化が求められるようになってきました。このような状況の中、働く意欲のある人が十分なパフォーマンスを発揮できるように講じられた対策のひとつが「中途採用比率の公表義務化」です。中途採用比率とは、企業で働く従業員のうち、中途採用者が何名いるかを示した数値のことです。厚生労働省による労働施策総合推進法の改正により、従業員が301人以上いる大企業に対して中途採用比率の公表が義務化されます。中途採用比率公表義務化にともない、対象となる企業は以下の3つのポイントを踏まえた対応が必要です。

Point1：義務化に関する情報をこまめに確認すること

中途採用比率の算出基準や公表方法、公表時期など細かい項目が随時変更される可能性もあります。制度に正しく従うために、管理する厚生労働省の公式サイトなどをチェックし、義務化に関する最新の情報を把握するようにしましょう。

Point2：義務化の担当部署などを決めること

公表する中途採用比率は直近3年分とされており、基本的には企業のホームページに掲載することになります。必要なデータの収集やコンテンツの構築など、実際に作業や管理を担当する部署・人員を明確にしておきましょう。

Point3：中途採用に関する社内基準を整えること

義務化が施行されると、採用率アップを狙って各社積極的な中途採用が行われる可能性があります。

これまで新卒一括採用がメインだった企業の場合、中途採用希望者に対してどのように採用や評価を行えば良いのかわからず、ミスマッチや新卒採用者からの不満が出る恐れもあるでしょう。中途採用活動の活性化に備え、採用に関する基準やルール、評価制度などを改めて確認することをおすすめします。

中途採用比率の公表義務化は、中途採用の活性化による働き手の確保や柔軟な働き方への対応など、さまざまな効果が期待されています。

企業としても、中途採用比率を公表することで豊富な経験やスキルを持つ人材の応募が増えたり、ミスマッチの回避により無駄なコストを削減できたりするなどのメリットも期待できます。

5. 労働基準法に基づく届出の押印手続きの見直し（労働基準法施行規則）※2021年4月1日施行

36 協定などの使用者押印欄、過半数代表者の押印欄が廃止されます。

- 36 協定届を含め、押印を求めている法令様式等については、押印原則を見直し、使用者及び労働者の押印欄の削除並びに法令上、押印又は署名を求めないこととする。
- 押印原則の見直しを踏まえ、電子申請における電子署名の添付も不要とする。
- また、押印を求めている法令様式のうち、過半数代表者の記載のある法令様式については、36 協定届も含め、様式上にチェックボックスを設けることとする。

この改正は、36 協定の労働者代表の署名または押印が不要になったというような安易なものではなく、むしろ労使合意の形成についてのプロセスが改めて問われることとなったととらえたほうが良いでしょう。

参考資料No.2
時間外労働・休日労働に関する協定届（改正案）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間

押印の 労働者	協定の有効期間	協定の有効期間	1日		1ヶ月（1日については48時間まで、2日については20時間まで）		1年（1日については360時間まで、2日については202時間まで）		
			協定の有効期間を 超える時間数 （出賃）	協定の有効期間を 超える時間数 （出賃）	協定の有効期間を 超える時間数 （出賃）	協定の有効期間を 超える時間数 （出賃）	協定の有効期間を 超える時間数 （出賃）	協定の有効期間を 超える時間数 （出賃）	
① 下記①に該当しない労働者									
② 1年単位の変更労働時間制 により労働する労働者									

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して90時間を超えないこと。
(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者であること。
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定を締結する者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による
選挙により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

労働基準監督署長 使用者 職名 氏名

6. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（パートタイム・有期雇用労働法）※中小企業にも適用

すでに、施行済み（2020年4月1日）ですが、**中小企業には2021年4月1日から適用**されます。

(1) 改正の概要

■不合理な待遇差の禁止

基本給や賞与、各種手当などのあらゆる待遇について、同一企業内の正社員と非正規労働者との間における不合理な待遇差が禁止されます。具体的には、ガイドラインが公表されており、どのような待遇差が不合理と考えられるかが例示されています。

■労働者への待遇に関する説明義務の強化

非正規労働者から正社員との待遇差の内容や理由などについて説明を求められた場合、事業主は説明義務を負うことになります。**労働者から納得を得られるよう、わかりやすい説明に努める必要があります。**

■行政による事業主への助言・指導などや裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行うこととされています。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても対象となります。

(2) 改正による影響・注意点

パートタイム・有期雇用労働法は、すでに2020年4月から大企業を対象に施行されています。2021年4月からは、対象が中小企業にまで広がります。パートタイム労働者・有期雇用労働者を雇用している中小企業においては、自社の状況が改正後の法の内容に沿ったものかどうか点検が必要です。

なお、FJニュース2020年8月号で「パートタイム・有期雇用労働法」について、詳しく解説していますので、ご確認ください。