

# 労働力を確保するために 法改正に対応した雇用環境を整える

現在、日本には役員を除く雇用者が5601万人おり（総務省労働局調査：令和3年1月～3月平均）、そのうち、正規の職員・従業員は3546万人、非正規の職員・従業員は2055万人となっています。従業員を定着させるためには、まず法に則った雇用環境を整えることが重要です。今の特集は、雇用に関わる法改正及び従業員の技術力アップについてその概要をまとめました。

資料参照：厚生労働省HP・パンフレットより

様々な分野における法改正は毎年行われており、今までの仕組みを大きく変えなければならぬ場合もあるなど、事業主にとっては頭を悩ませるものの一つです。しかし、雇用に関わる法改正について変更点を知り、改善しておかないと、思わぬトラブルから従業員の離職に繋がる可能性も出てきます。一人でも戦力を失うことは事業所にとっては大きな痛手となります。

## 育児・介護休業法

2021年1月1日に新しい「育児・介護休業法」が施行されました。今回の法改正により、「子の看護休暇・介護休暇」について取得単位と取得対象労働者に変更が生じます。

「子の看護休暇・介護休暇」とは、「育児・介護休業法」で定められている休暇制度です。対象と

なる労働者は、年次有給休暇とは別に、この休暇を取得することができます。

「子の看護休暇・介護休暇」は労働者から取得の申し出があった場合、原則的に事業主は拒むことができません。これまでは・半日単位での取得が可能・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となっていました。今回の改正により・時間単位での取得が可能・全ての労働者が取得できるとなりました。

### ここに注意！

「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間で取得できるようにします。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。法を上回る制度として「中抜け」ありの休暇制度を認めるように配慮をお願いします。 ※「中抜け」とは、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。

## 高齢者雇用安定法

少子高齢化が進み、労働人口が減少する現代で、高い知識と技術力を持ち、働く意欲と能力のある高齢者の積極的活用は企業にとってのメリットも多く必要不可欠です。

高齢者雇用安定法の改正は、少子高齢化の急速な進展と、労働人口が減少する環境下で経済社会の活力を維持するために、70歳までの就業機会の確保について、多

様な選択肢を法制度上整えることを目的に、2021年4月から実施されました。

これまで、65歳までの雇用確保が義務付けられていましたが、プラス70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったということです。

### ここに注意！

70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときはむやみに短い契約期間とすることがないようにします。

### ★★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
- 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

### ★★高齢者雇用のための助成制度★★

- ・65歳超雇用推進助成金
- 65歳以上への定年引き上げ等の取り組みをおこなった事業主に対して、助成金を支給する制度です。生涯現役社会の実現のため、高齢者の就労機会の確保および希望者全員が安心して働ける雇用基盤の整備を目的としています。

## 同一労働同一賃金とは？

また、高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましいでしょう。

大企業は2020年4月から、

中小企業は2021年4月から正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差を解消することが求められています。これが「同一労働同一賃金」で、

- ①基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることの禁止
- ②短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければならぬ。

まずは自社の状況を考えてみましょう。

- ①正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の待遇の違いはあるか？

- ②待遇の違いが働き方や役割

### ★★事業所がすべきことは★★

- ①現在の就業規則を改定する
- ②時間単位での休暇取得が難しい業務にも対応する  
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。労使で十分に話し合いましょう。
- ③労働条件の不利益変更には注意する  
就業規則を変える際「既存の規定を下回る変更になっていないか」という点に気をつけましょう。すでに30分単位での取得ができていた企業が、これを機に時間単位での取得のみを認めるように就業規則を変更すれば、労働者にとっては、変更前の規定よりも不利益なものになります。また、既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。就業規則改定の際は、改正された法令の基準を順守しているだけでなく、変更後の規定が従来の労働条件を下回っていないかも、必ず確認してください。

のの違いに合ったものであると説明ができるか？

項目②で単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。

「説明ができない」場合、待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるため、改善に向けて取り組みを進めなければなりません。

正社員と①職務内容（業務の内容＋責任の程度）②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）③その他の事情の違いに応じた範囲内で待遇を決定する必要があります。正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されています。同一労働同一賃金を考える際に大切なことは、合理的であると説明ができるのかどうかです。また、合理的であったとしても、労使間で話しあい、納得してもらえないように丁寧に説明をするようにしましょう。