



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



1月13日、政府は、東京、千葉、神奈川、埼玉の1都3県に続いて、大阪、京都、兵庫、愛知、岐阜、栃木、福岡にも「緊急事態宣言」を発出しました。これを受け、テレワーク等の強化を促す政府の姿勢に合わせる企業も多くなっています。ただ、こうした流れで気になるのが、コロナ鬱です。収入の減少や様々な他者との接触機会の減少などから、うつ状態や自殺念慮に関するリスクが高まることが知られています。知人との適度なコミュニケーションをとる、困ったことが起きたら1人で溜め込まずに適切な相手に相談をする、起床・就寝・食事時間などの生活リズムを一定にして過ごすことが、個人でできるコロナ禍におけるメンタルヘルス対策として有効であると言われています。また、日ごろ

の運動量を可能な範囲で維持することも重要とされ、適度な運動は必要ようです。当然、テレワークしている社員からのメッセージにはできる限り即レスする等、コミュニケーションは「密」が良いようです。お客様から弊社事務所へのご相談も、「従業員が陽性になった」、「従業員の家族が陽性となり濃厚接触者となった」といった場合の対応策についての内容が多くなっています。会社内外において、広く感染予防対策を徹底する必要があります。新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていましたが、原則、緊急事態宣言の終了した月の翌月末までとされました。現状では3月末まで延長される予定です。

企業の同一労働同一賃金への対応状況は

◆4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消等が求められています。令和3年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところです。企業の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

◆認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査（10月1日現在の状況について調査。有効回答数（有効回答率）9,027社（45.1%））によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています（大企業（常用雇用者301人以上）で93.6%、中小企業（同300人以下）で63.3%）。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という言葉は聞いたことがある」は31.4%（大企業5.2%、中小企業32.6%）となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

◆対応完了は約15%

同調査によれば、同一労働同一賃金ルールへの対応（雇用管理の見直し）について、「既に必要な見直しを行った（対応完了）」が14.9%（大企業27.5%、中小企業14.1%）、「現在、必要な見直しを行っている（対応中）」が11.5%（大企業23.9%、中小企業10.8%）、「今後

の見直しに向けて検討中（対応予定）」が19.5%（大企業25.7%、中小企業19.3%）となっています。約半数が「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」である一方、「従来通りで見直しの必要なし（対応完了）」が34.1%（大企業16.5%、中小企業35.1%）、「対応方針は、未定・わからない」が19.4%（大企業6.4%、中小企業20.1%）となっており、まだ手をつけていないという企業も多いようです。

◆不合理な待遇差禁止義務への対応が4割

対応策にも様々ありますが、本調査では（複数回答）、「左記（正社員と職務・人材活用とも同じ）以外のパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」が4割を超え（42.9%）、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」

（19.4%）、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」（18.8%）、「就業規則や労使協定の改定」（18.6%）、「労働条件（正社員との待遇差の内容・理由を含む）の明示や説明」（17.0%）、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」（12.8%）、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」（10.7%）、「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」（6.1%）等が続いています。

令和2年「高齢者の雇用状況」

◆ほぼ100%の企業「高齢者雇用確保措置」を講じる

厚生労働省は、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを集計した、



「令和2年「高齢者の雇用状況」」（6月1日現在）を公表しました。

同調査は、従業員31人以上の企業164,033社の状況をまとめたもので、これによると「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）のある企業は164,033社、99.9%（前年同比0.1ポイント増）でした。

◆定年の引上げ、65歳定年企業が増加

「高齢者雇用確保措置」の実施の内訳は以下のとおりです。

- ・「定年制の廃止」……4,468社、2.7%（変動なし）
- ・「定年の引上げ」……34,213社、20.9%（同1.5ポイント増）
- ・「継続雇用制度の導入」……125,352社、76.4%（同1.5ポイント減）

定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度の導入によって雇用確保措置を講じている企業が多いのがわかります。また、65歳定年企業は30,250社、18.4%（同1.2ポイント増）となっており、大企業、中小企業ともに増加しています。

◆4月から70歳までの就業機会確保が努力義務に

同調査では、66歳以上で働ける制度のある企業は、54,802社、33.4%（同2.6ポイント増）、また、70歳以上働ける制度のある企業も、51,633社、31.5%（同2.6ポイント増加）となっています。

4月1日からは高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となります。また、令和7年4月には、全企業に65歳までの雇用確保が義務付けられます。今後は、66歳以上の従業員が安心して働くことができるよう社内制度を整備し、高齢者雇用にも取り組んでいくことが必要となるでしょう。

「36協定届」が新様式に

◆改正の内容

令和3年4月1日より、36協定届の様式が新しくなります。

改正内容は、大きく2点あります。

- ① 36協定届における押印・署名の廃止
 - ② 36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設
- ①労働基準法施行規則等の改正により、使用者の押印および署名が不要になりました（記名は必要）。
- ②また、労働者代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）についてチェックボックスが新設

されています。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ、**3月31日以前であっても、使用者や労働者の押印または署名がなくても提出することができます。**

また、4月1日の施行日以降であっても、当分の間旧様式を用いることもできますが、その際の留意点は次のとおりです。

- ・旧様式の押印欄を取り消し線で削除する
- ・協定届・決議届については、旧様式に、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスの記載を直接追記する、または同チェックボックスの記載を転機した紙を添付する（チェックボックスにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届・決議届と認められないので、注意が必要です）

3月1日から障害者雇用率が引き上げ

◆障害者雇用率

障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）において、事業主には、**障害者雇用率以上の割合で対象障害者を雇用する義務**が課されています。この法定の障害者雇用率が、令和3年**3月1日から0.1%引き上げ**られることになりました。

事業主は、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（端数切り捨て）以上であるようにしなければなりません。この障害者雇用率が、3月1日から、一般事業主で、2.3%となります。

障害者雇用率の引上げに伴い、**対象障害者を1人以上雇用する義務のある一般事業主**は、常時雇用する**労働者の数が43.5人以上の事業主**となります（1人÷100分の2.3＝43.478÷43.5人）。

<事務所からのご案内>

■「新型コロナウイルス対応相談会」

&「同一労働同一賃金対応相談会」

従業員やその家族がコロナに感染した、あるいは感染が疑われるといった場合に、会社はどのように対応すればよいのかといったご相談や、雇用調整助成金などの利用についてなどお答えいたします。

【日時】2月16日（火）、2月25日（木）

9:30 ~ 16:30 の各回

【場所】神戸事務所セミナールーム
（神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル7F）
姫路事務所（姫路市安田4-36 マサミビル3F）

または、オンライン相談も受付中です。