

中小企業に適用される

最近の法改正への 実務対応を 確認しよう！

働き方改革の流れを受けて、労働関係法令の改正が相次いでいます。企業としては、改正法の内容を理解したうえで、漏れがないよう対応する必要があります。令和3年以降の重要な法改正の概要および対応ポイントを解説します。

毎熊社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士・上級リスクコンサルタント

毎 熊 典 子

- ▶ ことし施行の改正法と実務対応のポイント
- ▶ 来年以降に施行される改正法と実務対応のポイント



ことし施行の改正法と 実務対応のポイント

令和3年に施行される労働関係法令の改正に係る重要事項には、主に次のものが挙げられます。

子の看護休暇・介護休暇の 時間単位の取得

(1) 改正の概要

育児・介護休業法（「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」）は、規模や業種を問わず、すべての企業に適用されます。

そして、企業は、育児や介護を行ないながら働く労働者の育児・介護休業、子の看護休暇・介護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定外労働の制限、短時間勤務制度について、就業規則に定めておく必要があります。

育児・介護休業法の改正により、令和3年1月1日以降、子の看護休暇や介護休暇（以下、「子の看護休暇等」）を時間単位で取得できるようになりました。

子の看護休暇等については、改正前は、1日単位または半日単位での取得しか認められておらず、また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得ができませんでしたが、改正により、すべての労働者が時間単位で子の看護休暇等を取得することができるようになりました。

なお、今回の改正では取得単位が変わるだけであり、子の看護休暇等を取得した際の賃金を無給とすることは問題ありません。しかし、時間単位で利用できる有給の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、労働者が休暇を取得するなどの一定の要件を満たせば、両立支援等助成金を受給することができます。職場環境整備の一環として、この機会に、子の看護休暇等を有給の休暇制度にすることを検討してもよいでしょう。

(2) 就業規則見直しのポイント

子の看護休暇等の最小単位を「半日」から「時間」に変更する

ことが必要となります。

改正法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あるため、**図表1**のように、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得できる旨を定めることで足りります。

ただし、すでに「中抜け」ありの時間単位休暇制度を導入している企業が、「中抜け」なしに変更することは、不利益な労働条件の変更に当たります。

第●条 子の看護休暇

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第●条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。なお、この場合の1年間とは、●月●日から翌年●月●日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

なお、子の看護休暇等は、1年間

間で5日（対象となる子が2人以上の場合は1年間で10日）を限度として取得できますが、年次有給休暇とは異なり、未取得分の翌年への繰り越しはありません。就業規則に特段の定めがない場合、「1年間」は、4月1日から翌年3月31日までとなります。年次有給休暇を一斉に付与する制度を導入している企業では、年次有給休暇と子の看護休暇等の期間を合わせておくと言理がしやすいでしょう。

障害者の法定雇用率の 引上げ

障害者雇用促進法（「障害者の雇用の促進等に関する法律」）は、すべての事業主に法定雇用率以上の割合で障害者を雇用することを義務付けています（障害者雇用率制度）。

令和3年3月1日以降、民間企業の障害者の法定雇用率は、従来の2・2%から2・3%へと引き上げられています。

それに伴い、対象となる事業主の範囲も、常時雇用する労働者数が45・5人以上から43・5人以上へと広がりました。

図表1 改正育児・介護休業法に係る規定例

対象となる企業は、毎年6月1日時点における障害者の雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。また、障害者の雇用の促進と継続を図るため、「障害者雇用推進者」を選任することが努力義務とされています。

法定雇用率未達成の常用労働者101人以上の企業は、「障害者雇用納付金」制度により、障害者雇用納付金（不足1人当たり月額5万円）を徴収されます。

他方、法定雇用率達成企業には、調整金や報奨金が支給されるとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金が支給されます。

同一労働同一賃金の 中小企業への適用

(1) 同一労働同一賃金の概要

令和2年4月1日にパートタイム・有期雇用労働法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と労働者派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」）の改正法が施行され、同一労働同一賃金がスタートしました。施行当初

は、大企業のみが適用対象とされていましたが、令和3年4月1日以降は、中小企業についても同一労働同一賃金が適用されます。

同一労働同一賃金のポイントは、①不合理な待遇差の禁止、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備、の

3つです。
不合理な待遇差の禁止では、同一企業内において、正規労働者と非正規労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間で、基本給や賞与のほか、福利厚生を含むあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます（図表2）。また、派遣労働者については、

図表2 不合理な待遇差の禁止

均衡 待遇規定 不合理な待遇差の禁止	均等 待遇規定 差別的取扱いの禁止
① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 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る	① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要がある

図表2～4の出典：厚生労働省「働き方改革特設サイト（支援のご案内）」

図表3 派遣労働者に対する均等・均衡待遇の確保

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→○	○→○	△→○+労使協定
均等待遇規定	○→○	×→○	△→○+労使協定
ガイドライン	×→○	×→○	×→○

改正前 → 改正後 ○ 規定あり △ 配慮規定 × 規定なし ◎ 既定の解釈の明確化

図表4 待遇に関する説明義務

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（雇入れ時）	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	×→○	×→○	×→○

改正前 → 改正後 ○ 説明義務の規定あり × 説明義務の規定なし

次のいずれかを確保することが義務付けられます（図表3）。

① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

② 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と比べ、派遣労働者の賃金が同等以上であることなどの一定の要件を満たす労使協定による待遇

そして、説明義務の強化により、非正規労働者は、正規社員との待遇差の内容や理由について、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規労働者から求めがあった場合、説明しなければなりません（図表4）。

さらに、「均等待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」に関する事項については、都道府県労働局において行なわれる「あつせん」などの無料の裁判外紛争解決手続（ADR）を利用することができます。

(2) 同一労働同一賃金ガイドライン

厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」）では、基本給、賞与、役職手当や通勤手当を含む各種手当のみならず、教育訓練や福利厚生

等について、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないか、原則となる考え方や具体例が示されています。

同一労働同一賃金ガイドラインでは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、『将来の役割期待が異なるため』という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的実態に照らして、不合理なものであってはならない」としています。

なお、厚生労働省の「働き方改革特設サイト」では、同一労働同一賃金に関する動画や、「同一労働同一賃金取組手順書」等を公開しているため、賃金制度等の見直しの参考にするとういでしょう。

70歳までの就業機会の確保

(1) 改正の概要

高年齢者雇用安定法（「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」）の改正により、令和3年4

月1日以降、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが企業の努力義務となりました。

これまで、高年齢者雇用安定法では、60歳未満の定年を禁止し、65歳までの雇用確保措置として、①65歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入のいずれかの措置を講じることを企業に義務付けていました。

今回の改正では、70歳までの就業機会を確保するため、従来の65歳までの雇用確保義務に加えて、定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主および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を対象として、高年齢者就業確保措置として、**図表5**のいずれかの措置を講じることが努力義務となりました。

(2) 就業規則見直しのポイント

70歳までの就業機会の確保については、今回の改正では努力義務とされていますが、将来的に70歳定年が義務化されることも考えられます。

厚生労働省の令和2年「高年齢者の雇用状況」によると、66歳以

上まで働ける制度のある企業は、5万4802社と、全体の33・4%を占めており、前年比2・6ポイント増となっています。生産年齢人口が減少し続けるなか、企業としては、安定的な雇用を希望する労働者が働きやすい環境の整備や、将来的に企業に求められる対応を見据え、70歳までの継続雇用制度や創業支援等措置（図表5の④・⑤）の導入を検討することが考えられます。

これらの制度を導入するにあた

図表5 高年齢者就業確保措置

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入
※ 特殊関係事業主（子会社・関連会社等）や他の事業主によるものを含む
- ④ 高年齢者の希望に応じて70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高年齢者の希望に応じて70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、出資等する団体が行なう社会貢献事業

り、適用対象者に基準を設ける場合について、ガイドライン（令和2年厚生労働省告示351号）では、「労使で十分に協議のうえ、各企業等の実情に応じて定められることを想定しており、内容は原則として労使に委ねられる」としています。また、厚生労働省の「高年齢者雇用安定法Q&A」では、対象者を限定する基準について、次の点に留意して策定されたものが望ましいとしています。

① 意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること（**具体的性**）……労働者自ら基準に適合するかどうかを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること

② 必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること（**客観性**）……企業や上司等の主観的な選択ではなく、基準に該当するかどうかを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること（**図表6**）

「会社が必要と認めた者に限る」

図表6 改正高年齢者雇用安定法に係る規定例

第●条（定年等）

- 1 労働者の定年は、満 60 歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由または退職事由に該当しない労働者については、満 65 歳までこれを継続雇用する。
- 3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由または退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満 70 歳までこれを継続雇用する。
 - (1) 過去○年間の人事考課が○以上である者
 - (2) 過去○年間の出勤率が○%以上である者
 - (3) 過去○年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

や「上司の推薦がある者に限る」などの基準は不適切とされています。また、「男性（女性）に限る」は男女差別に、「組合活動に従事していない者」は不当労働行為に該当するとしています。

創業支援等措置を導入する場合は、実施に関する計画を作成したうえで、過半数労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者）の同意を得る必要があります。

ます。

なお、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、65歳超雇用推進プログラムの派遣などにより、高年齢者の雇用に関する無料の相談・援助を行なっています。

中途採用比率の公表義務

労働施策総合推進法（「労働施策の総合的な推進並びに労働者の

雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の改正により、令和3年4月1日から、常時雇用する労働者数が301人以上の企業について、正規雇用労働者の中途採用比率を公表することが義務化されました（図表7）。

具体的には、雇用契約の形態を問わず、

- ① 期間の定めなく雇用される者
- ② 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者また

は雇入れから1年以上引き続き雇用されると見込まれる者のいずれかを満たす労働者が301人以上の企業は、求職者が容易に閲覧できる方法により、直近3事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率を公表しなければなりません。

公表は、年に1回、公表した日を明らかにして、インターネットの利用やその他の方法によって行ないます。

中途採用者比率の公表は、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活のさらなる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備を推進することを目的とするものです。

中途採用に関しては、厚生労働省による「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」があり、中途採用の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図った企業に助成金が交付されます。

さらに、当該制度で定められる「生産性要件」を満たした場合は、追加の助成も行なわれます。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けて新卒採用を見送った企業などで活用の機会があるものと思われる。

図表7 ことし施行の主な改正一覧

改正事項	法律	施行日	対象
子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得	育児・介護休業法	令和3年1月1日	すべての企業
障害者の法定雇用率の引上げ（2.2%→2.3%）	障害者雇用促進法	令和3年3月1日	常時雇用する労働者数が43.5人以上の企業
同一労働同一賃金の中小企業への適用	パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法	令和3年4月1日	中小企業
70歳までの就業機会の確保（努力義務）	高年齢者雇用安定法	令和3年4月1日	定年を65歳以上70歳未満に定めている企業および65歳までの継続雇用制度を導入している企業
中途採用比率の公表	労働施策総合推進法	令和3年4月1日	常時雇用する労働者数が301人以上の企業

来年以降に施行される 改正法と実務対応のポイント

65歳以上複数就業者への 雇用保険の適用

シニア人材の活用や、副業・兼業の容認が進むなか、令和4年1月1日から「65歳以上複数就業者の雇用保険特例加入」が開始されます。

次の要件をいずれも満たす高年齢労働者が申し出た場合は、雇用保険の被保険者となります。

① 一の事業主における1週間の所定労働時間が、20時間未満であること

② 二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者であること

③ 二の事業主の適用事業（申出を行なう労働者の1週間の所定労働時間が、厚生労働省令で定める時間以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が、20時間以上であること

中小企業への

パワハラ防止措置義務の適用

(1) 改正の概要

労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日より、パワーハラスメント防止措置を講じることが事業主の義務になりました。

中小企業については努力義務とされていますが、令和4年4月1日からは中小企業の事業主についても義務化されます。

セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントについては、事業規模を問わず、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法に基づいて雇用管理上の措置を講じることが事業主の義務とされています。

職場のハラスメント防止のため、事業主には、次の措置を講じることが必要とされます。

① 事業主の方針等を明確化し、周知・啓発すること

② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること

③ ハラスメントが発生した場合

は、迅速かつ正確に事実関係を確認し、被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を適正に行ない、再発防止に向けた措置を講じること

④ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じること

⑤ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

(2) 就業規則見直しのポイント

職場のハラスメントについては、就業規則本体に規定を設けるほか、附属規程としてハラスメント防止規程を作成することが考えられます。就業規則に規定を設ける場合は、パワーハラスメント、セクシ

ユアルハラスメント、マタニティハラスメントについて、それぞれ定義を明確にしたうえで、禁止行為を具体的に定め、労働者が正しく理解できるようにすることが大事です。

また、ハラスメントを行なった行為者に対する処分については、就業規則の懲戒規定と紐づけ、そ

の行為の態様や頻度、悪質性等に応じて処分を行なえるようにしておきます。

さらに、ハラスメント相談窓口の利用に関する事項、社内調査への協力義務、加害者・被害者を含む関係者のプライバシーの保護、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由とした不利益な取扱いの禁止、再発防止対策を講じる義務等について定めておくことが必要とされます。

在職老齢年金の 支給停止基準額の引上げ

令和4年4月1日から、60歳から64歳の在職老齢年金の基準額が「28万円」から「47万円」へ引き上げられ、年金額と報酬額の合計が47万円になるまでは年金が全額支給されることになります。

60歳から64歳の在職者については、特別支給の老齢厚生年金の支給停止を避けるために、年金額と報酬額の合計が28万円未満となるように就業を調整する傾向にあることが指摘されていますが、改正後においては、より長い時間就業することを希望する者が出てくるものと思われます。企業として

は、定年後の継続雇用について、就労日数や就労時間などについて選択の幅を広げ、本人の希望や健康状態などを踏まえて、労働者との協議に基づき、柔軟に働ける仕組みを整えることが望まれます。

なお、65歳以上の在職老齢年金の基準額については、現在の「47万円」のまま据え置きとなっております。

在職時改定の 新設

在職時改定は、65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について、年金額を毎年10月に改定し、それまでに納めた保険料を年金額に反映する制度です。これまでは、退職等により厚生年金被保険

者の資格を喪失するまでは、老齢厚生年金の額は改定されませんでした。在職時改定の導入により、就労を継続したことの効果が退職を待たずに早期に年金額に反映されることで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実が図られることになります。

一般事業主行動計画の策定・届出 および情報公開義務の対象拡大

女性活躍推進法により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に義務付けられていた一般事業主行動計画の策定・届出および女性活躍推進に関する情報公表が、令和4年4月1日以降、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主についても義務付けられ

ます。

行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組みに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策を定めるものです。行動計画を策定または変更した場合は、労働局雇用均等室に届け出て、従業員へ周知するとともに、自社のホームページへの掲載等により、一般に公表しなければなりません。

また、女性活躍に関する情報公表については、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」または「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する全項目から1項目以

上の実績を公表しなければなりません。少子化などの問題を考えると、女性が働きやすい社会の実現は、企業として早急に対処していかなければならない問題であるといえます。

短時間労働者への 社会保険の適用拡大

多様な就労を年金制度に反映するため、短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件（現行、従業員数501人以上）が段階的に引き下げられ、令和4年10月からは従業員数101人以上の企業に、そして令和6年10月からは従業員数51人以上の企業に社会保険の適用が拡大されます。

図表8 来年以降に施行される改正法一覧

改正事項	法律	施行日	対象
65歳以上複数就業者への雇用保険の適用	雇用保険法	令和4年1月1日	雇用保険適用の申出を行なった65歳以上の複数就業者
中小企業へのパワハラ防止措置義務の適用	労働施策総合推進法	令和4年4月1日	中小企業
60歳から64歳の在職老齢年金の支給停止基準額の引上げ	年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律	令和4年4月1日	60歳から64歳の在職中の老齢年金受給者
在職時改定の新設	同上	令和4年4月1日	65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者
一般事業主行動計画の策定・届出および情報公開義務の対象拡大	女性活躍推進法	令和4年4月1日	常時雇用する労働者数が101人以上の事業主
社会保険の適用拡大 501人以上→101人以上	厚生年金保険法 健康保険法	令和4年10月1日	週所定労働時間20時間以上30時間未満で月額給与が8.8万円以上の2か月以上の雇用の見込みのある短時間労働者
社会保険の適用拡大 101人以上→51人以上	同上	令和6年10月1日	同上
月60時間超時間外労働の割増率引上げ	労働基準法	令和5年4月1日	

適用拡大後は、1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である短時間労働者だけでなく、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満で月額賃金が8・8万円以上である短時間労働者（学生を除く）が2か月を超えて雇用される見込みがある場合も、

社会保険の被保険者となります。

厚生労働省では、「社会保険適用拡大特設サイト」を開設し、事業主、パート・アルバイト、配偶者の扶養の範囲内で働く人に向けた周知活動を開始しています。

事業主向けには、対象となる企業の定義や必要となる社内準備のほか、企業が負担する保険料を試算できるツールなどが提供されています。

また、短時間労働者向けには、社会保険に加入した場合の年金や医療保険についての説明、将来の年金額を試算できるねんきんネットの紹介等を行っています。

短時間労働者のなかには、配偶者の扶養の範囲内で働くことを希望する人も少なくありませんが、社会保険の適用拡大を機に、正社員として働くことを希望する人が増えることが想定されます。

企業としては、優秀な人材を維持・確保するため、改正法の施行開始までに、短時間正社員制度や地域限定正社員制度、職務限定正社員制度などの多様な正社員制度を設けたり、あるいはテレワーク制度を導入するなど、働く人が柔軟な働き方を選択できる仕組みを整えることが考えられます。

月60時間超時間外労働の割増率引上げ

労働基準法では、法定割増率は月60時間以内の時間外労働について25%以上、月60時間を超える時間外労働について50%以上とすることが定められています。

中小企業については、月60時間を超えても割増率を25%とする猶予が認められていますが、令和5年4月1日以降は、この猶予が廃止され、中小企業でも月60時間を超える時間外労働について、法定割増率が50%以上となります。

法定割増率が引き上げられると、人件費などに影響を及ぼすことになります。

そのため、企業としては、割増率引上げの開始までに労働時間の現状について把握し、時間外労働が60時間を超える労働者がいる場合は、業務内容の整理や業務フローの見直しなどにより業務の効率化を図るほか、特定の労働者に業務が集中している場合は、1人当たりの仕事量の標準化を図るなどの対策を講じ、時間外労働の削減を図る体制を整えることが必要とされます。

まいくま のりこ 2021年3月、毎熊社会保険労務士事務所を設立（フランテック社会保険労務士事務所から改組）。人事・労務に関する相談や、働き方改革サポート、社内研修などを通じて、働く人を大切にする企業・経営者の思いを形にする。著書に『これからはじめる在宅勤務制度』など。