

2020年度法改正の確認と今後の法改正ポイント

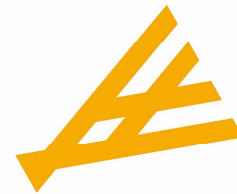
社会保険労務士法人エール
特定社会保険労務士 滝瀬 仁志

2021年3月9日（火）

明日の元気は、エールがつくる。

社会保険
労務士法人

YELL



本日のContents

1. 今後の法改正・制度改定の予定表 3 – 5
2. 同一労働同一賃金 6 – 15
3. 2020年度の法改正の確認 16 – 33
4. 今後予定される法改正・制度改定情報 34 – 47
5. まとめ 48 – 50

【Point ! のご説明】

本日はご視聴いただき、誠にありがとうございます。

ご案内させていただく項目が多いため、各スライドの右下に「Point!」欄をご用意しました。

「対策の検討が必要」、「エール担当者に相談しよう」等の項目について、チェックをつけて、ご活用いただけましたら幸いです。

Point!!



スケジュール

2020年度の法改正の確認

- 2020年4月
 - ◆ 同一労働同一賃金（大企業及び派遣業） ※中小は2021年4月
 - ◆ 労働時間上限規制と新36協定（中小企業）
 - ◆ 賃金請求権時効の見直し
- 2020年6月
 - ◆ パワハラ防止措置の義務化（大企業） ※中小は2022年4月
- 2020年8月
 - ◆ 雇用保険被保険者期間の算定方法の変更
- 2020年9月
 - ◆ 厚生年金保険標準報酬月額上限等級の引き上げ
 - ◆ 複数事業労働者の労災保険における賃金額算定方法の変更
- 2020年10月
 - ◆ 雇用保険基本手当の給付制限期間の短縮
- 2021年1月
 - ◆ 子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得

Point!!



今後予定される法改正・制度改定情報

□2021年4月

- ◆高年齢雇用安定法の改定 70歳までの就業機会確保努力義務
- ◆厚生年金保険 脱退一時金制度の支給上限年数引上げ

□2022年1月

- ◆雇用保険 65歳以上の複数就業者の加入

□2022年4月

- ◆厚生年金保険
 - ◆60歳代前半の在職老齢年金の見直し
 - ◆在職定時改定の創設
 - ◆繰下げ受給の上限年齢引上げ

□2022年10月

- ◆社会保険 適用拡大①

□2024年10月

- ◆社会保険 適用拡大②

□2025年4月

- ◆雇用保険 高年齢雇用継続給付の縮小

Point!!



同一労働同一賃金

改正の概要

1. 均衡待遇・均等待遇の規定の整備

1. 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化する。
2. 有期雇用労働者に対して、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容、配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化する。
3. 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金）であること等満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化する。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

1. 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化する。

3. 裁判外紛争解決手続などの整備

1. 1の義務や2の説明義務について、裁判外紛争解決手続（行政ADR）等の規定を整備。

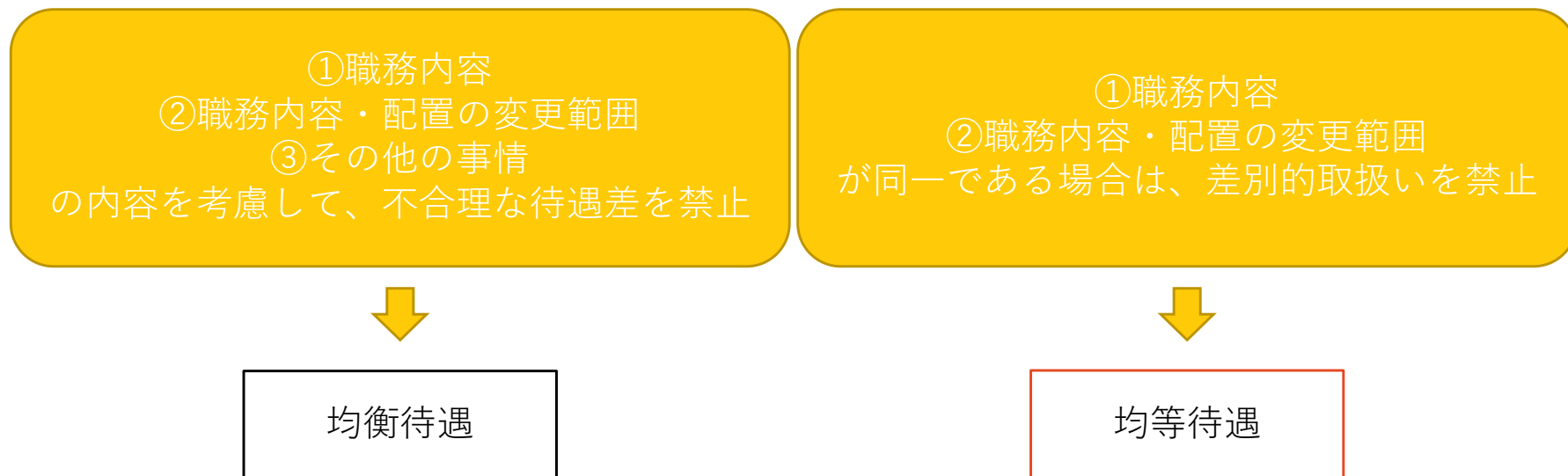
Point!!



均衡待遇と均等待遇とは

非正規労働者と通常の労働者（正社員）とを比較

- 短時間労働者、有期雇用労働者の場合には、同一事業主の通常の労働者と比較
- 派遣労働者の場合は、派遣先の通常の労働者と比較



Point!!



待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

- ① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。＜法第14条第1項、第2項＞
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。＜法第14条第2項＞
- ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。＜法第14条第3項＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

Point!!



裁判外紛争解決手続きの整備

パートタイム労働者・有期雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

- ① 有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。〈法第14条第1項、第2項〉
- ② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。〈法第14条第2項〉
- ③ 説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定を創設。〈法第14条第3項〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

Point!!



均等均衡待遇をめぐる最高裁判例 ①大阪医科薬科大学事件

- 元アルバイト職員が、賞与（ボーナス）などが支給されないのは不合理な待遇格差に当たるとして同大を訴えた裁判
- 最高裁での争点は、「賞与」の待遇格差
- 判決 → × **不合理ではない**
 - 職務内容の相違：一定の相違
 - アルバイト職員：相当に軽易
 - 正職員：学内の英文学術誌の編集事務、病理解剖に関する遺族への対応、部門間の連携を要する業務、毒劇物等の試薬の管理業務等
 - 配置変更の範囲：一定の相違
 - アルバイト職員：原則として、業務命令として配置転換されることはない。
 - 正職員：就業規則上、人事異動を命ぜられる可能性があった。
 - その他の事情：登用制度
 - アルバイト職員には、契約職員、正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度があった。

他、正職員からアルバイトへの業務の置き換え状況、適用される就業規則が分けられていること等から、判断された。

Point!!



均等均衡待遇をめぐる最高裁判例 ②メトロコマース事件

- 元契約社員らが、退職金が支給されないのは、不合理な待遇格差にあたるとして同社を訴えたケース。
- 最高裁での争点は、「退職金」の待遇格差
- 判決 → × **不合理ではない**
 - 職務内容の相違：一定の相違
 - 契約社員：売店業務に専従していたもの
 - 正社員：欠勤で不在の販売員の代務業務、複数の売店を統括、売上向上の指導、改善業務等、サポートやトラブル処理、商品補充等のエリアマネージャー業務に従事
 - 配置変更の範囲：一定の相違
 - 契約社員：業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかった。
 - 正社員：業務の必要により、配置転換等を命ぜられる現実の可能性があった。
 - その他の事情：登用制度
 - アルバイト職員には、契約職員、正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度があった。

他、適用される就業規則が分けられていること、判断された。

Point!!



均等均衡待遇をめぐる最高裁判例 ③日本郵便（大阪・東京・佐賀）事件

□契約社員らが扶養手当等一定の手当や夏季冬季休暇等一定の休暇が支給・付与されないのは不合理な待遇格差に当たるとして同社を訴えた裁判。

□最高裁での争点は、「扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間の祝日給、有休の病気休暇、夏期冬期休暇」の待遇格差

□判決 → ○ 不合理

□手当の趣旨

□ 年末年始勤務手当

業務の内容やその難易度にかかわらず、所定の期間において実際に勤務したこと自体を要件とするもの

□ 祝日給

最繁忙期における労働力の確保を目的とするもの

□ 扶養手当

生活保障や福利厚生を図り、長期的な雇用の確保を目的とするもの

□ 有給の病気休暇

生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることで、継続的な雇用を確保することを目的とするもの

□ 夏期冬期休暇

通常の有休とは別に、労働から離れる機会を与え、心身の回復を図ることを目的とするもの

手当の趣旨と契約社員の勤続期間等の要素から、「職務の内容」「配置変更の範囲」「その他の事情」に相応の相違があることを考慮しても不合理と判断された。

Point!!



最高裁判例のポイント

1. いずれの訴訟も正規・非正規を区分できている。
 1. 就業規則の適用を区分（別規程）
 2. 職務内容も明確に区分
 3. 非正規から正規への登用制度があった。→いずれも企業側に有利。いずれかが欠けていたら、賞与、退職金の判断も変わった可能性あり
2. 各処遇については、その性質、目的によって判断
 1. 賞与、退職金は、業績・貢献度ではなく、賃金の一部であるから、長期雇用を前提とした正社員ための制度という判断
 2. 扶養手当、年末年始勤務手当、年始期間の祝日給、有休の病気休暇、夏季休暇については、おおむね「同一労働同一賃金ガイドライン」のとおり

今回の最高裁判決は、さまざまな事情が考慮された結果であり、何かの事情が変われば違う判断となることも考えられます。
特に、合理的な理由を説明できないような待遇差については、自社の事情を考慮の上、是正しておきましょう。

Point!!



実務対応方法と留意点

1. 手当・労働条件の検討

- 支給要件・効果・制度の成り立ちから手当の趣旨を確認し、3（4）要素の差異から説明できるかを検討。
- できない場合、その他の事情で説明できるかを検討
- 説明できないものは是正方法を検討

2. これまで不合理とされた手当

通勤手当・無事故手当・給食手当・作業手当・皆勤手当・精勤手当・年末年始勤務手当・祝日給・扶養手当

3. 実質的に正社員と同じと言われない様に注意する。

- 有期契約労働者がある程度長期雇用されることを想定して採用されており、有期契約労働者と比較の対象とされた無期契約労働者との職務の内容等が実質的に異ならないような場合」→メトロコマース 反対意見 退職金の差が不合理となる可能性

4. 是正の場合、労働者（労働組合）との対話が必要。

5. 人事考課の差を明確に

- 役割期待が違うことによる説明の根拠（例：日本郵便）
 - 正社員は業務実績に加え、部下の育成指導、組織全体に対する貢献度…求められる役割を発揮した行動評価
 - 契約社員は服装等の身だしなみ、時間の、上司の指示、職場内のルール等、一定の業務のための習熟度を評価

Point!!



2020年度法改正の確認

2020年度の法改正の確認

- 2020年4月
 - ◆ 同一労働同一賃金（大企業及び派遣業） ※中小は2021年4月
 - ◆ 労働時間上限規制と新36協定（中小企業）
 - ◆ 賃金請求権時効の見直し
- 2020年6月
 - ◆ パワハラ防止措置の義務化（大企業） ※中小は2022年4月
- 2020年8月
 - ◆ 雇用保険被保険者期間の算定方法の変更
- 2020年9月
 - ◆ 厚生年金保険標準報酬月額上限等級の引き上げ
 - ◆ 複数事業労働者の労災保険における賃金額算定方法の変更
- 2020年10月
 - ◆ 雇用保険基本手当の給付制限期間の短縮
- 2021年1月
 - ◆ 子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得

Point!!



労働基準法改正



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革 特設サイト
支援のご案内

働き方改革関連法とは | 助成金のご案内 | 無料相談窓口 | 関連資料 / イベントレポー



厚生労働省：働き方改革特設サイト / <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/index.html>

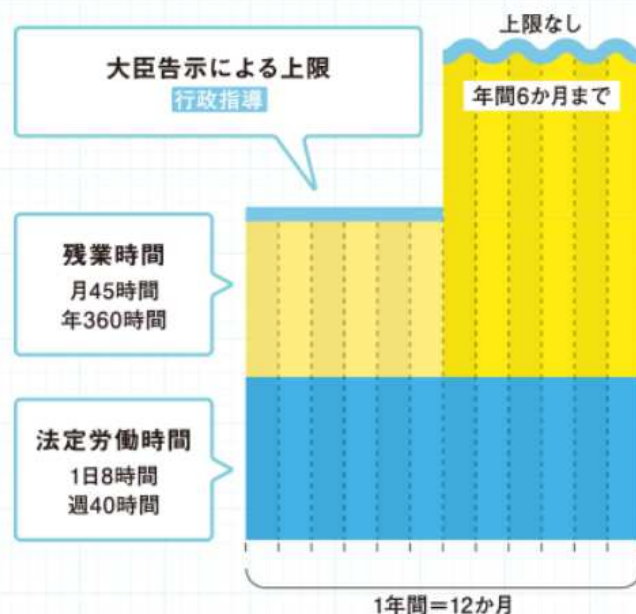
Point!!



【確認】労働時間上限規制

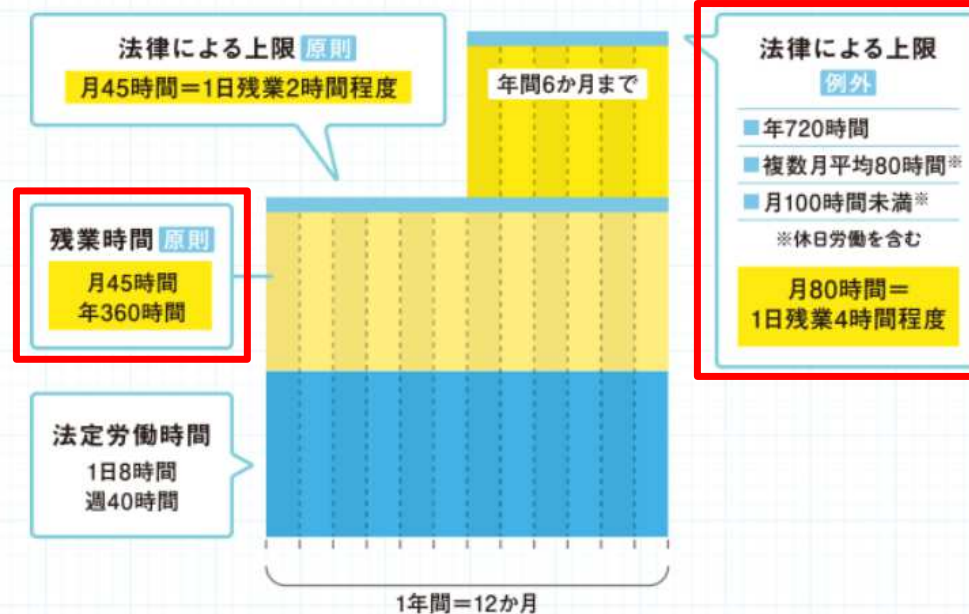
改正前

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



改正後

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



Point!!



【確認】労働時間上限規制

CHECK!

**臨時的な特別の事情があっても、
労使が合意する場合でも、
以下を超えることはできません。**

✓ **年720時間** 以内

✓ **複数月平均80時間** 以内 休日労働を含む

(「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」
「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内)

✓ **月100時間** 未満 休日労働を含む

※上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。



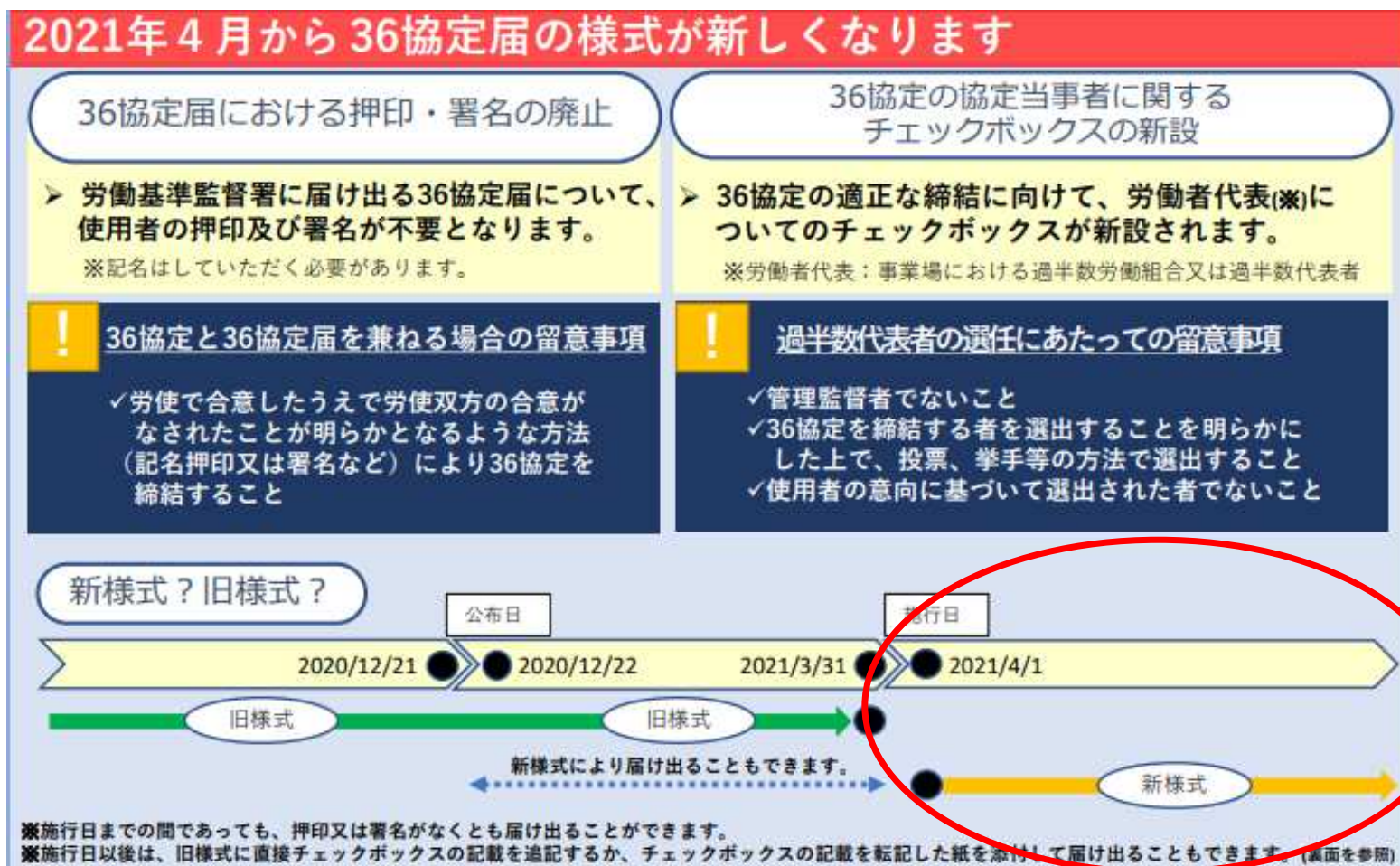
月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

Point!!



【2021年4月】 36 協定届の改定



Point!!



36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

- ◆ 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。
- 36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。
- その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。

なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- ◆ 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ (任意)の欄は、記載しなくても構いません。

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	
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(平) 〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年間	
時間外労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類		労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	延長することができる時間数	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)
① 下記②に該当しない労働者		受注の集中		10人	7.5時間	3時間	3.5時間 30時間 40時間 250時間 370時間
		製品不具合への対応		10人	7.5時間	2時間	2.5時間 15時間 25時間 150時間 270時間
		臨時の受注、納期変更		20人	7.5時間	2時間	2.5時間 15時間 25時間 150時間 270時間
② 1年単位の定形労働時間制により労働する労働者		月末の決算事務		5人	7.5時間	3時間	3.5時間 20時間 30時間 200時間 320時間
		振印		5人	7.5時間	3時間	3.5時間 20時間 30時間 200時間 320時間
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類		労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
受注の集中		設計		10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30
臨時の受注、納期変更		機械組立		20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30
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箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80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 〇〇〇〇年 3 月 12 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氏名 検査課主任 山田花子			
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 投票による選挙				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が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であることを。(チェックボックスに要チェック)			
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等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続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)				協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要ですが。			
〇〇〇〇年 3 月 15 日				旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。			
〇〇 労働基準監督署長殿				使用者 工場長 田中太郎			

Point!!



【2020年4月】時効の期間等の延長

1. 賃金請求権の消滅時効期間の延長

- 賃金請求権の消滅時効について、2020年4月施行の改正民法と同様に**5年に延長**

※経過措置 当面の間は「3年」

- 消滅時効の起算点が**客観的起算点**（賃金請求権については賃金支払日）であることを明確化

2. 記録の保存期間の延長

- 賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に**5年に延長**

- 割増賃金未払い等に係る**付加金**の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に**5年に延長** **※経過措置 当面の間は「3年」**

※付加金について（労基法114条）

「**裁判所は**、解雇予告手当、休業手当、割増賃金又は年次有給休暇中の賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、**使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる**。ただし、この請求は、違反のあった時から**3年以内**にしなければならない。」

正確な勤怠管理、給与計算による未払リスク対応がますます重要になります

Point!!



期間のまとめ

1. 期間の見直し

改正項目		期間	
		改正前	改正後
時効	賃金（退職手当を除く）請求権	2 年	5 年間（当面の間 3 年）
	退職手当請求権	5 年間	5 年間
	災害補償、年次有給休暇請求権など	2 年間	2 年間
付加金請求		2 年	5 年間（当面の間 3 年）
書類の保存		3 年	5 年間（当面の間 3 年）

2. 書類の保存期間の起算日

書類	起算日
労働者名簿	労働者の退職（又は死亡・解雇）の日
賃金台帳	最終記入日と支払期日の遅い方
雇入れ又は退職に関する書類	労働者の退職（又は死亡・解雇）の日
労働関係に関する重要な書類	その完結の日

Point!!



【2020年6月】パワハラ防止措置義務化対応 ※中小企業は2022年4月

パワーハラスメントとは、

①優越的な関係を背景とした言動

言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

社会通念に照らし、明らかに業務上必要性がない、またはその態様が相当でない。

③労働者の就業環境が害されるもの

身体的、精神的な苦痛を与えられ、看過できない程度の支障が生じること。

①～③までの要素をすべて満たすもの

客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

Point!!



事業主及び労働者の責務

【事業主の責務】

- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

※取引先等の他の事業主が雇用する労働者や退職者も含まれます。

Point!!



職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずべき措置

- ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ② 行為者について、減税に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
- ◆その他併せて講ずべき措置
 - ⑨ 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、その旨労働者に周知すること
 - ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

Point!!



【参考】パワハラの6類型

【パワハラの6類型】（注）すべてを網羅するものではありません。

パワハラの実態類型	典型例
①身体的な攻撃（暴行・傷害）	叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポスターで頭を叩く。
②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）	同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先に含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	1人だけ別室に席をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。
④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）	新人で仕事のやり方もわからないのに、他の人の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。
⑤過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。
⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

※パワハラの定義と6つの行為類型は、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告書」によります。

厚生労働省リーフレット「[Noハラスメント](#)」

Point!!



【2020年9月】 労災保険 複数事業労働者 ①給付基礎日額

現行制度

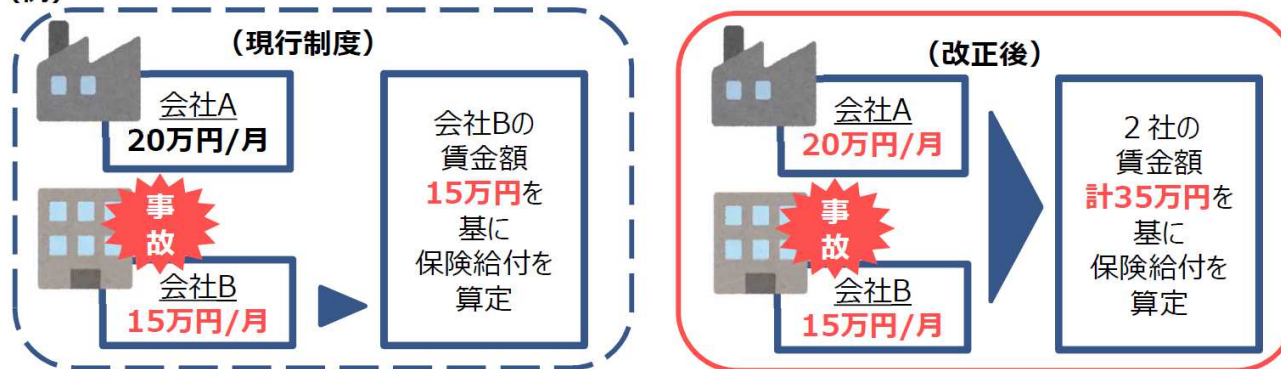
災害が発生した勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等を決定

改正後

すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定

※ 対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付や障害（補償）給付など。

(例)



Point!!



【2020年9月】 労災保険 複数事業労働者 ②労災認定

現行制度

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価して労災認定できない場合は、
すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。



Point!!



【2021年1月】 育児介護休業法改正 ①現状の制度

育児・介護休業法の概要	
育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。	介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。
□ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障 □ 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】 □ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能	□ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 ※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能(介護も同趣旨) ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用 ② 子が1歳6か月に達するまでに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと
子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。	介護休暇 ※賃金の支払義務なし。
□ 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)	□ 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)
所定外労働・時間外労働・深夜業の制限	
□ 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限 □ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 □ 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限	
短時間勤務の措置等	
□ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ □ 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置	
不利益取扱いの禁止等	
□ 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止 □ 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け	
実効性の確保	
□ 苦情処理・紛争解決援助、調停 □ 勧告に従わない事業所名の公表	

Point!!



【2021年1月】育児介護休業法改正 ③改正内容

改正前

- ・ **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



改正後

- ・ **時間単位**での取得が可能
- ・ **全ての労働者が取得できる**

- ☞ 「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数で取得できるようにしてください。**
- ☞ 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」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 - ・ 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。ご注意ください。

(注) いわゆる「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。

Point!!



その他の法改正

□2020年4月 身元保証契約の見直し

- 身元保証契約（根保証契約）に極度額の定めが必要に。（改正民法により効力を生じないように）

□2020年9月 副業・兼業ガイドラインの見直し

- 副業・兼業はオープンイノベーション、起業、都市部の人材の地方での活用などに有効。
- 希望する労働者については、その希望に応じて行える環境を整備することが重要。
- ただし、労災認定、未払賃金などの発生防止のため、労働時間、健康管理が大切。

□2020年10月 簡易型DC・iDeCo+の対象範囲拡大

- 両制度について、実施可能な企業規模が従業員規模100人以下から300人以下に拡大。

□2021年3月 障害者雇用促進法改正

- 法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げ。これまで45.5人に1人から43.5人あたり1人に拡大。

□2021年3月（予定） マイナンバーカードの健康保険証利用

- オンライン資格確認、マイナンバーカードのICチップを活用し、保険証としての利用が可能に。

Point!!



今後予定される法改正・制度改定情報

今後予定される法改正・制度改定情報

□2021年4月

- ◆高年齢雇用安定法の改定 70歳までの就業機会確保努力義務
- ◆厚生年金保険 脱退一時金制度の支給上限年数引上げ

□2022年1月

- ◆雇用保険 65歳以上の複数就業者の加入

□2022年4月

- ◆厚生年金保険
 - ◆60歳代前半の在職老齢年金の見直し
 - ◆在職定時改定の創設
 - ◆繰下げ受給の上限年齢引上げ

□2022年10月

- ◆社会保険 適用拡大①

□2024年10月

- ◆社会保険 適用拡大②

□2025年4月

- ◆雇用保険 高年齢雇用継続給付の縮小

Point!!



【2021年4月】高齢者雇用安定法改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、活躍できる環境整備を図ることが必要。

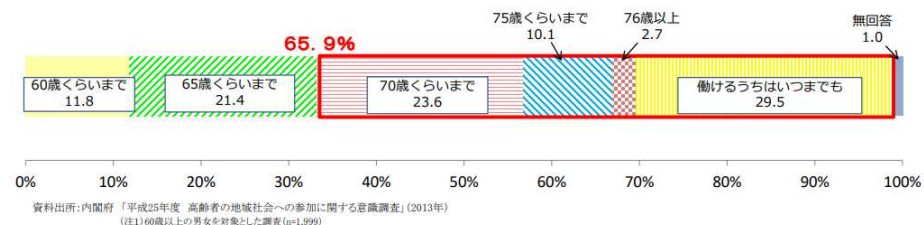


個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける改正。

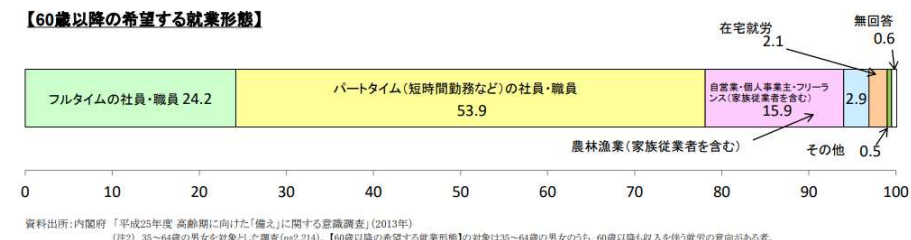
60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態

- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就業形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



【60歳以降の希望する就業形態】



Point!!



努力義務への対応検討アンケート

「70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）」の努力義務に関して、2021年4月1日の段階でどのような対応を行う予定か



Point!!



現行法の確認

これまでの高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

- **60歳未満の定年禁止** （高年齢者雇用安定法第8条）
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
- **65歳までの雇用確保措置** （高年齢者雇用安定法第9条）
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。
 - ※ 平成25年4月1日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年度改正法の経過措置）。

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

 高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。

Point!!



改正のポイント

改正のポイント ～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。（令和3年4月1日施行）

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70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）
- ④ 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 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（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

詳細はP2～11をご確認ください

※対象事業主：当該労働者を60歳まで雇用していた事業主

高年齢者雇用安定法第11条に基づく高年齢者雇用推進者（*）の業務に、高年齢者就業確保措置の推進も追加されます。また、名称も高年齢者雇用等推進者に変更になっています。

* 各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

1

創業支援等措置 （④、⑤）導入の流れ

1. 計画を作成
↓
2. 過半数労組等の同意を得る。
↓
3. 計画を周知する
↓
4. 契約締結
 - ① 個々の委託契約
 - ② 就業先との契約

Point!!



【2021年4月】脱退一時金制度の見直し

□脱退一時金制度とは

- 日本国籍を有しない方が、国民年金または厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に脱退一時金を請求することができる。
- 現状、短期滞在の外国人に対して、被保険者であった期間（支給上限3年）に応じて支給される。
- 2019年4月に施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における在留期間が5年になる（特定技能1号）とともに、制度創設当時と比べて3～5年滞在した者の割合が外国人出国者全体の約5%から約16%に増加していることから、支給上限年数を見直す。

□改正内容

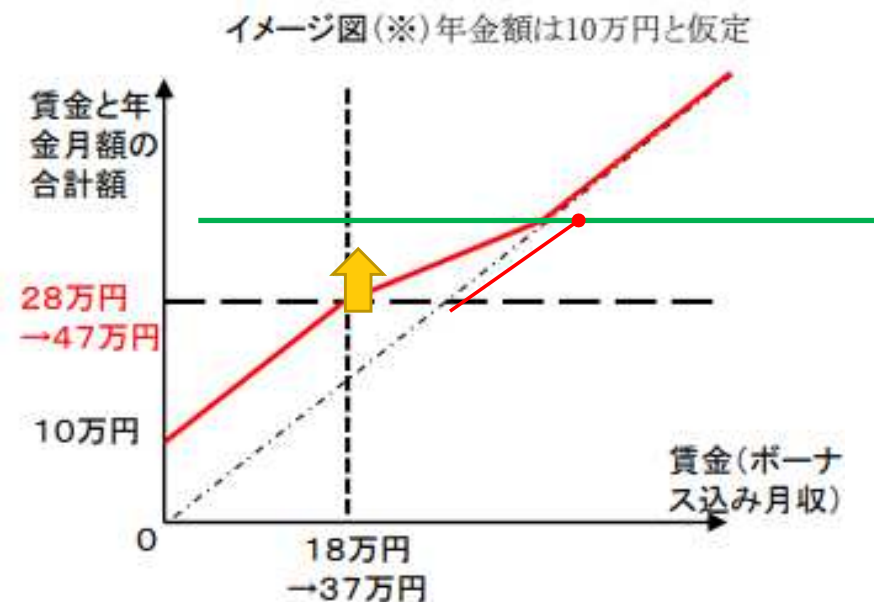
- 支給上限年数について3年から5年への引上げられる。

Point!!



【2022年4月】厚生年金 60歳代前半の在職老齢年金の見直し

- 在職老齢年金：70歳未満の人が厚生年金保険に加入した場合や、70歳以上の人が厚生年金保険の適用事業所に勤務する場合、老齢厚生年金の額と給与・賞与の額（総報酬月額相当額）に応じて、年金の一部または全額が支給停止となる。
- 60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）
支給停止の基準額を28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度と同じ47万円に引き上げる。



Point!!



【2022年4月】厚生年金 繰下げ受給の上限年齢引上げ

■老齢年金の繰下げ

■公的年金の受給開始時期は、原則として個人が60歳から70歳の間で自由に選ぶことができる。

■65歳より早く受給：繰上げ需給 最大30%（1ヶ月あたり0.5%）減額

■65歳より後に受給：繰下げ受給 最大42%（1ヶ月あたり0.7%）増額

■改正

■繰下げ需給の上限年齢を75歳に引き上げる。

■増額率は1ヶ月あたり0.7%、最大84%となる。



（参考）繰上げ・繰下げによる減額・増額率

減額率・増額率は請求時点（月単位）に応じて計算される。

・繰上げ減額率 = $0.5\% \times \text{繰り上げた月数（60歳～64歳）}$ ※繰上げ減額率は令和4年4月1日以降、60歳に到達する方を対象として、1月あたり0.4%に改正予定。

・繰下げ増額率 = $0.7\% \times \text{繰り下げた月数（66歳～75歳）}$

請求時の年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳
減額・増額率 (改正後)	70% (76%)	76% (80.8%)	82% (85.6%)	88% (90.4%)	94% (95.2%)	100%	108.4%	116.8%	125.2%	133.6%	142%	150.4%	158.8%	167.2%	175.6%	184%

Point!!



【2022年10月・2024年10月】社会保険適用拡大

■特定適用事業所 勤務する「短時間労働者」に社会保険が適用される事業所

■改正内容

1. 短時間労働者の加入要件の変更

現行

項目	要件
労働時間	週20時間以上
賃金	月8.8万（年間106万）円以上
勤務期間	1年以上の見込み
学生でないこと	



週20時間以上
月8.8万（年間106万）円以上
2ヶ月以上の雇用見込
学生でないこと

2. 特定適用事業所の適用拡大

2016年10月
500人超



2017年4月
500人以下・労
使合意



2022年10月
100人超

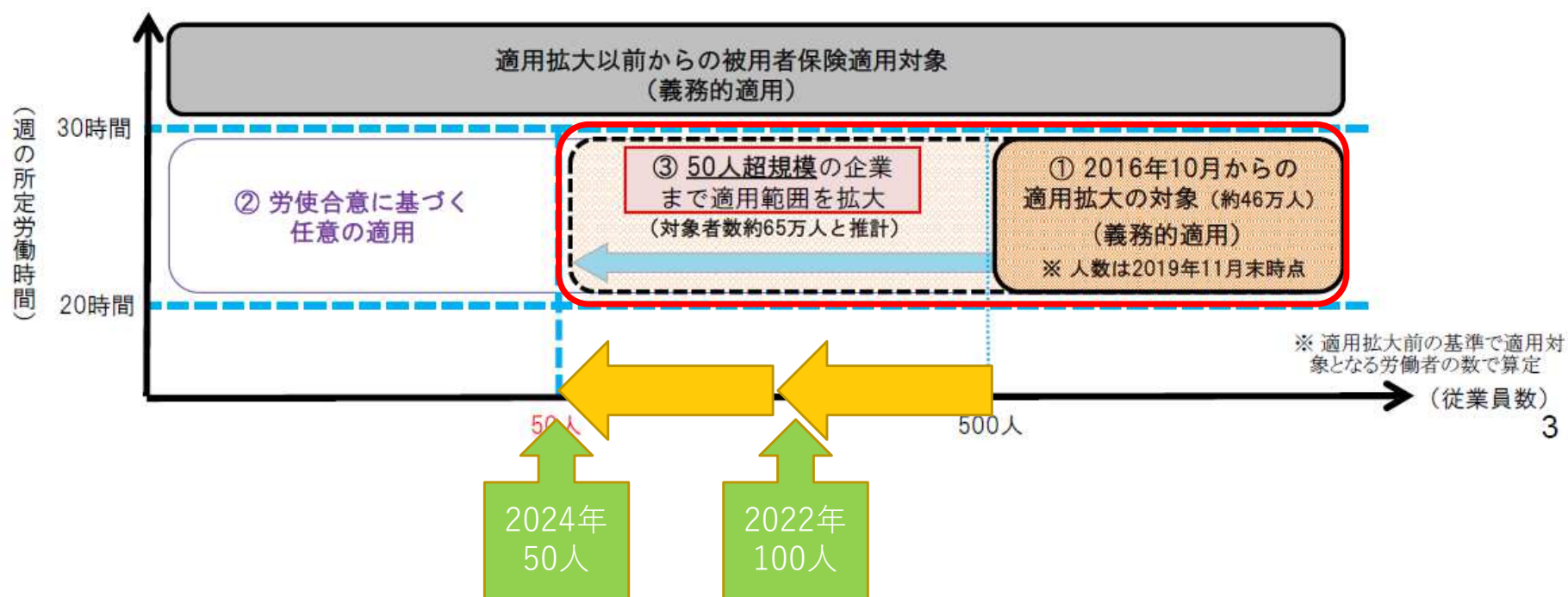


2024年10月
50人超

Point!!



社会保険適用拡大イメージ



Point!!



適用拡大で増える社会保険料負担の試算

たとえば、

1日5時間、1週5日間勤務する時給1,100円、35歳のパートタイマー
介護保険料なし・協会けんぽ神奈川支部で試算

1週間の所定労働時間：5時間×5日=25時間

1ヶ月賃金月額 $1,100\text{円} \times 25\text{時間} \times 4.3\text{週} = 118,250\text{円}$

標準報酬月額 118千円

労使双方でそれぞれの負担額は？

健康保険料 5,859円

厚生年金保険料 10,797円

合 計 16,656円



大きな社会
保険料負担
が発生！！

Point!!



【2025年4月】高年齢雇用継続給付金の縮小

【現行】

- 高齢化が進む中で、働く意欲と能力のある高年齢者について、60歳から65歳までの雇用継続を援助・促進することを目的に創設され、1995年4月から施行されている。
- 60歳以上65歳未満の被保険者が、原則として60歳時点に比べて賃金が75%未満の賃金に低下した場合に支給される。
- 給付率は賃金が61%未満に低下した場合に最高となり、各月に支払われた賃金の**15%**の給付金が支給される。（1995年創設時は**25%**）

【改正】

- 給付率の最高は**10%**
- 賃金額が64%未満に低下した場合給付率が最高となる。

【給付例】



Point!!



高年齢雇用継続給付の改正イメージ

低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.79%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.35%
		61.00%以下	15.00%

一律10%

たとえば、

60歳到達時賃金 35万円

60歳以降の賃金 20万円

低下率

20万円 ÷ 35万円 = 57%

支給額は、

【改正前】 20万円 × 15% = 30,000円

【改正後】 20万円 × 10% = 20,000円

Point!!



まとめ～対応チェックリスト

今後の課題・検討事項一覧①

□賃金消滅時効延長

□労働時間管理、給与計算をますます確実に行える体制を作りましょう。

□同一労働同一賃金

□不合理な待遇格差の是正、説明の準備をしましょう。

□ハラスメント対応

□企業のイメージダウンにならないためにも、自社にとって、適切な措置を整備しましょう。

□育児介護休業法

□子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得について対応しましょう。

□身元保証契約

□契約書の極度額の記載について確認しましょう。

Point!!



今後の課題・検討事項一覧②

□副業・兼業

□政府は促進方向です。

自社の方向性と制度を導入する場合には労働時間・健康管理対策をしましょう。

□障害者雇用

□法定雇用率の引き上げに伴い、特に従業員数100名以上の企業においては、対策の検討が必要です。

□高齢者雇用

□70歳までの就業機会確保義務について、会社方針を検討しましょう。

□厚生年金、雇用保険の大きな制度変更が予定されています。自社の対応について確認しましょう。

□社会保険適用拡大

□短時間労働者が多い企業においては、大きな社会保険料コストの発生が想定されます。今後の対策を検討しましょう。

□確定拠出年金

□普及に向けて改正が頻繁に行われています。退職金制度としての活用を検討されてはいかがでしょうか？

Point!!

