



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.139

4
2021

改正 4月施行

令和3年4月からの新たな 36 協定届 注意点は？

労働基準法施行規則等の改正により、届出書類について、押印等の原則廃止・様式の見直しが実施されることになりました（令和3年4月～）。厚生労働省では、特に重要な様式である「36 協定届」について、リーフレットを公表して周知しています。そのポイントを紹介します。

令和3年4月からの新たな 36 協定届について

36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

36協定の協定当事者に関する
チェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表※)についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

なお、36 協定届以外の労使協定届（例：1年単位の変形労働時間制に関する協定届）についても、同様の改正（押印欄の削除、労働者代表についてのチェックボックスの新設）が行われています。

また、労働基準監督署に提出するその他の書類（例：解雇予告除外認定申請書）についても、押印欄の削除が行われています。

ここにも注意！ 「行政手続」における押印原則の見直しは、労使間の手続に直接影響を及ぼすものではありません。そのため、労使慣行や労使合意により行われる協定書や決議書については、引き続き、記名押印又は署名など労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法で締結する必要があります。

★労働基準関係のほか、社会保険や税などの行政手続の全般について、押印の原則廃止が進められていますが、労働基準関係については、労働者代表についてのチェックボックスが新設されたものもあり、注意が必要です。旧様式を使う場合の注意点などもございますので、気軽にお尋ねください。

改正 4月施行

70歳までの就業機会確保 努力義務化がスタート 導入する際の実業規則は？

高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの就業機会を確保するため、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置として、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使が同意した上での雇用以外の創業支援等措置の導入のいずれかを講じることが努力義務化されました（令和3年4月～）。

厚生労働省からは、この改正に関する Q&A が公表されていますが、その中には、就業規則を題材としたものもあります。確認しておきましょう。

（最後のページに続く）



コロナ禍でも「社長就任後 10 年未満の企業」の約 6 割は直近期黒字 ～日本商工会議所調査

日本商工会議所が3月5日、「事業承継と事業再編・統合の実態に関するアンケート」調査の結果を公表しました。調査は2020年8月17日～9月25日に各地商工会議所管内の会員企業14,221件に対して行われ、4,140件の事業者から回答を得たものです。

◆事業承継の現状とコロナ禍の影響

まず、会員企業の後継者の決定状況は「経営者年齢が60歳以上の企業」で約半数が決定済みの方、後継者不在の企業が約2割を占めていました。

また、同族経営が多数を占める中小企業では親族内承継が8割近くを占める一方、親族外承継も徐々に増加しており、2000年代は約1割、2010年以降では約2割となりました。

今回の調査では、事業承継の時期について、コロナ禍の影響で売上が減少している企業ほど、事業承継予定時期を後ろ倒しにする傾向があることがわかりました。一方で、経営者の在任期間別の利益状況を見ると、「社長就任後10年未満の企業」の約6割は直近期黒字の一方、「社長就任後30年以上の企業」はコロナ禍を受けて赤字を見込む割合が最も大きく、事業承継によって経営を活性化している企業がコロナ禍においても業績を上げている傾向があることがわかります。

◆事業承継の課題

事業承継への障害・課題としては、「後継者への株式譲渡」が最も多く、約3割を占めました。後継者へ株式譲渡を行う際の障害は、「譲渡の際の相続税・贈与税が高い」が約7割、「後継者に株式買取資金がない」が約6割で、税制面および資金面が課題となっています。

◆事業再編・統合 (M&A)

事業再編・統合 (M&A) については、「過去に買収を実施・検討した企業」は全体では約15%でしたが、「売上高10億円超の企業」に絞ると、「買収を実施・検討した企業」は約4割を占めていました。また、買収先では、後継者難が深刻化している小規模企業（従業員20名以下）が約7割を占めており、M&Aが後継者不在企業の事業継続の受け皿となっていることがわかります。買収目的では、「売上・市場シェアの拡大」が約7割、続いて「事業エリアの拡大」が約4割。買収目的・期待効果の達成度は、「概ね達成した」が約半数を占めており、中小企業の事業拡大にM&Aが功を奏していることがわかります。

コロナ禍においても、事業承継については計画を遅らせることなく進めていくことが中小企業の業績の維持・拡大に寄与するといえそうです。

【日本商工会議所『事業承継と事業再編・統合の実態に関するアンケート』調査結果』PDF】
<https://www.jcci.or.jp/20210305kekka.pdf>

コロナ禍における働き方の変化と 求職者の企業選びへの影響 ～エン・ジャパン調査より～

◆変化を余儀なくされた働き方の概念

新型コロナウイルス感染症の蔓延は、企業が従業員の働き方を考えるうえで、大きな影響を与えました。二度の緊急事態宣言などをきっかけに、「出社して働く」というこれまで当然のように続いていた働き方の概念も、劇的に変化しました。特に、これまでテレワークなどにまったく取り組んでこなかった中小企業にとって、ここ1年の労働環境の急変は、インパクトの大きいものだったはずですが。

◆企業選びにも変化が

一方、このような働き方の変化がもはや日常化するなかで、労働者の意識も徐々に変化してきているようです。

エン・ジャパン株式会社が、総合転職支援サービス『エン転職』上でユーザーを対象に実施した「コロナ禍での企業選びの軸の変化」に関するアンケートによれば（回答：11,536名、調査期間：2020年11月26日～2021年1月26日）、4割が「コロナ禍で企業選びの軸が変わった」と回答したそうです。特に重視するようになった企業選びの軸としては、上位から「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか」（42%）、「企業・事業に将来性があるか」（38%）、「勤務時間・休日休暇・勤務地が希望に合うか」（35%）が挙がっており、年代別にポイント差があったものとして、「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか」（20代：47%、30代：47%、40代以上：35%）、「経験・スキルを活かせるか」（同：8%、11%、18%）が挙がっています。

◆労働者の考え方の変化にも意識を向けることが必要

コロナ禍で促進された柔軟な働き方の導入は、多くの労働者にとって、特にワークライフバランスの面でメリットを感じるものとなっています。また、日常でオンライン授業を経験している大学生も台頭してくるこれからの採用活動においては、何ら柔軟な働き方を導入していない企業は、悪い意味で目立つ存在になってしまうかもしれません。

業種ごとに対応すべきテーマは異なりますが、今後は、コロナ禍で変化した労働者の働き方や企業選びの考え方についても意識を向けていく必要があるでしょう。

【エン・ジャパン「『コロナ禍での企業選びの軸の変化』調査」】
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/25262.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743975.pdf>

なお、男性社員に育児休業を取らせた場合、両立支援助成金が受給できます。詳しくは弊社までお問い合わせください。

「男性育休」を促進する育児・介護休業法等の改正案が上程されました

パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んでる？

◆進まぬ男性育休の取得

令和元年度の男性の育休取得率は7.48%でした。過去最高ではあるものの、平成30年度の7.16%から小幅の上昇にとどまっており、依然低水準です。政府は令和7年までに、これを30%まで引き上げる目標を掲げています。しかし、多忙化や収入減少への対応、また「育児は女性がやるのが当たり前」という意識からくるパタハラ（パタニティ・ハラスメント）等を背景に、実際には取得は難しいと感じている男性が多いようです。

◆育児・介護休業法の改正案

この状況を改善するため、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法と雇用保険法の改正案（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及び雇用保険法の一部を改正する法律案）が閣議決定され、今国会に提出されました。

- (1) 男性の育児休業取得促進のため、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（男性育休）の創設
 - ① 休業の申出期限は、原則休業の2週間前まで
 - ② 分割して取得できる回数は2回
 - ③ 労使協定を締結している場合は、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することが可能
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け
- (3) 育児休業（男性育休を除く）を分割して2回まで取得することを可能とする
- (4) 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況の公表を義務付け
- (5) 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止
- (6) 育児休業給付に関する所要の規定の整備

成立すれば、上記2および5は令和4年4月1日から対応が求められます。育休制度の充実、若い世代の人材確保にも大きな効果があります。これを機に、社内の体制について再考してみるのもよいでしょう。

【厚生労働省「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及び雇用保険法の一部を改正する法律案」（概要）】

◆パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期雇用労働法という）が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが（独）労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

◆待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっていました。

◆待遇差をなくすための取組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙がっています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょう。

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取組みのために参考にしてみたいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編】
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-1.html>

Q 65歳以降70歳までの就業確保措置を講じる際に、就業規則を変更する必要があるのでしょうか。

A 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないこととされており、また法定の事項について変更した場合についても同様とされています(労働基準法第89条)。定年の引き上げ、継続雇用制度の延長等の措置を講じる場合や、創業支援等措置に係る制度を社内で新たに設ける場合には、同条の「退職に関する事項(同条第3号)」等に該当するものとして、就業規則を作成、変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、創業支援等措置を講じる場合には、就業規則の変更とは別に、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。この計画については、届け出る必要はありません。

★高齢化が進む我が国において、ベテランの知識や技能を活用していくことは不可欠です。積極的に高年齢者就業確保措置を導入していくことが、企業にとって最善といえるかもしれません。導入にあたり、常時10人以上規模の事業場では、就業規則の作成・変更などが必要となりますので、お声掛けください。

中小企業への適用スタート

同一労働同一賃金を実現するための改正 中小企業にも適用

令和3年4月1日より、中小企業に対し改正パートタイム・有期契約労働法の適用が開始されます。

……同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の概要と対応のポイント(短時間・有期雇用労働者)……

1. 正社員と短時間・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

正社員と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けてはなりません。

企業の対応

【ステップ1】職務の内容が最も近い正社員と短時間・有期雇用労働者について、次の①と②を比較

- ①職務の内容(業務の内容・責任の程度)
- ②職務の内容と配置の変更の範囲

比較の結果に応じて、次のいずれかの形で、その短時間・有期雇用労働者の待遇を確保

- ①と②の両方とも同じなら『均等待遇』
=正社員と同じ待遇を適用
- ①と②の両方又はいずれかが異なれば『均衡待遇』
=その他の事情も考慮して、その違いに応じた待遇を適用

【ステップ2】給与や福利厚生、教育訓練など待遇ごとに、正社員と短時間・有期雇用労働者との待遇に違いがあるかを確認し、その違いが不合理でないかを確認

→適用していない、あるいは違う水準で適用している待遇については、その待遇の「目的」や「内容」を整理し、なぜ違いを設けているのか、その理由が「不合理でない」といえるのかを考えてみましょう。

2. 短時間・有期雇用労働者への待遇に関する説明義務の強化

短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との待遇差の内容や理由などについて説明をしなければなりません。なお、待遇差の説明を求めた労働者への不利益な取扱いは禁止されています。

企業の対応

それぞれの待遇ごとに、待遇差があるか否かを把握し、待遇差があるものについては、その理由を説明できるようにしておきましょう。

★大企業での取り組みなどを参考にしつつ、新たなルールを遵守し、訴訟リスクに備える必要があります。不安な点がある、これを機にパートの待遇を強化して人材確保につなげたいなど、お気軽にご相談ください。

お仕事
カレンダー
4月



4/12	● 2021年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/15	● 2020年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限(特例で延期された期限)
4/30	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働者死傷病報告(1月～3月分)の提出期限

◆あとがき◆ 佐藤は今「沖縄県人材育成企業認証制度」で認証を受けた企業の取り組みなどを通じて「人を生かす」経営を学んでいます。5月以降セミナーを開催する予定ですが、個別の企業様での学習会もお受けしていきます。ご期待ください。