

今月のテーマ

改正高年齢者雇用安定法の通達が発出されました

これまで本紙で何度か取り上げてきたとおり、**2021年4月1日より改正高年齢者雇用安定法が施行**されます。これに関して、厚生労働省は省令、通達等を発出しました。

本改正の適用後は、現行の「65歳までの雇用確保措置義務」に加え、「**65歳から70歳までの就業確保措置**」が努力義務化されます。65歳までの雇用確保措置は、定年廃止等の雇用による措置に限定されていますが、70歳までの就業確保措置では、雇用による措置または今回新たに創設された**創業支援等措置（雇用によらない措置）**を講じることとされています。

就業確保措置の具体的な内容は下記のとおりです。

1. 雇用による措置

雇用確保措置（～65歳・義務）	就業確保措置（65～70歳・努力義務）
①定年廃止	① 定年廃止
②65歳までの定年引上げ	② 70歳までの定年引上げ
③65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）によるものを含む）	③ 70歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主に加えて、 他の事業主によるものを含む ）

2. 雇用によらない措置

就業確保措置『創業支援等措置』（65～70歳・努力義務）

- ①**70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度**の導入
- ②**70歳まで継続的に下記の事業に従事できる制度**の導入

- ・事業主が自ら実施する**社会貢献事業**
- ・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**

※②を導入する場合は過半数労働者または過半数労働組合の同意が必要

改正後は、上記1. および2. のいずれかの就業確保措置を講じることが努力義務化されますが、複数の措置を組み合わせることも、対象者を限定する基準を設けることなども認められています。なお、本改正に基づいて各制度の導入等を行う場合は、労働基準法上の「退職に関する事項等」に該当するため就業規則の改定が必要となります。

○厚生労働省HP「高年齢者雇用安定法の改正～70歳までの就業機会確保～」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_u/koureiha/topics/tp120903-1_00001.html

雇用調整助成金の特例期間、小学校休業等対応助成金の対象期間・申請期限の延長

厚生労働省は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う**雇用調整助成金の特例措置を再度延長**することを公表しました。

当初、2020年4月1日～9月30日までであった特例期間が12月末まで延長されていましたが、今回、その期限がさらに**2021年2月末まで延長**されました。特例期間中は引き続き、支給要件の緩和、手続きの簡素化、上限額の引上げ等が実施されます。

なお、特例措置の申請期限については、原則の雇用調整助成金と同じ**支給対象期間の末日の翌日から2ヵ月以内**であり、延長の期限である2月末とは限らないため注意が必要です。

●**雇用調整助成金の特例措置等を延長します(厚労省HP)**
https://www.mhlw.go.jp/stf/enchou210228_00003.html

また、厚生労働省のHPによれば、新型コロナウイルス感染症の影響による小学校休業等対応助成金についても、**対象となる休暇取得の期間を2021年2月末まで延長**することを予定しており、詳細が決まり次第あらためて公表するとしています。

改正育児・介護休業法の施行間近！ 規程の改定はお済みですか？

本紙1月号および8月号で取り上げたとおり、育児・介護休業法で定められている子の看護・介護休暇について、2021年1月1日より、時間単位の付与が義務化されるため、企業では**施行日までに改正内容に沿った規程の整備**が求められます。

規程の改定にあたっては、時間単位の取得に関する基本的な事項を記載するほか、以下の事項に関する定めについても検討しておくこととよいでしょう。

- ・これまでの半日単位の休暇の取扱いについて
- ・中抜けを可とするか不可とするかについて
- ・日や時期によって所定労働時間が異なる労働者に関する取扱いについて 等

弊所では法改正に係る規程の改定・レビュー等も承っておりますので、お気軽にご相談ください。

パートタイム・有期雇用労働法のあらましが公表されました

2020年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法（中小企業は2021年4月施行）の概要を紹介した「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」が厚生労働省より公表されました。

【主な掲載内容】

- パートタイム・有期雇用労働法の概要
均等、均衡待遇の確保を推進するための**職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同じかどうかを判断する手順・方法**など
- パートタイム・有期雇用労働指針の概要
事業主が講ずべき措置の内容についての解説
- 同一労働同一賃金ガイドラインの概要
待遇差の合理・不合理的の判断に関する基本的な考え方など
- パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主への支援
職務分析、職務評価を実施するための支援ツールの紹介等

パートタイム・有期雇用労働法に対応した制度設計や規程の改定などは弊所までお気軽にお問い合わせ下さい。

●厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000695149.pdf>

「働き方改革フォーラム」が YouTubeで視聴できます

10月21日～10/23日にzoomウェビナーにて開催された「**Beyond CORONA 働き方改革フォーラム 社労士と考えるコロナの向こうの新しい働き方**」（主催：全国社会保険労務士会連合会）がYouTubeでオンデマンド配信されています。

本フォーラムでは、新型コロナウイルスにより生活様式や企業活動が劇的に変化する中で、「デジタル化」と「多様な働き方の導入」をキーワードに、「同一労働同一賃金の第二人者である東京大学教授・水町勇一郎氏をはじめとしたスペシャリストによる講演やディスカッションが視聴いただけます。3日目のパネルディスカッションでは、「コロナの向こうの新しい働き方のつくり方」をテーマに、当研究所の所長がパネラーとして登壇しています。ぜひご視聴ください！

●働き方改革フォーラム（オンデマンド配信）

<https://www.sr-seminar.com/forum/>

●「コロナの向こうの新しい働き方」（オンデマンド配信）

<https://youtu.be/xePuWsW5P-A>