



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# 事務所通信

発行:CAPコンサルティングオフィス

代表 若田邦男

TEL 06-6110-7611 携帯 090-3946-5418

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 導入する際の就業規則は？

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。



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、新たなルールを順守し、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、気軽にご相談ください。



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◆春爛漫ですが、大阪では通称マンボウが実施され、逆戻り。4/1から70歳までの就業機会の確保が努力義務となります。遠くないうちに、65歳定年、70歳雇用延長が義務化されるでしょう。