

# 上野事務所ニュース

令和3年2月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyosr2143.com

## 障害者の法定雇用率について

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。

令和3年3月1日から、民間企業における法定雇用率が「2.3%」に引きあがるため、従業員を「43.5人」以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。現行の法定雇用率は2.2%、対象となる事業主は従業員が45.5人以上でしたが、今回の改正で対象となる事業主の範囲が変更されているため、注意が必要です。

従業員43.5人以上の事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）をハローワークに報告しなければなりません。ハローワークではこの報告を基に、障害者雇用率が未達成である事業主に対して、障害者雇用の推進を指導しています。

## 同一労働同一賃金について

中小企業においても、令和3年4月1日より「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されます。この法律により、同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（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差が禁止されます。具体的なポイントは次の3点です。

### ①不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの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。どの

ような待遇差が不合理と判断されるかについては、ガイドラインにおいて例示されます。

- ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化  
非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求められるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合には、説明をしなければなりません。
- 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  
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

パートタイム・有期雇用労働法では、不合理な待遇か否かを判断するための判断基準として、「均等待遇規定」と「均衡待遇規定」を設けています。

均衡待遇 (不合理な待遇差の禁止)	均等待遇 (差別的取扱いの禁止)
就業の実態等に違いがあることを前提として、その違いに応じてバランスのとれた待遇となっていることを求める考え方。	働き方の前提条件が同じならば、同じ待遇にしなければならないという考え方。 *同じ取扱いのもとで、能力や経験等の違いによって差がつくことは構いません。
①職務の内容 ②職務の内容・配置の変更の範囲 ③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの。	①職務の内容 ②職務の内容・配置の変更の範囲 が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの。

\*職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

均等待遇、均衡待遇のどちらを求められるかは、パートタイム・有期雇用労働者と正社員の間で、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲が同じか否かにより決まります。①と②が同じ場合には、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止され、正社員と同じ取扱いが求められます。

それ以外の①あるいは②が異なる場合では、違いに応じた範囲内で待遇を決定することが求められ、①と②の違いに加えて「③その他の事情」を考慮して、正社員との間に不合理な待遇差がないようにする必要があります。

現在、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇用している事業所では、待遇の内容について、正社員と差があるか、また待遇差があれば、その差を設けている理由が「不合理なものではない」と言えるかを確認しておく必要があります。

### 高年齢者の雇用について

令和3年4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行されます。今回の改正は、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、次のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設するものです。なお、この努力義務を負うのは、60歳まで雇用していた事業主です。

i	70歳までの定年引上げ
ii	定年廃止
iii	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
iv	70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
v	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

\*ivとvについては過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります。

千葉労働局が公表している高年齢者雇用状況資料によると、31人以上規模企業における常用労働者数のうち、全体の16%を60歳以上の常用労働者が占めており、年々増加傾向にあります。また、近年の労働災害における休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は1/4以上と、若年層と比べて労働災害発生率が高くなっています。こうした状況を踏まえ、厚生労働省では令和2年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイド

ライン(エイジフレンドリーガイドライン)」を策定し、高年齢者が安心して安全に働くことのできる職場づくりのために求められる取組を具体的に示しています。

### Q&A なぜなにどうして？

**Q:** マイナンバーカードが保険証として使えるようになるという話を聞きました。今持っている健康保険証は使えなくなるのでしょうか？

**A:** 令和3年3月より、一部の医療機関や薬局の窓口において、マイナンバーカードの保険証利用が始まる予定です。医療機関や薬局によって開始時期が異なりますが、令和5年3月末までに、全ての医療機関や薬局での導入を目指しているようです。

マイナンバーカードの保険証利用に伴い、現在お持ちの健康保険証が3月以降、使えなくなるわけではありません。また、3月以降も入社時や紛失時には健康保険証が発行されますので、これまでと同様に使うことができます。

マイナンバーカードを保険証として利用するためには、「マイナポータル」にて健康保険証利用の初回登録が必要です。マイナンバーカードを保険証として利用できるようになることで、転職時など新しい健康保険証が手元に届いていない場合でも、マイナンバーカードで医療機関等を受診することが可能です。他にも、限度額適用認定証等の申請・発行をしなくても、オンライン資格確認等システムにより、窓口での自己負担限度額での支払いが可能となります。

詳細については今後の公表される見込みですので、随時お知らせいたします。

**雇用調整助成金の特例措置等の延長について**  
雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金については、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで、現行措置が延長されています。  
\*緊急事態宣言が3月7日に解除された場合、4月末まで延長される予定です。