



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

「36 協定届」が新しくなります

◆改正の内容

2021年
4月1日より、36協定届の様式が新しくなります。



改正内容は、大きく2点あります。

- ① 36協定届における押印・署名の廃止
- ② 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協定届における押印・署名の廃止

労働基準法施行規則等の改正により、使用者の押印および署名が不要になりました（記名は必要）。

＊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（記名押印または署名など）により36協定を締結すること

◆36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

労働者代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）についてチェックボックスが新設されています。

＊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うえで、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

◆新旧様式の届出の適用

2021年3月31日以前であれば、4月1日以降の期間を定める協定であっても、原則、旧様式を用いることとなります。しかし、新様式を使用することも可能で、その場合は、協定当事者の適格性にかかるチェックボックスにチェックする必要はありませんが、使用者の記名押印または署名が必要になります。

なお、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ、3月31日以前であっても、使用者や労働者の押印または署名がなくても提出することができます。

※新様式は以下のURLからダウンロードして使用できます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>

【厚生労働省リーフレット】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

3月1日から障害者雇用率が引き上げられます

◆改正の概要

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念のもと、障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）において、事業主には、障害者雇用率以上の割合で対象障害者を雇用

する義務が課されています。この法定の障害者雇用率が、令和3年3月1日から0.1%引き上げられることになりました。改正の経緯としては、平成30年4月1日施行の改正で、法令上は、2.0%から「2.3%」に引き上げられました。ただし、経過措置として、平成30年4月1日から起算して3年を経過する日より前に廃止することとして、当分の間は、

◆障害者雇用率

事業主(国および地方公共団体を除く)は、その雇用する対象障害者(※)である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる)以上であるようにしなければなりません(障害者雇用促進法43条1項)。

※対象障害者とは、身体障害者、知的障害者または精神障害者(精神保健および精神障害者福祉に関する法律の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る)をいいます(障害者雇用促進法37条2項)。

この障害者雇用率が、3月1日から以下のとおりとなります(いずれも同日前より0.1%引き)。

- ・一般事業主(一定の特殊法人を除く)……………100分の2.3
- ・一定の特殊法人…100分の2.6
- ・国・地方公共団体(都道府県等の教育委員会を除く)……100分の2.6
- ・都道府県等の教育委員会……………100分の2.5

企業の同一労働同一賃金への対応状況は？

◆4月から全面施行「同一労働同一賃金」

パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴って、企業には正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消等が求められています。2021年4月から中小企業にも全面的に適用されるこの「同一労働同一賃金」。完全施行を前に準備を進めている企業も多いところです。企業

の対応状況はどのようになっているのでしょうか。

◆「同一労働同一賃金」ルール 認知度は6割

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が実施した調査(10月1日現在の状況について調査。



有効回答数(有効回

答率) 9,027社(45.1%)によれば、同一労働同一賃金ルールについて「内容を知っている」との回答が6割超となっています(大企業(常用雇用者301人以上)で93.6%、中小企業(同300人以下)で63.3%)。「内容はわからないが、同一労働同一賃金という文言は聞いたことがある」は31.4%(大企業5.2%、中小企業32.6%)となっており、適用前の中小企業ではまだ周知が不十分である状況もわかります。

◆不合理な待遇差禁止義務への対応が4割

対応策にも様々ありますが、本調査では(複数回答)、「左記(正社員と職務・人材活用とも同じ)以外のパート・有期社員の待遇の見直し(不合理な待遇差禁止義務への対応)」が4割を超え(42.9%)、「正社員とパート・有期社員の、職務分離や人材活用の違いの明確化」(19.4%)、「正社員と職務・人材活用とも同じパート・有期社員の待遇の見直し(差別的取扱い禁止義務への対応)」(18.8%)、「就業規則や労使協定の改定」(18.6%)、「労働条件(正社員との待遇差の内容・理由を含む)の明示や説明」(17.0%)、「パート・有期社員の正社員化や正社員転換制度の導入・拡充」(12.8%)、「正社員を含めた待遇の整理や人事制度の改定」(10.7%)、「正社員の待遇の見直し(引下げ等)」(6.1%)等が続いています。