



新年明けましておめでとうございます。本年も何卒宜しくお願い致します。
年明け早々、緊急事態宣言と波乱の年明けとなりましたが、くれぐれも健康にはお気をつけ
頂き、コロナに負けずに頑張っていきましょう！！

人事労務関係2021年法改正情報

ML 社労士法人ミナジン

今回は、2021年に施行される法律や中小企業への猶予措置がなくなる法律についてお話し
いたしますね。

●育児介護休業法（2021年1月1日より）

1時間単位で、子どもの看護休暇・介護休暇を取得できるようになるなど、柔軟に子の看護休暇・介護休暇を取
得できるようになります。

●労働者派遣法（2021年1月1日より）

- ①派遣労働者の雇い入れ時の説明の義務付け
- ②労働者派遣契約書の電磁的記録による作成も可能に
- ③派遣先企業における派遣労働者からの苦情の処理に関する義務付け
- ④日雇い派遣の解除の場合における派遣元企業の責任の明確化

●高齢者雇用安定法（2021年4月1日より）

70歳までの就業機会確保が努力義務化されます。

- ①定年年齢を70歳まで引き上げ
- ②希望者全員を70歳までの継続雇用する制度の導入（ただし、特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ③定年制の廃止（変更なし）

加えて下記2点を追加（※雇用以外の対応）

- ④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
 - 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に従事できる制度の導入

●パートタイム・有期雇用労働法（2021年4月より中小企業にも適用開始）

いわゆる「同一労働同一賃金」が、いよいよ中小企業にも適用となります。キーワードは「均等」と「均衡」となります。

昨年10月に「同一労働同一賃金」で争われた訴訟の最高裁判決が立て続けに5つ出ました。

この判決から「同一労働同一賃金」についての実務上の注意点が読み取れますので、是非、ご参考にしてください。

- ・大阪医科薬科大学事件
- ・メトロコマース事件
- ・日本郵便（東京）事件
- ・日本郵便（大阪）事件
- ・日本郵便（佐賀）事件

残り3か月ですが、まだ間に合います。まずは、就業規則の見直しから始めましょう！！

●労働施策総合推進法（2022年4月1日から）

いわゆるパワハラ防止法です。

パワハラの防止について会社が講ずべき措置は次の通りとなります。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

「年末年始手当」は 割増賃金の算定基礎に入れるか？

前回の続きです。

「⑥臨時に支払われた賃金」とは

「臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの、及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が未確定であり、かつ非常に稀に発生するものをいうこと」となります。上記に「年末年始手当」は該当しないと考えます。

次回は「⑦ 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当するかについての検討です。

人材定着率アップのための 人事評価制度構築セミナー



- ・2021年1月26日（火）11:00～12:00
- ・無料Webセミナー

※本セミナーは100名以下の企業様を対象としたプログラムで構成しております。人材定着に向けてどういった打ち手があるのか、ミナジンの人事評価コンサルタントの川崎より解説致します。

■参加お申込み

<https://minagine.jp/topics/seminar/engagement-up/>

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>