



改正障害者雇用促進法

障害者の**法定雇用率**が
3月1日から**2.3%**

改正高年齢者雇用安定法

70歳までの就労確保の
努力義務 継続雇用制度



特集

2021年

春の**法改正・施行** への備えは万全か？

法改正対応に強い、頼れる、人材ビジネス会社になる

3月1日、2018年4月1日施行の改正障害者雇用促進法に設けられていた経過措置、が終わり、2.2%に据え置かれていた企業における障害者の法定雇用率は2.3%に引き上げられた。同時に短時間就労の精神障害者を1カウントとした「特例措置」も終了した。昨年4月には同法の改正措置として、新たな特例給付金の設置や優良な中小企業を認定する制度「もにす制度」の新設も施行された経緯がある。この3月1日からの法定雇用率アップにより、障害者雇用ゼロ企業に対する風当たりはますます強くなると予想されており、これを機に初めて障害者雇用にトライする企業も増加すると見られ、障害者雇用に関する専門性を有する人材ビジネス会社にとってはニーズ拡大の追い風となる可能性も高い。また、同じく人材ビジネス会社の専門性が大いに発揮されているシニア分野においても、4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行。4月1日以降は65歳までの雇用確保義務に加えて、70歳までの就労確保の努力義務が課せられる。継続雇用制度による「70歳までのシニア派遣社員」など、アフターコロナを見据えたシニア人材活用も大きなテーマ。そして、労働者派遣法においても、施行規則・指針改正による「雇用安定措置に関する派遣労働者からの希望の扱い」「マージン率等の開示」といった2021年4月の改正事項が控えている。そうした法改正の施行が相次ぐこのタイミングに、法改正の趣旨と中身、そして「人材ビジネス会社として求められる対応とは何か」をあらためて考えてみたい。

(伊藤秀範)



派遣法施行規則・指針改正

派遣労働者からの**希望の聴取**
マージン率等の開示

