

トピックス 70歳までの高年齢者就業確保措置 4社に1社が実施済み(厚労省)

令和4年6月下旬、厚生労働省から、「令和3年 高年齢者雇用状況等報告（6月1日現在）」の集計結果が公表されました。集計結果のうち、令和3年4月1日から各企業の努力義務として施行された「70歳までの高年齢者就業確保措置」の実施状況が話題になりました。

……………令和3年高年齢者雇用状況等報告の集計結果／70歳までの高年齢者就業確保措置について……………

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業 → 報告があった全企業中の25.6%

〔確認〕70歳までの高年齢者就業確保措置(令和3年4月1日施行)

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く)を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次の①～⑤に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。

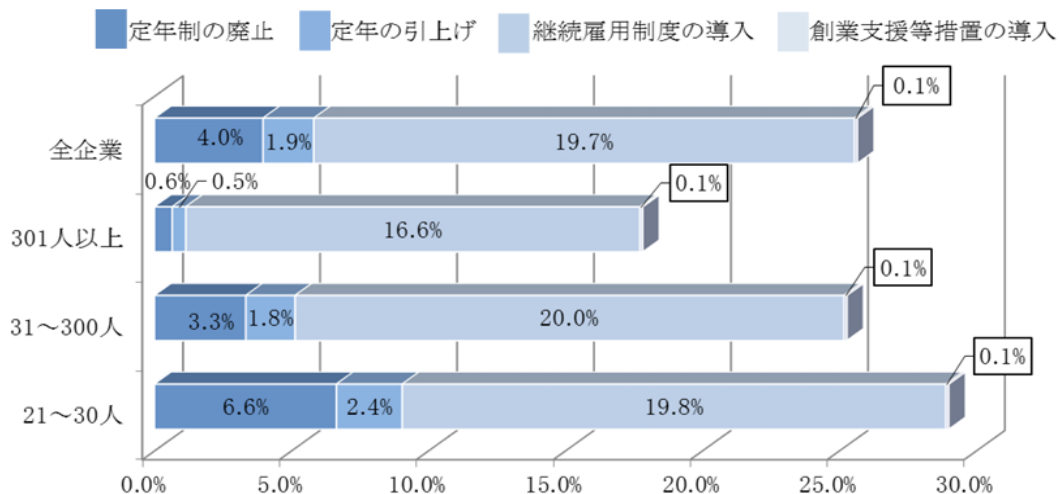
雇用による措置

- ① 70歳までの定年の引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 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

雇用によらない措置（創業支援等措置）

- ④ 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 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

◆ 70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の内訳 ◆



☆70歳までの高年齢者就業確保措置は、努力義務規定ですが、25.6%（おおむね4社に1社）の企業で実施済みとなっています。これを企業規模別にみると、中小企業では26.2%、大企業では17.8%ということで、特に、人材不足が深刻化している中小企業で実施が進んでいるようです。人材不足により60歳の定年を引き上げたい。継続雇用を70歳にしたいと考えているが、その場合人件費がどれくらい上がるのかが不安がある。モチベーションを維持したまま働いてもらうためにどうすればよいか？など悩まれている方は是非、コンサルティング事業部にご相談ください。

賃金増加のシミュレーションや就業規則、賃金規程の改訂、評価制度の見直し、助成金等課題解決のお手伝いをさせていただきます。

お仕事
カレンダー
8月



お盆休みのお知らせ 8月15日（月）休業いたします。

8/10

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

涼

施行待ちの改正

令和4年10月から、常時100人を超え500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。
その対象となる事業所では、どのような手続きが必要となるのでしょうか？

……更なる適用拡大の具体的内容②／規模要件に該当した企業における手続きは？……

通常、特定適用事業所に該当した場合、日本年金機構の事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

↓ しかし

新たな規模要件に該当し、施行日（令和4年10月1日）から特定適用事業所に該当する場合については、次のように取り扱うこととされています。

令和3年10月から令和4年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できる場合は、日本年金機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します）。

なお、特定適用事業所となったことに伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を日本年金機構の事務センター等へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

★上記のように特定適用事業所に該当したことについては、手続きは不要です。

逆にいえば、要件に該当していれば手続きをしなくても、特定適用事業所として取り扱われることになります。しかし、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合には、被保険者の資格取得に関する手続きが必要となります。

注目のニュース 外食大手の企業が、これまで5分単位で店舗の勤務時間を計算していたところ、令和4年7月1日からは1分単位でその計算をすることにしたと発表し話題になりました。関係者によると、都内の店舗で働くアルバイトの男性が、全国一般東京東部労働組合に加入し、切り捨てていた時間分の賃金を支払うように会社側に求めていたということです。勤務時間（労働時間）の計算について、厚生労働省では、次のような説明をしています。

・・・高校生等のアルバイトの労働条件の確保について（要請）／割増賃金について より・・・

1日ごとの労働時間数は分単位で把握・確定しなければならず、割増賃金の計算の際にも、その時間を基に計算する必要があります。なお、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げるという端数処理は例外的に認められています。

★当該企業では、過去の2年間について、実際に給与として支払った金額と新管理方式で算出した場合の金額との差額相当額を、在籍する時間給で働く従業員に自主的に支払うことを決定したことも発表しました。

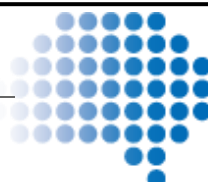
七十二候の暦（こよみ）



8月17日～8月22日頃

蒙霧升降（ふかききりまとう）

森や水辺に白く深い霧がたちこめる頃。
朝夕のひんやりとした心地よい空気の中、もうもうと霧が幻想的な風景をつくりだします。阿蘇の雲海の中で自転車をこいで前髪を濡らして登校していました



BrainStar
社会保険労務士法人 ブレインスター
代表 上田 正順
〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:https://brainstar.jp

企業主導型の教育訓練の強化を図る 厚労省がガイドラインを策定

ポイント

厚生労働省から、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」が公表されました。このガイドラインでは、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的な強化を図るため、基本的な考え方や、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等が体系的に示されています。

・・・「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」のポイント・・・

●基本的な考え方

急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進することが、一層重要となる。

●労使が取り組むべき事項の例

／経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

企業が、自社の存在意義に立ち返り、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、それを踏まえ、今後進もうとする経営戦略・ビジョンとそれに対応した人材開発の方向性を提示することは、企業と労働者の学び・学び直しに関する基本認識の共有を図る観点から重要である。

【推奨される取組例（抜粋）】

- 経営者自ら、人材開発の方向性の提示、共有を行い、労働者に対して、学び・学び直しの重要性を伝える。
- 自社が学び・学び直しを重要視し、それを支援していることを、1回だけの発信にとどまらず、十分に浸透するよう粘り強く発信する。
- 経営者に加え、現場のリーダーからも発信する。
- 経営戦略・ビジョンを文書で策定し、社内報やイントラネット、社内メール、ポスターなどにより周知する。

★厚生労働省は、このガイドラインの周知を図り気運の醸成、環境整備の促進に取り組んでいくこととしています



人材開発室 研修報告～人材開発室 室長田木～

場所：熊本県県内 社会福祉法人様

参加人数：15名（入社1～2年目）

テーマ：「職場のマナー」

- 1、社会人としての基本心得
- 2、組織の一員としての基本心得
- 3、職場内のマナー



受講者からのお声として

- ・当たり前のことが最も大切であることを改めて感じ学ぶことが多かった
- ・報連相の大切さは分かっていたつもりであったが改めて出来ていないことに気付けた
- ・どんなに長く働こうとも人柄が一番大事だと学ぶことができた
- ・新たな気づきや振り返りの機会となった
- ・専門職だからこそ情報を幅広く知る必要があると思う
- ・「この人にこの仕事を任せたい」と思われるような人材を目指します

等を頂きました。今回は特に「職場のマナー」に重点を置いた内容でした。

学生時代までに異年齢の人と接する機会が減った現在では、上司や先輩との関わり方に悩む方も少なくありません。また入社1～2年目は、学生時代とのギャップや、先輩とのレベルの差を目の当たりにすることで、自信を失いやすい時期でもあります。

しかし必要以上に慌てず焦らず「やれることを着実にやる！」「自分が出来ることに集中する！」ことで、確実にスキルアップし経験も自信も増えていくものです。

可能性に満ち溢れた皆様の今後のご活躍が楽しみです。キラキラした澄んだ目がとても印象的でした！



男女の賃金差異の情報公表が義務化されました～改正女性活躍促進法施行

◆改正の概要

令和4年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」において、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに対し、「男女の賃金の差異」の公表が義務化されました。これを受け、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」および「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が7月8日に公布・告示され、同日施行・適用されました。

◆制度見直しの具体的内容

- ① 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加すること
- ② 企業規模に応じて必須項目または選択項目とすること
- ③ 3つの区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者）により公表すること
- ④ 情報公開については、事業主ごとに行うものとされ、例えばホールディングス（持株会社）であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行う（連結ベースではない）等



◆男女の賃金差異の公表方法等

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」		「職業生活と家庭生活との両立」	
以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目（必須）*新設		以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合	⑨男女の賃金の差異 (必須) *新設	①男女の平均継続勤務年数の差異	+
②男女別の採用における競争倍率		②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	
③労働者に占める女性労働者の割合		③男女別の育児休業取得率	
④係長級にある者に占める女性労働者の割合		④労働者の一月当たりの平均残業時間	
⑤管理職に占める女性労働者の割合		⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間	
⑥役員に占める女性の割合		⑥有給休暇取得率	
⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績		⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率	
⑧男女別の再雇用または中途採用の実績			

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

☆ 301人以上の企業では、必ず対応が必要となります。
なお、初回の「男女賃金の差異」の情報公表は、施行日（令和4年7月8日）の後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表することとされています。
・公表方法：厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ
「男女の賃金の差異」の算出にはそれなりの手間がかかるので、厚労省の算出方法や解説資料を確認のうえ、早めに準備しておくとういでしょう。