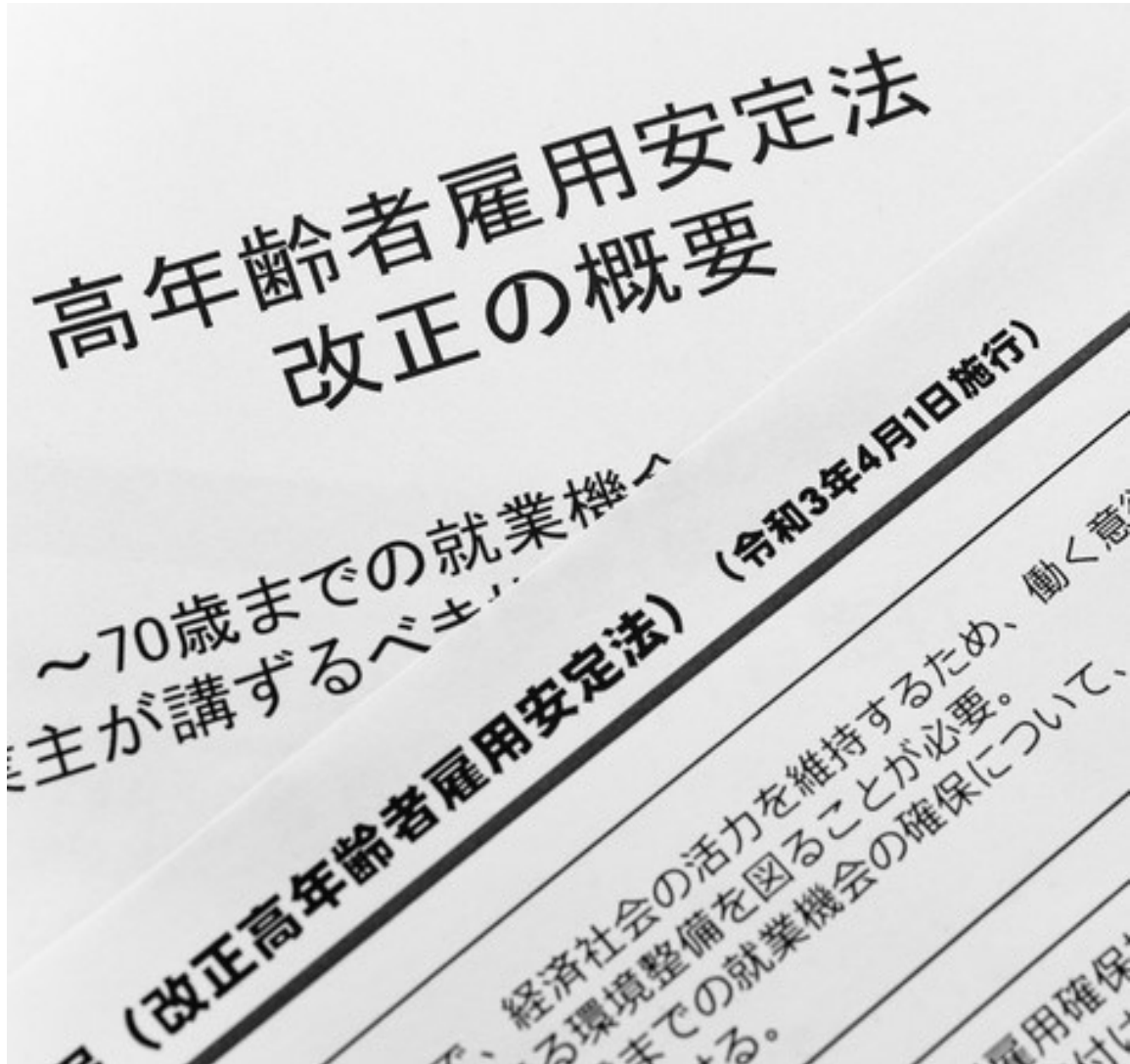


2021年4月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年4月号 Vol.2104



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



高年齢者雇用安定法が改正、施行！
～改正のポイント～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

4月1日より「改正高年齢者雇用安定法」が施行されました。「70歳就業法」とも言われるこの法律改正、何が変わったのか、どのような対応が必要なのか、ポイントを確認していきます！



改正高年齢者雇用安定法…？

従来の高年齢者雇用安定法から何が改正となったのでしょうか？ 大きなポイントは【70歳までの就業確保】が盛り込まれたことです。このため「70歳就業法」と言われたりします。

70歳までの就業確保

今までの高年齢者雇用安定法は、



- 60歳未満の定年の禁止
- 65歳までの雇用確保措置を講ずること（以下のいずれか）
 - 65歳までの定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入
 - 定年制の廃止

といったことが定められていました。これが今回の改正で、上記の要件にプラスして、

■ 70歳までの安定した雇用の確保に努めなければならない

と変更されました。

今回の改正はあくまで、努力義務であり、罰則の適用はありません。ただ、罰則がないからといってなんの対応もしないとハローワーク等の指導対象となり、指導に従わなかった場合で就業確保状況が改善していないと認められるときは、70歳までの就業確保措置の実施に関する計画書作成の勧告が出され、それでも従わなかった場合は、必要に応じ厚生労働大臣名で企業名が公表され、ハローワークでの求人不受理や紹介保留、助成金の不支給等の措置が取られますので、注意が必要です。

労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

70 歳までの就業確保とは…？！

それでは、70 歳までの就業確保とはどのような措置をいうのでしょうか？ なお、今現在、定年制を廃止している企業は、すでに「措置を講じている」状態となっているため、今回の改正施行では特に何かする必要はありません。

【就業確保に努めなくてはならない対象事業主】

- ・ 定年を 65 歳以上 70 歳未満に定めている事業主
- ・ 65 歳までの継続雇用制度を導入している事業主

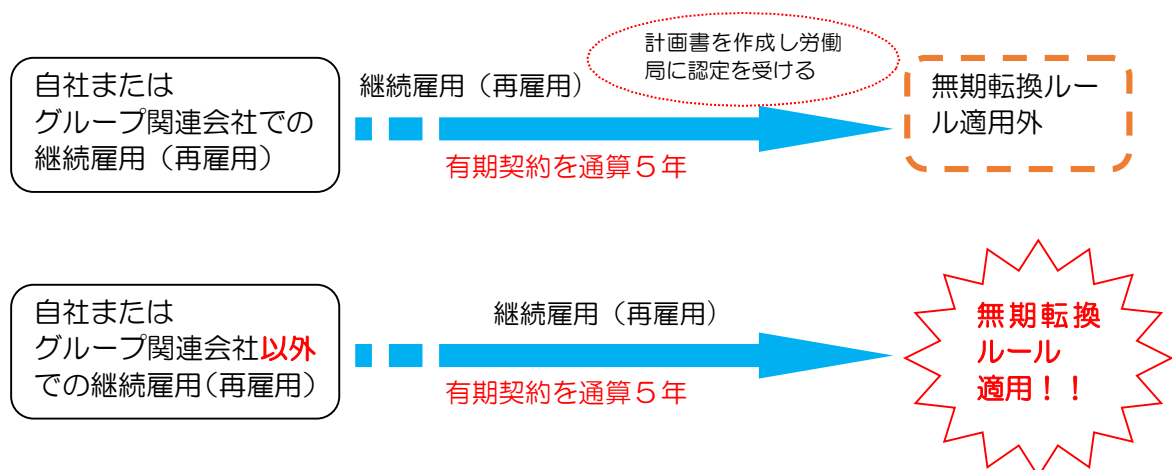
【就業確保措置】

以下のいずれかの措置を講ずるよう努めることが必要です。

- ① 70 歳までの定年の引き上げ
- 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

※ 特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

特殊関係事業主とは、グループ関連会社を言います。今回の改正では、グループ関連会社だけでなく、他の事業主つまり全く関連のない他社での再雇用（再就職）でも良いとされ、範囲が広がりました。なお、この場合、自社と再雇用先との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があり、また、自社やグループ関連会社では都道府県労働局長の認定を受けることにより「無期転換ルール」の特例（有期契約更新が通算 5 年以上となっても、無期転換申込権が発生しない）が適用となりますが、グループ関連会社以外の他社で再雇用となった場合は、この特例は対象外となります。



さらに、以下の雇用によらない措置(創業支援等措置)も選択できるようになりました。

- ① 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ② 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ・事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - ・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

なお、上記の場合も、他社での再雇用の場合と同じく、自社と団体との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置を実施する場合は、

1. 計画を作成する
創業支援措置を講じる理由、高年齢者が従事する業務の内容に関する事項、高年齢者に支払う金銭に関する事項、契約を締結する頻度に関する事項、納品に関する事項、契約変更、終了に関する事項、安全・衛生に関する事項、社会貢献事業を実施する団体に関する事項など
2. 計画について、過半数労働組合等の同意を得る
3. 計画について、労働者へ周知する

以上のように、創業支援措置についての計画を作成等することが求められています。

創業支援等措置では、『雇用』という就業ではなくなるため、『労働者』保護の各種保険(労災保険や雇用保険)の適用がなくなります(要件を満たせば特別加入できる場合もあります)。自分で国民健康保険へ加入しなくてはなりませんし、何かあっても「会社」を頼ることは出来ません。今まで労働者であったため、手続きをどうしたら良いのかわからないといったことも考えられます。創業【支援】ですから、そのあたりもししっかりと説明するようにしましょう。



改正の背景と今後…?!

今回の改正は急速に進む少子高齢化に対応するものと考えられます。元気な高齢者の就業機会を増やす…といえば聞こえはいいですが、一方で年金開始年齢の引き上げが見え隠れします。60歳 → 65歳までの定年の引き上げも、最初は努力義務でしたが、義務化されたことを考えると今後、この70歳就業の努力義務が義務化されることも可能性としては大いにあります。また今後定年がなくなるとなった場合(解雇が自己都合退職しかなくなる)、退職金をどうするのか? など企業として対応していくべきことは他にもあり、また、労働者としても引き際(退職)を考えないといけないようになっていくのかもしれない…。

田中社会保険労務士事務所相談室

36 協定届が変わった…??

4 月から 36 協定届が変わると聞きました。どのように変わるのか教えてください。

36 協定

Answer

労働基準法では、労働者に労働させることができる時間は決まっており、それを法定労働時間といいます。また、法定休日とは、1 週間に 1 日の休日（変形休日制を採用する場合は 4 週 4 日）と定められており、時間外と同じく、休日に労働させることは出来ません（災害の発生時等は除きます）。ただし、あらかじめ労使間で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長へ届出することで、法定時間外労働や法定休日労働をさせることができます。この協定について、労働基準法第 36 条に規定されていることから、通称「36 協定」（サブロクキョウテイ）といいます。

この 36 協定届が 4 月より新様式となりました。押印、署名が廃止となり、協定を結ぶ労働者代表についてのチェックボックスが新設されています。

時間外労働に関する協定届 休日労働		労働保険番号 <input type="text"/>		法人番号 <input type="text"/>	
様式第 9 号（第 16 条第 1 項関係）	事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号） (〒)		協定の有効期間
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定労働時間 (1 日) (任意)	延長することができる時間数
					1 日
① 下記②に該当しない労働者					1 箇月 (①については 45 時間まで、②については 42 時間まで)
② 1 年単位の变形労働時間制により労働する労働者					1 年 (①については 360 時間まで、②については 320 時間まで)
					起算日 (年月日)
法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満 18 歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数
					労働させることができる法定 休日における休業及び終業の時刻

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。
(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による
手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長

労働者代表についての
チェックボックス新設

記載内容については、大きな変更はありません。届出様式ではチェックボックスとなっておりますが、労働者代表については、「管理監督者ではないこと」「36 協定締結のための代表者選出を明らかにした上での投票や挙手等での代表者選出であること」「使用者の意向に基づいて選出された者でないこと」が必要です。また、届出の後、見やすい場所への掲示や、書面での交付等により労働者に周知することとなっています。

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2021年4月の人事・総務カレンダー

■健康保険料率、介護保険料率の変更

協会けんぽの健康保険料率、介護保険料率に変更となっています。3月分（4月納付分）からの適用となっていますので、4月の給与計算の際にはご注意ください（介護保険料率は全国一律で1.8% → 労使折半で0.9%ずつ）。なお、愛知県は健康保険料率は9.91% → 労使折半で4.955%ずつへ引き上げに、また、東京都は9.84% → 労使折半で4.92%ずつへ引き下げとなっています。※健保組合加入の事業所様は各健保組合にお問い合わせ下さい。

■労災保険料率・雇用保険料率の変更について

労災保険料率・雇用保険料率については、前年度と変更はありません。

■4月12日（月）

3月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。



Current Topics

★正社員採用予定企業 3年連続の減少 | ㈱帝国データバンク

帝国データバンクが発表した「2021年度の雇用動向に関する企業の意識調査」によると、2021年度に正社員採用予定のある企業は55.3%で前年から3.9ポイント減少。これは3年連続の減少となり、2012年度の54.5%以来の水準まで低下。また非正規社員の採用予定企業は36.8%で前回調査から7.4ポイントの大幅減となっていますが、飲食店や各種商品小売（スーパーマーケットなど）は約70%の企業が非正規社員の採用を予定しているという結果となっています。

★女性管理職割合は18.7%、非正規雇用で働く女性の割合は48.5% | ㈱マイナビ

マイナビが『女性活躍の現状に関するレポート』を発表。昨年9月に実施した「マイナビライフキャリア実態調査」をもとにまとめられたもの。これによると、女性管理職（部長級、課長級、係長・主任・職長級）の割合は18.7%、政府の目標である女性管理職30%以上とはまだ乖離が見られます。業種別では「医療福祉業」（女性管理職44.5%）、「教育、学習支援」（43.4%）、職種別では「保険医療・社会福祉関係従事者」（女性管理職53.5%）といった女性管理職が活躍している職種、業種もありました。男性のうち、非正規雇用の割合は16.8%なのに対し、女性は48.5%で男性の約3倍でした。

■編集後記

新年度が始まりました！新卒の新入社員は年齢的には大人でも、つい3月までは学生でした。今まで学校に守られ、教えてもらえる立場から、自立し、自分で考え行動していくことが求められる立場となります。しかし人はなかなか長年の習慣から切り替えられないことも多いのは、皆さんもよくご存知のことと思います。今まで一度も社会人となったことのない新卒新入社員は、初めての会社と社会に不安と期待をもっています。私達にとっては、昨日と同じ毎日でも、新入社員達はまったく違った風景を見えています。コロナ禍で難しい部分もありますが、是非不安を解消し、御社で楽しく仕事をしてもらえよう、コミュニケーションを取っていくようにし、長く御社で働く人財としていきましょう。

田中社会保険事務所だより Vol. 2104

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021年3月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp