

高尾社労士事務所便り

70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって



◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時（定年時）と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始まります。複数の事業所で勤務する65歳以上

の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000136389_00001.html

【同「Q&A～雇用保険マルチジョブホルダー制度～」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000139508_00002.html

人事院の民間企業勤務条件制度等調査 結果から

人事院は、令和2年10月1日現在における民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付および退職管理等の諸制度を調査した結果を発表しました。概要をお知らせします。

◆業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度について

従業員が業務災害や通勤災害により死亡、あるいは障害が残った場合、法律に従った保険給付が行われますが、それとは別に企業が独自に給付する法定外給付について、制度が「ある」企業の割合は業務災害による死亡で56.2%、通勤災害による死亡で51.1%、業務災害による後遺障害で46.7%、通勤災害による後遺障害で42.5%でした。また、半数以上の企業が、給付額の決定方法は「一律」かつ「定額」としています。

◆休暇制度

正社員以外の有期雇用従業員がいる企業において、その有期雇用従業員が子の看護休暇または介護休暇を取る条件として、両休暇ともに「雇入れ日から6月以上経過」が最も多く(子の看護46.1%、介護42.1%)、週の所定労働日数については、「3日以上」が両休暇ともに48.3%、給与を「無給」とする企業割合は、子の看護で80.7%、介護で82.9%ありました。

◆在宅勤務(テレワーク)に対する経費の負担

正社員が在宅勤務を「行っている」企業の割合は33.3%、在宅勤務に対する経費を「負担している」企業割合は34.7%で、そのうち経費を「給与として支給」している企業は42.9%、「福利厚生費として支給」は7.9%となっています。

◆従業員の退職管理等の状況

定年制が「ある」企業の割合は99.5%で、そのうち定年年齢が「60歳」の割合は81.8%。定年制がある企業のうち継続雇用制度がある割合は96.5%で、そのうちいったん退職した従業員を再度雇用する「再雇用制度」がある企業割合は95.7%という結果がでています。

【人事院「令和2年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」PDF】

https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akimincho_bessi.pdf

11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書(10月31日の現況)の提出 [税務署]

30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

いつもお世話になり、誠にありがとうございます。

今月号の記事に記載された「雇用保険マルチジョブホルダー制度」について少し補足します。

【要件】

複数の事業所で勤務する65歳以上の高年齢労働者が、2つの事業所(1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)での勤務を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること、また、2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であることが必要です。

【保険料】

雇用保険料は、通常の雇用保険料と同様にそれぞれの事業主が労働者に支払う賃金総額に、保険料率を乗じて計算するのが原則です。また、一般に雇用保険資格の取得・喪失手続きは、事業主が行うが、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する場合は、本人が手続きを行う必要があります。