

# NEWS LETTER **2** 2010

社会保障費用の増額が避けられません。  
健康保険は3月、雇用保険は4月、厚生年金は9月に改定が予定されており、いずれも会社負担金が増加します。  
保険料増加分を加味した事業計画をたてる必要がありますね。



## 高年齢者雇用確保措置の 義務対象年齢が4月より 64歳に上げられます

雇い入れ時の労働条件の  
明示事項  
義務化される  
育児短時間勤務制度と  
所定外労働免除制度  
対象となる事業主の範囲が  
拡大される  
障害者雇用納付金制度

大久保社会保険労務士事務所  
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202  
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

URL:<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

# 高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢が4月より64歳に上げられます

現在、定年（65歳未満のものに限る）の定めを行っている事業主においては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、労働者の65歳までの安定した雇用を確保する義務が課せられており、具体的には以下の①から③までのいずれかの措置の実施が義務づけられています。

①定年の引上げ	65歳まで定年を引上げる
②継続雇用制度の導入	現に雇用している労働者が希望するときは、定年後も引き続いて雇用する制度を導入すること
③定年の定め廃止	定年を廃止すること

高年齢者雇用確保措置の義務年齢は老齢年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせて段階的に上げられており、平成22年4月からはその年齢が64歳に引き上げられます。

## 高年齢者雇用確保措置の義務年齢

期 間	義務年齢
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

これにより60歳定年の事業所において継続雇用制度等を導入している場合には、以下の表のように雇用確保を図り、平成21年4月1日以降に60歳に到達する労働者については実質的に65歳までの雇用確保が求められることとなります。

## 義務対象年齢の段階的引上げのイメージ(60歳定年のケース)

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
義務対象年齢	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳
年 齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳
平成20年4月1日から平成21年3月31日に60歳の定年を迎える労働者	[定年]				継続雇用終了		
年 齢	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
平成21年4月1日から平成22年3月31日に60歳の定年を迎える労働者		[定年]					継続雇用終了

上記②の継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象とすることが求められますが、労使協定において継続雇用制度の対象となる労働者の基準を策定することにより、継続雇用する対象者を限定することができます。なお、中小企業（常時雇用する労働者の数が300人以下）の事業主に限り、平成23年3月31日までの間に労使協定の締結のために努力したにも関わらず調わないときは、労使協定ではなく就業規則に当該基準を定めることも可能とされています。

# 雇入れ時の労働条件の明示事項

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

社労士

4月になると新入社員が入ってきますが、会社としてはどのような準備をしておく必要がありますか？



総務部長



従業員を雇い入れる際には、労働条件の明示を行うことが求められています。

具体的にはどのような事項を通知すればよいのでしょうか？



明示する必要がある事項は、次の14事項とされています。

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所・従事する業務の内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ⑥昇給に関する事項
- ⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ⑧臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項
- ⑨労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩安全・衛生に関する事項
- ⑪職業訓練に関する事項
- ⑫災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬表彰、制裁に関する事項
- ⑭休職に関する事項



たくさんの事項がありますね。



そうですね。これらのうち、①から⑥は「必ず明示しなければならない事項」とされており、中でも①から⑤については必ず書面を交付する必要があります。一方、⑦から⑭の事項に関しては「定めをした場合に明示しなければならない事項」となっており、口頭でも良いとされています。



これらの事項のうち、就業規則の内容とほとんど変わらない場合は、就業規則を交付すれば足りるのでしょうか？



はい。適用される部分を明確に示しておけば問題ありません。

わかりました。まずは、上記①から⑤の事項について書面を用意しておく必要がありますね。



そうですね。書面を交付した上で、新入社員に労働条件の内容を分かりやすく伝えることが望まれます。なお、この明示を怠った場合には、30万円以下の罰金の適用がありますので注意しましょう。

## 【ワンポイントアドバイス】

- ①従業員を雇い入れる際には労働条件の明示を行う必要がある。
- ②労働条件には明示しなければならない事項が決められており、その中には書面を交付しなければならないものがある。
- ③労働条件の明示を怠った場合は、30万円以下の罰金（労働基準法第120条）の適用がある。

# 義務化される育児短時間勤務制度と 所定外労働免除制度

4月1日に施行される改正労働基準法を始めとして、今年は人事労務に関する法改正が数多く予定されています。そのひとつに6月30日に本格施行される改正育児・介護休業法があります。

育児・介護休業法は、平成3年に制定されて以来、細かな改正が重ねられており、徐々に制度の浸透が進められているものの、仕事と子育ての両立や男性の育児休業取得率の低迷が課題として指摘されています。また、家族の介護や看護のために離職・転職を余儀なくされる労働者も多く、働き続けながら家族の介護や看護ができる仕組みづくりが求められています。

こうした背景から今回の改正では、これらの問題を解消するための制度の導入が行われることとなりました。そこで今回は改正点のうち、義務化される「子を養育する労働者にかかる短時間勤務制度」と「所定外労働の免除」について取り上げましょう。

## 1. 子を養育する労働者にかかる短時間勤務制度の義務化

### 1) 対象となる労働者

3歳未満の子を養育する労働者で短時間勤務制度の適用を申し出た者  
※1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は除く

### 2) 労働者の過半数代表等と労使協定を締結することで除外できる労働者

- ①入社1年未満の労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③業務の性質または業務の実施体制に照らし、短時間勤務制度を適用することが困難な労働者（※）  
※この労働者には始業時刻の変更等の措置を導入する必要がある

### 3) 短縮すべき所定労働時間

1日の所定労働時間を原則として6時間とする

## 2. 所定外労働の免除の義務化

### 1) 対象となる労働者

3歳未満の子を養育する労働者で所定外労働の免除の請求をした者

### 2) 労働者の過半数代表等と労使協定を締結することで除外できる労働者

- ①入社1年未満の労働者
  - ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ※事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主が拒否することができる

これらの制度の義務化には、働きながら子の養育を行うための時間を確保することが難しいという背景があります。今回の改正法施行により、人員の整備を進めるとともに業務の生産性向上を考えるきっかけにもしたいところです。なお、これらの制度は、常時雇用労働者数が100人以下の企業に対しては適用が3年間猶予されることになっています。

# 対象となる事業主の範囲が 拡大される 障害者雇用納付金制度

経済情勢の悪化により、雇用環境は厳しさを増していますが、中でも深刻な状況にあるのが障害者の雇用です。こうした背景から、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という）が改正され、7月にその一部が施行されます。この改正法の施行は、常用雇用労働者数201人以上300人以下の企業に大きな影響を与える可能性が高くなっているため、今回はその改正点を押さえておきましょう。

## 1. 障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

障害者雇用促進法では事業主に対し、一定の雇用率（1.8%）以上の障害者を雇用することを義務付けており、雇用する障害者数がこの雇用率に満たない事業主から納付金を徴収する仕組みを設けています。この障害者雇用納付金の徴収は、これまで常用雇用労働者数301人以上の事業主を対象としていましたが、平成22年7月より常用雇用労働者数201人以上の事業主も対象となります。

## 2. 障害者雇用納付金の減額特例

障害者雇用納付金は、雇用する障害者が1人不足するごとに1ヶ月あたり5万円の徴収が行われます。ただし、新たに納付金制度の対象となる事業主における納付金の負担を考え、平成22年7月から平成27年6月まで減額の特例が適用されることになっています。具体的には、常用雇用労働者数が201人以上300人以下の事業主については5万円が4万円となります。

## 3. 短時間労働を行う障害者の障害者雇用率への算入

現在の障害者雇用率の制度では、原則として、週所定労働時間が30時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としています。このため、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の障害者を雇用した場合には一部を除き、障害者雇用率には反映されていませんでした。

今回、この対象となる障害者の範囲が変更され、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の障害者についても、実雇用率や法定雇用障害者数として算入されることとなりました。ただし、そのカウントについては0.5人として行われることになっています。

企業の実態を見ると障害者を雇用しても就かせることができる業務が限られるといった理由から雇用はなかなか進んでいませんが、障害者雇用に関する規制は今後も強化されることが予想されますので、少しずつでもその雇用を進められるような環境の整備について検討を行っていききたいものです。なお、今回の納付金制度の対象事業主の拡大ですが、平成27年4月からは常用雇用労働者数101人以上の事業主に対しても拡大することが決定しています。

# 高年齢労働者の割合が高い業界は？

高齢化の進展により60歳以上の高年齢労働者の数も増加しています。ここでは、厚生労働省が平成21年8月に発表した、「平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概況」（\*1）から、産業別に全労働者に占める高年齢労働者の割合をみていきます。

## 高まる高年齢労働者の割合

上記調査から、事業所の全常用労働者（\*2）に占める高年齢労働者（60歳以上）の割合を示すと表のようになります。

全産業の全常用労働者に占める高年齢労働者の割合は、10.0%（16年は7.6%）となっています。10人に1人が60歳以上の労働者ということになります。また産業別にみると、最も高いのは不動産業の18.1%となっています。全体の約20%が60歳以上となっています。

次いで運輸業が14.9%、鉱業が13.7%、サービス業が13.6%などとなっています。16年に比べて高年齢労働者の割合が高くなった産業は、複合サービス業を除く13産業となりました。産業を問わず高年齢労働者の割合が高まっていることがわかります。特に運輸業で急速に高年齢労働者の割合が高まっています。

産業別全常用労働者に占める高年齢労働者の割合（単位：%）

	16年	20年	増減
不動産業	14.1	18.1	4.0
運輸業	8.9	14.9	6.0
鉱業	12.3	13.7	1.4
サービス業	12.0	13.6	1.6
建設業	11.5	13.2	1.7
教育、学習支援業	12.3	12.4	0.1
飲食店、宿泊業	8.4	9.7	1.3
製造業	6.1	9.1	3.0
医療、福祉	6.4	9.1	2.7
卸売・小売業	5.8	8.3	2.5
複合サービス業	5.3	4.9	-0.4
金融・保険業	3.1	4.2	1.1
情報通信業	1.6	3.3	1.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6	3.2	1.6
全体	7.6	10.0	2.4

厚生労働省「平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概況」より作成

## ➤高年齢労働者増加への対応を

少子高齢化・人口減少の進展によって、今後も若年労働者が減少していきます。そのため高齢者の労働力の重要性がますます高まってきます。また、高年齢者雇用確保措置の影響もあり、今後も高年齢労働者は増加していくものと思われます。そのため、高年齢者に配慮した職場の環境づくりが必要となる企業も増えてくることでしょう。

その一方で、中長期的に企業を継続していくためには、若年労働者を採用・教育していくことも必要となってきます。経営者としては将来を見据えた人材の採用も考えていかななくてはなりません。現在の景気動向から、社員の採用を積極的に行う企業は少ないでしょうが、逆に、採用の少ない時期にあえて募集をすると、よい人材に出会えるかもしれません。人材の採用を検討中の企業は、あえてこの時期に採用するのも一つの方法といえましょう。

（\*1）日本標準産業分類（平成14年3月改訂）に基づく14大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうちから、無作為に抽出した事業所を対象に平成20年9月に実施した調査です。調査対象数は9,704事業所、有効回答数は6,465事業所、有効回答率は66.6%となっています。

（\*2）「常用労働者」とは期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇用している者、または日々もしくは1か月以内の期間を定めて雇用している者であって、調査日前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇用した者をいいます。