

# 事務所だより

第135号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 70歳までの就業機会の確保

### 現在の高齢者雇用安定法

現行法では「65歳未満の定年禁止」と「65歳までの高齢者雇用確保措置」を定めています。

- ① 65歳までの定年引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入
- ③ 定年の定め廃止

②の継続雇用制度の導入に当たっては、原則、希望者全員を対象とすることが必要ですが、2013（平成25）年3月31日までに継続雇用制度の対象者の選定基準を労使協定で設けている事業主に限り、経過措置として、「別表」の対象者については、その選定基準を適用することが認められています。



継続雇用制度により再雇用する者を選別する方法として、労使協定を締結することで、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準（例えば、勤務態度が良好な者、勤務0年以上の者、健康診断の結果に異常が認められない者、などに）に該当しているときに継続雇用すると定めることができ、当該基準に該当しない高齢者を継続雇用制度の対象外にすることが認められています。

その結果、一律定年制（60～64歳）を定めている事業所のうち、約9割で継続雇用制度が導入されています。

なお、「60歳未満の定年禁止」、「65歳までの高齢者雇用確保措置」ともに当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務付けられています。

### 今回の改正は努力義務

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、令和3年4月1日より、65歳までの雇用確保（義務）に加えて、次の①～⑤のいずれかの措置が努力義務となります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
  - ② 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入
  - ③ 定年の定め廃止
  - 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歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
- a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業  
b. 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、④と⑤はいずれも雇

#### 【別表】

| 経過措置の適用期間                            | 対象者（年齢） |
|--------------------------------------|---------|
| 2019（平成31）年4月1日<br>～ 2022（令和4）年3月31日 | 63歳以上   |
| 2022（令和4）年4月1日<br>～ 2025（令和7）年3月31日  | 64歳以上   |
| 2025（令和7）年4月1日                       | 経過措置なし  |

用によらない措置となりますので、導入する場合には過半数組合等の同意を得ることが必要です。

今回の改正では、65～70歳までの就業機会として、雇用以外の措置も含め、多様な選択肢が用意されていますが、導入にあたっては、事業主が恣意的に高齢者等を排除しようとするなど法の趣旨に反するものは認められません。

## アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

### 給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

### 給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続等に関連手続きもサポートいたします。

### 給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

# 障害者の法定雇用率の引き上げ

雇用する労働者の数に対する割合（法定雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成させるしくみを法定雇用率制度といいます。

この法定雇用率制度により、法定雇用率が定められています。現行では民間企業は2.2%、特殊法人は2.5%、国・地方公共団体は2.5%、

都道府県等の教育委員会は2.4%と定められています。

この法定雇用率が、令和3年3月1日から0.1%ずつ引き上げられ、下表のとおりとなります。

留意点としては、対象となる事業主の範囲が広がり、従業員45人以上から43人以上になります。今回の法定雇用率変更によ

り対象事業主となる場合には、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

また、障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

すでに障害者雇用をしているときは、『常用雇用で働いている障害者数÷（常用雇用労働者+常用雇用短時間労働者×0.5）』で実雇用率を計算し、法定雇用率を達成しているか確認してください。

**Q** 当社の社員が今月末で退職します。35日分の年次有給休暇が残っていますが、今から年次有給休暇を消化しても残るため、買い取りしてほしいと申し出がありました。そのようなことができるのですか。

## 有給休暇の買い取りが可能か

**A** 結論から申しますと、原則買い取りはできません。しかし、例外的に次のいずれかに該当する日数については、買い取りを行うことができます。

- 法定の年次有給休暇を超えて付与しているときに、その超えた日数
- 年次有給休暇の時効により消滅した日数
- 退職時に未消化となった年次有給休暇の日数

年次有給休暇の趣旨は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働者の福祉向上を図ることとされていますので、買い取りが年次有給休暇取得の抑制に繋がる場合には、法律の趣旨に反する行為として望ましくないと考えられています。

また、昨年4月より働き方改革の一環として、年5日の有給休暇の取得が義務付けられていますので、ご注意ください。

## 十二月の労務手続 「提出先・納付先」

10日  
○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」

（翌年1月4日）  
○健保・厚生保険料の納付  
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出  
「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」

本年最後の給料の支払を受け

| 事業主区分            | 法定雇用率 |            |
|------------------|-------|------------|
|                  | 現行    | 令和3年3月1日より |
| 民間企業             | 2.2%  | 2.3%       |
| 特殊法人<br>国、地方公共団体 | 2.5%  | 2.6%       |
| 都道府県等の<br>教育委員会  | 2.4%  | 2.5%       |

る日の前日まで

○給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出  
「給与の支払者」

（賞与支給月の場合）

○賞与を支給したとき…

支払日から5日以内に賞与支払届と賞与支払届総括表の提出  
「年金事務所」

○賞与の支給がなかったとき…賞与支払届総括表の提出  
「年金事務所」

## 編集後記

今年も残すところ1か月を切りました。今年は何をしていたのかなと思いつつ、スケジュール手帳を見返しています。

今年はどのような一年でしたか。

（きん）

## 藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017  
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504  
TEL・075-611-5300  
FAX・075-606-1906  
e-mail :  
fujita.office-1@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com