

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



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

高年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そうです。

◆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/0000136389_00001.html



くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業に助成金支給

◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創

設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取り組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は 3,660 社、プラチナくるみん認定は 451 社となっています。

◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助成を受けることができます。

- ・子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（＝事業主拠出金を納付している事業主）であること
- ・前年度または当年度（助成申請期間まで）において、くるみん認定を受けたこと
- ・前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること
- ・次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（＝常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主）であること

くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成（50万円／企業）が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで毎年度、助成（50万円／企業）が行われます。

◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

【内閣府「くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！」PDF】

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/>

[links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf)

【厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間

大企業・親事業者による働き方改革の取り組みが下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。

厚生労働省は、毎年11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間として、仕事を発注する事業者へ下記のとおり啓発しています。

◆労働時間設定改善法に基づく配慮

事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取り組みが行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

◆親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた、下請中小企業振興法の「振興基準」

- ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう。
 - ・やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
 - ・親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は

行わないこと。

- ② 発注内容は明確にしましょう。
- ・親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
 - ・発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。
- ③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう。
- ・親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

【厚生労働省「11月」は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です(令和3年度)】PDF

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/shiwayose.pdf>



傷病手当金の支給期間が改正されます

◆傷病手当金とは

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から最長1年6カ月です。この1年6カ月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、復職した期間も含まれます。

◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります(具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中旬に明らかになる見通しです)。

◆仕事と治療の両立をしやすくするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入退院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。

■両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性があります。

【厚生労働省】

「社会保障審議会医療保険部会における議論の整理について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15749.html

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案概要」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

事務所より

数度に及ぶ緊急事態宣言解除され、いよいよコロナとの共存の時期に入ってきました。経済が動き始めてまず問題になるのが人手不足です。コロナ前の人手不足の状態に戻るだけでなく、コロナの間に働き方が大きく変わってきました。

「体調が悪いけれど出社させる」「忙しくて休みが取れない」という働き方や、「残業していれば仕事をしている」という評価は既に過去のもの。これからの働き方・雇い方を改めて見直す必要があると考えます。

弊所では来年の1月26日(水)14:00～社員満足度を高めるための「継続可能な評価制度セミナー」をAIMビル6F COMPASS 小倉にて行います。

詳しくは12月の商工会議所会報又は弊所からのメールをご覧ください。(武瀬)