



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

8

2022

発行:社会保険労務士法人 上町労務

〒540-0026 大阪府中央区内本町 2-3-8-201

TEL:06-6948-6098 FAX:06-6948-6096 e-mail:and26360@nifty.com

要確認

70歳までの高年齢者就業確保措置 4社に1社が実施済み(厚労省)

令和4年6月下旬、厚生労働省から、「令和3年 高年齢者雇用状況等報告(6月1日現在)」の集計結果が公表されました。集計結果のうち、令和3年4月1日から各企業の努力義務として施行された「70歳までの高年齢者就業確保措置」の実施状況が話題になりました。

……………令和3年高年齢者雇用状況等報告の集計結果/70歳までの高年齢者就業確保措置について……………

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業 → 報告があった全企業中の25.6%

〔確認〕70歳までの高年齢者就業確保措置(令和3年4月1日施行)

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く)を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次の①～⑤に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。

雇用による措置

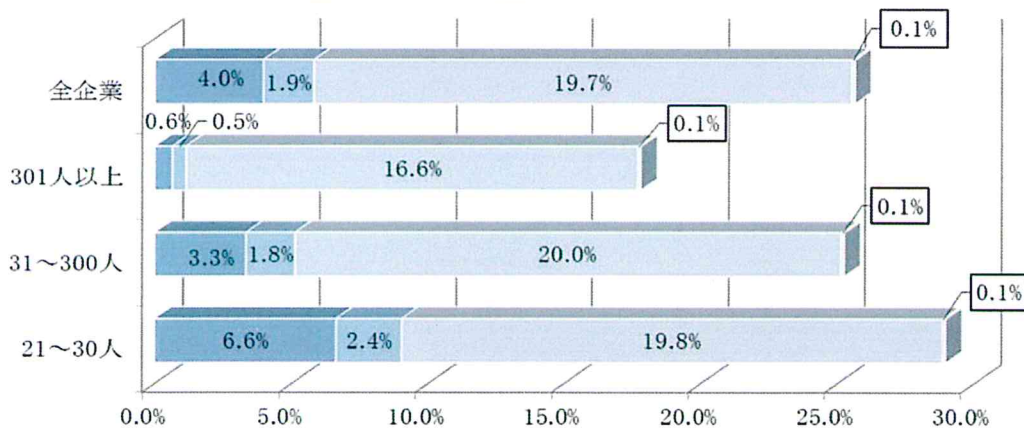
- ① 70歳までの定年の引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

雇用によらない措置(創業支援等措置)

- 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歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

◆ 70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の内訳 ◆

■ 定年制の廃止 ■ 定年の引上げ ■ 継続雇用制度の導入 ■ 創業支援等措置の導入



★70歳までの高年齢者就業確保措置は、努力義務規定ですが、25.6%(おおむね4社に1社)の企業で実施済みとなっています。これを企業規模別にみると、中小企業では26.2%、大企業では17.8%ということで、特に、人材不足が深刻化している中小企業で実施が進んでいるようです。措置の実施をお考えの場合は、気軽にご相談ください。

施行待ちの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説②

令和4年10月から、常時100人を超え500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。その対象となる事業所では、どのような手続きが必要となるのでしょうか?

(次ページへ続く)

……………更なる適用拡大の具体的内容②／規模要件に該当した企業における手続きは？……………

通常、特定適用事業所に該当した場合、日本年金機構の事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出るようになります）。

↓ しかし

新たな規模要件に該当し、施行日（令和4年10月1日）から特定適用事業所に該当する場合には、次のように取り扱うこととされています。

令和3年10月から令和4年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上100人を越えたことが確認できる場合は、日本年金機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものと扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します）。

なお、特定適用事業所となったことに伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を日本年金機構の事務センター等へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出るようになります）。

★上記のように特定適用事業所に該当したことについては、手続きは不要です。逆にいえば、要件に該当していれば、手続きをしなくても、特定適用事業所として取り扱われることになります。

しかし、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合には、被保険者の資格取得に関する手続きが必要となります。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

注目のニュース

外食大手 アルバイトの賃金を1分単位で支払いへ

外食大手の企業が、これまで5分単位で店舗の勤務時間を計算していたところ、令和4年7月1日からは1分単位でその計算をすることにしたと発表し、話題になりました。関係者によると、都内の店舗で働くアルバイトの男性が、全国一般東京東部労働組合に加入し、切り捨てていた時間分の賃金を支払うように会社側に求めていたということです。

勤務時間（労働時間）の計算について、厚生労働省では、次のような説明をしています。



……………高校生等のアルバイトの労働条件の確保について（要請）／割増賃金について より……………

1日ごとの労働時間数は分単位で把握・確定しなければならず、割増賃金の計算の際にも、その時間を基に計算する必要があります。

なお、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げるという端数処理は例外的に認められています。

★当該企業では、過去の2年間について、実際に給与として支払った金額と新管理方式で算出した場合の金額との差額相当額を、在籍する時間給で働く従業員に自主的に支払うことを決定したことも発表しました。今一度、給与計算の処理方法などに不備がないかを確認いただき、不明な点や不安がある場合には、気軽にお声掛けください。

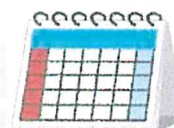
お仕事
カレンダー
8月

8/10

● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

8/31

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



◆あとなぎ◆