



「改正高年齢者雇用安定法」施行に伴う企業への指導内容

◆役所はどのような指導を行うのか？

改正高年齢者雇用安定法の施行(4月1日)に伴い、厚生労働省は、同日付で「高年齢者雇用対策の推進について」という通達を出しました。この通達は、厚生労働省が各都道府県労働局長宛に出したものであり、労働局は、今後この通達に基づいて改正法を運用していくものと思われます。

通達の内容は、「Ⅰ 高年齢者雇用確保措置の推進等に係る指導について」、「Ⅱ 高年齢者等の再就職の促進援助等について」の2つが柱となっていますが、ここでは「Ⅰ」の内容について見ていきます。

◆「60歳未満の定年の定めをしている企業」に対する指導

通達では、「指導の対象となる企業の事業主に対しては、(中略)60歳を下回る定年は民事上無効であり、事業主は当該定年を根拠に労働者を退職させることはできないと解されるものであることを内容とする文書を必要に応じて発出するとともに、企業を訪問する等により、早急に定年上げの取組みを図るよう強力な指導をすること。なお、改善が図られるまでは、状況を確実に把握し、継続して指導を実施すること」としています。

◆「高年齢者雇用確保措置の実施」に係る指導

次に、「すべての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等の積極的な取組とあわせて、企業が賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行えるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と密接な連携を図ることとしており、こうした方針に基づき、高年齢者雇用確保措置に係る指導等を行うこととする」としています。

◆「法違反をしている企業」に対する指導

また、「法の規定に違反している企業については、個別指導を行うことを原則とする。高年齢者雇用確保措置が未実施となっている31人以上規模企業に対しては、これまでの指導等の状況も踏まえつつ、個別指導を実施する」とし、「30人以下規模の小規模企業に対する指導は、原則として、公共職業安定所が行う各種説明会等の場を活用した集団指導や、事業主団体の実施する会合等企業が広く集まる場を捉えることによる周知等を実施するとともに、参加した企業からの疑義や要請に対して、必要な指導・援助を行う」などとしています。

高年齢者雇用に関 連した助成金の 変更内容



◆法改正にあわせた変更

改正高年齢者雇用安定法の施行にあわせて、高年齢者雇用に関連した助成金の制度も変わっています。まだ不確定な部分もありますので、今後の動向に注目です。

◆法改正を機に廃止された助成金

従来の「中小企業定年引上げ等奨励金」「高年齢者職域拡大等助成金」は平成25年3月31日をもって終了となりました。

なお、「中小企業定年引上げ等奨励金」については、平成25年3月31日までに、「65歳以上への定年引上げ」、「定年制の廃止」、「希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度」などの導入を行った中小企業事業主については、支給の対象となります

また、「高年齢者職域拡大等助成金」についても、平成25年3月31日までに「職域拡大等計画書」を申請した事業主については、支給の対象となります。

◆法改正後も引き続き支給される助成金

「特定求職者雇用開発助成金」は、新たにハローワーク等の紹介により60歳以上65歳未満の者を継続して雇用する労働者として雇い入れた場合等に支給されるものですが、この助成金については、引き続き存在しています。

◆新設される予定の助成金

なお、「高年齢者労働移動受入企業助成金」(定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する者を、職業紹介事業者の紹介により失業を経ることなく雇い入れた場合に支給)については、新しい助成金に移行する予定であり、今後、厚生労働省などから周知されるとのことです。

「職務内容」「労働時間」「勤務場所」を 限定した正社員は可能か？

◆有識者会議による報告書

先日、内閣府の「経済社会構造に関する有識者会議」から、「人材の育成・活用」や「働き方の見直し」に関する提言(報告書)が発表されました。

この会議のメンバーは大学教授を中心に構成されており、「経済社会に関する基本認識、政策、制度、規範等の在り方について、有識者の意見を聴取し、経済財政政策の企画及び立案並びに総合調整に資すること」を目的として、平成23年8月に設置されています。

◆「正規」「非正規」二元的な雇用の打破

今回の報告書では、「経済社会の成長の最大の源泉は、人的資源である」と位置づけ、様々な提言がなされました。

この報告書の中で注目すべきは、「職務内容、労働時間、勤務場所などを限定した正社員」を認めていこうではないか、と提言している点です。

近年は非正規雇用社員の比率が増大し、人的資源の形成・活用に問題が生じてきている状況の中、今後は「雇用の安定化」の仕組みを整備していく必要があるとし、「正規雇用」「非正規雇用」といった二元的な雇用機会だけでなく、より多様な働き方も提供していくことが望ましいとしています。

そして、「正社員としての雇用の安定性を一定程度確保しつつワークライフバランスが確保できるような、残業なしの働き方や短時間正社員、職種限定正社員など、多様な無期雇用形態を個人の選択により可能にすること」などが必要だと結論づけています。

◆「職務」「時間」「場所」を限定した働き方

現行では、何らかの理由で「職務内容」、「労働時間」、「勤務場所」を限定して働きたい社員の多くは非正規社員となっているケースが多く、「限定的に働きたい」という人が正社員として働くことは難しくなっています。

しかし、これらのニーズに社会全体で応えていくことにより、多様な人材が安定的に働くことができるようになり、結果として企業に利益をもたらすことが、理想的な雇用のあり方と言えるのではないのでしょうか。

なんてたって湘南ガール

時は4月28日日曜日
茅ヶ崎サザンビーチは湘南祭
そして

湘南ガール コンテスト



※社長が午前中から出来上がっていて
終始笑いながら通り過ぎるの図



※パフォーマンスはトルネードホッピー実演

ゆきさんの熱い一日でした

5月の税務と労務の手続き 【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]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出
＜前月以降に一括有期事業を
開始している場合＞
[労働基準監督署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [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]
- 外国人雇用状況報告
(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]

コンピューター社労士が御社を強力にサポート!!

社会保険労務士法人澤・アウトブレイン(株)

<http://sr-sawa.jp> <http://out-brain.jp>

代表社員 社労士 澤 邑 重夫

社員 社労士 榎原 弘司

アウトブレインスタッフ[澤邑(株)・杉山・斎藤]

TEL 0467-88-5968

E-MAIL mail@sr-sawa.jp

〒253-0053 茅ヶ崎市東海岸北 2-14-64