



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

10
2023 October

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
高齢者を雇用する企業は対応が必要に!
『高年齢雇用継続給付の縮小』とは?
- P3 | 知って得する助成金情報
建設業や運送業など適用猶予業種等の
働き方改革推進の取り組みを支援
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
健康診断は、労働時間内? 労働時間外?
また、給与は発生する? 発生しない?

数字で
見る労務

29.0
%

2023年6月20日、内閣府から『令和5年版高齢社会白書』が公表されました。そのなかの『高齢化の状況』によると、我が国の総人口は2022年10月1日現在で約1億2,495万人となり、そのうち65歳以上人口は約3,624万人、総人口に占める65歳以上人口の割合(高齢化率)は29.0%でした。なお、2070年には2.6人に1人が65歳以上、4人に1人が75歳以上になっていると推計されています。

また、『高齢期の暮らしの動向』では、高齢者の就業率について2012年と2022年で比較が行われ、60~64歳で15.3ポイント、65~69歳で13.7ポイント、70~74歳で10.5ポイント、75歳以上で2.6ポイントとそれぞれ伸びていました。健康寿命も延伸しているという結果もふまえ、より一層高齢化が進むなか、働くことに意欲的な高齢者が増えていることがわかります。

高齢者を雇用する企業は対応が必要に！ 『高年齢雇用継続給付の縮小』とは？

一定の要件を満たす60歳から65歳までの雇用保険の被保険者の賃金が減少した際に雇用の安定を図るため国から支払われる『高年齢雇用継続給付』が、2025年4月から縮小され、将来的には廃止することが決定しました。その理由と企業側の対応を解説します。

2025年から給付される額が変更 給付額割合は最大15%から10%に

高年齢雇用継続給付は雇用保険法に基づく給付制度で、被保険者だった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が対象になります。対象となる被保険者は、会社から支給される賃金が下がった場合に、この高年齢雇用継続給付を受けることができます。

では、どのくらい賃金が下がったら、高年齢雇用継続給付の給付金が支給されるのでしょうか。給付金を受け取ることができる受給資格が発生するのは、60歳のときまたは、60歳を超えて被保険者期間が5年以上となったときに会社から支給されていた賃金と比べて、今の賃金が75%未満となっている場合です。たとえば、60歳時点の賃金が50万円で、62歳になった今の賃金が35万円だった場合、50万円の75%は37.5万円なので、給付の条件を満たしていることとなります。今の賃金が受給資格発生時の賃金と比べて75%を超えている場合は、給付金を受け取ることができません。

給付される額は、原則として受給資格が発生した後の各月に支払われた賃金の15%までです。2025年4月1日からはこの割合が縮小され、原則10%になります。ちなみに、賃金の低下率によって、10%を上限に支給率も変動します。高年齢雇用継続給付が創設された1995年時点では、給付額が今の10%よりも多い25%でした。2003年の法改正によって25%から15%に縮小されており、今回の見直しで、2025年からさらに10%に縮小されることとなります。

なぜ、このように高年齢雇用継続給付が段階的に縮小されていくのでしょうか。そこには高齢者に対する就労環境が整備され、高齢者の雇用が安定しつつあるという背景があります。

高齢者の就労環境が整備されて 給付制度の役割が終わりを迎える

高齢者の増加や労働者人口の減少などに伴い、日本ではこれまでにさまざまな高齢者の就業機会の確保や就業の促進などが行われてきました。2021年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、①70歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入、また、労使で同意した上での雇用以外の措置として、④70歳まで継続的に業務委託契約する制度、⑤社会貢献活動に継続的に従事できる制度のなかから、いずれかの措置を講じることを事業者の努力義務としました。また、この改正前から、65歳までの雇用機会を確保するために高年齢者雇用確保措置を講じることが義務づけられています。

ほかにも、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者に雇用保険を適用するセーフティネットの整備や、70歳未満で退職する高齢者へ事業者が再就職援助措置を講ずる努力義務など、高齢者の就業をサポートするための法整備が複数進められてきました。

こうした取り組みによって、昔よりも65歳以上の高齢者が働きやすくなり、高齢者の雇用を継続させるという目的で創設された高年齢雇用継続給付は役目を終え、縮小されることになったのです。

事業者としては、引き続き高齢者が安心して働ける環境の整備を行っていく必要があります。まず、これまで高年齢雇用継続給付をふまえた賃金設定を行っていた企業は、「雇用形態によらない不合理な待遇差」を是正するための、基本的な考え方（職務の範囲、責任の程度など）を踏まえて見直す必要があります。制度見直しの際には、高齢従業員の待遇が不公平にならないように注意しましょう。

建設業や運送業など適用猶予業種等の働き方改革推進の取り組みを支援

2024年4月1日より建設業や運送業、病院等、砂糖製造業といった適用猶予業種等へ時間外労働の上限規制が適用されます。生産性の向上や時間外労働の削減、週休2日制の推進など、働き方改革に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する『働き方改革推進支援助成金(適用猶予業種等対応コース)』について解説します。

働き方改革推進支援助成金 (適用猶予業種等対応コース)

支給要件など本助成金の概要は以下の通りです。

【支給対象事業主】

次のいずれにも該当する事業主が対象です。

- 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- 交付申請時点で、『成果目標』1から4の設定に向けた条件を満たしていること。
- すべての対象事業場において、交付申請時点で、年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 常時使用する労働者数が300人以下もしくは資本金または出資額が3億円以下(病院等については5,000万円以下)の『建設業』『運送業』『病院等』『砂糖製造業』の事業主であること。

※業種ごとに要件があります。

【成果目標】※業種ごとに選べる目標が異なります。

- 1.すべての対象事業場において、令和5年度または令和6年度内において有効な36協定について、時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下、または月60時間を超え月80時間以下に上限を設定し(病院等は月80時間以下に設定)、所轄労働基準監督署長に届出を行うこと。
- 2.すべての対象事業場にて、4週5休から4週8休以上の範囲で所定休日を増加させること。
- 3.すべての対象事業場において、9時間以上の勤務間インターバル制度の規定を新たに導入すること。
- 4.医師の働き方改革推進に関する取り組みとして以下(1)、(2)をすべて実施すること。
 - (1)労務管理体制の構築等
 - (2)医師の労働時間の実態把握と管理

【支給対象となる取組】

前項の『成果目標』のうち1つ以上を選択し、以下の取り組みのうち1つ以上を選択して目標達成を目指して実施します。

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更 など

【支給額】

取り組みの実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて以下のいずれか低い方の額を支給します。

- 1.成果目標の上限額および賃金加算額の合計額
 - 2.対象経費の合計額×補助率 $3/4$ (※)
- ※成果目標は1から4まであり、補助率は条件によって異なります。
<例>成果目標2達成時の上限額
1日増加ごとに25万円(最大で100万円まで)

なお、設定した成果目標の達成状況ごとに助成金支給額の上限は異なります。

【申請手続き】

- 1.交付申請(令和5年11月30日まで<必着>)
※支給対象事業主数は国の予算額に制約されるため、予告なく締め切る場合があります。
- 2.交付・不交付の決定通知
- 3.事業実施
- 4.支給申請
- 5.支給・不支給の決定通知

このほかにも、細かい条件や必要な書類等がありますので、詳細は厚生労働省ホームページや専門家にお問い合わせください。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html

健康診断は、労働時間内？ 労働時間外？ また、給与は発生する？ 発生しない？

我が社ではこれまで、健康診断の受診時間を業務時間中に設けていました。
今後は業務時間外に受けるように指示することは可能でしょうか？
また、受診が業務時間外の場合は無給でもよいのでしょうか？

結論

一般健康診断については、所定労働時間内に実施する義務はありません。また一般健康診断の場合、企業に実施義務・費用負担義務はありますが、健康診断の受診時間の賃金に関して支払い義務はありません。法定の有害業務に従事する労働者が受ける特殊健康診断については、所定労働時間内に行わなければならない、賃金の支払いも必要です。

一般の健康診断であれば 所定労働時間内でなくてOK

一般健康診断は、業務時間内、業務時間外どちらで行なっても問題はありません。いつ行うかは労使で決定し、業務時間外に受けることにするのであれば、その旨を就業規則などに明記しておくなどすれば、混乱が生じにくくなります。

一方、特殊健康診断については、労働者の健康確保のため実施しなければならないものなので、業務時間内に実施するように定められています。一般健康診断も健康診断の受診を促すという意味で、所定労働時間内に行うことが望ましいといえるでしょう。

一般健康診断の受診時間は 賃金の支払い義務もなし

一般健康診断の場合、企業に実施義務・費用負担義務はありますが、健康診断を受けている時間の賃金に関して支払い義務はありません。

一方、特殊健康診断については、業務の遂行に直接関わる健康診断であるため、特殊健康診断を受けている時間は労働時間としてみなされます。そのため、賃金の支払いが必要です。そして一般健康診断も、支払い義務がないとはいえ、受診に要した時間の賃金を企業が支払うことが望ましいとされています。労働時間外に受けるのなら、残業代の支払いを検討してもよいでしょう。

職場の「ルールブック」作成してみませんか？

働くルールをわかりやすく伝えてトラブル防止に！
理念や思いを伝えてやりがいのある職場に！
見える化で人材の確保や定着にも役立ちます。

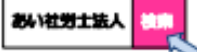


Ai あい社会保険労務士法人

☎0863-81-5634

〒706-0024 玉野市御崎 2-3-13

特定社会保険労務士 宮地義孝
特定社会保険労務士 佐藤起世子



<http://aisr.or.jp/> メルマガ募集中！
メルマガはHPからお申し込みください。