



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信

8

2022

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0023 名古屋市昭和区石仏町1丁目33

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻No.155

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。

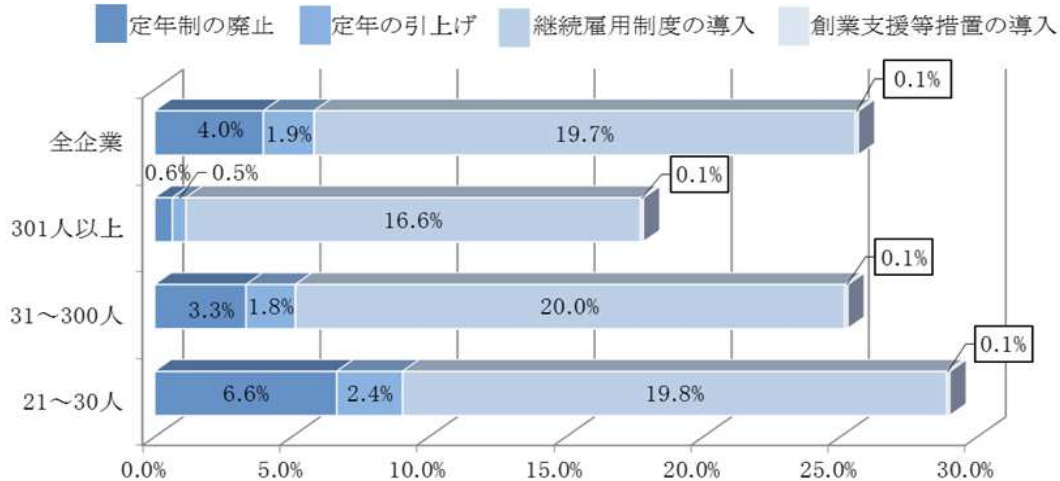
雇用による措置

- 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 ◆



★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？

(最後のページへ続く)

男女の賃金差異の情報公表が義務化 されました～改正女性活躍促進法施行

◆改正の概要

令和4年6月7日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」において、一般事業主のうち常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに対し、「男女の賃金の差異」の公表が義務化されました。これを受け、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」および「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が7月8日に公布・告示され、同日施行・適用されました。

◆制度見直しの具体的内容

- ① 情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加すること
- ② 企業規模に応じて必須項目または選択項目とすること
*常時雇用する労働者の数が300人を超える一般事業主については、当該項目の公表は必須
- ③ 3つの区分（全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者）により公表すること
- ④ 情報公開については、事業主ごとに行うものとされ、例えばホールディングス（持株会社）であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行う（連結ベースではない）等

◆男女の賃金差異の公表方法等

・公表イメージ：

| | 男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|-------------|---------------------------------|
| 全ての労働者 | XX.X% |
| うち正規雇用労働者 | YY.Y% |
| うちパート・有期労働者 | ZZ.Z% |

(注) 対象期間：○○事業年度(○年○月○日～○年○月○日)

・公表方法：厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページ

・公表時期：令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内「男女の賃金の差異」の算出にはそれなりの手間がかかるので、厚労省の算出方法や解説資料を確認のうえ、早めに準備しておくといよいでしょう。

【厚生労働省 「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962287.pdf>

【厚生労働省 「男女の賃金の差異の算出方法等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962288.pdf>

企業における社員教育の現状とリスクリング

◆教育訓練費用を支出した企業は5割

政府が「人への投資」を進める姿勢を見せるなかで、社員教育にもスポットが当たっているところですが、企業における現況はどのようになっているのでしょうか。

厚生労働省が公表した令和3年度「能力開発基本調査」による企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は50.5%となっています。これは昨年と同水準で、近年低下しています。OFF-JTに支出した費用の労働者1人当たり平均額は1.2万円で、こちらも近年は減少傾向にあるようです。

◆能力開発や人材育成に関して問題があるとする事業所が7割以上

同事業所調査によれば、能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は76.4%に上っています。問題点の内訳としては、「指導する人材が不足している」（60.5%）が最も多く、「人材育成を行う時間がない」（48.2%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.0%）と続いています。

同調査では、多くの事業所で問題があると感じつつも、対応策がみつからず、企業としても社員教育にあまり積極的ではない様子も読み取ることができます。

◆「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の策定

厚生労働省は、6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表しています。社会環境の変化、労働者の職業人生の長期化も踏まえ、労働者の学び・学び直しの重要性が高まっているとして、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示しています。

最近では社員のリスクリング（人材の再教育や再開発）についても注目が集まっています。このような社員教育は、社員のモチベーションアップや生産性の向上にも寄与するといわれます。今後企業としても検討課題の一つになっていくでしょう。

【厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000953325.pdf>

【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000957888.pdf>

インターン学生情報、採用選考での活用が可能に

◆「インターンシップの推進に当たっての

基本的考え方」の改正

これまで採用活動前の学生のインターン情報については「広報活動・採用選考活動に使用できない」ルールになっていましたが、一定の条件を満たす場合は、企業が採用選考時に利用できるようになりました（「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文科省・厚労省・経産省、令和4年6月13日改正）。

◆インターンシップとは？

上記、基本的考え方において「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（ただし、学生の学習段階に応じて具体的内容は異なる）」と定義されています。

◆改正後

基本的考え方の改正により、令和6年度以降に卒業・修了予定の大学生と大学院生の就職・採用活動において、令和5年度以降に実施のインターンシップで得られた学生情報について、採用活動開始後に活用できるようになります。今後、インターンシップの実施を検討する企業も増えていくことが予想され、また、既に実施している企業においても、採用活動に利用できるようになります。

◆留意点

とはいえ、上記ルールでは、インターンシップは「就職・採用活動そのものではないので、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることがないよう留意すること」や、募集要項等に一定の情報開示（実施時期・期間などの項目に関する情報を記載し、HP等で公表する）が求められるなどの要件が定められており、実務担当者は注意が必要です。

【厚生労働省ほか「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月13日改正）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>

Z世代の新入社員の意識

～リクルートマネジメントソリューションズ調査より

毎年、新入社員の受け入れ時には、人事担当者や管理職から世代間の違いに悩む相談が増えます。株式会社リクルートマネジメントソリューションズは、新入社員導入研修受講者525名（調査1）、新入社員向けeラーニングサービス受講者1,672名（調査2）に対し、「新入社員意識調査2022」を実施し、その調査結果を公表しました。調査は2010年より毎年実施し、その結果を踏まえて「新入社員の特徵」の分析と「新入社員を生かす」という視点で考察を行っています。

◆「働くうえで大切にしたいこと」は、

「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」

「働いていくうえで大切にしたいこと」については、「仕事に必要なスキルや知識を身につけること」がトップ（49.0%）で、10年前と比較し11.5ポイントUPしています。

「周囲（職場・顧客）との良好な関係を築くこと」が過去最高（45.0%）で昨対比5.0ポイントUP、10年前と比較し6.2ポイントUPしています。

一方、「何があってもあきらめずにやりきること」「失敗を恐れずにどんどん挑戦すること」「会社の文化・風土を尊重すること」などは過去最低となっています。

◆仕事・職場生活をするうえでの不安は、

「仕事についていけるか」がトップ

仕事・職場生活をするうえでの不安については、調査開始以来「仕事についていけるか」がトップ（63.8%）で、10年前との比較では0.7ポイントUPしています。

◆10年の経年比較から見えてきた

Z世代の新入社員の特徵

「仕事をするうえで得意なスタンス」は「相手基準」と「協働」の選択率が高く、「不安・苦手意識があるけど大事、意識して取り組みたいスタンス」は「自発」と「試行」の選択率が高いことがあげられます。

「上司に期待すること」としては、「相手の意見や考え方に耳を傾けること」「職場の人間関係に気を配ること」が過去最高となりました。

【株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「新入社員意識調査2022」の結果】https://www.recruit.ms.co.jp/upd/newsrelease/2206281825_6171.pdf

(最初のページより)……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ことになります）。

↓ 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ついては、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人を超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ことになります）。

★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**

8/10

● 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）

びいず
ろうむ
LINE



LINEで労働情報を動画配信しています。是非お友だち登録をお願いします。

◆あとがき◆ 「注目のニュース」で1分単位の賃金支払をあげていますが、弊社でも1分単位としています。昔は時間集計の手間などから丸め時間を採用されてきたという流れでしょうが、そろそろ見直しされては……元来法的にクリアなのは1カ月を集計したものを四捨五入という方式しか認められていないのです。