

TOPIC1

65歳から70歳までの 高齢者就業確保措置が 企業の努力義務に

TOPIC2

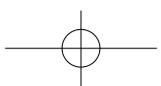
社会保険料等の猶予制度 納付困難なら猶予等の手続きを

2020 6
June

令和2年6月号

写真名：明月院 山門 紫陽花：genki / PIXTA(ピクスタ)

【気になる水不足】 コロナ禍で落ち着かない日々が続きますが、今夏はもうひとつ心配なことがあります。それは水不足。気象庁の発表によれば、今冬（2019年12月～2020年2月）の地域平均降雪量は1962年冬以後で北日本日本海側と東日本日本海側で最も少なく、西日本日本海側でも2番目に少ないという結果に。特に東日本日本海側では平年の7%しか降雪量がなく、稲作への影響が早くも懸念されています。国土交通省関東地方整備局では4月14日に、利根川上流域の少雪に伴う水利用への影響に備えて渇水対応行動計画を拡充・強化すると発表しました。真夏に渇水に見舞われるかどうかは、梅雨のこの時期の雨量が大きく影響します。なお気象庁の3ヵ月予報では、4月～6月は沖縄・奄美以外はほぼ平年並とされています。



法律 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正が成立

65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置が企業の努力義務に

高年齢者が70歳まで就業機会を確保できるように企業に努力義務を求める法律が成立し、来年4月から施行されることになりました。単に雇用延長を求めるものではなく、起業支援や社会貢献活動参加への資金提供などの選択肢があります。

70歳までの就業機会の確保等を企業の努力義務とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正」が、3月31日に成立し、2021年4月から施行されることになりました。今回の改正で特に注目すべきことは、企業の努力義務として、70歳までの就業機会の確保を雇用延長に留まらず、フリーランス契約や起業支援、社会貢献活動参加などへの就業支援が新たに選択肢として加えられたことです。これにより、これまでは高年齢者への就業確保措置が雇用を前提としていましたが、起業支援や業務委託なども就業機会の確保措置となりました。

●雇用による就業確保措置

現行法では、65歳までの高年齢者の雇用確保措置義務として、①65歳までの定年の引き上げ、②65歳までの継続雇用制度（再雇用制度又は勤務延長制度）の導入、③定年年齢の廃止のいずれかの措置を講じなければなりません。これらの措置のうち、最も導入割合が多いのが②の継続雇用制度（77.9%）です（令和元年「高年齢者の雇用状況」より）。この措置には、労使協定の締結により年齢に応じて対象者を限定できる経過措置があります。しかし、この経過

措置も2025年3月31日には終了し、2025年4月1日からはすべての企業に65歳までの雇用確保が義務付けられることとなります（図1）。

今回の改正は、労働力が減少する中で、就労意欲も高く、仕事に対する経験が豊富な高年齢者を活用するために、70歳まで就業機会の確保を企業の努力義務として求め、将来的に70歳までの就業の確保を義務化するものです。

雇用による70歳までの就業機会の確保措置としては、これまでの65歳までの雇用確保措置に準じて、65歳以上70歳未満の定年年齢を定めている企業について、①定年年齢の引き上げ、②65歳

以上の継続雇用制度の導入、③当該定年年齢の定め廃止のうちのいずれかの措置を講じ、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するように努めなければならないこととなりました。

なお、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合、または当該労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との労使協定の締結により、創業支援等の措置などで、65歳定年後または継続雇用措置終了から70歳までの間の雇用以外の措置により就業の機会を確保する場合は、上記①～③の雇用確保措置に関する努力義務の適用はありません。

また、現行法の継続雇用制度で

6月のあじつ～ビジネスレターのヒント

「梅雨」

「入梅の候」「梅雨の候」「長雨の候」「梅雨寒の日は続き、体調管理が難しいこの頃ですが」「梅雨晴れの太陽が恋しい季節となりましたが」
注）2020年の入梅は6月10日。これとは別に気象庁が「梅雨入り」を地域ごとに発表する。梅雨のない地域もあることに注意。

「夏」「暑さのはしり」

「夏至の候」「初夏の候」「向夏の候」
注）2020年の夏至は6月21日

その他

「短夜の候」「くちなし」「あやめ」「かたつむり」「蛙（カエル）」「鮎釣り（解禁）」「梅酒づくりに適した季節となりましたが」「雨に濡れる緑（あるいは紫陽花などの植物）」

※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

図1 ●希望者全員を対象とする継続雇用制度

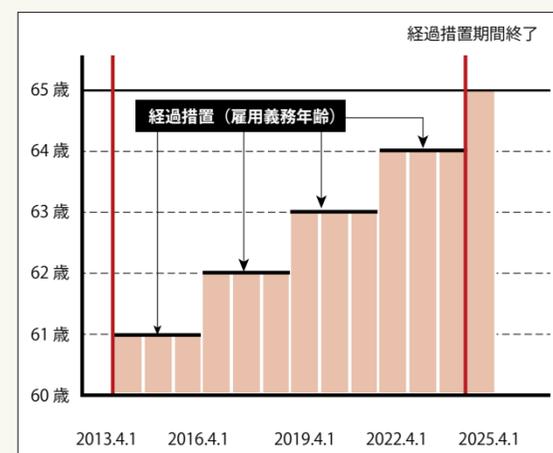


図2 ●新旧就業確保措置

	改正前	改正後
雇用	【高年齢者就業確保措置＝義務】65歳まで	【高年齢者就業確保措置＝努力義務】70歳まで
	①定年年齢の引き上げ ②継続雇用制度（勤務延長制度、再雇用制度）の導入 ③定年年齢の廃止	①定年年齢の引き上げ ②継続雇用制度（勤務延長制度、再雇用制度）の導入 ③定年年齢の廃止
就業		①他の企業への再就職支援 ②個人とのフリーランス契約 ③個人の起業支援 ④社会貢献活動参加への資金提供

は同一企業での雇用を原則としつつも、継続雇用先の範囲をグループ会社にまで拡大する特例が認められています。しかし、改正法に基づく65歳以上の継続雇用制度においては、同一企業やグループ会社に限定することなく、他の企業への再就職を支援することも含まれます。なお、その措置が継続雇用制度として認められるには、再就職先の企業との間で、定年後等に雇用を希望する者を、再就職先企業が引き続いて雇用することの契約を締結しなければなりません。

●雇用以外での就業確保措置

今回の改正で注目すべきは、高年齢者の雇用以外での就業機会の確保措置として、新たに定年後または65歳までの継続雇用終了後に創業（フリーランス・起業）する者との間で、業務委託契約を締結する制度が創設されたことです。

（1）起業支援への資金提供

具体的には、その雇用する高年齢者が起業を希望するときは、定

年後または65歳までの継続雇用終了後に、70歳まで継続的にその企業の業務を委託し、業務委託料を支払う契約を締結する制度を設けるもの。どのような事業を制度の対象とするかについては、その制度を導入する企業が定めることとなります。なお、この措置を設ける場合には、高年齢者等の起業にあたり資金提供をしなければなりません。

（2）社会貢献活動参加への資金提供

定年後または65歳までの継続雇用終了後に、その雇用する高年齢者等が、それまで雇用していた企業が、①自ら実施する社会貢献事業、②委託、出資、その他の延長を行う団体が実施する事業で、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業に、70歳まで継続的に従事する制度を設けることとなります。なお、どのような事業を制度の対象とするかについては、その制度を導入する企業が定めることになり

ます。

なお、②の場合には、その企業とその事業を実施する団体との間で、定年後または65歳までの継続雇用終了後に70歳まで引き続いてその事業に従事させることの契約を締結しなければなりません。この際、その企業が導入する制度の実施内容に基づき、事業を実施する団体が高年齢者等に対して70歳まで事業に従事する機会を提供する旨を明示しなければなりません。さらに、高年齢者が従事するその事業の円滑な実施に必要な出資その他の援助が必要となります。

高年齢者の多様な働き方を踏まえて、これまで述べたいずれか一つの措置を講じることにより70歳までの就業機会を確保するだけでなく、複数の措置を組み合わせることで、企業として高年齢者等の就業機会の確保に対する努力義務を満たす措置を講じているものと認められます。

社会保険 社会保険料等の猶予制度

納付困難なら猶予等の手続きを

新型コロナウイルス感染症が広がりを見せており、企業としてはその対応に追われています。社員を休業させ、制度融資を受けたとしても、社会保険料の負担は事業の継続にも影響が出てきます。社会保険料等の猶予制度についてまとめておきます。

納税負担同様に社会保険料の負担は、事業経営が苦しくなると重いものとなります。今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、厚生年金保険料等を一時的に納付することが困難となった場合には、保険料の猶予制度を利用することができます。保険料の猶予制度には「換価の猶予」と「納付の猶予」の2つがあります。

1. 換価の猶予

社会保険料の納付期限までに納付せず、かつ、督促状の指定納付期日までに納付しない場合には、延滞金がかかるほか、財産の差し押さえなどの滞納処分を受けることとなります。

差し押さえられた財産は売却され金銭に代えられて（換価）未納付保険料に充当されることとなりますが、事業経営が悪化し、保険料の納付が困難な場合は、申請により差し押さえや売却を猶予してもらうことができます（換価の猶予）。

換価の猶予が認められると猶予期間（原則1年以内）中、その保険料額は各月に分割して納付することができるほか、延滞金の一部も免除されます。

2. 換価の猶予の申請ができる場合

申請にあたっては次の要件を満たしていなければなりません。

- 保険料を一時に納付することにより、事業の継続または生活の維持を困難にする恐れがあること。
- 納付すべき保険料等の納付について、誠実な意思（優先的に納付する意思）を有していること。
- 本来の納付期限から6ヶ月以内に「換価の猶予申請書」が提出されていること。
- 納付すべき保険料について猶予の適用を受けていないこと。
- 換価の猶予を受けようとする次に述べる「納付の猶予」を受けている保険料等以外の保険料等の滞納がないこと。
- 猶予を受けようとする金額に相当する担保の提供があること。

3. 納付の猶予

他方、災害、病気、事業の休廃業などにより、保険料の納付が一時的に困難と認められたときには、事前の申請に基づいて納付を猶予してもらえる制度があります。

納付の猶予が認められるとその期間、延滞金の全部または一部が免除されます。

4. 納付の猶予が申請できる場合

申請にあたっては次の要件を満たしていなければなりません。

- 納付義務者がその財産につき震災、風水害、落雷、火災その他

の災害を受け、または盗難にあったこと、事業を廃止、または休業したことなど。

- その納付すべき保険料等を一時に納付することができないと認められたこと。
- 猶予該当事実発生後すみやかに「納付の猶予の申請書」が提出されていること。
- 猶予を受けようとする金額に相当する担保の提供があること。

5. 必要書類

換価の猶予または納付の猶予の申請にあたっては、次の書類が必要となります。

- 猶予を受ける金額が100万円以下の場合は財産収支状況書。
- 猶予を受ける金額が100万円を超える場合は、財産目録及び収支の明細書および担保の提供に関する書類。

なお、税金についても、新型コロナウイルスの影響により、今年2月以降の任意の期間（1か月以上）において、事業等に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少している場合には1年間、国税（所得税・法人税・消費税等）の納付を猶予することができます。担保の提供は不要で、延滞税もかかりません。

すでに納期限が過ぎている未納の税金についても遡及して適用することができます。

ROUMU

NewsBOX

01

新型コロナウイルス禍での株主総会のあり方を官民協議会がまとめる

新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴う企業決算業務等の遅滞に鑑みて、3月期決算発表や定時株主総会をどう行うかの対応策を、金融庁や経団連、東証などで作る官民協議会がこのほどまとめ、発表しました。3月決算企業に6月末までの株主総会開催を義務づける法令上の根拠がないことを踏まえ、例えば6月にいったん開催して役員選任などを行い、最長3ヵ月間の間隔を開けてから計算書類や監査報告などを行う、「継続会」の手続きなどを提案しています。

02

来場を控えるよう株主に呼びかけても経産省と法務省が総会運営に係るQ&Aをまとめる

経済産業省と法務省は、新型コロナウイルス拡大下における株主総会運営に係る考え方をまとめ、公表しました。それによると、株主に総会への来場を控えるよう呼びかけることは可能（ただしその際は書面や電磁的方法での事前の議決権行使の方法を案内するのが望ましい）、入場できる株主の人数を制限したり、事前登録した株主を優先的に入場させることなども可能との見解を示すなど、全体として、総会規模の縮小、簡素化を認める内容になっています。

03

特定技能外国人材受入れの進展の一助に中小企業向けと外国人向けの相談窓口開設

経済産業省は、改正入管法に伴う製造3分野における特定技能外国人材受入れに関する相談窓口を、昨年度に引き続いて設置しました。受入れを検討する中小企業向けとしてはメールや電話による相談受付のほか全国10か所に対面窓口を設置。外国人材の方々（特定技能1号の在留資格を保持または取得検討者）向けには電話での受付や全国5か所の対面相談窓口を設置しています。※新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、窓口の運営に変更が生じる場合あり。

04

指針に沿った紹介事業展開を誓約医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言

厚生労働省は、医療・介護・保育分野において、職業安定法と同法に基づく指針を遵守することを有料職業紹介事業者自身が宣言する「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」を開始し、このほど宣言を行った162事業主・473事業所を公表しました。宣言した事業者は、厚労省が運営する人材サービス総合サイトに就職者やその後の離職者数に関する情報などを入力または登録することや、手数料や就職者へのアプローチなどに関して健全性が求められています。

05

2017年度の食品ロス量は約612万トン2014年度以降では最少だが……

農林水産省と環境省は、2012年度以降、食品ロス量の推計を公表しています。このほど2017年度の食品ロス量が約612万トンと発表されました。このうち事業系は約328万トンで過去6年間で最低の数字となっています。事業系は2012年度から2014年度は330万トン台でしたが、2015年度～16年度に350万トン台に膨張。2017年度は一転して330万トンを下回る結果となりました。国が掲げる削減目標は2030年度に事業系で273万トン。さらなる努力が必要です。

06

2020年度新入社員のタイプ「結果が出せる?! 厚底シューズタイプ」

株式会社産労総合研究所が2020年度新入社員のタイプを発表。「結果が出せる?! 厚底シューズタイプ」となりました。「ITの進展と共に育ち、先輩たちのノウハウをうまく活かして就活を乗り切った」今年の新入社員の姿と、最新テクノロジーで長距離走の記録を塗り替えている厚底シューズとが重なる、と分析されています。そして良い結果を出すためには、長距離走で走法を変更するように、コミュニケーション・指導や働き方の変更等の「準備や調整」が必要と分析されています。



調査 「働きがいのある会社」調査

制度改革と信頼関係の醸成の両方が求められる

ある調査機関が毎年実施している「働きがい」についての実相を探る調査結果の最新版が発表されました。その全体傾向から「働きがい」を高めるための条件を見ていきます。

●「働く人向け」と「会社向け」の2つのアンケートをもとに分析

この調査は、Great Place to Work® Institute Japan という調査機関（株式会社働きがいのある会社研究所）が毎年実施しています。選択式回答が中心の「働く人へのアンケート」と、レポート式回答が中心の「会社へのアンケート」の両方に企業単位で参加してもらい、その結果を分析したものです。「働きがい」の実態を、定量的なデータを伴って把握することに主眼を置いており、世界的な規模で実施されています。

先日結果が発表された日本の2020年版の調査（2019年9月実施）では499社が参加。そのうち働きがいの一定水準を上回った

企業を発表し、さらにその中で特に女性にとって働きがいがあると評価された企業が、従業員数の規模ごとに各5社ずつ、計15社選定されました。

●働き方改革が進む一方で「働きがい」は低下傾向に？

主に社員向けアンケートをもとに、全体傾向を見ていくと、次の通りとなります。

- 「働きがい」のスコア（※）は男性、女性とも前回（2019年版）より低下。
- その低下幅は女性の方が男性より大きい。

この2つの事実から言えることは、いわゆる「働き方改革」で勤務時間の適正化や生産性の向上が進む一方で、そこで働く人の「働

きがい」は低下傾向にあるということ。しかもそう感じる人は男性よりも女性の方が相対的に多い、ということです。この調査結果だけから見ると、「働きがい」に関しては女性の方が男性より感じられなくなっているというのが実態のようです。

●経営者や管理者との信頼関係の醸成が求められる

ポイントが特に改善した設問の上位と、特に低下した設問の上位とを男女別に見ると、その内実がさらに浮き彫りになります（結果は左下の表を参照）。「改善」側では休暇のとりやすさやワーク・ライフ・バランスなど「働き方改革」の主要テーマともいうべき項目が上がっているのに対して、「低下」では男女とも、経営・管理者層に関連するものが並んでいます。

これらのことからほの見えてくるのは、労働環境や制度の整備はある程度効果があったものの、その制度を作る、あるいは運用するトップや管理職者との信頼関係の醸成はいまひとつではないか、という懸念です。「働きがい」を高めるためには、例えば「休みやすくする」などの制度改革のみに留まらず、管理職以上の意識の改革が必要のようです。

※「スコア」とは、様々な設問に対する5段階評価（選択式回答）を集計してポイント化したもの。設問とは、例えば「この会社では、従業員は性別に関係なく正當に扱われている」「この会社の人たちは、お互いに思いやりを持っている」など、「働きがい」に直結する内容になっています。

特に改善した設問（上位6設問）

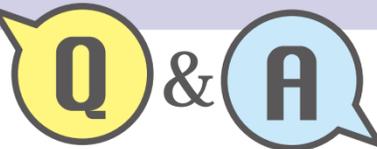
男性	設問	女性	設問
1	私は、この会社において必要ときに休暇がとれる	1	私は、この会社において必要ときに休暇がとれる
2	この会社では、従業員は同性愛／異性愛など性的指向に関係なく正當に扱われている	2	この会社では従業員を解雇するのは「最後の手段」とされていると思う
3	この会社ならではの福利厚生やメリットがある	3	この会社では、仕事と生活のバランスをとるよう奨励されている
4	この会社では、仕事と生活のバランスをとるよう奨励されている	4	この会社では、従業員は同性愛／異性愛など性的指向に関係なく正當に扱われている
5	この会社では従業員を解雇するのは「最後の手段」とされていると思う	5	この会社の労働環境は、安全で衛生的である
6	この会社の労働環境は、安全で衛生的である	6	この会社では、従業員は性別に関係なく正當に扱われている

特に低下した設問（上位6設問）

男性	設問	女性	設問
1	経営・管理者層は、仕事の割り当てや人の配置を適切に行っている	1	この会社には、「家族」「仲間」といった雰囲気がある
2	経営・管理者層は、誠実で倫理的に仕事を行っている	2	経営・管理者層の期待していることが明確になっている
3	経営・管理者層は、近づきやすく、気軽に話せる	3	経営・管理者層は、会社のビジョンとその実現プロセスを明確にしている
4	私は、この会社において、地位や立場に関わらず、組織の一員として公平に扱われている	4	私は、この会社において、地位や立場に関わらず、組織の一員として公平に扱われている
5	経営・管理者層の期待していることが明確になっている	5	一体感を感じることができ会社である
6	この会社には、「家族」「仲間」といった雰囲気がある	6	経営・管理者層は、まじめに従業員の提案や意見を求め、それに対応している

※ 2019年版および2020年版、双方の働きがいのある会社調査に参加した企業のうち、データが揃っている203社のデータ © Great Place to Work® Institute Japan All Rights Reserved.

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

新型コロナウイルス感染症拡大にともなう雇止め

Q

今般の新型コロナウイルス感染症の拡大にともない経営状況が悪化し、やむを得ず、契約社員やパートを契約期間満了に合わせて雇止めしようと思いますが、問題はありますか？

A

新型コロナウイルス感染症の影響により、企業によっては事業活動を縮小せざるを得ない場合があります。こうした急激な経営環境の変動に伴い、雇用環境において最も影響を受けやすいのが、契約社員、派遣労働者、パートタイマー、アルバイトなどの有期雇用労働者です。雇用の調整弁として契約期間中の解雇や契約期間満了による契約更新拒否（雇止め）が発生し、労使紛争が増えることになります。有期雇用労働者の契約期間の満了に伴い契約更新を行わず、労働契約を終了させることを「雇止め」といいます。この雇止めは、当初から決めてあった契約期間が終了することでの雇用関係の終了ですので、それ自体は問題となるものではありません。しかし、有期労働契約を締結するにあたっては、厚生労働省より「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が告示されており、労働契約の締結時に「契約期間の更新の有無」、「更新する場合の基準」を明示しなければならないことになっています。そのうちの契約期間の更新の有無に関しては「自動更新する」、「契約更新はしない」、「更新する場合がある」などと定めなければなりません。さらに「更新する場合がある」とした場合にはどのような場合に更新するのか、しないかの判断基準として「会社の経営状況により判断する」「労働者の能力により判断する」「契約期間満了時の業務量により判断する」など、契約期間の更新について有期雇用労働者の予見可能性と納得性のある基準を示さなければならないことになっています。したがって、たとえば、有期雇用労働者との労働契約の締結に当たり「更新する場合がある」とし、その判断基準を「会社の経営状況により判断する」と明示し

ている場合には、非常災害時等の影響で経営状況が悪化したことを理由に期間満了をもって雇止めすることは認められやすいと考えられます。なお、この場合でも、その有期労働契約が、①3回以上更新されている、②1年以下の契約期間の有期労働契約が更新され通算1年を超えている、③1年を超える契約期間で締結している、のいずれかに該当するときは、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに雇止めの予告が必要です。

他方、有期労働契約の契約期間満了による雇止めであっても、当該契約が①期間の定めのない労働契約と実質的に同じとみなされる場合、②契約期間の更新に合理的な期待がある場合には、雇止めすることに「合理的な理由があり、かつ、社会通念上相当である」ことが認められなければ無効となり、従前の契約と同一の労働条件で更新されたものとされますので注意が必要です（労働契約法第19条）。

この判断基準に該当するか否かは、有期雇用労働者の従事する業務の内容（臨時的なものであるかそれとも恒常的なものであるか）、契約更新の回数、通算雇用期間、契約更新の手続きが厳格に管理され適正に行われていたか否か、雇用継続を期待させる言動があったかどうかなどを総合的に勘案して判断されます。したがって、更新回数が多く長期雇用となっていたり、更新手続きが曖昧で形骸化していたり、将来正社員にするなどの雇用継続への期待感を持たせる言動があったような場合には、契約期間満了ということだけで雇止めすることは難しくなり、強引に雇止めすると労務トラブルに発展することにもなるので、注意しなければなりません。

今月のポイント

有期労働契約時に、契約期間更新について明示しなければならない。30日前までの雇止めの予告が必要ないいくつかの場合がある。更新実績が多かったり、更新手続きが形骸化している場合の雇止めはトラブルになりかねない。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

ばいがん コロナ禍と石田梅岩

新型コロナウイルス関係の一連の騒動は、労働の意義や意味について改めて考えさせられるきっかけになったように思われます。不要不急の外出を控えるように求められ、リモートワークが奨励され、夜間の飲食店の営業や文化イベントなども回避される。これを機に自身の日頃の仕事の「必要性」について考え直した人も多いかもしれません。

江戸時代、バブル景気に沸いた元禄時代の後に、武士道ならぬ「商人道」を唱えた石田梅岩（1685～1744年）という学者・思想家は、「勤勉、儉約、正直」といった言葉で、商人のあるべき姿を説きました。梅岩は、勤労は人に心の安らぎをもたらすものであり、人間は働くことで喜びを見出す生き物である、といった意味のことを述べています。

現代のCSRに連なる思想も先取りしていた梅岩のこの労働観は、労働を苦役と考えたり、あるいは利潤を得るための手段に過ぎないとする発想とは対照的です。肉体的につらくても、それを補って余りある精神的な喜びが、もともと「労働」にはある。そう感じるのがそもそも人間の本質だということです。

労働の本質が精神的な安らぎにあると考えれば、好まざる休業を余儀なくされたことは、精神面の充実感の喪失につながりかねないと言えます。これは、仮に休業補償や給付金などで経済的支援が得られたとしても、消えないものでしょう。一方で、この機に乗じて利潤のみを求めて物資を買い占め高値で転売する行為は、梅岩にとってみれば、「働く」こととは正反対の行いと言えるのではないのでしょうか。

