



## 社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター



## 一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、  
給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介  
賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談  
採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

### 「70歳就業」来年4月から

厚労省は、高齢者が希望すれば70歳まで働き続けられる制度の整備について、2021年4月から企業の努力義務とすることを決めました。人手不足の他、公的年金の支給水準の低下や健康で長生きする高齢者の増加を見据え、年齢にかかわらず働き続け易い環境を整えるとしています。

改正法は今年の通常国会に提出される予定ですが、定年廃止、定年延長、継続雇用（再雇用）など雇用機会を確保する措置を現行の65歳時から70歳まで延長する他、起業したフリーランスとして働いたりする場合にも継続的に業務委託することや社会貢献活動をする場合の資金提供なども加えて選択肢にするとしています。

企業としても社員の

ほぼ5人に1人が  
高齢者という時代を  
迎え、高齢社員を  
戦力化することは、



企業にとって「覚悟」をもって取り組まざるをえない重要な経営課題となっています。今までの「福祉的雇用」から戦力としてキャリア、働き方を見直す必要が迫られていますし、高齢者も働く意識改革が必要になっています。

### 外国人雇用で在留カード番号

企業が外国人労働者（特別永住者と在留資格が「外交」「公用」の者を除く）を雇い入れた際、または離職の際に、その方の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ外国人雇用状況の届出を行うことが義務づけられています。

令和2年3月1日以降に雇い入れ、離職をした外国人について、この雇用状況の届出において、在留カード番号の記載が必要となります。在留カードの右上に記載されている12桁の番号を記載します。

届出方法は、雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合とで異なります。



#### ●雇用保険の被保険者の場合

「雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】」に在留カード番号を記入し、資格取得届、資格喪失届と一緒に、雇用保険の適用を受けている事業所の所在地を管轄するハローワークに届け出てください。

#### ●雇用保険の被保険者以外の場合

「外国人雇用状況届出書（様式第3号）」に在留カード番号を記入し、勤務する施設の所在地を管轄するハローワークに届け出てください。

## 企業でも「災害への備え」を・・・

連日のように日本全国で地震のニュースが流れます。年の始めに、「災害への備え」について改めて考えてみませんか。

企業には、災害への備えとして、人命の安全確保や物的被害の軽減のための対策、事業継続（BCP）の視点からの対策を講じておくことが求められます。中でも重要なのは「従業員の安全を守る」対策です。

企業は従業員に対し安全配慮義務を負っていますが、自然災害についても、状況によって法的責任があると考えられます。

企業の安全配慮義務を果たし、従業員を災害から守るための対策としては、例えば、災害時の規程や対応マニュアルを策定して従業員に周知徹底すること、防災訓練を実施することが

挙げられます。

また、担当者や責任者の役割

など社内の防災

体制を整備するとともに、災害時の安否確認の方法についても情報を共有しておきましょう。特に障害者や高齢者が多い職場は、避難経路や方法等に危険が生じないか注意が必要です。家族等の緊急連絡先も確認しましょう。南海トラフ地震など、いつ発生してもおかしくないとされています。いざ事が起こったときに、企業はしっかり対策をして、それがきちんと行われていたかが問われます。できるだけ早期に、作成や見直しを行ってください。



毎月初旬に送付させて頂いていました本ニュース誌ですが、2月号より前月20日過ぎに発刊・発送とさせていただきます。

## 雇用関連ニュース

### ●パワハラ指針が正式決定（12月23日）－

昨年5月に成立した改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）を受けて検討されてきましたパワハラ指針が正式決定しました。今年6月から大企業、2022年4月から中小企業で防止策をとることが義務付けられます。

### ●高齢雇用継続給付金 半減へ（12月21日）－

賃金が現役時代に比べ大幅に下がった60歳から64歳の高齢者に支払う「高齢雇用継続給付金」について段階的に減らす案が浮上しています。65歳までの継続雇用が完全義務化される2025年度から新たに60歳になる人の給付率を半分に減らす案となっています。

### ●障害者の雇用率2.11%（12月26日）－

厚労省は、昨年6月1日時点の民間企業で働く障害者56万人（前年比4.8%増）で過去最高になったと発表しています。従業員に占める雇用率も2.11%と過去最高となりましたが、法定雇用率2.2%には達しない結果となっています。

### ●就活生「定年まで同じ会社」56%（1月10日）－

就職活動に臨む大学生などの内、同じ会社で働き続け定年を迎えたいと希望する人は56%にとどまることがパソナ総研の調査で分かりました。「就職を通じたキャリアアップをしたい」、「日本の終身雇用制度はいずれ終わる」など就職前から転職も視野に入れている学生気質の実態があるようです。

## 36協定締結・届出時の 10の主要ポイント（前半）

昨年労働基準法が改正され、時間外労働の上限がより厳しく規制されました。労使協定（三六協定）も新様式となっています。今年は罰則も含め、監督署が本格的に動き出す予定です。その上で今回次回と2回にわたり主要ポイントをお知らせします。

### 1【時間外労働・休日労働をさせる必要がある具体的事由】

この部分については、今まで以上に具体的な事由を定める必要があります。

（例）・・・

「受注の集中・機械不具合への対応・対象製品の集中・クレームの対応・月末の決算・棚卸・臨時の受注・納期変更」など。

### 2【業務の種類】

業務の種類については、業務の範囲を細分化し、明確に定める必要があります。

（例）・・・

「〇〇製造・機械保全・研究・開発・顧客対応・経理・営業・検査・機械組立・設計」など。

### 3【労使合意の上でのチェックボックス】

新様式には新たにチェックボックスが設けられました。このチェックは、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6ヵ月平均80時間以内とすることを労使間で合意の上で確認することをする意味します。原則、チェックがないと監督署では受け付けないとしています。

### 4【特別条項の「臨時的な特別な事情」】

特別条項により限度額を超えて時間外・休日労働を行わせることができるのは、「通常予見することができない業務量の大幅な

増加など臨時的な特別な事情がある場合に限り」とされています。そのため「業務の都合上必要な場合」や「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがある等の事情は認められません。次のような場合は該当すると思われます。

（例）・・・

- ・大規模な機械修繕・新規機械導入時のトラブル
- ・商品トラブルによる大規模クレーム処理
- ・突発的な仕様変更
- ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・予算、決算業務
- ・納期のひっ迫

### 5【改正労基法36条6項の正しい理解】

時間外・休日労働の上限時間は、月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制の場合月42時間、年320時間）です。今回の改正では、臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合①時間外労働が年720時間以下、②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、③時間外労働と休日労働の合計について、2ヵ月～6ヵ月平均それぞれに1ヵ月あたり80時間以内、④時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヵ月（6回）が限度となっています。・・・（次回へ続く）



### 法律改正のお知らせ

雇用保険法の改正により、雇用保険料が免除されていた64歳以上の従業員（免除対象高年齢労働者）も4月より一般従業員と同様、毎月の給与から雇用保険料を控除することになりますので、ご注意願います。