

事務所だより

第112号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

平成三十年高年齢者の雇用状況集計結果

高年齢者雇用確保措置の義務付け

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、企業に対して「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けています。

集計結果の主なポイント

厚生労働省は、平成三十年「高年齢者の雇用状況」（六月一日現在）を取りまとめ、公表しました。

今回の集計結果は、従業員三十一人以上の企業一五六、九八九社の状況をまとめたものです。

従業員三十一人～三〇〇人規模を「中小企業」、三〇一人以上規模を「大企業」として、中小企業が二四〇、六二八社（うち三十一～五十人規模・五四、〇八八社、五十一～三〇〇人規模・八六、五四〇社）、大企業が二一六、三六〇社となっています。

集計結果の主なポイントは、次のとおりです。なお、（ ）内は一五六、九八九社を二〇〇％として表示しています。

I 六十五歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

（注）中小企業と大企業の内訳は別

表1を参照ください。

①高年齢者雇用確保措置の実施状況
六十五歳までの雇用確保措置のある企業は一五六、六〇七社（九九・八％）

②六十五歳定年企業の状況
六十五歳定年企業は二五、二二七社（一六・一％）

II 六十六歳以上働ける企業の状況

※中小企業と大企業の内訳は別表2を参照ください。

①六十六歳以上働ける制度のある企業の状況
六十六歳以上働ける制度のある企業は四三、二五九社（二七・六％）

②七十歳以上働ける制度のある企業の状況
七十歳以上働ける制度のある企業は四〇、五一五社（二五・八％）

③定年制廃止企業の状況
定年制の廃止企業は四、一三三社（二・六％）

高年齢労働者の状況

今回の集計対象企業の常用

労働者約三、〇九八万人のうち、六十歳以上の常用労働者数は約三六三万人（一一・七％）です。年齢階級別の内訳は、別表3のとおりです。

雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の推移は、五十人以上規模企業の六十歳以上の常用労働者数は約三二七万人で、雇用確保措置の義務化前の平成十七年と比較すると、約二二二万人増加しています。

三十一人以上五十人以下規模企業の六十歳以上の常用労働者数は約三六三万人で、平成二十一年と比較すると、約一四七万人増加しています。

以上のデータによると、六十五歳までの雇用延長については、ほとんどの企業で導入されていますが、政府が「未来投資会議」で検討を始めている七十歳までの雇用確保は、現状では三割以下にとどまっています。

また、六十六歳以降まで働ける企業は、大企業よりも中小企業のほうが多いということがわかります。

（別表2）

①	中小企業	39,699社（28.2%）
	大企業	3,560社（21.8%）
②	中小企業	37,232社（26.5%）
	大企業	3,283社（20.1%）
③	中小企業	4,032社（2.9%）
	大企業	81社（0.5%）

（別表1）

①	中小企業	140,249社（99.7%）
	大企業	16,358社（99.9%）
②	中小企業	23,685社（16.8%）
	大企業	1,532社（9.4%）

（別表3）

年齢階級別の常用労働者	60～64歳	65～69歳	70歳以上
	約206万人	約110万人	約46万人

仕事と家庭の両立支援のための助成金

Ⅱ 両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)

五つのコース

育児や介護に取組む労働者に対して一定の支援を行った事業主に支給される助成金として、両立支援等助成金があります。平成三十年十一月時点で次の五つのコースで助成制度を利用することができま

- 一、出生時両立支援コース
 - ・ 男性の育児休暇を支援
- 二、介護離職防止支援コース
 - ・ 仕事と介護の両立支援
- 三、育児休業等支援コース
 - ・ 仕事と育児の両立支援
- 四、再雇用者評価処遇コース
 - ・ 育児・介護等による離職者の再雇用
- 五、女性活躍加速化コース
 - ・ 女性の活躍を推進

今回は、これらのコースのうち『四、再雇用者評価処遇コース』をご紹介します。

再雇用者評価

処遇コースの概要

妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復

職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に【表】の額が支給されます。

ただし、期間の定めのない雇用契約を締結後、継続雇用六か月後と継続雇用一年後の二回に分けて半額ずつ支給されます。

また、二回目の申請は、一回目の支給と同一の労働者を対象とするため、一回目の助成金(継続雇用六ヶ月後)を受給していない事業主が、二回目の助成金(継続雇用一年後)を受給することはできません。

支給要件

次の【(A) 対象となる事業主】の全ての要件に該当し、【(B) 対象労働者】を雇い入れた事業主に対して支給されます。

【(A) 対象となる事業主】

①から④の事項のほか、一定の事項を規定する再雇用制度を新たに労働協約または就

業規則に規定すること。

① 当該制度の対象となる退職理由として、妊娠、出産、育児および介護のいずれも明記している。

② 退職者が、その退職の際または退職後に、「退職理由」と「就業が可能となったときに退職した事業主や関連事業主の事業所に再び雇用されることを希望する旨の申出」を登録し、事業主が記録するものである。

③ 制度の対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていない。

④ その他、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記していること等の一定の事項を明記していることが必要。

【(B) 対象労働者】

①から③の全ての要件に該当する労働者であること。

① 申請事業主または関連事業主の事業所を妊娠、出産、

再雇用人数	中小企業	中小企業以外
1人目	38万円(48万円)	28.5万円(36万円)
2～5人目	28.5万円(36万円)	19万円(24万円)

※生産性要件を満たした場合は()の額を支給

育児または介護のいずれかを理由として退職した者であり、再雇用制度により採用された。

② 退職時または退職後に、退職理由と再雇用の希望を申し出ていたことが書面で確認できる。

③ その他、継続雇用期間や退職日から再雇用に係る採用日において、一年以上経過しているなどの要件を満たすこと。

十二月の労務手続 「提出先・納付先」

一〇日

○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」

(翌年一月四日)

○健保・厚生保険料の納付

「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」

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

○給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出

「給与の支払者」

(賞与支給月の場合)

○賞与を支給したとき

・支払日から五日以内に賞与支払届と賞与支払届総括表の提出

「年金事務所」

○賞与の支給がなかったとき

賞与支払届総括表の提出

「年金事務所」

編集後記

来年一月から、スマートフォンやタブレットを利用して、所得税の確定申告書の作成と申告ができるようになるということです。

利用方法等は、近隣の税務署へお尋ねください。

(きん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com