

# NSR通信 2023年7月号

## ■最新・行政の動き

### ■ニュース

- マイナンバーカードの登録情報が誤っていた場合の対処
  - 人手不足に陥っていない企業はどのような施策をとっているか
- ほか

## ■実務チェックポイント

出産育児一時金について

### ■助成金

65歳超雇用推進助成金  
(65歳超継続雇用促進コース)

### ■調査

年休違反が大幅増に 令和3年労働基準監督年報

### ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

### 「3歳まで在宅勤務」盛り込む 子の看護休暇は対象拡大 育介法改正へ提言

厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」は、育児介護休業法で規定する両立支援策の見直しの方向性に関する報告書をまとめました。

報告書では、**3歳までの子を育てる労働者がテレワークで働けるようにする仕組みの導入を企業の努力義務に加えるよう提案**しました。保育サービスの利用によって就業に集中できる環境が整っている場合、テレワークを活用することでフルタイム勤務と育児の両立を図りやすくなるとみえています。短時間勤務が困難な場合の代替措置のメニューにも追加します。

3歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者の両立支援としては、労働者のニーズに応じた柔軟な働き方の実現に向け、短時間勤務や、テレワーク、入社・退社時間の調整、フレックスタイム制などから各職場の事情に応じて事業主が選択して措置を講じる義務を設ける方向。事業主が用意した制度の中から、労働者が1つを選ぶ仕組みを想定しています。育児との両立やキャリア形成への希望を踏まえ、短時間勤務だけでなくフルタイムで働ける制度を選べるようにするのが狙いです。

就学前の子を持つ労働者を対象としている子の看護休暇については、小学校3年生修了までへの引上げと、取得目的の拡大を図ります。たとえば、入園式や卒園式といった行事への参加や、感染症に伴う学級閉鎖にも活用できるようにします。

## ◆ NSRセミナー ◆

### 【セミナー内容】「副業・兼業」の実務ポイント

対象者：NSR通信の購読企業様「経営者、総務・人事担当者向け」

開催日程：①2023年7月20日（木）16:00～17:00

：②2023年7月21日（金）11:00～12:00

※①と②は同じ内容です。

開催場所：Zoom（オンライン）開催

費用：無料

定員：90名 ※定員に達しましたら受付を終了します。

講師：社会保険労務士法人 NSR 中島康之（特定社会保険労務士）

【お申し込み】 <https://nsr-j.com/contact/> NSRホームページ「お問い合わせフォームよりお申し込み下さい」

## 【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話：06-6345-3777 FAX：06-6345-3776

e-mail：info@nsr-j.com

## マイナンバーカードの登録情報が誤っていた場合の対処

### ◆ 誤紐付けが相次いで発覚

マイナンバーカードに紐付けされた情報に次々と誤りが見つかっています。万が一誤った情報が登録されていることに気づいた場合の対処法を紹介します。

### ◆ 健康保険証情報

フリーダイヤル（0120-95-0178。音声ガイダンスに従って「4→2」に進む）か、加入している医療保険の保険者に問い合わせます。

情報が正しく登録されているかを確認する場合は、マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「最新の健康保険証情報の確認」を押して、「あなたの健康保険証情報」から、登録されている健康保険証情報を確認します。

### ◆ 公金受取口座情報

マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「公金受取口座の登録・変更」を押して「公金受取口座の登録状況ページ」にて、登録されている情報を確認します。口座情報に誤りがある場合は、このページから登録口座の削除を行います。

### ◆ マイナポイントに関する情報

「マイナポイント」アプリ・サイトのトップ画面から「申し込み状況を確認」を押すと、マイナポイント申請が正しく登録さ

れているか確認できます。

申込みをした覚えがないのに申込済みとなっていた場合や心当たりのない決済サービスが登録されていた場合は、上記フリーダイヤルで音声ガイダンスに従って「5」に進むか、申込みをした自治体（手続支援窓口）に問い合わせます。

問合せの際は、上記サイト・アプリの「申込状況の確認」から、「マイキー I D」「申込日時」「決済サービス」「決済サービス I D」の情報が必要になります。

【デジタル庁「よくある質問：マイナンバーカードの健康保険証利用について」】

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/faq-insurance-card/>

【デジタル庁「マイナンバーカード関連サービスの誤登録等の事案に関する質問・ご不安にお答えします」】

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/related-services-issue/>



## 人手不足に陥っていない企業はどういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。

総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

### ◆ 人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ（51.7%）
- (2) 働きやすい職場環境づくり（35.0%）
- (3) 定年延長やシニアの再雇用（31.2%）
- (4) 福利厚生充実（26.6%）
- (5) 公平で公正な人事評価（22.0%）

(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。

また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

### ◆ 賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組みない企業（あるいは取り組む姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

## 男性の家事・育児休業等の実態は？～経団連のアンケート調査等から

日本経済団体連合会（経団連）から、「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果」が公表されました。主な調査結果は次のとおりです。

なお、調査対象が経団連の会員である大規模企業でありサポートが手厚いことに留意する必要があります。参考までに厚生労働省の調査による一般の数字も掲載しました。

### ◆育児休業取得率

○2022年の男性の育児休業取得率は47.5%となり、前年（29.3%）から大きく上昇。背景としては、2022年4月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年10月より、産後パパ育休が創設されるとともに育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる  
→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得率は13.97%（2021年）

○女性の育児休業取得率は過去5年間90%以上で推移しており、2020年以降は95%超

→厚生労働省の調査では、一般の女性の育児休業取得率は85.17%（2021年）

### ◆男性の育児休業期間

○2022年における男性の育児休業平均取得期間は43.7日（約1.5カ月）。1カ月以上取得している企業は約6割（59.9%）

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得期間は「5日～2週間未満」が26.5%、「5日未満」が25.0%と2週間未満が5割を超えている。

### ◆男性の家事・育児を促進する上での課題

○男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多い（83.5%）。これに「アンコンシャス・バイアスが存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」（67.3%）、「長時間労働や硬直的な働き方」（59.4%）が続いている

育児休業取得率や取得期間の数字は大企業のほうが高いことがわかります。

【経団連「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果（2023年6月5日）」】  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2023/040.pdf>

## 労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化されます

厚生労働省の労働政策審議会は、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化とする、じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案をまとめました。施行は令和7年1月を予定しています。

### ◆電子申請義務化の概要

改正案は、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化することで事業者の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化を図ることができるとしています。

電子申請が原則義務化される報告は以下のとおりです。

- ・労働者死傷病報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告
- ・総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告
- ・定期健康診断結果報告書
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
- ・有機溶剤等健康診断結果報告書

電子申請がスマートフォン等からでも可能となるよう、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」のシステム改修を行い、e-Govと連携

することになります。また、パソコン、スマートフォン等を所持していない事業者については、労働基準監督署に設置しているタブレットにおいて電子申請ができる体制を整備するとしています。

なお、電子申請が困難な場合は、紙媒体での報告も経過措置として認められます。

### ◆労働者死傷病報告の報告内容の改正

労働者死傷病報告の報告内容を記入する際に、詳細な業種や職種別の集計や、災害発生状況や要因等の的確な把握が容易となるよう、コード入力方式への変更および記載欄の分割が行われます。

また、休業4日未満の災害に係る報告について、電子申請の原則義務化に伴い一層の活用を図るため、「労働保険番号」や「被災者の経験期間」、「国籍・在留資格」、「親事業場等の名称」、「災害発生場所の住所」など、様式上、明確に記入欄が設けられていなかった事項についても報告事項に加えられるとしています。

【厚生労働省「じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」の答申結果】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_33137.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33137.html)

## 障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口開設 厚生労働省

厚生労働省は、ICTを活用した障害者のテレワーク雇用を推進するため、個別具体的な課題の解決に向けたサポートを行う企業向け相談窓口を開設しました。

テレワークは、障害者の多様な働き方のひとつであり、自宅でも働くことができる機会として大きな可能性があるとともに、企業の方にとっても、全国から優秀な人材を確保することができるというメリットがあります。こうしたことを踏まえ、これまで、支援機関や企業での事例の紹介等を行う全国フォーラム、障害者雇用におけるテレワークの導入に向けた手順等について説明する企業向けガイダンス、個別企業の課題に応じたコンサルティング等を実施しました。

令和5年度においては、障害者をテレワークで雇用することを検討している企業等を対象に、より気軽にご相談できる窓口を開設しました。情報収集中である、相談事項が明確になっていないといった状況であっても、経験豊富な専門アドバイザーが、他社事例の紹介や課題整理に向けた支援等を行い、受け入れ前から採用、その後の定着まで各段階においてサポートします。

【厚生労働省「障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口を開設しました」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_33322.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33322.html)

【厚生労働省「障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001100395.pdf>

## 公正な採用選考実施のための基本的な考え・取組み

日本労働組合総連合会は、採用選考における就職差別の実態を把握するための調査を実施しました（※）。その結果、「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」と回答した人が19.5%（例えば「女性だからどうせ辞める」など）、「本籍地や出生地に関すること」を質問されたと回答した人が28.3%に上るなどの実態がわかりました。

厚生労働省は、事業主に対して求職者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考実施に向けての基本的な考え方や取組みについて案内しています。

### ◆採用選考の基本的な考え方

応募者の基本的人権を尊重すること、応募者の適性・能力に基づいて行うことを基本的な考え方として実施することが重要。

### ◆公正な採用選考を行うために配慮すべき事項

応募者の適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねたりすることは、就職差別につながるおそれがある。

- a. 本人に責任のない事項の把握……本籍・出生地

に関すること（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当）、家族に関すること など

- b. 本来自由であるべき事項の把握……支持政党、人生観、尊敬する人物、購読新聞・愛読書などに関すること
- c. 採用選考の方法……身元調査などの実施（「現住所の略図」は生活環境などの把握や身元調査につながる可能性がある）、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

### ◆『応募用紙』について

新規中卒者は「職業相談票（乙）」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされており、厚生労働省のHPに様式が掲載されています。また、新規大卒者やその他の求職者についても様式例が公表されていますが、事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意が必要としています。

【日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査2023」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230531.pdf?9528>

## 厚生労働省「就活ハラスメント防止対策企業事例集」

### ◆先進事例にみる防止策

厚生労働省の「就活ハラスメント防止対策企業事例集」では、先進事例における3つの共通項として、①「公正な採用選考」に基づいた面接実施、②リクルーターの行動指針やマニュアル策定、③応募者の個人情報の限定利用を挙げています。

### ◆就活ハラスメントとは

就活ハラスメントとは、「就職活動中やインターンシップ

中の学生等に対するセクハラやパワハラ」のことを指します。令和2年度の調査では、約4人に1人が被害に遭っているという結果も出ています。具体的な行為として、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘いなどが挙げられるほか、学生が他社の選考を受けられないよう妨害したり、他社の内々定の辞退を迫ったりする、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」も含まれます。

【厚生労働省「就活ハラスメント防止対策企業事例集」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

## 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」

平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定（令和2年9月に改定）するなど、政府は副業・兼業（以下、「副業」という）を推進しており、企業にもそのための対応を求めているところだ。

### ◆ 副業をしている人は6.0%

独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「副業者の就労に関する調査」（調査期間：令和4年10月3日～10月13日。有効回答：18万8,980人（18～64歳の男女））によれば、仕事を持つ人のうち「副業者」（仕事は2つ以上（副業をしている））の割合は6.0%となっており、まだ副業をしている人の割合が高いとはいえない状況だ。

また、本業の勤め先に副業をしていることを「知らせていない」が37.5%となっており、実際には副業をしても本業先に伝えていない人も一定数いることがわかります。

### ◆ 副業を希望する人は約3割

調査数値をみるとまだ広まっているとはいえない副業ですが、同調査で、今後副業をしたいと思うか尋ねたところ「副業したいと思う」が33.2%となっています。これは「副業したいとは思わない」（46.2%）を下回りますが、副業を希望する理由の上位に挙がっている「収入を増やしたいから」「定年後に備えるため」の背景にある労働環境が続いていけば、今後副業の実施状況も変化するかもしれません。

### ◆ 副業にまつわる企業実務

副業者の就労に関しては、労働時間管理や労働・社会保険など実務上押さえておくべきポイントが多岐にわたります。今後は、副業者がいない企業についても、あらかじめこれらの知識をある程度身につけておく必要があるでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」プレスリリース】

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20230519.pdf>

## 内閣官房「物流革新に向けた政策パッケージ(案)」

「物流革新に向けた政策パッケージ」案が公開されました。トラックドライバーの長時間労働が規制され、荷物の3割が届けられなくなるとも示唆される物流の2024年問題について、令和5年6月2日に行われた関係閣僚会議で対策がまとめられました。

大きく分けて（1）商慣行の見直し、（2）物流の効率化、（3）荷主・消費者の行動変容について、抜本的・総合的な対策を行うことで、荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者の3者が協力して物流を支える環境を整備することを目指しています。

### ◆ 商慣行の見直し

- ① 荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減
- ② 納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し
- ③ 物流産業における多重下請構造の是正
- ④ トラックGメン（仮称）の設置等
- ⑤ 担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃收受・価格転嫁円滑化等
- ⑥ トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底

### ◆ 物流の効率化

- ① 即効性のある設備投資の促進
- ② 物流GXの推進
- ③ 物流DXの推進
- ④ 物流標準化の推進
- ⑤ 物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援
- ⑥ 高速道路のトラック速度規制の引上げ
- ⑦ 労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現

- ⑧ 特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上
- ⑨ ダブル連結トラックの導入促進
- ⑩ 貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し
- ⑪ 地域物流等における共同輸配送の促進
- ⑫ 軽トラック事業の適正運営や安全確保
- ⑬ 女性や若者等の多様な人材の活用・育成

### ◆ 荷主・消費者の行動変容

- ① 荷主の経営者層の意識改革・行動変容
- ② 荷主・物流事業者の物流改善の評価・公表
- ③ 消費者の意識改革・行動変容を促す取組み
- ④ 再配達率「半減」を含む再配達削減
- ⑤ 物流に係る広報の推進

政府は今後、速やかに2024年における規制的措置の具体化を前提として荷主企業・物流事業者が取り組むべき事項をガイドラインとして策定し、荷主・物流事業者等に対し、業種・分野別の「自主行動計画」を年内目途に作成・公表することを要請する予定です。

さらに、2023年末までにトラック輸送に係る契約内容の見直しに向けた「標準運送約款」「標準的な運賃」の見直しや、再配達半減に向けた対策等、2024年通常国会での法制化を視野に段階的に推進していくとしています。物流事業者・運送業者を顧問先に持つ場合はもちろんのこと、他業種も消費者として無関係ではられません。ドライバーの負担軽減のため、取組みを進めましょう。

【内閣官房「物流革新に向けた政策パッケージ(案)」】

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/butyuryu\\_kakushin/dai2/siryou.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/butyuryu_kakushin/dai2/siryou.pdf)

健康保険の被保険者または被扶養者が出産した場合に、出産費用の補填として支給される一時金について説明します。被保険者が出産した場合に支給される一時金を「出産育児一時金」、被扶養者が出産した場合に支給される一時金を「家族出産育児一時金」といいます。

## ○ 出産育児一時金・家族出産育児一時金の対象となる出産

出産育児一時金・家族出産育児一時金ともに、妊娠4カ月（85日）以上の出産が対象となり、早産、死産、流産、人工妊娠中絶（経済的な理由によるものも含む）でも支給されます。

## ○ 出産育児一時金の額

支給額は、出産育児一時金・家族出産育児一時金とも1児につき50万円です（産科医療補償制度に加入していない医療機関等で出産した場合は48.8万円となります）。

出産育児一時金または家族出産育児一時金とも多胎児を出産した場合は、胎児数分支給されることとなります（50万円×出生児数）。

一時金の金額は、令和5年4月1日以降の出産にかかものから従前と比べ8万円増額されました。

## ○ 産科医療補償制度とは

病院、診療所や助産所といった分娩を取り扱う機関が加入する制度です。一定条件を満たした分娩について、その分娩に関連して発症した重度脳性麻痺児とその家族の経済的負担を補償する制度です。

## ○ 直接支払制度と受取代理制度

出産費用を支払うことによる被保険者等の経済的な負担を軽減するために、出産育児一時金または家族出産育児一時金を、全国健康保険協会または健康保険組合から医療機関に直接支払う仕組みがあり、これを直接支払制度といいます。出産費用が一時金の額を超えたときは、一時金との差額を医療機関等へ支払い、出産費用が一時金の額を下回ったときは、全国健康保険協会または健康保険組合に申請することにより、被保険者に差額が支給されることとなります。医療機関等から直接支払制度利用の意思確認がありますので、使用する意思がある場合は一時金の申請・受取に係る合意文書を医療機関等と取り交わすこととなります。

直接支払制度は医療機関等に事務的な負担等がかかるため、その負担等により影響が大きいと考えられる施設

（年間の分娩件数が100件以下または収入に占める正常分娩にかかる収入の割合が50%以上で、厚生労働省へ届け出た診療所・助産所）については、被保険者に代わって医療機関等が一時金を受け取る「受取代理制度」を利用することができます。

受取代理制度は、直接支払制度に対応していない比較的小規模な医療機関等が利用している場合が多いといえます。

被保険者等の意思で直接支払制度や受取代理制度を利用しないことも可能です。

この場合は、後日「健康保険被保険者（または家族）出産育児一時金支給申請書」（全国健康保険協会の場合。健康保険組合の場合は書類名が異なります。）を、事業主を経由して全国健康保険協会または健康保険組合に提出して支給を受けることが可能です。

直接支払制度または受取代理制度いずれも適用していない医療機関であれば仕方ありませんが、高額な出産費用を一時的に立て替えて支払うことは経済的な負担が大きいと、現実的には直接支払制度または受取代理制度を利用するのがよいといえます。

Q6：会社を退職しましたが、退職後に出産した場合でも在職中の健康保険での被保険者出産育児一時金を申請できますか？

A6：次の要件をすべて満たしているときに資格喪失後の給付として協会けんぽから出産育児一時金を受けることができます。

なお、「直接支払制度」をご活用いただく場合は、協会けんぽが発行する「健康保険被保険者資格喪失等証明書」を医療機関等へ提示いただく必要があります。

○妊娠4カ月（85日）以上の出産であること。

○資格喪失日の前日（退職日）までに継続して1年以上被保険者期間（任意継続被保険者期間は除く）があること。

○資格喪失後（退職日の翌日）から6カ月以内の出産であること。

※資格喪失後の給付は被保険者であった人の出産が対象となり、被扶養者であった家族の出産は対象外です。

【Q6の典拠】(全国健康保険協会)出産育児一時金について <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g6/cat620/r310/#q4>

## 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年の引上げや継続雇用制度などにより、65歳以降も継続雇用する措置を新たに導入した事業主に支給される助成金です。

## 【対象となる措置と支給額】

次のA～Dのいずれかを就業規則または労働協約に規定し、実施した場合に受給することができます。

- A：65歳以上への定年引上げ
- B：定年の定めの廃止
- C：希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入
- D：他社による継続雇用制度の導入

## 『A：65歳以上への定年の引上げ』、『B：定年の定めの廃止』

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳	66歳～69歳		70歳以上	定年の定 めの廃止
		(5歳未満の引上げ)	(5歳以上の引上げ)		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

## 『C：希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入』

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

## 『D：他社による継続雇用制度の導入』

措置内容	66歳～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

## 【対象となる事業主の要件】

1. 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること
2. 定年引上げ等の措置の実施に要した経費(就業規則の作成等のために要した専門家等への委託費等)を支払っていること
3. 高齢者雇用等推進者の選任に加え、次の(1)～(7)の高齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施していること
  - (1) 職業能力の開発および向上のための教育訓練の実施等
  - (2) 作業施設・方法の改善
  - (3) 健康管理、安全衛生の配慮
  - (4) 職域の拡大
  - (5) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
  - (6) 賃金体系の見直し
  - (7) 勤務時間制度の弾力化

## 【受給手続】

所定の期限内に「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要な書類を添えて、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の窓口申請します。

各月ごとの予算上限額もしくは四半期ごとの予算上限額の超過が予見される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算上限額を超える恐れが高いと認める場合、支給申請の受付を停止する場合があります。

【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構】65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

[https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/subsidy\\_keizoku.html](https://www.jeed.go.jp/elderly/subsidy/subsidy_keizoku.html)

# 調査「年休違反が大幅増に 令和3年労働基準監督年報」

厚生労働省がまとめた令和3年労働基準監督年報で、定期監督を受けた事業場のうち、年5日の年次有給休暇の時季指定義務などを定める労働基準法第39条（年次有給休暇）に違反した事業場数が前年の3倍近くに増加したことが判明しました。

## 労働基準法の違反状況

	平成31年・令和元年	令和2年	令和3年
労働条件の明示	14,261	10,817	10,025
労働時間	30,285	19,493	18,007
割増賃金	23,238	16,701	16,521
就業規則	12,038	9,088	9,148
年次有給休暇	246	3,486	9,783
年次有給休暇管理簿	1,774	5,443	7,370

平成31年4月の改正労働基準法施行により、全企業において、年10日以上年休が付与される労働者に対し、年5日について時季を指定して取得させることが義務付けられました。

同年報によると、法改正から3年目に当たる令和3年の定期監督総数は12万2054事業場。このうち「年次有給休暇」の違反が見つかったのは9783事業場で、3486事業場だった前年の2.8倍に上りました。

年休付与の「基準日」などを記録した書類の作成・保存を定めた労基則第24条の7（年次有給休暇管理簿）違反も増加。令和3年は7370事業場で、前年（5443事業場）の1.4倍に増えました。

### 7月末で退職する従業員の「算定基礎届」

定時決定は、4～6月の報酬の月平均で標準報酬月額を見直すものです（健保法41条）。見直し後の標準報酬月額は、随時改定などがなければ9月～翌年8月まで適用されます。

対象者は、原則、7月1日に適用事業所において使用されているすべての被保険者です。

対象外となるのは、6月1日～7月1日に被保険者資格を取得した者と、7～9月に随時改定や育児休業等終了時

改定、産前産後休業終了時改定が予定される者です（同条3項）。後者については、7～9月に随時改定などがあると、改定後の標準報酬月額を翌年8月まで適用するため、定時決定との競合を避け、その年の定時決定をなかったものとする扱いとしています（健康保険法の解釈と運用）。

対象外の事由に含まれないことから、7月末に退職となって改定後の標準報酬月額を適用しない場合においても、手続きは必要になります。

## 7月の手続 [提出先・納付先]

### 【10日まで】

- 健保・厚年の『報酬月額算定基礎届』の提出期限[年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 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]
- 労働保険の今年度概算保険料の申告と昨年度分確定保険料の申告書の提出期限 <年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付 <延納第1期分> [郵便局または銀行]

### 【18日まで】

- 『高齢者雇用状況報告書』・『障害者雇用状況報告書』の提出[公共職業安定所]

### 【31日まで】

- 労働者死傷病報告の提出[労働基準監督署] <休業4日未満、4月～6月分>
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

※賞与を支払った場合は『賞与支払届』の届出

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

<https://nsr-j.com/eye/>