

要確認

定年後の賃金水準 定年前の8割以上とする企業が増加 (令和6年度の経済財政白書)

内閣府から、令和6年度「年次経済財政報告（経済財政白書）」が公表されました。今回の白書のテーマの一つに「高齢者就業の現状と課題」が含まれており、高齢労働者が培ってきた知識や経験といった有形・無形のストックについて、これをいかに有効に活かし、経済につなげていけるかが議論されています。

そのなかで取り上げられていた「定年後の高齢雇用者の賃金水準」に関する分析の内容が話題になっています。

……………令和6年度の経済財政白書／定年後の高齢雇用者の賃金水準のポイント……………

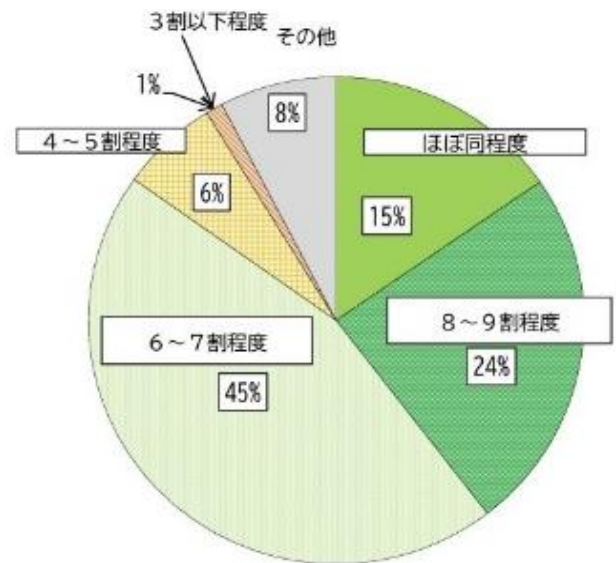
□ 定年後の高齢者の賃金を定年前の6～7割程度とする企業が45%と最も多いが、**定年前の8割以上とする企業が増加し、現在、企業の約40%に！**

定年前の収入の6割を目途とする判例の影響などもあり、定年後の賃金水準を定年前の6割未満としている企業は全体の1割未満となっている。

また、この5年間の動向をみると、定年前収入の7割程度以下の賃金とする企業の割合が約15%ポイント減少する一方で、逆に、8割程度からほぼ同程度とする企業の割合が約15%ポイント増加している。

その結果、**定年前収入の8割以上とする企業が現在、全体の約40%になっている**（右図参照）。

図 定年後の高齢雇用者の賃金水準（2024年）



★白書では、「人手不足感の高い企業ほど、高齢層を貴重な労働の担い手と考え、引留めやモチベーション上げのために、定年前からの賃金の引下げ幅を縮小させている可能性がある」と分析しています。人手不足の昨今、各企業は、高齢層を引き留めることに重きを置いているようです。お声掛けいただければ、このような現状も踏まえて、下記のような高齢者の雇用についてもアドバイスさせていただきます。

成功事例：A社は、定年を65歳に延長し、さらに希望者には70歳まで働くことができる制度を導入した結果、以下のような成果を上げました。

1. スキルの継承・・・定年延長により、長年の経験を持つ社員が現役で働き続けることができ、新人社員への技術やノウハウの伝承がスムーズに。これにより、社員全体のスキルアップが図られました。
2. 多様な働き方の実現・・・定年後も働ける環境が整ったことで、社員は自分のライフスタイルに合わせた働き方ができるようになりました。多くの求職者がA社の理念に共感し、応募するようになりました。

定年延長の制度は、単なる労働条件の改善だけでなく、企業文化の変革や社会貢献にもつながります。

定年延長についてご検討されたい方は当社担当者にご相談ください。

お仕事
カレンダー
9月



9/10

● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30

- 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 7月決算法人の確定申告と納税・2024年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

令和5年度の長時間労働に関する監督指導 実施事業場の約81%が労働基準関係法令違反

厚生労働省は、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例とともに公表しました。令和5年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例を確認しておきましょう。 — 令和5年度の監督指導実施状況のポイントと主な監督指導事例 —

●令和5年度の監督指導実施状況のポイント



- 令和5年4月から令和6年3月までに、26,117事業場に対し監督指導を実施し、21,201事業場(81.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。
- <主な法令違反>・違法な時間外労働があったもの→11,610事業場(44.5%)
 ・賃金不払残業があったもの→1,821事業場(7.0%)
 ・過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの→5,848事業場(22.4%)

●主な監督指導事例／製造業に対して行われた監督指導の事例

機械器具製造を行う事業場(労働者約20人)において、営業職の労働者が精神障害を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたため、立入調査を実施。

1.精神障害を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、繁忙期に上司の不在が重なり業務が集中したため、36協定で定めた上限時間(月42時間)を超える、最長で1か月当たり111時間の違法な時間外労働が認められた。

……労働基準法32条違反及び36条6項違反で是正勧告

2.また、当該労働者には固定残業代(20時間分)が支給されていたものの、それを超過する時間外労働に対して、割増賃金が支払われていなかった。……労働基準法37条違反で是正勧告

3.そのほか、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていたにもかかわらず、当該労働者に対し、時間外・休日労働に関する情報を通知していなかった。…労働安全衛生法66条の8第1項違反で是正勧告

★上記で紹介した監督指導事例は極端な例かもしれませんが、企業が遵守すべき労働基準関係法令のルールにはさまざまなものがありますので、違反がないか、定期的にチェックしておく必要があるでしょう。

施行待ちの改正

労働者死傷病報告、定期健康診断結果報告などの 電子申請が原則義務化(令和7年1月～)



労働安全衛生規則の改正により、令和7年1月1日から、労働安全衛生関係の一部の手続について、電子申請が原則義務化されます。対象となる手続を確認しておきましょう。

……………令和7年1月から電子申請が原則義務化される労働安全衛生関係の手続……………

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

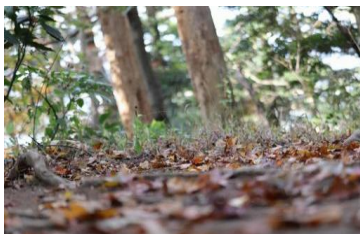


⑨ これらの報告について、当分の間は、この改正前の様式の提出などによる報告を認める経過措置も設けられている。(令和6年改正省令附則2条ほか)

★これらの電子申請の義務化について、われわれ社労士が報告を代行させていただく場合にも、新たな法令のルールに対応いたしますので、ご相談ください。

七十二候の暦(こよみ)

9月28日～10月2日頃



蟄虫坏戸(むしかくれてとをふさぐ)

春から夏にかけて外に出て活動していた虫たちが、越冬に備えて土を掘り穴に隠れる準備をする頃。今年は猛暑を避けるために、土の中の方が安全かもしれません。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

若年層は育休取得率が高い企業にポジティブなイメージを抱いている（厚労省）

厚生労働省から、同省の委託事業で令和6年6月下旬に実施された「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」の結果（速報値）が公表されました。

※この調査は、全国の18～25歳の男女高校生・大学生などの学生若年層を対象に、WEBによる定量調査として実施されました（有効な2,026サンプルを集計）。

調査結果から、「育休の就職活動に対する影響」に関する部分を確認しておきましょう。

……………若年層における育児休業等取得に対する意識調査／育休の就職活動に対する影響……………

- 就職活動においてどのような企業を選定するかにおいて、
69.7%が「育休取得実績」を重視していると回答。
さらに、「男性の育休取得実績がない企業」に対しては、61.0%が「就職したくない」と回答し、
就職活動において**「男性の育休取得実績」を重視している**ことが伺える。
- 就職活動にあたって、「企業からどのような結婚や出産に関わる情報があると就職したい気持ちが
高まるか」という問いに対して、「**男性の育休取得率**」と回答した割合が3割超と最も高い。
- **育休取得率が高い企業**に対しては、「安定している」(41.5%)、「社員思い」(39.3%)、「先進的」(22.6%)、「若手が活躍できる」(21.5%)など**ポジティブなイメージを抱いている**ことが明らかになった。

★令和7年4月から、令和6年改正育児・介護休業法の主要規定が順次施行され、育児休業の取得状況の公表義務の対象企業の拡大や、育児・介護関連の制度の充実が図られます。

この改正にもしっかり対応して、若年層などに、よりポジティブなイメージを抱いてもらえる企業にしていきたいところです。

令和6年改正育児・介護休業法の内容も含め、育児・介護関連の規定について、不明な点などがあれば、気軽にお声掛けください。

厚生労働省は、「令和5年度雇用均等基本調査」の結果(従業員5人以上の3,495事業所から回答)を公表しました。この中から、男性の育児休業の取得状況についてご紹介します。

◆法改正により取得率が上昇

昨年度の男性の育児休業取得率(産後パパ育休を含む)は30.1%で、令和3年度より13ポイント増えて過去最高を更新しました。(女性は、84.1%(令和3年度より3.9ポイント増))

同省は、取得率が30%に達した理由として、

令和4年の育児介護休業法の改正により取得意向の確認が義務付けられたことや、中小企業に様々な政策を打ち出し、制度が周知されたことなどを挙げています。

育児休業の取得期間は、「1か月～3か月未満」が28.0%(令和3年度24.5%)と最も高く、

「5日～2週間未満」が22.0%(同26.5%)、「2週間～1か月未満」が20.4%(同13.2%)となっており、2週間以上取得する割合が上昇しています。

事業所の規模別では、「従業員500人以上」が34.2%で最も多く、

100人以上の事業所では30%を超えているのに対し、

「5～26人」の事業所は26.2%でした。



◆従業員300人以上の企業は取得率公表が義務化

政府は、男性の育児休業取得率を令和7(2025)年までに50%に上げることを目標に掲げています。

取得率を向上させる施策として、来年4月からの育児介護休業法の改正により、従業員が300人超1,000人以下の企業にも取得率の公表が義務付けられるようになります。

また、従業員数100人超の事業主に対して、行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る状況把握および数値目標の設定が新たに義務付けられるようになります。

【厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」】<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html>

令和7年4月施行の「65歳までの雇用確保の義務化」、認知度は約6割

～エン・ジャパンのアンケート調査より

高齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保義務の経過措置は、2025年3月に終了します。2025年4月からは、65歳までの「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」のいずれかの雇用確保措置が全企業の義務になります。エン・ジャパン株式会社は、運営するミドル世代のための転職サイト『ミドルの転職』で35歳以上のユーザーを対象に「65歳までの雇用確保の義務化」についてアンケートを実施し、結果を公表しました。

- ◆「65歳までの雇用確保の義務化」認知度は約6割。「70歳までの努力義務化」は約5割。
「2025年4月から、継続雇用を希望する「65歳までの雇用確保」が、全企業に「義務化」されることをご存知ですか？」の質問に、59%が「知っている」と回答しています。
(よく知っている:14%、概要だけ知っている:45%)
また、70歳までの雇用確保が企業の努力義務化することを知っているかと質問すると、47%が「知っている」と回答しました。
(よく知っている:11%、概要だけ知っている:36%)

- ◆「65歳・70歳までの雇用確保」に賛成、「61歳以降も働きたい」は約9割
「65歳・70歳までの雇用確保」のほか、働く意欲がある高齢者が働きやすい環境整備を国が進めています。そのことに関して賛成しますか？反対しますか？の質問には、88%が「賛成」と回答しています。
(賛成:48%、どちらかといえば賛成:40%)
「61歳以降も働きたい」と回答したのは88%で、「あなた自身は、何歳まで働きたいと思いますか？」の質問には、「66歳～70歳まで」が35%で最多でした。
長く働きたい理由の上位は「健康・体力維持のため」「年金だけでは生活できないから」で、いずれも15%でした。

- ◆半数以上が、「高齢者雇用確保」の措置が転職先選びに影響すると回答
「転職先の企業を決める上で、企業の「高齢者雇用確保」措置は、影響しますか？」と質問したところ、54%が「影響する」と回答しています。
年代別に見ると、30代は34%に対し、60代はほぼ倍の66%で、年代が上がるごとに影響度合いが高まることわかりました。どの「高齢者雇用確保」の措置を講じている企業に転職したいかの質問には、「定年の引上げ」が34%で最多となっています。

—『ミドルの転職』ユーザーアンケート

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2024/38103.html>

令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況

～いじめ・嫌がらせの相談が最多

厚生労働省が7月12日、「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主間における労働条件や職場環境に関するトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談」(都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379カ所(令和6年4月1日現在)に総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応)、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

- ◆総合労働相談件数は4年連続で120万件超
公表内容によれば、総合労働相談件数は121万400件で、4年連続で120万件を超え、高止まりの状況です。内訳としては、「法制度の問い合わせ」が83万4,816件、「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」が19万2,972件、「民事上の個別労働関係紛争相談」が26万6,160件となっています。
また、助言・指導申出は8,346件(前年度比4.5%増)、あっせん申請は3,687件(同5.6%増)となっています。

- ◆いじめ・嫌がらせの相談が最多
相談内容等の内訳を見ると、民事上の個別労働関係紛争相談では「いじめ・嫌がらせ」が12年連続最多で60,113件となっており、「自己都合退職」(42,472件)、「解雇」(32,943件)と続いています。
パワハラ防止法の全面施行に伴い、この数に同法に規定するパワハラに関する相談は含まれていませんが(「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上されるため)、パワハラに限らず、「いじめ・嫌がらせ」については企業の労使紛争のリスクにおいて大きい課題であることがわかります。企業として対策と対応を検討していきたいところです。

企業の健全な職場環境を守るためには、ハラスメント問題の早期発見と解決が不可欠です。しかし、従業員が内部での相談をためらうことが多く、問題が大きくなる前に対処できないケースが多発しています。そこで、外部相談窓口や第三者を交えた内部通報制度の導入が非常に効果的です。外部相談窓口を設けることで、従業員は匿名で相談することが可能になり、中立的な視点で第三者が相談を受けることで、感情的なバイアスを排除し、公平な立場で問題を解決することができます。当社でも多くの企業に第三者相談窓口として入っておりますので、是非ご相談ください。