



三 塚 社 労 士 事 務 所 通 信

2

2014
February

発行日：2月25日

〒160-0022 東京都新宿区新宿 5-13-10 上州屋ビル7階 TEL:03-5363-5190/FAX:03-5363-5191/Email: sr@concretio.jp

トピックス 高年齢者の雇用状況が公表されました

厚生労働省から「平成25年高年齢者の雇用状況集計結果」が公表されました。65歳まで雇用の企業は、過去最高の66.5%でした。

65歳までの継続雇用を企業に義務付ける改正高年齢者雇用安定法が4月に施行され、大企業を中心に急速に取り組みが進んだ結果と言えます。

以下で、公表されたデータのポイントをお伝えします。

■ ■ 高年齢者雇用確保措置の実施状況 ■ ■

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は92.3%

- ・ 中小企業（従業員31人～300人規模。以下同じ）では91.9%
- ・ 大企業（従業員301人以上規模。以下同じ）では95.6%

※ 平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があった。

「実施済み」の企業の割合は、制度改正前より5.0ポイント減少し、上記のとおり92.3%となった。

一方、「未実施」の企業の割合は、制度改正前より5.0ポイント増加し、7.7%となった。

■ ■ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況 ■ ■

① 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は66.5%（前年比17.7ポイント増加）

- ・ 中小企業では68.5%（同16.8ポイント増加）
- ・ 大企業では48.9%（同24.6ポイント増加）

※ 平成25年4月の制度改正により大幅に増加した。特に大企業では倍増。

② 70歳以上まで働ける企業の割合は18.2%（同0.1ポイント減少）

- ・ 中小企業では19.0%（同0.1ポイント減少）
- ・ 大企業では11.0%（同0.1ポイント減少）

■ ■ 今後の取り組み ■ ■

① 平成25年4月の制度改正の影響もあり、雇用確保措置が未実施である企業（31人以上規模企業）が11,003社にのぼることから、都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

② 少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

平成25年4月の制度改正は、継続雇用制度の導入により高年齢者雇用確保措置を講ずる企業のうち、継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定めていた企業に大きな影響を及ぼしたようです。それが、上記の結果に表れています。御社の制度改正への対応は万全だったでしょうか？

不安をお持ちの場合はお気軽にご相談ください。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険の給付金である育児休業給付金を「育休の当初半年間に限り“67%”に引き上げる」とする案がまとめられました。

来年の通常国会に雇用保険法改正案を提出し、平成 25 年度内（来年 3 月まで）の実施を目指すそうです。まだ確定した内容ではありませんが、情報としてお伝えします。

育児休業給付の見直し（たたき台）

見直しの具体的内容

男女ともに育児休業を取得していくことを促進するため、**育児休業給付の給付率を引き上げることとし、出産手当金の水準〔給付率3分の2〕を踏まえ、育児休業開始時から最初の6か月の間について〔67%〕の給付率とする。**

【解説】 育児休業給付は、原則として、育児休業を取得した一定の雇用保険の被保険者に、その休業期間中、休業前賃金の 50%を支給するものです。

給付対象となる育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでです（子を出産した妻の場合は、産後休業の期間を除く）。ただし、夫婦で取得すれば、子が1歳2か月に達するまでに延長されます（さらに、例外的に、子が1歳6か月に達するまでに延長されることもあります）。

見直しの目的

夫が育児休業を取得すると収入減で家計への影響が大きいことから、平成 24 年度の育児休業取得率は、女性の 83.6%に対し、男性は 1.89%にとどまっています。そのような状況を打開することが、この見直しの目的です。見直しが実現すると、育児休業の最初の6か月の給付が手厚くなることとなります。

つまり、改正後は、下記のような給付が受けられることとなります。

- ・産前産後休業中→健康保険から休業前賃金の3分の2相当額を支給【出産手当金】
- ・育児休業中（最初の6か月）
→雇用保険から休業前賃金の67%相当額〔上記と同水準〕を支給【育児休業給付】
- ・育児休業中（6か月経過後）
→雇用保険から休業前賃金の50%相当額を支給【育児休業給付】

なお、夫婦で育児休業を取得すれば、67%相当額の給付を最大1年間（6か月＋6か月）受給できることとなります。



ギモン
解消!

担当 村田 の

Q & A

コーナー!

Q.育児のため時短勤務で働いている女性から「育児時間」の請求があった場合、応じる必要がありますか？

A.育児時間と所定労働時間の短縮は趣旨、目的が異なるため、請求があった場合は応じる必要がある。

短時間勤務とは、育児介護休業法 23 条に定められている所定時間の短縮措置で、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むものでなければならないもの(育介休業法施行規則 34 条)、育児時間とは生後1歳に満たない生児を育てる女性について1日2回各々少なくとも 30 分の生児を育てる為の時間を請求できるといふものです。(労基法第 67 条)

それぞれ別の趣旨・目的の元定められているため、請求があった場合は応じる必要があります。

もし、勤務時間の始めと終わりに請求された場合も応じる必要があります。