社会保険労務士法人プロセスコア

NEWS LETTER

05
2023

2023年5月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

Special × feature

◆採用と年齢制限
◆今後多くの制度変更が予定される障害者雇用
◆人材開発支援助成金・両立支援等助成金

| 社会保険労務士法人プロセスコア | 熊本県熊本市中央区水前寺6丁目46-27REGALIA SUIZENJI3F TEL：096-342-4558／FAX：096-342-4559

採用と年齢制限

企業がどのような人材を採用するかは、原則として会社が任意に決めることができます。ただし、従業員の募集や採用に当たって、年齢制限を設けることはできません。厚生労働省は、企業に年齢にとらわれない人物本位、能力本位の募集・採用を求めていることから、募集・採用時における年齢制限について確認します。

年齢制限を設けた募集・採用

日本では、一定の年齢に達したことにより、雇用を終了させるという定年の仕組みがあります（定年が満65歳未満の場合、65歳までの継続雇用義務あり）。このような年齢による雇用の区別を認めているものの、雇用対策法の規定により従業員の募集・採用においては、例外事由に該当しない限り、年齢を不問としなければならないことになっています。

これはハローワークで求人をするときはもちろんのこと、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、企業が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合も含まれます。

さらには、形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いわけではなく、年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定したりすることも禁止されています。

また、応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。

年齢制限の例外事由

例外的に年齢制限を行うことができる事由としては以下の6つが定められています。年齢制限を設けた募集・採用を考える際には該当する事由がないかを確認しましょう。

1. 定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を無期契約の対象として募集・採用する場合
2. 労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
3. 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を無期契約の対象として募集・採用する場合
4. 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、無期契約の対象として募集・採用する場合
5. 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
6. 60歳以上の高年齢者、就職氷河期世代（昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた人）または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

実務上、年齢制限を行うケースとしては、例外事由の３を用いることがあるかと思いますが、この例外事由では、「対象者の職業経験について不問とすること」および「新卒者以外の者について、新卒者と同等の処遇にすること」の二つが必要です。人材不足により、採用活動が厳しくなる中で、年齢を含め、どのような人材を採用していくのか、人材採用戦略の明確化が求められます。

今後多くの制度変更が予定される障害者雇用

2024年4月より障害者の法定雇用率が2.5%、2026年7月より2.7%と段階的に引き上げられます。これに関連して障害者雇用納付金制度の変更などを含む障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則が改正され、2025年4月より施行される予定です。

実雇用率算定の特例

障害者の実雇用率の算定では、週所定労働時間が20時間以上の労働者をカウントの対象としていますが、2026年4月より、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者および重度知的障害者についても0.5人としてカウントするという改正が施行されます。

この改正の背景には、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満で雇用されることを希望する人がいずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者で多いという実状があります。

このようなニーズを踏まえ、週所定労働時間が20時間未満であれば働くことができる人の雇用機会の拡大を図っていく狙いがあります。

障害者雇用納付金制度

常時雇用労働者数が101人以上の事業主を対象として、法定雇用率が未達成の事業主から納付金（不足人数1人当たり月額50,000円）を徴収する障害者雇用納付金制度があります。

また、常時雇用労働者数が101人以上の事業主で、法定雇用率を達成しているときには超過1人当たり月額27,000円の障害者雇用調整金が支給されます。この障害者雇用調整金の見直しが行われ、今後、支給対象人数が年間120人（単純換算で1ヶ月10人）までは月額29,000円、年間120人を超える場合は120人を超える人数分への支給額が23,000円となる予定です。

また、常時雇用労働者数が100人以下の事業主で、法定雇用率を達成している場合には障害者雇用報償金が支給されていますが、こちらも支給額が変更される予定です。

助成金の新設

加齢により職場適応が困難となった障害者の雇用継続を図るための助成金（中高年齢等職場適応助成金（仮称））、障害者の新たな雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行うための助成金（障害者雇用相談援助助成金（仮称））が創設される予定です。

2024年4月以降、障害者雇用に関する各種改正が毎年1つ以上は施行される予定です。自社にどのような影響が出てくるのか、そしてどのような対応が必要になるのか確認しておきましょう。

人材開発支援助成金・両立支援等助成金

各種助成金は年度単位で予算が立てられているものが多く、通常、年度初めに助成金の創設・改廃が行われます。そこで、以下では、多くの企業で活用されている人材開発支援助成金と両立支援等助成金についてとり上げます。

人材開発支援助成金

従業員に対して実施した職業訓練等の経費や訓練期間中の賃金を助成する人材開発支援助成金は、その内容によって複数のコースに分かれていました。このうち、特定訓練コース・一般訓練コース・特別育成訓練コースの３コースが統合され、「人材育成支援コース」が創設されました。

この「人材育成支援コース」の中に、人材育成訓練、認定実習併用職業訓練、有期実習型訓練があり、例えば、人材育成訓練は、職務に関連した知識や技能を習得させるためにOFF-JT を10時間以上行った場合に助成金が支給されます。内容は以下の通りです。

[経費助成率]( ) 内は大企業
正規労働者：45% (30%)
非正規労働者：60%
正社員化 (※) ：70%
※有期契約労働者等の正規労働者等への転換
[賃金助成] ( ) 内は大企業
１人１時間当たり760(380) 円

また、今年度より「生産性要件」が廃止され、「賃金要件」、「資格等手当要件」が新設されました。そのため、「賃金要件」または「資格等手当要件」のいずれかを満たした場合は、別途申請を行うことで、経費についてはプラス15%等の加算分が追加で支給されます。

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

出生時両立支援コースは、男性従業員が育児休業を取得しやすい環境を整備し、実際に取得した場合に助成金が支給されるというものです。第１種と第２種があり、各々以下の変更が行われました。

【第１種】情報公表加算の新設

第１種助成金の支給を受けた事業主が、厚生労働省のホームページ「両立支援ひろば」に、男性育児休業取得率等を公表した場合に、情報公表加算として２万円が支給されます。

【第２種】支給対象の拡充

支給対象事業主として、一定の要件を満たす事業主が追加されました。この一定の要件には、例えば以下の要件があります。

- 第１種の申請年度に子が出生した男性従業員が５人未満かつ育児休業取得率が70％以上の場合に、その後の３事業年度の中で２年連続70%以上になったこと。

この場合、育児休業取得率が2事業年度連続して70％以上となった際の最後の事業年度の2事業年度目に40万円、3事業年度目に20万円が支給されます。

なお、この出生時両立支援コースは中小企業事業主のみが対象です。

治療と仕事の両立支援の現状

厚生労働省の資料によると、労働者の3人に1人が何らかの病気を抱え治療しながら仕事をしています。ここでは、今年3月に発表された調査結果※1 から、事業所における労働者が治療と仕事を両立できる取組の有無などをみていきます。

取組ありは４割程度に

上記調査結果から、産業別に事業所における傷病（がん、糖尿病等の私傷病）を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取組の有無をまとめると、表1のとおりです。

【表1】治療と仕事を両立できるような取組の有無（%）

	ある	ない	不明
合計	41.1	56.5	2.4
建設業	44.7	52.3	2.9
製造業	36.3	60.8	3.0
電気・ガス・熱供給・水道業	72.8	27.2	-
情報通信業	46.7	49.5	3.8
運輸業，郵便業	47.8	49.1	3.1
卸売業，小売業	37.6	60.6	1.8
金融業，保険業	77.1	20.9	2.0
不動産業，物品賃貸業	44.0	52.3	3.7
学術研究，専門・技術サービス業	45.6	52.4	2.0
宿泊業，飲食サービス業	36.8	61.8	1.5
生活関連サービス業，娯楽業	30.0	66.7	3.3
教育，学習支援業	32.7	63.7	3.7
他に分類されないサービス業	43.7	53.4	2.9

厚生労働省「令和3 年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成

取組がある事業所は合計では41.1%でした。産業別では、金融業，保険業と電気・ガス・熱供給・水道業で70%を超えました。その他の産業は50%を下回る状況です。

なお、事業所規模別の結果では、規模が大きくなるほど取組がある事業所の割合が高くなっています。

状況に合わせた措置を実施

次に取組がある事業所の割合を100 とした場合の、具体的な取組内容をまとめると、表2のとおりです。

【表2】治療と仕事を両立できるような取組の内容（複数回答、%）

通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討（柔軟な労働時間の設定、仕事内容の調整等）	91.1
両立支援に関する制度の整備（年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等）	36.0
相談窓口等の明確化	32.1
両立支援に関する体制の整備（産業医等産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等）	18.9
労働者、管理監督者等に対する意識啓発（研修等）	14.6

厚生労働省「令和3 年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成

通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討が91.1%となりました。

なお、取組を行っている事業所の8割程度が代替要員の確保、上司や同僚の負担といった困難や課題と感じていることがあると回答しています。

国の支援サイトも参考に

厚生労働省では治療と仕事の両立を支援するサイト※2 を設け、企業や労働者に関連情報を提供しています。これから両立支援に取り組む企業は、参考にされてはいかがでしょうか。

※1 厚生労働省「令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査）」
全国の常用労働者 10 人以上を雇用する事業所から抽出した約 14,000 事業所を対象にした 2021 年 10 月時点の調査結果です。詳細は次の URL のページから確認いただけます。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450110&tstat=000001069310
※2 厚生労働省「治療と仕事の両立支援ナビ」
https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/

サイバー事案の現状

4月号で情報セキュリティ上の脅威についてご紹介しました。ここでは今年2月に発表された警察庁の資料※から、サイバー事案の発生件数や被害状況等をみていきます。

サイバー事案とは

警察法によると、サイバー事案とは、「サイバーセキュリティが害されることその他情報技術を用いた不正な行為により生ずる個人の生命、身体及び財産並びに公共の安全と秩序を害し、又は害するおそれのある事案をいう」とあります。具体的には、サイバー攻撃や不正アクセス、不正送金事犯などがあります。

ランサムウェア被害が増加

上記資料から、企業・団体等におけるランサムウェア被害として、都道府県警察から警察庁に報告のあった件数（暫定値）をまとめると表1のとおりです。

【表1】企業・団体等におけるランサムウェア被害の報告件数（件）

2020年	下半期	21
2021年	上半期	61
	下半期	85
2022年	上半期	114
	下半期	116

警察庁「令和4年の犯罪情勢について【暫定値】」より作成

2022年は合計で230件でした。2021年が146件なので、57.5%の増加です。

この結果について警察庁では、テレワークにも利用される機器等のぜい弱性を狙われたケースが大半を占めているとしています。なお、ランサムウェア被害からの復旧には、数ヶ月の期間や1,000万円以上の費用が必要になったケースがあります。

不正送金は15億円超に

次にインターネットバンキング関わる不正送金事犯の発生状況をまとめると、表2のとおりです。

【表2】インターネットバンキングに係る不正送金事犯（件、百万円）

	発生件数	被害額
2013年	1,315	1,406
2014年	1,876	2,910
2015年	1,495	3,073
2016年	1,291	1,687
2017年	425	1,081
2018年	322	461
2019年	1,872	2,521
2020年	1,734	1,133
2021年	584	820
2022年	1,131	1,525

警察庁「令和4年の犯罪情勢について【暫定値】」より作成

発生件数・被害額とも年によってさまざまですが、多い年で発生件数が1,800件を、被害額が30億円を超えています。2022年は発生件数・被害額とも3年ぶりに増加しました。

警察庁では、これら被害の多くは、インターネットバンキングの利用に係るパスワード等がフィッシングにより窃取されたことによるものとみられるとしています。

サイバー攻撃とみられるアクセス件数は年々増加を続けています。他人事ではなく、自社でも起こりうることとして、対策を講じていくことが欠かせません。

※警察庁「令和4年の犯罪情勢について【暫定値】」
https://www.npa.go.jp/news/release/2023/20230202001.html

お仕事備忘録 WORK REMINDER

夏に向けての準備が始まる時期です。夏季賞与の支給に向けた準備もそろそろ始まります。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

01 新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行

2023年5月8日より、新型コロナウイルス感染症が感染症法上において、季節性インフルエンザと同等の5類感染症へ位置づけられます。

02 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

03 夏季賞与決定までの準備

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

04 障害者雇用納付金の申告

2022年4月から2023年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

05 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

06 住民税の改定対応

6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。5月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

07 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会）の企画準備

お仕事カレンダー WORK CALENDAR

月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。

日	曜日	六曜	項　目
1	月	友引	
2	火	先負	
3	水	仏滅	憲法記念日
4	木	大安	みどりの日
5	金	赤口	こどもの日
6	土	先勝	立夏
7	日	友引	
8	月	先負	
9	火	仏滅	
10	水	大安	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（4月分）
11	木	赤口	
12	金	先勝	
13	土	友引	
14	日	先負	
15	月	仏滅	●障害者雇用納付金の申告期限
16	火	大安	
17	水	赤口	
18	木	先勝	
19	金	友引	
20	土	仏滅	
21	日	大安	小満
22	月	赤口	
23	火	先勝	
24	水	友引	
25	木	先負	
26	金	仏滅	
27	土	大安	
28	日	赤口	
29	月	先勝	
30	火	友引	
31	水	先負	●自動車税の納期限　※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（4月分）