

御社の「人材」を「人財」に変えるお手伝いをいたします

office TOKEN

# TOKEN 通信 2021/No.1

東京都目黒区原町2-13-2

特定社会保険労務士 田邊 武範  
行政書士

TEL 03-3714-6916 FAX 03-3715-5163

URL . <http://www.office-token-sr.com/>

E-mail . [tanabe@office-token-sr.com](mailto:tanabe@office-token-sr.com)



## ① 時間外・休日労働に関する協定届(36協定届)の様式が変わります

令和3年4月1日～36協定届の様式が新しくなります。

詳細はこちらから「<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>」

### 何が変わるの??? その①

#### 協定届における押印、署名の廃止

労働基準監督署に届け出る36協定届について、**会社の押印及び労働者代表の署名が不要**になります。

※記名は必要です

※労働基準監督署へ届け出る協定届をもって36協定を締結する場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です

### 何が変わるの??? その②

#### 協定当事者に関するチェックボックスの新設

36協定の適正な締結に向けて、労働者代表についてのチェックボックスが新設されます。

※過半数代表者の選任については…

1. 管理監督者でないこと
2. 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
3. 会社の意向に基づいて選出された者でないこと

## ② 令和3年度の雇用保険料率のお知らせ(前年度と変更はございません)

	労働者負担	事業主負担	雇用保険二事業の		雇用保険料率
			失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	
一般の事業	3/1000	6/1000	3/1000	3/1000	9/1000
農林水産 清酒製造の事業	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000	11/1000
建設の事業	4/1000	8/1000	4/1000	4/1000	12/1000

## ③ 令和3年3月分(4月納付分)から協会けんぽの保険料率が改定されました。

令和3年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は**本年3月分(4月納付分)**からの適用です。

	令和3年2月まで	令和3年3月～
健康保険料(東京支部)	9, 87%	9, 84%
健康保険料(神奈川支部)	9, 93%	9, 99%
健康保険料(埼玉支部)	9, 81%	9, 80%
介護保険料	1, 79%	1, 80%

給与計算の際は控除する保険料の金額にご注意ください。

#### ④ 令和3年4月1日より改正高年齢者雇用安定法が施行されます

令和3年4月1日より改正高年齢者雇用安定法が施行され65歳までの雇用確保義務(定年又は継続雇用)に加え70歳までの就業機会の確保が努力義務化されます。

##### これまでの高年齢者雇用安定法「65歳までの雇用確保(義務)」の内容

高年齢者雇用安定法は、(1)60歳未満の定年禁止 (2)65歳までの雇用確保措置を定めています。

(1) は、会社が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

(2) は、定年を65歳未満に定めている会社は、

「ア」65歳までの定年引上げ

「イ」定年制の廃止

「ウ」65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入

のいずれかの措置を講じなければなりません。

(1)・(2) いずれも当該労働者を60歳まで雇用していた事業主を対象に義務付けられています。

##### 令和3年4月1日からの改正「70歳までの就業機会の確保(努力義務)」の内容

65歳から70歳までの就業機会を確保することを目的に、令和3年4月1日からは、65歳までの雇用確保(義務)に加え、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設されます。この努力義務は当該労働者を60歳まで雇用していた事業主が対象となります。

(1) 70歳までの定年引上げ

(2) 定年制の廃止

(3) 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

(4) 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

(5) 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

「ア」事業主が自ら実施する社会貢献事業

「イ」事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

(4)・(5)は創業支援等措置(雇用によらない措置)となり、過半数労働組合等の同意を得て導入します。

##### 制度の導入にあたっての留意点

(1) 70歳までの就業確保措置は努力義務となるため、対象者を限定する基準を設けることが可能となります(70歳までの定年引上げ又は定年制の廃止を除く)。

ただし、対象者の基準を設ける場合は、労使間で十分に協議した上で過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされています。また、労使間で十分な協議の上で設けられた基準であっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨等に反するものは認められません。

不適切な例として…

・会社が必要と認めた者

・上司の推薦がある者

・男性(女性)に限定

・組合活動に従事していない者

なお、対象者を限定する基準については、以下の点に留意して策定されたものが望ましいとされております。

・意欲、能力等をできる限り具体的に測るものであること

・必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること

(2) 継続雇用制度等の措置を実施する場合において、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」

「勤務(業務)状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責(義務)を果たし得ないこと」といった事項等を就業規則や創業支援等措置の計画に記載した場合には、契約を継続しないことが認められます。