



マイナンバーも安心！当事務所は電子申請でお手続きしています

◆業務ご案内◆

- ・労務管理・年金等のご相談
- ・給与計算・年末調整
- ・就業規則・諸規程のご相談・作成
- ・人事・賃金制度に関するご提案
- ・労働・社会保険のご相談・事務・請求手続き
- ・労災に関するご相談・請求手続き

◆営業時間ご案内◆

- ・月曜日～金曜日（祝日を除く）9時～17時



皆さまいかがお過ごしでしょうか。緊急事態宣言が解除されたもののまん延防止措置は出されており、お店の営業時間やお酒の提供時間も、都道府県ごとに内容が違ってきますので、頭の中がごちゃになってきますね。土日に買い物に行くにも、こっちの店なら空いているけど、あっちのショッピングセンターのお店は閉まっているなど、よく考えてから出かけないと行ったら閉まっているなんてこともあります。ワクチン接種券が待ち遠しいです。



～パート・アルバイト 時給相場～

職種	平均値	最頻値	調査対象地域
警備員	1,029	1,000	大阪市内
	1,069	1,200	神戸市

【アイデム人と仕事研究所より】
対象期間：2020年4月～2021年3月
データ数：478,038件



★6月のお仕事カレンダー★

6/1	● 労働保険の年度更新手続きの受付開始(～7/12)
6/10	● 5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付 ● 納期特例の適用を受けている個人住民税特別徴収税(2020年12月から2021年5月分)の納付
6/30	● 5月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 4月決算法人の確定申告と納税・10月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 7月・10月・1月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)



★雇用指標★

～給与8年ぶり減(毎月勤労統計調査 確報値)～

厚生労働省が5月28日に発表した20年度の毎月勤労統計調査(確報値)には、コロナの打撃が鮮明に表れました。

賃金の落ち込みが目立ったのは、外出自粛などの影響を受けやすい業種である飲食サービス業(7.0%減)や運輸・郵便業(5.4%減)など。

パートタイム労働者の数は、1,593万5,000人で0.9%減りました。減少したのは調査を始めた1990年以来初めてで、不安定な就労環境で雇い止めが広がった可能性があります。

月間の総実働時間も3.0%減り、134.6時間となりました。休業や営業時間の短縮で残業時間が少なくなりました。残業代などの所定外給与は1万7,028円で13.3%と大幅に減少しました。

賃金の伸び悩みは、コロナ前からの構造問題でもあり、15年を100とする指標で見ると、19年度に消費者物価は102.4、名目賃金は102.3で、他の先進国に比べると鈍い物価上昇のペースにさえ賃金の上昇が追いつかない状態でした。20年度の下落率も、物価の0.3%に対し、名目賃金は1.5%に達しました。

5月28日に公表された主な雇用指数

20年度の現金給与総額	月31万8,081円(8年ぶり減)
21年の大企業賃上げ率	1.82%(8年ぶり2%割れ)
4月の有効求人倍率	1.09%(前月比0.01ポイント低下)
4月の完全失業率	2.8%(前月比0.2ポイント上昇)

【日本経済新聞より】

高年齢者雇用安定法に沿った 高年齢者の労働契約 義務と努力義務

今年の4月より、改正高年齢者雇用安定法（以下、「高年法」といいます）が施行され、70歳まで働く機会を確保する努力義務が企業に課せられました。

事業主が定年を定める場合、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。さらに高年法では、高年齢者の安定した雇用を確保するため、以下のように高年齢者の雇用を確保する措置を講じることを事業主に求めています。大きく、65歳までの義務と70歳までの努力義務に分かれており、70歳までの努力義務は法改正により今年の4月から施行されています。

※努力義務とは、「できる限り努めなければならない」もので、しなかったからといって法律違反であったり罰則を受けたりするものではありません。

【65歳までの義務】

①定年の引き上げ ②継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入 ③定年廃止

【70歳までの努力義務】

①70歳までの定年引き上げ ②70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
③定年廃止 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入（a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.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

*70歳までの措置（努力義務）

70歳までの努力義務では、④や⑤のように雇用以外の方法も可能になっています。これを「創業支援等措置」といいます。創業支援等措置を講じる場合には、創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数労働者代表等の同意を得る必要があります。なお、この計画はハローワークに届け出る必要はありません。

*勤務延長と再雇用制度の違いは？

継続雇用制度には、「勤務延長」と「再雇用制度」があります。勤務延長は、定年退職手続きをせず、賃金体系や労働条件は定年前と基本的に同じままで雇用を延長します。それに対して、継続雇用制度は、いったん定年退職して、新たな賃金体系・労働条件で雇用契約を結び直すものです。中でも1年の有期雇用を更新していくやり方が一般的です。

継続雇用制度については、これまで子会社等の関連会社によるものが許されていましたが、70歳までの措置においては、関連会社に限らず他の事業主を紹介することにより実施するものも認められています。

*マイナンバーも安心！
弊所は電子申請でお手続きしています*

いきいきした会社づくりをお手伝いします

羽渕貴久子社会保険労務士事務所
社会保険労務士 羽渕貴久子
〒663-8234 西宮市津門住江町 8-16-815
TEL 0798-23-1553 / FAX 0798-23-1554
E-MAIL habuchi@sky.memail.jp
URL <http://ikiiki30.com/>

