

Office News

May. 2021

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

65歳超雇用推進助成金の支給要件が緩和

令和3年4月より65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）の支給要件が改定されました。

この助成金は、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備等を行った事業主に対して助成を行うものです。

主な支給要件としては、次の通りです。

- ① 65歳以上への定年引上げ（または定年の定め廃止）を行うこと。
- ② 定年の引き上げ等を行う前に、就業規則等によって定年を定めていること
- ③ 定年引上げ（または廃止）を行う際、就業規則等の改定に経費を要すること。
- ④ 支給申請時に60歳以上の雇用保険被保険者を雇用していること（1年以上継続して雇用されていることが必要）
- ⑤ 高齢者の雇用管理に関する措置を実施していること

支給要件を満たした場合に助成される金額は次の表の通りです。

60歳以上雇用保険被保険者数	定年を65歳に引き上げ	定年を66歳から69歳に引き上げ		定年を70歳以上に引き上げ又は定年の定め廃止
		改定前との定年の差が5歳未満	改定前との定年の差が5歳以上	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

令和3年4月に、改正高齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保措置が事業主の努力義務となっております。

この助成金を利用して、定年の引き上げを検討されてはいかがでしょうか？



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
新型コロナウイルスのワクチン接種がいよいよ始まりましたね。

弊社でも全従業員に対してワクチン接種をお願いしていますが、もし、従業員からワクチン接種を拒否された場合、会社はその従業員を退職させることはできるのでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
新型コロナウイルスのワクチン接種については、予防接種法という法律で定められており、接種の実施主体は市区町村で、接種は原則として努力義務となります。

したがって、会社が従業員に対して接種を勧めることはできても、義務付けることはできないため、従業員が、ワクチン接種を拒んだ場合は、その意思を尊重しなければなりません。また、労働契約法において使用者（事業主）には、労働者に対して安全配慮義務が発生するため、例えば過去にアナフィラキシーを起こしている労働者に対して、強く接種を勧めることは、場合によっては、安全配慮義務違反となる可能性があります。

ご質問のケースで、労働者がワクチン接種を拒否した場合に、解雇を行うと、解雇権の濫用として無効となる可能性が非常に高いです。また、解雇はしなくても、接種を拒んだ労働者に対する不利益な取り扱いも、望ましくありません。したがって、一定数の拒否があることを想定した上で、なるべく多くの労働者に接種をしてもらうための職場環境づくりの整備（ワクチン接種休暇の導入など）を行うことが重要です。



今月の実務スケジュール

- 令和3年度住民税額の確認
- 労働保険年度更新（申告書作成）準備
- 夏期賞与のための人事考課
- 新入社員の配属先決定
- 定時株主総会準備



連絡先

- ◆所在地：〒573-1121 枚方市楠葉花園町 3-13-201
★京阪本線「樟葉」駅から徒歩9分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com