

あけまして  
おめでとう  
ございます



# NAO Letter

NAO  
税理士法人

編集発行人  
代表社員  
高井直樹

〒500-8335  
岐阜市三歳町4-2-10  
TEL 058(253)5411(代)  
FAX 058(253)6957

1月

(睦月) JANUARY

1日・元日 13日・成人の日

日	月	火	水	木	金	土
・	・	・	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	・

## ワンポイント 税制改正の流れ

税制は経済社会の変化に対応するため毎年見直されます。その流れは、与党が年末にまとめる与党税制改正大綱を踏まえた税制改正の大綱が閣議に提出され、閣議決定すると財務省・総務省作成の改正法案が国会に提出されます。国会審議を経て法案が可決・成立すると改正法に定められた日から施行されます。

## 1月の税務と労務

- 国 税 / 給与所得者の扶養控除等申告書の提出  
本年最初の給与支払日の前日
- 国 税 / 報酬、料金、地代、家賃等の支払調書の提出  
1月31日
- 国 税 / 源泉徴収票の交付、提出  
1月31日
- 国 税 / 12月分源泉所得税の納付  
1月10日  
(納期の特例を受けている事業所の7~12月分は1月20日)
- 国 税 / 11月決算法人の確定申告  
(法人税・消費税等)  
1月31日
- 国 税 / 5月決算法人の中間申告  
1月31日
- 国 税 / 2月、5月、8月決算法人の消費税等の  
中間申告(年3回の場合)  
1月31日
- 地方税 / 固定資産税の償却資産に関する申告  
1月31日
- 地方税 / 給与支払報告書の提出  
1月31日
- 労 務 / 労働保険料の納付(第3期分)  
1月31日  
(労働保険事務組合委託の場合2月14日まで)

# 高齢者の 継続雇用対策

急速な高齢化が進行している日本の労働市場においては、高齢者の就業が重要視され、高齢者が持つ豊富な知識や経験を社会全体で活用しつつ、健康的かつ安全に働き続けるための環境整備が求められています。

今回は、高齢者の就業状況、高齢者雇用に関する法令、雇用に関する留意点を解説します。

## 1 高齢者の就業状況

### (1) 高齢化の状況

令和6年版「高齢社会白書」（内閣府）によると、日本の総人口は、令和5年10月時点で約1億2千万人となり、そのうち65歳以上人口は約3千6百万

人、総人口に占める割合（高齢化率）は約29%となりました。

過去の高齢化率の推移を見ると、昭和25年は総人口の5%未満であったものが、平成6年には14%を超え、その後も上昇を続けながら現在に至ります。

将来の推計では、令和19年には国民の3人に1人（約33%）、令和52年には2・6人に1人（約39%）が65歳以上となる社会が到来すると見込まれています。

### (2) 高齢者の労働力率の増加

近年、65歳以上の高齢者の労働力率（※）は顕著に増加しています。これは、平均寿命の延びとともに、高齢者の健康寿命も延長していることが大きな要因です。

※ 労働力率は、15歳以上の人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者を合わせた人数）の割合です。

定年後も働くことを希望する高齢者が増加し、社会的にも高齢者の再雇用や継続雇用のニーズが高まっています。同白書によると、労働力人口に占める65歳以上の割合は増加を続けており、令和5年においては、約

13%。男女別では60代後半男性の6割以上、女性の4割以上が就業している状況です。

### (3) 雇用形態の変化

高齢者の多くは、定年後の再雇用制度や、パートタイム、嘱託、契約社員といった非正規雇用の形で働いています。

非正規雇用の割合は男女差があり、男性の場合は50代後半で約11%であったものが、60歳を境に大幅に上昇し、60代後半では約68%となります。女性は、50代後半で約59%であったものが、60代後半では85%まで増加します（同白書）。

## 2 高齢者雇用安定法

### (1) 高齢者雇用確保措置

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）では、希望者全員について65歳までの雇用が確保されるよう、事業主に対し、次のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けられています。

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 定年の定め廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度の

### 導入

なお、高齢者雇用確保措置に関して設けられていた経過措置（※）は、令和7年3月31日をもって終了します。これまでもって終了します。これまでも経過措置に基づく運用をしていた事業主も、令和7年4月1日以降は労使協定により定めた一定基準により継続雇用制度の対象者を限定することができなくなります。

※ 高齢者雇用確保措置の経過措置

平成24年度までに労使協定により「継続雇用制度の対象者を限定する基準」を定めていた事業主は、現行制度が施行された平成25年4月以降も、この基準を用い、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について、継続雇用制度の対象者を限定することが認められています。

### (2) 高齢者就業確保措置

(1)に加えて、令和3年4月からは70歳までの就業機会を確保するため、次のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講じる努力義務（※）が課されています。

- ① 70歳までの定年引上げ
  - ② 定年の定め廃止
  - ③ 70歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主によるものを含む）
  - ④ 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 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入
- ※ 70歳までの就業機会の確保は、いずれかの措置を制度化する「努力義務」を設けたものであり、70歳までの定年年齢の引上げを義務付けるものではありません。

### (3) 高齢者雇用確保措置の実施状況

令和5年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果（厚生労働省）により、企業の65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況を見ると、採用割合は次のようになっています。

- ① 定年引上げ：約27%
- ② 定年の定め廃止：約4%
- ③ 継続雇用制度の導入：約69%

### 3 雇用に関する留意点

次に、高齢者の継続雇用にお

ける留意点について解説します。

#### ① 雇用時の留意点

業務内容の適正化  
過度な肉体的負担を避けるため、身体的な負担が少ない仕事や、長年の経験を活かせる知識・判断力が必要な仕事に配置するなど、高齢者の体力や健康状態を考慮し、必要に応じて業務内容の見直しを行っていくとよいでしょう。

#### ② 就業時間の柔軟性

高齢者の生活スタイルや健康状態に応じて、所定労働日数や所定労働時間の変更など柔軟に労働条件を設定していくことが効果的です。

年齢に伴う体力の低下や、健康維持のための時間確保を考慮したものであり、従業員の健康維持と企業の生産性の向上に寄与することが考えられます。

#### ③ 教育・研修

新たな技術や業務に対応するため、学び直しの機会やスキルアップ研修を提供することが重要です。デジタル技術の習得や、新たな業務への適

応が必要とされる場面では、定期的な研修の実施をしっかりとよいでしょう。

学び続けることのできる環境整備は、高齢者にとっても、職場でのやりがいや働き続ける意欲を高める要素となり得ます。

#### ① (2) 安全・健康面の留意点

##### ① 職場の安全対策

高齢者は身体機能の低下や、感覚の鈍化が進むことがあるため、労働災害のリスクが高まる傾向にあります。そのため、職場での安全対策が一層重要になります。

特に、労働災害の件数が多い転倒や体調不良を防ぐための工夫が求められます。例えば、作業場の床を滑りにくくするための措置や、適切な照明の確保、作業動線の改善などが挙げられます。

##### ② 定期的な健康診断

高齢者の健康状態は、職場での安全を確保する上で欠かせない要素です。定期的な健康診断を通じて従業員の健康状態を把握し、必要に応じて業務内容や就業時間を適切に

調整していくとよいでしょう。また、職場におけるメンタルヘルスのサポート体制を整備し、精神的なストレスや孤立感の解消にも努める必要があります。

#### ③ 職場環境の改善

高齢者が働きやすい環境を整えることも検討をしていきましょう。疲労の蓄積を防ぐための定期的な休憩の確保や、適切な作業ペースの管理、作業場所のバリアフリー化などが効果的です。

また、職場の仲間とのコミュニケーションを円滑にするための取り組みも必要であり、これにより高齢者のメンタルヘルスの改善にもつながりやすくなります。

#### ④ ガイドライン

令和2年3月に、安全と健康確保のために事業者と労働者の取組事項をまとめた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」が策定されました。就業対策を講じる際にご活用ください。

## 〈雇用保険〉育児休業給付金 支給対象期間延長手続きの改正

令和7年4月から、保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間の延長手続きが変わります。

従来は、保育所等に当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書等により要件を確認していました。

令和7年4月以降は、これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。

### (1) 手続きに必要な書類

- ① 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書（厚生労働省ホームページよりダウンロードをすることが可能）
- ② 保育所等の利用申込書の写し  
市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込

内容を印刷したものや申し込みを行った画面を印刷したもの）をとり、保管しておきましょう。

- ③ 市区町村が発行する、保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）
- (2) 令和7年4月以降に延長の可能性のある方の留意点

市区町村に申し込みを行った日付や入所希望日については、次の要件を満たしている必要があります。

- ① 市区町村への保育所等の入所申し込みは、子が1歳に達する日<sup>(※)</sup>までに行っていること。
- ② 入所希望日を、子が1歳に達する日<sup>(※)</sup>の翌日以前の日付として入所申し込みを行っていること。

※ 1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

詳細は厚生労働省・ハローワーク等が公開するリーフレット等をご参照ください。

## 1月の労務ピックアップ

### 年次有給休暇の取得促進（年5日）

2019年の労働基準法改正により、事業主は、年10日以上の有給休暇を付与されている労働者に対し、付与した日（基準日）から1年以内に5日を確実に取得させることが義務付けられました。

この「1年」は、労働者ごとに異なることが一般的ですが、基準日を統一（例：4月1日に一斉付与）している企業もあります。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、基準日を統一する場合、「4月」に基準日を設ける企業が多く、この場合は、「4月から翌年3月」の1年間に5日を取得することとなります。

4月を基準日としている場合、年度末が近づいてから取得状況を把握しても消化することが困難なことがあり得るため、年度末が近づく前に各労働者の取得状況を把握して取得を促すことや、労働者間での業務調整等を行い、取得しやすい体制を構築していきましょう。

## 国民年金保険料の納付方法追加

令和7年1月から、国民年金保険料の口座振替・クレジットカード納付での前納に、新たな振替方法・納付方法として「2年前納（4月開始）」が追加されます。

国民年金の保険料の納付は、毎月納付することのほか、一定期間分をまとめて前払い（前納）する制度もあり、また、納付書による納付（金融機関・郵便局・

コンビニエンスストア・電子納付・スマートフォンアプリ使用）、口座振替、クレジットカードなど各種方法により納めることが可能です。

納付方法にに応じて割引の適用もあるため、日本年金機構のホームページ等により納付額（割引額）を確認しながら納付方法を選択していくとよいでしょう。