



こんにちは。5月後半から一気に気温が上がり、日中は夏を思わせるような陽気が続いております。朝晩との寒暖差も大きく、体調管理が難しい時期ですね。皆さま、いかがお過ごしでしょうか。さて、社労士事務所では、6月から8月にかけて、1年で最も忙しい時期に入ります。中でも6月、7月は、労働保険料の年度更新や算定基礎届など、各種手続きが集中する時期となります。今年10月からは、同一労働同一賃金への対応の一環として、有期雇用労働者やパートタイム労働者に対し、「正社員等との待遇差の内容や理由について説明を求めることができる」旨が、労働条件通知書等の明示事項に新たに追加されます。近年は、非正規雇用社員に対する労働条件の明示や説明について、企業側に求められる対応が徐々に増えてきておりますので、この機会に最新の様式や実際の運用内容について、一度確認されることをおすすめいたします。今月もどうぞよろしくお願い致します。安藤

【Contents】

- 障害者法定雇用率の引き上げ
- 高齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応
- 事務所スタッフより

1. 法改正

障害者法定雇用率の引き上げ

民間企業は、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）に基づいて、法定雇用率以上の障害者を雇う義務があります。法定雇用率は現在2.5%ですが、今年7月から2.7%に引き上げられます。本稿では、法定雇用率の引き上げについて説明するとともに、障害者を雇う場合の算定方法などもお伝えします。

1. 2.5%から2.7%へ

現在、民間企業の法定雇用率は2.5%です。そのため、常時雇用する労働者が40.0人以上の企業は、障害者雇用義務の対象となります。この法定雇用率が、

7月1日以降、2.7%に引き上げられるため、対象範囲は常時雇用する労働者が37.5人以上の企業へ拡大することになりました。

■ 法定雇用率と対象事業主の範囲

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

(対象事業主の範囲の人数は、常時雇用する従業員数)

※厚生労働省「事業主のみなさまへ 障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について」より

対象事業主は毎年、自社の障害者雇用状況をハローワークへ報告しなければなりません。また、障害者の雇用を進めるための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めることとされています。

2. パートタイムで雇用

フルタイムでの雇用が難しくければ、パートタイムを検討するとよいでしょう。例えば、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の身体障害者の方や知的障害者の方は、1人あたり0.5人とカウントされるので、

2人採用すれば1人雇用したとみなされます。精神障害者の方については、週所定労働時間が20時間以上30時間未満でも1人とカウントし、10時間以上20時間未満は0.5人と計算します。

身体障害者、知的障害者、精神障害者に当たるかどうかは、原則として障害者手帳の有無で判断します。また、身体障害者や知的障害者の「重度」とは、自治体から障害が重いと判定された人です。例えば、障害等級が1級や2級の身体障害者、障害の程度がAと判定された知的障害者などです。

■障害のある従業員の数え方（単位＝人）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	－
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	－
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1（※）	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

※厚生労働省「障害者雇用率制度について」より

3. さいごに

厚生労働省の「令和7年度 障害者雇用状況の集計結果」（令和7年6月1日現在）によると、民間企業に雇われている障害者は全国で704,610人、法定雇用率を達成している企業の割合は46%です。

法定雇用率を達成できない場合、常時雇用する労働者が100人超の企業は、不足する障害者1人あたり月5万円の納付金を徴収されます。また、雇用率が著しく低い企業は行政指導を受け、改善しなければ企業名が公表されるケースもあります。

障害者雇用を進めるうえでは、法定雇用率への対応だけでなく、障害のある方が安心して働き続けられる職場づくりを考えることが大切です。そのためには、担当業務の切り出し、勤務時間、職場での配慮事項、受け入れ体制などを整理しながら、必要に応じてハローワークや地域障害者職業センターなどの支援機関の活用も検討するとよいでしょう。

今後の法定雇用率の引き上げに備え、労務管理上の確認事項として、自社の雇用状況と対応方針を整理しておくことが大切です。

2. 高齢者

高齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応

人手不足に悩む企業が増える中、高齢者の雇用継続や活躍推進をどのように進めるかが重要なテーマとなっています。厚生労働省も高齢者の就業機会を増やすため、新しい「高齢者等職業安定対策基本方針」を策定しました。本稿では高齢者の就業に関する状況に触れながら、新しい基本方針の内容を紹介します。高齢人材活用の参考になさってください。

1. 就業状況の現在

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、すべての企業に65歳までの雇用確保が義務づけられています。さらに、70歳までの就業機会の確保も努力義務となっています。

これらの流れも後押しして、高齢者の就業率（令和6年）は、60～64歳で74.3%に達しています。10年前と比べ13.6ポイントも上昇しました。65～69歳で53.6%に上り、同じく13.5ポイント増となっています。

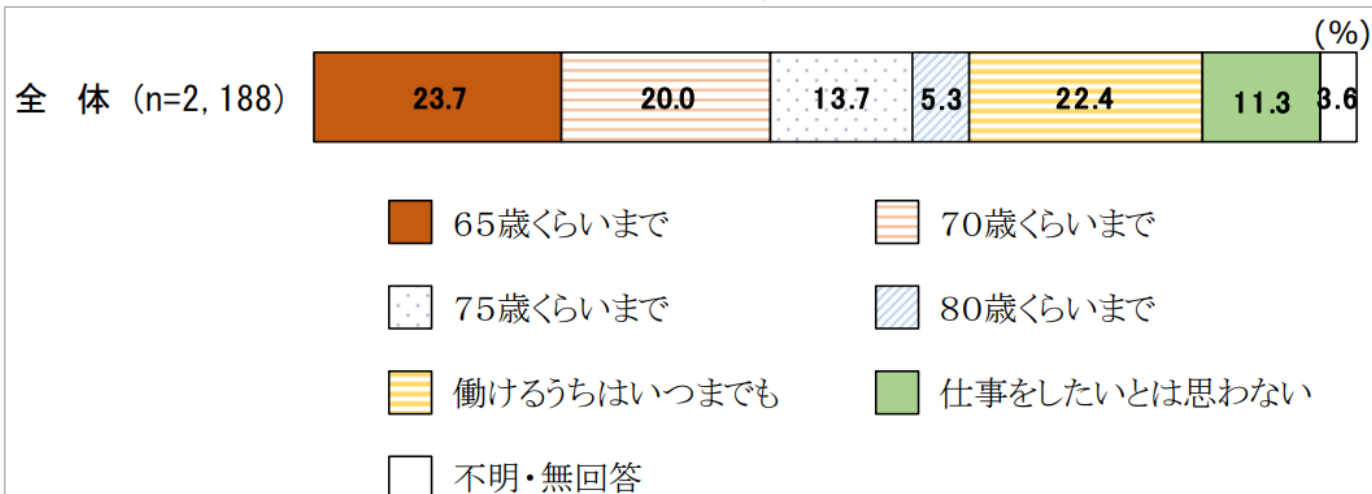
また、70歳までの就業機会を確保している企業の割合（令和7年）は34.8%で、定年後の賃金水準を定年

前の8割以上とする企業も39.6%（令和6年）となっています。

また、高齢期に働き続けたいと考える人も少なくありません。

内閣府が60歳以上を対象に行った調査によると、「何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか」という問いに対し、「70歳くらいまで」「75歳くらいまで」「80歳くらいまで」「働けるうちはいつまでも」と回答した人の割合は、合計で6割を超えています。他方で、「65歳くらいまで」と「仕事をしたいとは思わない」の合計は、約3割という結果となっています。

■何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか



※内閣府「令和6年度 高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」より

2. 新しい基本方針の3つの目標

高齢者の就業を巡るこうした現状を踏まえ、厚生労働省は、高齢者雇用安定法に基づく「高齢者等職業安定対策基本方針」を改定しました。対象期間は令和8～11年度の4年間とし、高齢者の就業機会を増やすため、次の目標を掲げています。

- 60～64歳の就業率：79.0%以上
(令和6年実績：74.3%)
- 65～69歳の就業率：57.0%以上
(令和6年実績：53.6%)
- 70歳までの就業確保措置の実施率：40.0%以上
(令和7年6月1日現在実績：34.8%)

目標を達成するため、65歳までの雇用確保義務について企業への指導を徹底し、70歳までの就業確保（努力義務）についても普及を進める方針です。あわせて、賃金・人事制度を見直し、高齢者の処遇改善に取り組む企業などへの助成を強化するほか、全国の主なハローワークにある「生涯現役支援窓口」での再就職支援にも力を入れるとしています。

3. さいごに

新しい基本方針では、高齢者の就業機会をさらに広げていく方向性が示されています。企業においても、

65歳までの雇用確保措置の適切な運用に加え、70歳までの就業確保措置について、自社の業務内容や人材体制に応じた対応を検討していくことが重要です。

もっとも、高齢者の雇用継続や新たな雇入れを進める際には、単に働く場を用意するだけでなく、安心して能力を発揮できる職場環境を整えることも欠かせません。特に注意したいのが、労働災害の防止です。高齢層は、他の年代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が発生した場合に休業期間が長くなりやすい傾向があります。このため、今年4月1日から、改正労働安全衛生法が施行され、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善など、労働災害防止に必要な措置を講ずることが企業の努力義務とされました。あわせて、厚生労働省は、高齢者の労働災害防止に必要な事項をまとめた指針も策定しています。

高齢者の中には、長年の経験や知見を業務に生かせる方も少なくありません。一方で、体力、健康状態、希望する働き方には個人差があるため、職務内容、勤務時間、作業環境を丁寧に確認することが重要です。制度整備と安全衛生対策を両輪として、高齢者が無理なく能力を発揮できる職場づくりを進めていきましょう。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「高齢者の就業機会拡大と企業に求められる対応」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 高齢者雇用について、参考になる他社の導入事例が知りたいです。

A.

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の web サイト「高齢者活躍企業事例サイト」が参考になります。(https://www.elder.jeed.go.jp/) 本サイトでは、企業が定年制の見直しや継続雇用、雇用改善等を検討する際の参考となる事例が掲載されています。

✿事務所スタッフより✿

先日、とあるキャンペーンの応募に当選したため、乗馬体験をしてきました。子どもの頃に、ポニーに乗った経験があったかもしれませんが、あまり記憶になくて、少なくとも大人になってから初めてお馬さんに乗るという事で、ドキドキしながら挑みました。

今回の乗馬体験のお相手は26歳（人間でいうと80歳近く）のおじいちゃん、乗馬一筋の大ベテラン、その名もカスタードプリン君（！）。ものすごくおっとりしている子で、待機場所ではウトウト



して、ほぼ寝ている状態でお迎えしてくれました。



いざ乗ってみると、思っていた以上に目線が高くなり、結構揺れるので始めは、おおっ！？となりましたが、ベテランの貫禄で常に安定しているプリン君のおかげで、すぐに慣れていきました。止まっしてほしい時は手綱を引くと本当に止まってくれるし、歩いてほしい時も合図を出すとプリン君が歩き出してくれて、『人馬一体』をほんの少しでも体験できて、すごく感動しました。

帰宅後も、楽しかったなあと余韻に浸るくらい良い時間でした。大人になってからやってみた事で一番楽しかった経験かもしれません……。これを機に、今後、自然豊かなところへ旅行に行く際は、その地域で乗馬体験ができる場所がないか探して、お馬さんとの思い出作りをしていきたいなと思うようになりました。（落合美）

先日腰を痛めてしまい、少し歩くだけで激痛のため歩けなくなるような状況だったため、病院を受診し、初めてMRIを撮ることになりました。

腰のMRIではありますが、「手足を動かしても画像がぶれてしまうので、動かさないよう」と指示され、順調にいけば20分程度で終了すると案内されたのですが、「手足を動かしても画像がぶれるのであれば、腹式呼吸もいけないのだろう

か……」などと余計なことを考えてしまい、必要以上に緊張しました。



大きな音がしているときに撮影しているのだろうか、とぼんやり思いつつ、目を閉じていたのですが、いつの間にかぐっすり眠ってしまい、我ながら驚きました（笑）。終了後「動かないでいるのも疲れますよね」とお声がけいただいたのですが、恥ずかしすぎて寝ていたことは打ち明けられませんでした……。

レントゲンを撮った時点では、水が溜まっているからMRIを撮ってから水を抜くといわれていたのですが、幸い重篤ではなかったため、薬で様子を見ることになりました。なぜ痛めたのか心当たりがないのが怖いですが、同じ体勢でいるのが良くないそうですので、定期的に動きつつ（どんな動きでも良いそうです）、姿勢に気を付けたいと思います。（三森）

104-0033

東京都中央区新川1-10-10

とらい館3階

安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

URL <https://ando-sr.jp>

e-mail ando@ando-sr.jp