



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

「65歳までの雇用確保」の完全実施
定年延長と継続雇用、実務の境界線

P3 | 知って得する助成金情報

外国人労働者の職場定着を目指し
環境整備を実施する事業主を支援

P4 | 現場に身近な労務Q&A

退職時の通勤交通費はどう精算する？
就業規則に明記すべきポイントを解説

数字で
見る労務

31.4
万円

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると2025年の介護職員1人当たりの賞与込み給与額（月換算）は、2009年の約25.0万円から段階的な処遇改善施策を経て上昇し、31.4万円に達しました。全産業平均（役職者抜き）との差も縮小傾向にあります。主な政策上の節目として、2012年の処遇改善加算の介護報酬への組み込み、2019年の特定処遇改善加算の創設、2022年の介護職員等ベースアップ等支援加算の創設（月額9,000円相当）、そして2024年6月の処遇改善加算一本化と加算率の引上げなどがあげられます。今後は一本化された新加算の定着と取得率の向上が焦点となり、事業者の算定要件への対応次第で職員賃金のさらなる底上げが期待される一方、中小事業者の事務負担増加や人材確保競争の激化が課題として残ります。

「65歳までの雇用確保」の完全実施 定年延長と継続雇用、実務の境界線

少子高齢化による労働力不足が深刻化するなか、シニア層の活用は企業にとって避けて通れない課題となっています。しかし、近年の高年齢者雇用安定法の相次ぐ改正により、「結局、何歳まで雇用しなければならないのか？」と戸惑っている経営者の方も少なくありません。そこで今回は、定年制に関する現行のルールについて再確認します。

定年は「60歳以上」が原則 65歳までは「希望者全員」を雇用

高年齢者雇用安定法では、企業が定年制を設けるかは任意とされており、定年制を設ける場合、定年年齢を「60歳以上」にすることが求められています。さらに、2013年4月の改正で、定年を65歳未満に定めている場合は65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年制の廃止、②65歳までの定年の引上げ、③希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入、のいずれかの措置を講じる必要があります。なお、③は労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を定めることが認められていましたが、経過措置期間の終了で、2025年4月以降は65歳までの「希望者全員」の雇用を確保する措置が義務づけられています。

こうした改正に対し、多くの企業は60歳定年を維持しつつ、定年後は「継続雇用制度」の導入で対応していますが、注意点もあります。2025年4月からは希望する全従業員を「65歳まで」雇用する義務があり、就業規則上の解雇・退職事由（年齢理由を除く）に該当し、かつ客観的合理性・社会的相当性があるときを除いては「会社が選んだ人だけ」の継続雇用はできません。そのため、無期転換ルールとの兼ね合いも含め、定年後の契約更新手続きの明確化が求められます。継続雇用制度の導入では処遇の再設計が重要です。業務内容が同じであれば「同一労働同一賃金」を踏まえた不合理な待遇差に留意した賃金水準の設定が必要です。従業員への年金受給や高年齢雇用継続給付を考慮した納得感のある賃金シミュレーションの提示も不可欠です。「定年後だから」と一律に賃金を下げるのではなく、役割に応じた適正な処遇がトラブル防止につながります。

進む「70歳就業」へのシフト 企業の努力義務と具体的な選択肢

こうした65歳までの雇用確保の義務化に加えて、2021年4月の改正により、70歳までの就業機会を確保することが、企業の努力義務とされています。この就業確保の措置には、以下のように、「雇用を継続する」ことだけではなく、創業支援などの多様な選択肢が含まれています。

- ①定年そのものを70歳まで引き上げる、または定年制を廃止する
- ②70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）を導入する
- ③70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度や企業が実施する社会貢献事業に従事できる制度を導入する

このような近年の法改正への対応状況は、厚生労働省が公表した「令和7年高年齢者雇用状況等報告」によると、65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%で、措置の内容は、継続雇用制度の導入が65.1%、定年の引上げが31.0%、定年制の廃止が3.9%となっています。また、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は34.8%となっています。

定年制度は今、「60歳で区切り」をつけるものから、「70歳まで活躍を支える」ものへと大きく変化しています。特に2025年4月からの65歳までの希望者の雇用の完全義務化は、すべての企業が避けて通れない法的義務となりました。法改正への表面的な対応にとどまらず、経験豊富なシニア社員が「これからもこの会社で貢献したい」と思えるような、柔軟な働き方と公正な評価制度を整えることが、深刻な人手不足の時代を生き抜くカギとなります。

外国人労働者の職場定着を目指し 環境整備を実施する事業主を支援



労働力不足が深刻化する日本において、外国人材は重要な戦力ですが、言語や文化の違いから、早期離職やトラブルが発生しやすいという課題もあります。本助成金は、外国人労働者の職場定着を目的とした環境整備を計画的に進める事業主を支援する制度です。適切な雇用管理体制を整え、離職率を下げ、持続可能な経営基盤を構築することを目指しています。

人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コース

「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」は、外国人労働者を雇用する事業主が、定着を目的とした「就労環境整備計画」を策定し、それに基づいた支援策を実施した場合に、経費の一部を助成する制度です。

【支給対象事業主】

主な要件は以下の通りです。

- ①雇用保険の適用事業主
- ②外国人雇用状況届出を適正に届け出ている事業主
- ③認定された就労環境整備計画に基づき、当該計画期間内に、雇用労務責任者の選任及び就業規則等の多言語化という就労環境整備措置に加え、苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備、社内マニュアル・標識類等の多言語化のいずれかの就労環境整備措置を新たに導入し、導入した就労環境整備措置を対象事業所における外国人労働者に対して実施した事業主
- ④- 1：外国人労働者離職率が15%以下となっている事業主
- ④- 2：離職率算定期間末日まで継続して雇用している外国人労働者が1人以上いる事業主

【支給対象労働者】

対象となる労働者は、雇用保険被保険者となる外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く）です。

- ①労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に規定する外国人雇用状況届出の対象となる者
- ②事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と労働契約を締結している者
- ③雇用保険の被保険者

【支給要件】

- ①就労環境整備計画を作成・提出
提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワークへ提出する。
- ②就労環境整備措置の導入・実施
イとロに加え、ハ～ホのいずれかの措置を導入し実施する。
 - イ 雇用労務責任者の選任
 - ロ 就業規則等の多言語化
 - ハ 苦情・相談体制の整備
 - ニ 一時帰国のための休暇制度の整備
 - ホ 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- ③離職率目標の達成
 - ・措置実施日の翌日から6カ月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下（対象が2人以上10人以下の場合は離職者数1人以下）。
 - ・計画提出日から離職率算定期間末日まで継続して雇用されている外国人労働者が1人以上。

【支給額】

1 制度導入につき20万円（上限額80万円）
※事業主単位（企業単位）での支給です。

【おわりに】

本コースは、言語や文化の壁による早期離職を防ぎ、優秀な外国人材の定着・戦力化を目指す企業に最適です。

受給を機とした環境整備は、職場トラブルの未然防止や採用力の強化をもたらす、企業の持続的な成長へとつながるでしょう。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html

※本記事の記載内容は、2026年5月31日現在の法令・情報等に基づいています。

退職時の通勤交通費はどう精算する？ 就業規則に明記すべきポイントを解説

従業員から来月末で退職したい旨の申し出がありました。現在、通勤交通費として定期代を6カ月分まとめて前払いで支給しているのですが、退職日以降の未経過分の定期代についてはどのように精算すればよいのでしょうか。また、精算にあたって就業規則上どのような規定を設けておけばよいのでしょうか？

結論

定期代を前払いしている場合、退職後の未経過分は従業員に返還請求が可能です。実務上は、定期券の払い戻し金を会社に返還してもらう方法が一般的です。ただし、給与から天引きする場合は、原則として労使協定の締結が必要となります。トラブルを未然に防ぐためにも、就業規則に具体的な精算方法を明記しておくことが重要です。

定期券の払い戻し手数料と日割り計算に関する取り扱い

定期券の払い戻しで発生する手数料を、会社と従業員のどちらが負担するかについては、法律上、明確な規定はありません。そのため、就業規則に「払い戻し手数料は従業員負担とする」などのルールをあらかじめ定めておくことが望ましいといえます。また、月の途中で退職する場合の精算方法についても十分な注意が必要です。定期券の払い戻しは原則「月単位」で行われるため、1カ月未満の端数期間については日割り計算で精算するか、あるいはその月までは支給対象とするか、明確な基準を設けて運用する必要があります。

在宅勤務やテレワーク導入に伴う実費精算への移行と規定の見直し

近年、テレワークや在宅勤務の普及に伴い、通勤交通費を定期代の定額支給から、実際の出社日数に応じた実費精算へと移行する企業が増加しています。実費精算方式を採用すれば、退職時に未経過分の定期代を精算する業務そのものをなくすることができます。ただし、支給方法を変更する場合は就業規則の変更手続きを伴うため、従業員への十分な説明と同意の取得が不可欠です。また、出社日数が一定の基準を超える場合は定期代を支給するなど、ハイブリッド型の規定を設けることも効果的な対策となります。

2026年 7月 Jul. 労務カレンダー

1	水	健康保険・厚生年金保険の算定基礎届の提出（～10日）
10	金	労働保険の年度更新手続き
15	水	高齢者雇用状況等報告書・障がい者雇用状況報告書の提出
31	金	6月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付