



相談しやすい、分かりやすい
信頼と安心をお届けします

きりん通信No.45

発行:きりん人事労務管理事務所
〒333-0844埼玉県川口市上青木 3-12-63
SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ 9 階 904
TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394
URL : <http://www.sr-kirin.jp/> e-mail : kirin@sr-kirin.jp



成長戦略実行計画案を提示 70 歳までの就業機会確保を本格的に検討へ

令和元年（2019 年）6 月初旬に首相官邸で開催された未来投資会議で、「成長戦略実行計画案」が提示されました。兼業や副業を後押しすることやデジタル市場のルール整備を進めることなどが盛り込まれていますが、最も注目を集めているのが「70 歳までの就業機会確保」です。

70 歳までの就業機会確保（成長戦略実行計画案より抜粋）

●多様な選択肢の許容

65 歳から 70 歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。法制度上許容する選択肢のイメージは、次の (a) ～ (g) が想定しうる。

- (a) 定年廃止
- (b) 70 歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入
- (d) 他の企業への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

●第一段階の法制整備

70 歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の (a) ～ (g) といった選択肢を明示した上で、70 歳までの就業機会確保の努力規定とする。

●第二段階の法制整備

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

●年金制度との関係

70 歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引き上げは行わない。

他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲（現在は 70 歳まで選択可）は拡大する。加えて、在職老齢年金制度（報酬により年金が支給停止される制度）について見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

★60 歳超雇用推進助成金★

厚労省が企業に新たな義務を発生させるときには助成金が用意されます。やるべき事を気持ちよく実施して、申請出来るものは申請しましょう！

高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会実現のための助成金です。

60 歳以上の雇用保険被保険者数に応じて申請できます。

例：60 歳以上の社員 3 名・定年 60 歳 ⇒ 定年を 67 歳に引き上げる
☞ 120 万円の助成金が支給されます。



※他にも多数要件がありますので、ご興味のある方はお問い合わせください。

トピックス 賃金の時効を延長へ 厚労省検討会で議論

厚生労働省設置の検討会では、平成 29 年 12 月から、賃金等の消滅時効等に関する議論を行ってきましたが、現行 2 年から 5 年に延長する案が有力視されています。

近々に提言をまとめる予定で、その後、労働政策審議会の論議を経て法改正につなげる方針です。

…年次有給休暇の繰り越し限度 2 年は現行維持のみとおし…

平成 26 年 6 月公布の改正民法（令和 2 年 4 月施行）では、一般債権について①権利を行使することができることを知ったとき（主観的起算点）から 5 年間行使しないとき、②権利を行使することができる時（客観的起算点）から 10 年間行使しないときに、時効消滅すると規定しています。

これに対し、現行労基法では、賃金（退職手当除く）等の請求権について 2 年の時効を定めていて、改正民法に対応した見直しが求められていました。

検討会の議論では、改正民法（主観的起算点）と同一としないという特別な理由は提示されず、仮に消滅時効が延長されれば、賃金台帳の記録保存期間（3 年）への影響等も考えられます。他方、年休請求権は、権利阻害のおそれがあるため、現行 2 年を維持する見通しです。

トピックス 書面必要と認識せず 労働条件明示義務に違反 大分労基署



大分労働基準監督署は、契約締結の際に労働条件の明示義務を怠ったとして、再生可能エネルギーの販売・施工会社と本社代表取締役を大分地検に書類送検しました。代表取締役には書面が必要という認識がなく、口頭で十分と考えていたといいます。

今回の事例は、労働者が監督署に未払い賃金の申告があり発覚したものです。同社では通知書未交付のほか、従業員 35 名を対象に、総額 1300 万円の賃金不払いについても指導を受けています。

雇用契約を締結した際は、必ず書面にて労働条件通知書（雇用契約書でも可）を交付しなければいけません。この労働条件通知書に記載しなければいけない事項は基準法で法定されています。

雇用契約を締結の際、また、雇用契約を改定した際には、必ず書面で労働条件を通知しましょう。

今年 4 月からの法改正で、労働条件の明示は、電子メール等によることも可能となりました。ちなみに、短期間、短時間の雇用契約の方にもこの通知は必要となります。

労働判例紹介

懲戒解雇までの自宅謹慎中の賃金不支給に違法判決

問題社員に対して自宅謹慎を命じ、その後に懲戒解雇処分とした事案で、裁判所は、当該自宅謹慎は業務命令として発せられたものであり、懲戒処分としての出勤停止処分ではないと判断。自宅謹慎処分中の賃金支払うよう命じた。

懲戒問題発生時、従業員を出勤させない措置は以下 3 パターン

①自宅謹慎命令 ②自宅待機命令 ③暫定措置としての出勤停止命令

①自宅謹慎命令	賃金支払い義務有り
②自宅待機命令	賃金支払い義務有り
③出勤停止命令	賃金の支払い義務は、就業規則の定めによる

就業規則の懲戒規定において、自宅待機や自宅謹慎がある場合、出勤停止とする明確な定めにしておく必要があります。ご不明な方はご相談下さい。

◆偉人の名言◆

◆夢をバカにする人間から離れなさい。器の小さい人間ほどケチをつけたがる。真に器量の大きな人間は“できる”と思わせてくれるものだ◆

夢・目標・希望・願望。なくてはならない要素です。わくわくして生きていたい。いつもワクワクを運んで下さる皆様に日々感謝です。今月の名言は一目見て気に入りました。～マーク・トウェン。1835 年米国小説家 トムソーヤの冒険の著者～

