



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.53

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



トピックス 70歳までの就業機会の確保 法案の早期提出の方針

政府は、令和元年(2019年)6月に取りまとめた「成長戦略実行計画」に、「70歳までの就業機会の確保」を盛り込んでいます。この70歳までの就業機会の確保について、同年11月に開催された全世代型社会保障検討会議において、安倍総理が「法案の早期提出を図る」と明言したことが話題になりました。

どのようなルールが作られようとしているのか、今一度確認しておきましょう。



.....70歳までの就業機会の確保 案のポイント.....

65歳から70歳までの就業機会確保については、次の①~⑦のような多様な選択肢を示し、どの選択肢を採用するか、労使で話し合い企業が決定する仕組みの導入を目指す。

① 定年廃止	⑤ 個人とのフリーランス契約への資金提供
② 70歳までの定年延長	⑥ 個人の起業支援
③ 継続雇用制度導入	⑦ 個人の社会貢献活動参加への資金提供
④ 他の企業への再就職の実現	

※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、二段階に分けて整備を図る。

●第一段階の法制整備←早期の法案の提出が進められている部分

第一段階の法制については、法制度上、上記の①~⑦といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会の確保を努力規定とする。

●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。

★令和2年の通常国会の目玉の一つになりそうですね。

7つの選択肢の内容の見直しなど、部分的な修正は加えられるかもしれませんが、「70歳までの就業機会の確保を努力規定とする」という方向性は揺るがないと思われれます。厚生労働省の調査によると、66歳以上でも働ける企業の割合が30%を超えたということですが、残る70%程度の企業では、対応を考える必要が生じるということになります。

毎年4月に助成金は新要件となります。定年引上げの助成金の動向もチェックですね!

トピックス 令和元年の人口動態統計の年間推計 出生数初の90万人割れ 自然減は過去最大

厚生労働省から、「令和元年(2019)人口動態統計の年間推計」が公表されました。出生数の年間推計は、過去最低を更新し、86万4,000人となり、初めて90万人を割りました。一方、死亡者数から出生数を差し引いた人口の自然減の年間推計は、過去最大を更新し51万2,000人で、初めて50万人を超えました。

結果は
こちら

出生数 86万4,000人 : 死亡数 137万6,000人 : 自然増減数 △ 51万2,000人
婚姻件数 58万,300組 : 離婚件数 21万組 <令和元年(2019)人口動態統計の年間推計>

News 賃金等請求権の消滅時効の在り方について（報告）

令和元年12月27日、労働政策審議会労働条件分科会は、厚生労働大臣に建議を行いました。最も注目されているのは、賃金請求権の消滅時効の行方ですが、これに関する報告のポイントは、次のとおりです。

- ①消滅時効期間は原則5年とするが、当面は「3年」とすべき。
- ②起算点は、「客観的起算点」を維持すべき（権利を行使することができる時から起算）。
- ③施行日は改正民法施行と同じく「令和2年4月1日」とすべき。



これで、労使の代表や有識者で構成される労働政策審議会の意見がまとまったということですね。これを受けて、厚生労働省では、令和2年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、改正民法と同時の施行を目指すこととなります。
＜第158回労働政策審議会労働条件分科会（資料）＞

おらせ きりんの就業規則強化～法適用改定無料のご案内

2017年の流行語大賞にノミネートされた「働き方改革」。3年が経過し、施行日も着々と到来しています。何度か掲載した図になりますが、取り組み状況はいかがでしょうか。

就業規則は、様々な実態、法改正に沿って改定、進化させていかなければなりません。今、働き方改革に伴って、就業規則を改定すべき条文が多くあります。費用の掛かることなので、なかなかこちらから言い出しにくい面もありましたが、もうそんなことは言っていられない時代です。そこで、今年のきりん事務所の取り組みとして、**きりん事務所で作成した就業規則に限り、法改正に沿った義務的な改定**については、通常改定費用5万円のところ、**改定費用無料**でご提案させて頂く事といたしました。法適用改定をご希望の企業は、同封の申込書にて、お申し込みください。

No	働き方改革法の項目	実施時期
1	残業時間の「罰則付き上限規制」	【大企業】2019/04～ 【中小企業】2020/04～
2	5日間の「有給休暇取得」の義務化	【全企業】2019/04～
3	「勤務間インターバル制度」の努力義務	【全企業】2019/04～
4	「割増賃金率」の中小企業猶予措置廃止	【大企業】適用済み 【中小企業】2023/04～
5	「産業医」の機能を強化 (事業主の労働時間把握義務含む)	【全企業】2019/04～
6	「同一労働・同一賃金の原則」の適用	【大企業】2020/04～ 【中小企業】2021/04～
7	「高度プロフェッショナル制度」の創設	【全企業】2019/04～
8	「3ヶ月のフレックスタイム制」が可能に	【全企業】2019/04～

※現在新規の就業規則作成の受付は、最短で6月以降となります。

トピックス ハローワークの窓口の受付時間「16時まで」に短縮(令和2年1月～)

ハローワークの「雇用保険適用窓口」来所の受付時間が、令和2年1月から、8:30～16:00になります。電子申請の利用の促進とあわせて、周知が図られています。



トピックス 短時間労働者等に対する被用者保険の適用拡大

現行法では、500人を超える企業に限り、短時間労働者にも社会保険加入の義務があります。この企業規模要件を令和6年には50人以上の企業にまで適用を拡大する方向で議論がまとまっています。

◆偉人の名言◆ 未来は、明日つくるものではない。今日つくるものである
経営学の父 ピーター・ファーディナンド・ドラッカー（1909年～2005年）

◆偉人の名言◆ 大切なのは出来るか出来ないかではない。やるかやらないかで人生が大きく変わる。
詠み人知らず
常々色々なことを「やってみようかな」と思います。その中のいくつか実行できたでしょうか。「やりたい」「やった方がいいだろうなあ」と思ったことをひとつでも多く実行できる1年にしたいと思います。

本年も皆さまにとって、充実した1年となりますように。
きりん事務所スタッフ一同、よろしくお願い致します。

