

Office News

May. 2019

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

70歳までの就業機会確保の具体的な方向性を提示

令和元年5月15日に第27回未来投資会議が開催され、全世代型社会保障における高齢者雇用の促進及び中途採用・経験者採用促進や、成長戦略総論の論点について議論が行われました。今回、特に注目を集めたテーマは、高齢者雇用促進です。この会議の議長である安倍総理大臣は、「人生100年時代を迎えて、元気で意欲ある高齢者の方々にその経験や知恵を社会で発揮していただけるよう、70歳までの就業機会の確保に向けた法改正を目指す」とコメントしています。具体的には、70歳までの就業機会確保について、多様な選択肢を許容し、どのような選択肢を設けるか労使で話し合い検討する必要があるとしています。選択肢は次のようなものが示されています。

- ①定年廃止
- ②70歳までの定年延長
- ③継続雇用制度導入
- ④他の企業（グループ会社以外）への再就職
- ⑤個人とのフリーランス契約への資金提供
- ⑥個人の起業支援
- ⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供

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2段階に分け、第1段階では、上記の①～⑦の選択肢を明示した上で、70歳までの雇用確保の努力規定とするといった内容が示されています。第2段階として、多様な選択肢のいずれかについて、企業名公表による担保のための法改正を検討するとしています。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
今年のゴールデンウィークは、新天皇の即位に際し、4月30日と5月1日が国民の休日となりましたが、当社の就業規則では、休日は土・日・祝日と定めております。

4月30日と5月1日は所定休日として取り扱うべきでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
今年のゴールデンウィークは長かったですね。休暇を満喫しすぎて、現在は懐が寂しい状況です。。。

さて、ご認識の通り今年には例外的に国民の休日が後から追加されました。

今年の4月30日、5月1日以外にも、5月4日や日曜と祝日が重なった場合のその後にくる日も国民の休日となります。こうした日は、「祝日」とは言えませんので、就業規則において会社の休日を「祝日」と定めている場合は、当然には会社の休日とはならないと考えられます。

もし、このような国民の休日も含めて会社の休日とするためには、就業規則等に「国民の祝日に関する法律に規定する休日」を所定休日とする旨の定めが必要でしょう。

逆に、こうした国民の休日は会社の休日とはしないということであれば、従業員の間で誤解や不満が生じないように、その違い等について十分説明することが望ましいでしょう。



今月の実務スケジュール

- 労働保険年度更新（申告書作成）準備
- 新年度住民税額（6月分以降）確認
- 障害者雇用状況報告書の作成
- 高年齢者雇用状況報告書の作成



連絡先

- ◆所在地：〒573-1125 大阪府枚方市養父元町 43-2
★京阪本線「牧野」駅から徒歩 10 分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com