



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

# 事務所通信

発行：一般社団法人 経営管理センター

〒530-0003 大阪市北区堂島 2-3-2 堂北ビルディング 6階

TEL06-6459-7306 FAX 06-6459-7346 e-mail roumu@kanricenter.com

## トビのくす 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。

## トビのくす 「男性は長髪 NG」「女性はパンプス」など男女で異なる決まりが多数(連合調査)

令和元年（2019年）11月に、連合（日本労働組合総連合会）から「社内ルールにおける男女差に関する調査2019」が公表され、それが話題になりました。そのポイントを紹介します。

……………社内ルールにおける男女差に関する調査 2019 のポイント……………

この調査は全国の20歳～59歳の有職者1,000名の有効サンプルを集計したもの（インターネットリサーチにより実施）

「職場での決まり」については、次のような調査結果となっています。

- 服装や身だしなみについての決まりの有無について、「ある」は57.1%  
宿泊業や飲食サービス業が高い傾向
- 「男性は長髪NG」、「女性はシャツ色ピンク」、「女性はパンプス」など、男女で異なる決まりが多数  
「パンプスのヒールの高さに決まりがある」は19.4%
- 服装や身だしなみの決まりに従わないときの扱いについて、「何らかの処分がある」は19.4%、「何もない」は30.5%  
処分の内容の最多は「始末書提出」



★全回答者に、服装・身だしなみの決まりについて思うことを聞いたところ、「最低限でよいと思う」が最も多く54.9%となっています。どこが最低限なのかという線引きが難しいところですが、納得できるルールなら受け入れられるが、意味もなく厳しいルールは受け入れられないということかもしれません。時代錯誤のルールが存在していないか？これを機に考えてみてもよいかもしれませんね。

**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、次のようなリーフレットによって周知が図られています。

……………令和2年1月から「雇用保険適用窓口」来所の受付時間に変更になります……………

政府では、行政手続に掛かる事業者の皆さまの作業時間（行政手続コスト）を削減するため、電子申請の利用促進を図っています。電子申請の利便性の向上に向けたこれまでの取組や特定法人の電子申請義務化に向けた動きなどにより、電子申請率は着実に上昇しています。

この取組を加速するため、ハローワークにおいても、雇用保険適用窓口（※）の受付を16時までとし、16時以降は電子申請による申請・届出の集中処理を行うこととしました。

事業主などの皆さま、電子申請処理の迅速化のため、窓口受付時間の変更についてご理解いただきますようお願いいたします。また、この機会に、ぜひ便利な電子申請をご利用ください。

（※）事業主などが行う申請・届出（事業所・被保険者関係手続、雇用継続給付関係手続）が対象となります。



なお、同リーフレットでは、「電子申請」をする3つのメリットとして、「24時間・365日、申請できること」、「個人情報紛失のリスクがないこと」、「時間と費用を削減できること」が紹介されています。

★令和2年は、電子政府に向けた取組みがさらに進められそうですね。雇用保険関係の手続きでは、上記のような取組みが進められます。



1/10	● 2019年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
1/20	● 納期特例適用分の2019年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付
1/31	● 2019年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2019年11月決算法人の確定申告と納税・2020年5月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 2月・翌年5月・8月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 労働保険料の納付(延納第3期分) ● 労働者私傷病報告書の提出(休業4日未満の2019年10月～12月の労災事故について報告) ● 税務署へ法定調書(源泉徴収票・報酬等支払調書・配当・剰余金の分配支払調書・法定調書合計表の提出) ● 市区町村へ給与支払報告書の提出

◆あとかぎ◆