



税務・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行: 舘崎税理士・社会保険労務士事務所

〒042-0915 函館市西旭岡町3-44-6

TEL 0138-85-8436 FAX 0138-85-8437

e-mail tatezaki_kaikei@lake.ocn.ne.jp

7
2019

いつもお世話になっております。

本格的な夏の前に、木々の緑が色濃くなってまいりました。

蒸し暑い日が続いておりますが、お身体ご自愛下さい。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。

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。