



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

B's 事務所通信



発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.119

トビウツス 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、在職高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。

★「70歳までの就業機会確保」は、今後の政策の目玉の一つとなっていますが、その方向性は上記のとおりです。

法整備については、まずは、努力規定からのスタートということになりそうですが、その第一段階の法整備に係る法案は、2020年の通常国会に提出することとされています。

今後の動向に注目していきましょう。



ハラスメントの実態の連合調査から

連合は、国際労働機関（ILO）の総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約案が採択されるよう、日本政府に条約案の支持と採択後の批准を求めています。このたび、職場や就職活動におけるハラスメントの実態を把握して条約の必要性をアピールするため、「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査 2019」をインターネットリサーチにより実施しました（対象は全国の20歳～59歳の有職者1,000名）。その調査結果の一部を紹介します。

◆ハラスメントの有無

「職場でハラスメントを受けたことがある」と答えたのは全体の38%。決して少なくない数です。そして、そのうちの54%が「仕事のやる気がなくなった」と回答しています。また、22%が「心身に不調をきたした」、18.9%が「仕事を辞めた・変えた」と答えています。

◆ハラスメントの種類

「受けたことのあるハラスメントの内容」については、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く41.1%、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害などの過大な要求」が25.9%等、パワーハラスメント（以下、パワハラ）に該当する行為を受けたという人が散見されました。「セクシャル・ハラスメント」（以下、セクハラ）は26.7%で、男性よりも女性のほうが高く、女性の約4割が受けたと答えています。

◆ハラスメントの相手

“上司”からのハラスメントで多いのは、「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的攻撃」が最も多く28.1%、「同僚」からのハラスメントは、「人間関係からの切り離し」が19.4%と最も高くなりました。また、“取引先”からのハラスメントでは、「セクハラ」が28.1%、「顧客」からのハラスメントでは、「精神的な攻撃」が23.3%で最も高くなりました。

◆ハラスメントを受けた時の相談相手

ハラスメントを受けた時、56%が誰かしらに相談していて、その相手として多いのが、「職場の上司・先輩」（23.7%）、「職場の同僚」（18.1%）、となっています。一方で、ハラスメントを受けたことのある人の半数近くが「誰にも相談しなかった」と回答していますが、その理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が圧倒的の67.3%でした。

◆就職活動中におけるセクハラ

就職活動を行った人（835名）への就職活動中にセクハラ

を受けたことがあるかという質問に対しては、89.5%が「受けたことはない」との回答でした。「受けたことがある」10.5%のうちでは、20代男性が最も多く、5人に1人の割合であることがわかりました。内容としては、「性的な冗談やからかい」（39.8%）、「性的な事実関係（性体験など）の質問」（23.9%）、「食事やデートなどへの執拗な誘い」（20.5%）となっています。「性的な冗談やからかい」は、主に“人事担当者”から受け、「食事やデートへの執拗な誘い」や「性的な関係の強要」といったハラスメントは、“OB・OG”から受けたとの回答が目立ちました。

条約の行方はともかく、ハラスメントへの対策は、当事者が傷つくばかりではなく、企業イメージを損ね、採用や人材定着にも影響を与えるものです。企業にも一層の気遣いが求められるところです。

男性の育児休業取得率とパタハラ

◆育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」により、最新の育児休業取得率（調査対象事業所における、出産者（男性の場合は配偶者が出産者）のうち育児休業を開始した者の割合）が判明しました。女性の取得率は82.2%で、10年以上高水準で安定しています。その一方、男性の取得率は6.16%ということで、6年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。

◆男性の育児休業を促進する動き

そのような中、6月5日、自民党の有志議員が「男性の育児休業義務化」を目指す議員連盟の設立総会を開きました。議連は、本人からの申請がなくても、企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育児法の改正などを視野に活動するとしています。

◆パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約1カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その後の転勤時期をずらす交渉等もまともならず、退職を余儀なくされたといえます。男性の妻が、社名をほのめかした発信をTwitter上で行い、またたく間に社会問題化してしまいました。

同社は「くるみん」（厚生労働省による子育て支援に積極的な企業への認定マーク）を取得していたため、前述の議連からも「くるみんを取得している、あのような事例があったのは残念」と名指しでコメントされる等、望ましくない事態となっています。

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です

◆「外国人労働者問題啓発月間」とは

厚生労働省は、毎年6月を「外国人労働者問題啓発月間」と定めており、今年も「知って守って働きやすく！～外国人雇用はルールを守って適正に～」を標語に、労働条件などルールに則った外国人雇用や高度外国人材の就職促進について周知・啓発活動を行っています。

◆入管法改正で注目されている外国人雇用

外国人労働者の受入れ拡大に向けた改正出入国管理及び難民認定法（入管法）が、今年4月から施行されており、新聞やテレビでも、外国人労働者にまつわるニュースが頻繁に取り上げられています。人手不足が叫ばれている分野では、人材確保のために「外国人雇用」を検討していく企業も増えるのではないのでしょうか。

◆厚生労働省の取組み

啓発月間には、以下のようなことが行われています。

- (1) ポスター・パンフレットの作成・配布
- (2) 事業主団体などを通じた周知・啓発、協力要請
- (3) 個々の事業主などに対する周知・啓発、指導
- (4) 技能実習生受入れ事業主などへの周知・啓発、指導
- (5) 各種会合における事業主などに対する周知・啓発
- (6) 留学生就職支援窓口の周知
- (7) 労働条件などの相談窓口の周知

特にハローワークでは、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（外国人雇用管理指針）に基づき、事業所を訪問して雇用管理の改善指導を実施したり、外国人雇用管理セミナーを開催したりするとしています。

◆外国人雇用については今後も情報収集が必要

4月から改正入管法により導入された新在留資格「特定技能」についてなど、今後も外国人雇用にまつわる制度については改正事項が多くみられそうです。企業としても引き続き動向に注意していきましょう。

就職氷河期世代、ひきこもりの就業支援策

◆3年間で30万人を正規雇用に

政府は、6月下旬に閣議決定される「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案に、30代半ばから40代半ばの就職氷河期世代を対象とした支援プログラムを設け、今後3年間で正規雇用者を30万人増やす数値目標を掲げることを盛り込みました。

支援プログラムは、バブル崩壊後の1993～2004年頃に大学や高校を卒業したいわゆる就職氷河期世代の非正規雇用者（少なくとも50万人）や、ひきこもり状態にある人を含めた約100万人を対象とし、これらの人たちの実態やニーズを明らかにし、必要な人に支援が届く体制を構築することを目指すとしています。

◆具体的な施策は？

骨太の方針の原案に盛り込まれた支援プログラムの具体的な施策としては、厚労省が5月にまとめた「就職氷河期世代活躍支援プラン」に、以下のような項目が掲げられています。

- ・人材紹介会社が教育訓練や職場実習等を行い、正規雇用につながる事業の創設
- ・ハローワークに専門窓口を設置し、担当者によるチーム支援を実施
- ・建設業や運輸業等の業界団体を通じて短期間で資格等が習得できる訓練コースを創設
- ・「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）」の活用促進

◆地域ごとのプラットフォームの形成・活用

同プランでは、就職氷河期世代等の対象者の就職・社会参加を実現するために、自立相談支援機関や地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、ひきこもり家族会等が市町村レベルのプラットフォームを整備していき、支援の輪を広げていくとしています。また、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用等のあらゆるルートに通じた戦略的な広報を展開していくとしています。

◆社会保険適用拡大も？

さらに、関連施策として、次期年金制度改正に向けて短時間労働者等へのさらなる適用拡大が検討されています。就職氷河期世代やひきこもり状態にある人の就労支援や職業的自立の促進等につながるため改正が期待されます。

トピのらッ パワハラ防止対策の法制化を盛り込んだ改正法が成立

以前より話題になっていた「パワーハラスメント防止対策の法制化」を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が、令和元年（2019年）5月29日に成立し、同年6月5日の官報に公布されました。パワーハラスメント防止対策の法制化を含む、ハラスメント対策の強化について、今一度、確認しておきましょう。



…「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」によるハラスメント対策の強化…

<ハラスメント対策の強化>

- | | |
|--|-----------------------------------|
| (1) ハラスメント対策の明記 | 【労働施策総合推進法の改正】 |
| 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記 | |
| (2) パワーハラスメント防止対策の法制化 | 【労働施策総合推進法の改正】 |
| ①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備 | |
| ②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備 | |
| (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化 | 【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正】 |
| ①セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化 | |
| ②労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止 | |
| ※パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備 | |

<ハラスメント対策の強化の施行期日>

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、(2)①の「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務」については、中小事業主では、公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

なお、パワーハラスメントに該当するか否かの具体的な事例などは、今後、指針で明らかにされる予定です。

★今回の改正については、「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務」の新設が最大のポイントです。これにより、パワーハラスメントの防止措置の実施が、まずは大企業から、事業主の義務とされます。

また、セクハラ・パワハラ・マタハラといったハラスメント全般について、労働者が事業主にハラスメントの相談をしたことやその相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする事業主による不利益取扱いの禁止が、法律に明記されたことも見逃せないところです。

これらの改正について、政府は、来年（2020年）4月の施行を目指しているようです。就業規則の内容の確認や相談窓口の設置など、早めに準備を進めておきましょう。



お仕事 カレンダー 7月

- | | |
|------|--|
| 7/10 | <ul style="list-style-type: none">労働保険の年度更新手続きの締切日、労働保険料第1期の納付6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付特例適用による源泉所得税（1月～6月分）の納付健康保険・厚生年金保険の報酬月額算定基礎届の提出期限 |
| 7/16 | <ul style="list-style-type: none">障害者雇用状況報告書の提出高齢者雇用状況報告書の提出 |
| 7/31 | <ul style="list-style-type: none">労働者死傷病（休業4日未満の4～6月分の労災事故）報告の提出6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）8月・11月・翌年2月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） |

◆あとかぎ◆ 年末調整に向けて国税庁が企業向けソフトを配布するようです。昨年の配偶者控除改正でずいぶんたいへんになったことに加え、今年は基礎控除の改正もあってさらに複雑になることを受けてでしょう。弊社でもソフトの導入を強くお勧めします。年末に向けて検討をおはじめください。