



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：CAP コンサルティングオフィス

代表 若田邦男

TEL 06-6585-0673 携帯 090-3946-5418



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。

動向に注目です。



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） |

◆あつがき◆ 今月号の発行が遅れました。我々の業界では7月10日期限の仕事があります。ようやく片を付け、事務所通信の発行に漕ぎつけました（笑）今月号のメイン記事は興味深い。要は「70歳まで働け」ということです。長く働くためには、仕事を変えることが必要だと思います。長いと飽きる。在職老齢年金制度は廃止すべきです。年金の支給開始年齢の引き上げは行わないと書いてありますが、避けられないでしょう。