

トピックス

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。

★「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。



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。

七十二候の暦（こよみ）

7月12日～7月16日頃

蓮始開（はすはじめてひらく）

蓮がゆっくりと蕾をほどき、花を咲かす頃。水底から茎を伸ばし、水面に葉を浮かべ、綺麗な花を咲かせる蓮ですが、花が開いてから四日目には散ってしまいます。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
 TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
 URL:http://brainstar.jp

マイナンバーカードの普及・利活用の促進と企業実務への影響

◆政府の方針

6月4日のデジタル・ガバメント閣僚会議で、「マイナンバーカードの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」が公表されました。その柱は下記の4点です。

1. 自治体ポイントの活用（令和2年度；消費活性化策）
2. マイナンバーカードの健康保険証利用（令和3年3月から）
3. マイナンバーカードの円滑な取得・更新の推進等
4. マイナンバーカードの利便性、保有メリットの向上、利活用シーンの拡大
このうち企業の実務に影響があるのは、2の健康保険証利用です。



◆健康保険証への利用実現へ向けて

マイナンバーカードを健康保険証として利用することにより、①医療の質の向上、②被保険者の利便性の向上が期待されますが環境整備も必要です。

医療機関側でマイナンバーカード利用のための端末、システムを整備するための支援が検討課題です。保険者からも円滑な移行を促すため、保険者から事業主、加入者等へのマイナンバーカード取得要請とそのフォローアップを行うとともに、保険者による被保険者のマイナンバーカードの初回登録の促進を図るとされています。

◆企業の総務事務の効率化を促進するための方策

マイナンバーカードの健康保険証利用は、企業の健康保険に係る事務のコスト削減につながることを期待されます。さらに、マイナンバーカードの民間活用等を通じて社員の健康管理への活用等が促進されるよう、モデル事業等を行うとされています。

また、マイナンバーカードの社員証等の各種証明としての活用が促進されるよう、利用手続の簡素化等を実施するとともに、令和2年11月頃より企業が行う従業員の社会保険・税手続のワンストップ化を開始できるよう取組みを推進します。

あわせて、令和2年4月より情報システムに係る調達等において、マイナンバーカードの普及実績等を評価する仕組みを導入します。

◆社会保険・税手続きのワンストップ化の流れ

政府の報告によれば、従業員の採用、退職等のライフイベントに伴う社会保険・税手続きについては、①令和2年11月からマナーポータルを通じたオンライン・ワンストップ化を開始し、②令和3年度後半から、企業が保有する情報のクラウドを活用した提出の実現を目指すとしています。マイナンバーカードの普及はそれに向けての重要な役割を担っており、情報漏洩のない安全な運用が期待されます。

Facebook にアップされました！ ～人事制度支援部 川畑
社会福祉法人嘉穂福祉会障害者支援施設三愛園様での
考課者研修の様子を法人様のフェイスブックにあげていただきました。
研修以外にも地域に密着した活動を続けられていて、
楽しい風景がつつられています。ぜひ一度ご覧ください。



お仕事
カレンダー
7月



7/10

- 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

- 障害者雇用状況報告書の提出
- 高年齢者雇用状況報告書の提出

7/31

- 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）

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日に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、育介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まらず、退職を余儀なくされたといっています。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。

◆違法性がなければよい、とは限らない

法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」（育介法26条）とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」（労契法3条5項）とみなされる恐れもあります。また、違法性がなくても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上記化学メーカーのように大きなイメージダウンとなり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。

法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。

【厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html

職場における熱中症対策

◆激増する熱中症死傷者数

厚生労働省の発表により、昨年に職場で熱中症にかかった人のうち、死者が28人、労災の報告義務がある4日以上休業者が1,150人にのぼったことが判明しました。記録的な猛暑を背景にいずれも前年から倍増しており、4日以上休業者が1,000人を超えるのは、恐らく過去最悪の数字だということです。

◆熱中症の諸症状

初期症状では、めまいや立ちくらみ等、一時的に意識が遠のく、腹痛を感じる場合もあります。この状態で、意識がハッキリしているようであれば、すぐに涼しいところで休ませ衣服を緩めて風通しをよくし、体を冷やして適切に水分補給すれば、多くの場合は改善します。しばらく様子を見ても症状が改善しない、まっすぐ歩けない、自力で水分補給できない場合には、すぐに医療機関を受診しましょう。意識がない場合には救急車を呼びましょう。重症が疑われる場合は、病院へ運ぶまで一人きりにしないことも重要です。

熱中症の症状



◆職場でおこなうべき熱中症への予防策

厚生労働省では、

「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防のための重点的な取り組みを進めています。まずは、暑さ指数計の準備、熱中症予防管理者の選任、適切な作業計画の策定、緊急時措置の確認、教育研修を行うなど管理体制の整備が必要です。その後、以下のような対策をしていきましょう。

- ①暑さ指数（WBGT値）の把握、②休憩場所の整備、③涼しい服装の推奨、④作業時間の短縮（暑さ指数に応じて休憩）、⑤熱への順化（暑さに徐々に身体を慣らす）、⑥水分・塩分の摂取（定期的な水分・塩分摂取）、⑦日常の健康管理、⑧労働者の健康状態の確認、⑨熱中症予防管理者による巡視。