

トピックス

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。

少子高齢化や労働力人口の減少により、高齢者雇用は今後ますます進んでいくことが予想されます。

企業としても、先を見据えて対応を考えていきたいものです。

【厚生労働省「令和元年「高齢者の雇用状況」集計結果」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00003.html



お仕事
カレンダー
1月



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

◆「時間外労働の上限規制」がいよいよ中小企業にも適用

2020年4月1日から、中小企業でも時間外労働は原則「1か月45時間」「1年360時間」とされ、36協定で特別条項を定めた場合も法定の上限を超えると罰則の対象となる「時間外労働の上限規制」が適用されます。厚生労働省では、この適用に向けて今年度下半期を集中的施策パッケージの実施期間と位置づけ、主に次のような取組みを行っています。

◆36協定未届事業場への案内文の送付

厚生労働省では、今年度より36協定未届で労働者数が10人以上事業場等に「自主点検表」を送付し、提出を求めるだけでなく個別訪問等も実施しています。集中的施策パッケージでは、この自主点検により把握した36協定の届出が必要と考えられる事業場に対し、案内文を送付しています。



◆特別条項締結事業場への集中対応

36協定の特別条項は、通常予見できない業務量の大幅増加等の場合に限り、上記の限度時間を超えて働かせても法違反とならない免罰効果を有する定めですが、上限規制により、

法定の時間を超えると6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。

集中的施策パッケージでは、時間外労働時間を月80時間超とする特別条項付き36協定を届け出た事業場に対する説明会の開催、不参加事業場への個別訪問等を実施して、上限規制への対応を求めています。

◆提出前にチェックを受けましょう

2020年4月1日以降を始期とする36協定届は、新様式にて作成します。

新様式には、上限規制について、時間外労働時間に係るものと

時間外・休日労働時間の両方に係るもののいずれをも

クリアしている内容を記載しなければなりません。

また、新設されたチェックボックスへのチェック漏れがあると、その場で修正する「補正」ではなく「再提出」扱いになってしまう等、記入上の注意点が複数あります。



さらに、従業員代表者が不適格と判断される等により36協定そのものが無効になってしまうと、時間外・休日労働を行わせること自体が違法行為となります。

2020年度の36協定届の作成と提出では、「年中行事の1つ」との楽観視はせずに、監督署に提出する前に専門家のチェックを受けることをお勧めします。

七十二候の暦（こよみ）

1月10日～1月14日頃

水泉動（しみずあたたかをふくむ）

地中で凍った泉の水が溶け、動き始める頃。まだまだ空気は冷たく、寒い時期ですが、春に向けて少しずつ動き出しています。



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

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、「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。

運転中の「ながらスマホ」が厳罰化

◆改正道路交通法が施行

令和元年12月1日から改正道路交通法が施行され、運転中の「ながらスマホ（スマートフォン）」に対する罰則が厳しくなりました。運転中にスマホや携帯電話で通話をしたり、画面を見る・操作するなどの「ながらスマホ」による交通事故が増加傾向にあり、死亡事故が発生するなどの事態を受けたものです。改正により、罰則は以下になりました。反則金はより高額に、違反点数はこれまでの3倍に、そして事故を起こした場合は免許停止処分となります。

【携帯電話の使用等（保持）：通話（保持）・画像注視（保持）】

- ・罰則：6月以下の懲役又は10万円以下の罰金
- ・反則金：普通車の場合、18,000円
- ・違反点数：3点

【携帯電話の使用等（交通の危険）：通話（保持）・画像注視（保持）

- ・画像注視（非保持）することによって交通の危険を生じさせる行為】
- ・罰則：1年以下の懲役又は30万円以下の罰金
- ・反則金：適用なし、非反則行為となり罰則（懲役刑又は罰金刑）が適用
- ・違反点数：6点（免許停止）



◆「ながらスマホ」の危険性

警察庁によると、平成30年中の携帯電話使用等に係る交通事故件数は2,790件で、過去5年間で約1.4倍に増加しており、カーナビ等を注視中の事故が多く発生しています。また、携帯電話使用等の場合には、使用なしと比較して死亡事故率（死傷事故に占める死亡事故の割合）が約2.1倍でした。

時速60kmで走行する自動車は2秒間では約33m進みます。「直線だから」、あるいは「一瞬だから大丈夫だろう」という考えが事故につながります。運転中にスマホ等を使用しなければならないときは、安全な場所に停車してから操作しましょう。

◆企業にできること

運転する前に電源を切ったり、ドライブモードに設定することによって、運転中の「ながらスマホ」は避けられます。交通事故はひとの一生を大きく変えてしまう可能性があります。交通事故、免許停止等によって業務に支障をきたす前に、まずは従業員へ今回の改正を周知することが必要です。

また、業務上の運転中に携帯電話等を操作できないようなシステムを構築することも有効です。運転中のスマホ操作を検知するドライブレコーダーや、運転中はスマホが使えなくなるアプリなども発売されています。

【警察庁「やめよう！運転中のスマートフォン・携帯電話等使用」】

<https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/keitai/info.html>

新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。令和になって初の正月を迎えました。昨年は労務相談、中でも群を抜いてパワーハラスメントを起因とした相談が多かった1年でした。

今年の6月にはパワハラ防止法の施行(中小企業は来年4月から)が予定されていることもパワーハラスメントの認知度が上がっている要因だと思います。

また、昨年12月に開催された「労政審職業安定分科会」の資料が公表され、具体的には、パワハラ防止法の施行に伴い、パワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止に違反した場合、職業安定法施行令において、求人不受理の対象条項として追加することが諮問されています。法制化に伴い国民全体で「パワーハラスメント」に対し関心と理解を深める時代がやってきたように思います。

昨年は、口永良部島やニュージーランドでも大きな噴火が話題となりました(阿蘇や鹿児島はいつものようにですが)。これは人間社会にも当てはまりそうな気がします。

例えば、毎回自分だけ雨の日のゴミ出し当番になる…。たまたま上司の機嫌が悪い時に声をかけてしまう…。本人のせいじゃないのに、気持ちが悪くなります。日頃のコミュニケーションでも小さなことが積み重なって、不満が爆発する前にガス抜きをすることが大切です。ガスを抜くのは本人でしようか?周りの人でしようか?どちらも時々相手を思いやれば、大丈夫です。

一方で昨年4月から施行されている時間外上限規制(大企業)、年休5日付与義務の労基法改正は、徐々に使用者に浸透している感がありますが、労基法は刑罰法規であり特別法ですので使用者の方も「しかたないな」という気持ちで働きます。現在問題となっている同一労働同一賃金の事業は労働契約法20条で争われています。一般法であれば裁判に訴えることはハードルが高く、訴訟には至らないケースがほとんどですので、失礼ながら使用者側も少しゆつくりと構えておられるように推測します。

この法律は今年の4月(中小企業は来年4月)からはパートタイム・有期雇用労働法8条に移管され都道府県労働局長の行政指導(助言・指導・勧告)の対象となり、行政ADRが整備され調停等が行われます。今度はジャッジするのは裁判所ではなく都道府県労働局ですので、訴訟ほど費用はかかりませんし、短期間で決着します。

私が思うに、パート・有期雇用労働法(同一労働同一賃金)は、刑罰法規でないだけに、とてもグレーでとても奥が深く、とても怖い法律と感じており、浸透すれば、使用者の皆様が対応に苦慮することが心配をなりません。

行政指導を受けることが心配というより、非正規雇用労働者の採用定着に影響が出るのではないかと心配なものです。さらに非正規雇用の労働者は「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることが可能になります。(説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止)

正社員と非正社員との間には、政州と比較して大きな待遇差があり、日本の賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは使用者において、職務内容等を明確化するとともに、労使の話し合いによって確認することが必要だと思います。

なお、不合理な待遇差の解消等に対応するため、労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえません。

最近では、多様な働き方のコース設計(定年延長を含む)と、同一労働同一賃金の対応、さらに現状の人事制度に対する制度疲労のメンテナンスを同時に検討されるクライアント様が増えてきております。

本来社労士は、「人」の専門家として知識習得だけで対処療法を行うのではなく、労使間でトラブルが起らないように予防コンサルに力を注ぐべきだと思います。

当社も今年にはパワハラ防止法と同一労働同一賃金の対応、この2大テーマを中心として予防コンサルに力を入れていく所存です。「子」と書いて「ね」と読みますが、今年はずみ年です。来年の「子」たちの暮らしを豊かにするために、今の私たちができることを考える一年となるようブレインスターは皆様と「ねず(み)」に「考えたい」と思います。今年もよろしくお願い致します。

社会保険労務士法人ブレインスター 代表 上田正順

