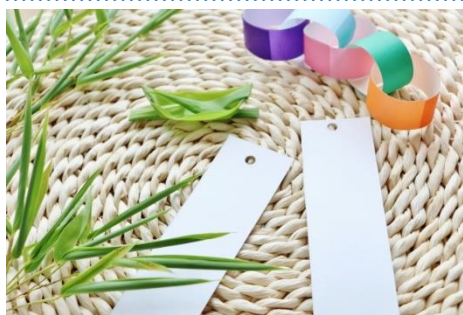




～「人」についてサポートし中小企業の発展・繁栄に助力します～

ほっとレター

社会保険労務士法人 諏訪労務管理センター

〒392-0022 長野県諏訪市高島3-1201-90

TEL 0266-52-2444 FAX 0266-52-5244

e-mail info-sharoushi@misawakaikai.jp

7
2019

トビウメ 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。



トピックス 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

- 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)

スタッフアンケート

今月のお題は、「とり肉料理で一番好きなのは？」です。お肉の中では値段が低く食卓に上がる機会が多いと思われる鶏肉。みんなどんな料理がお好みでしょう。

木村：「唐揚げ」考えた人は天才です。たまには、もも肉の唐揚げが食べたい。。

五味：「唐揚げ」ビールに合うから。

池上：「から揚げ」定番です。

渡辺：焼き鳥。いろいろな種類、味付けを楽しめるので。

武井：下諏訪駅前にあるお店のチャボかつです。甘だれソースにからまっていておいしいです！

濱：手羽中の塩焼き。簡単で美味しいからです！

高野：「からあげ」ごはんにもビールにも合うので！

両角：育児休業中

小坂：唐揚げが一番好きです！家で作るときも簡単に沢山作れるし、お店でもおいしいところが多いので好きです。お祭りに行ったら、屋台の唐揚げをいつも食べています。

宮坂：山賊焼き。子どものころ食べた味でなつかしい味。

◆あとかき◆

最近のニュースで、所属芸人の闇営業、某社の記者会見のまずさが取り上げられており、大変なことになっています。

この一連の騒動の中で、私は、大きな問題があると思っています。（発行日時点の情報の中で）

まず、そもそも「契約」というものがなかった、というのは現代において大問題だと思います。会社と所属芸人とは通常「雇用契約」にあたるのか「業務（委託）契約」にあたるのか不明ですが、いずれにせよ、トラブルが起きた時のためにも書面で約束しておかないと、こじれやすいですね。

もし、雇用関係だと仮定した場合、細かいいきさつは本人たちしか分からないですが、報道されていることを見る限りでは、ことの発端は「会社に黙って、副業をした。その相手は反社会的勢力だった。」ということではないかと思います。反社会的勢力であることを知らなかったとしても、結果そうだった、ということになると、会社は当然何らかの処分をすべきであると思います。

会社によっては、懲戒解雇にも該当しかねない案件でもあると思います。

そして、その対応について、会社は非常にまずい対応をしました。報道内容が事実なら、パワーハラスメントとしか言いようがありません。

この会社も所属している芸人さんも、世間のみんなを楽しませるのが仕事ではないかと思います。ですが、様々な発言や行動がされていますが、どれを見ても、とてもではないですがみんなが楽しくなさそうです。

会社を良くしていこうと思っているのは理解できますが、あれだけの影響力のある会社・芸人さんたちですから、楽しい番組創りをしてもらいたいというのが正直な感想です。

しゃろうし みやさかの
ひとりごと

— 高山村 —

先日 上高井郡 高山村に
行ってきました。

諏訪から車で2時間です。

はじめに 松川溪谷の雷滝を見に行き
ました。

前日が大雨だったので すごい迫力
ある滝です。

水の量と音と しびきで マイクイオン
が いっぱいでした。

傘をさして 滝の裏側に回って
裏見の滝というそうです。

次に 小林一茶の 一茶館の見学を
しました。

一茶は農家に 生まれましたが
3才の時に母を亡くし 8才の時に
父親が再婚し、祖母と継母との
くらしが 始まります。 か 一茶は
畑にひとが ぎらいで いたので 継母とは
人仲が よく なかったとの事。

そこから弟が生まれ 一茶は15才の
時に 東京へ奉公に出されます。

25才の時から俳句の世界に出るの

ですが 15才〜25才までは

何をしていたのか まったく わかりません。

と 学芸員の方の話でした。

一方 田舎の弟は 働らき者で 今では
あつた田地も 大きく 広げたそうです。

ところが 父親が 亡くなったら

一茶が 埋めて 半分 遺産相続を要求
したそうです。

それから 50代で 20代の女性と 結婚
子どもが 3人 いますが どの子も 1才か2才
で 亡くなってしまい 5人うまれても 1人も
大きく 育たなかったとの事。

妻に 先立たれた 一茶は 62才で 32才の
女性と 再婚。 → 離婚。

64才で 32才の女性と 結婚。

65才で 亡くなる

という人だったそうです。