事務所通信　No.286　令和元年８月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎ 0254-22-5649 (代)

◆パワハラ防止対策の改正法成立◆

■以前より話題となっていた「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5月29日に成立し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。



＜ハラスメント対策の強化＞

１．ハラスメント対策の明記

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

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

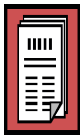
②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

３．セクシャルハラスメント等の防止対策強化

①セクシャ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ャ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マタニティー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＞

▲公布の日から起算して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、中小企業主では、公布の日から起算して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、大企業から義務化されます。

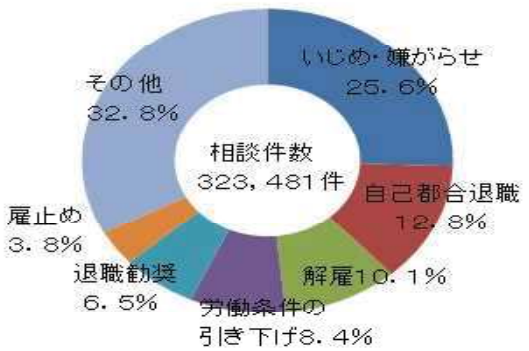


▲また、セクハラ・パワハラ・マタハラといったハラスメント全般について、労働者が事業主にハラスメントの相談したことやその相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする事業主による不利益取扱いの禁止が、法律に明記されたことも見逃せないところです。

▲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。

■　平成30年度個別労働紛争解決制度の運用状況

民事上の個別労働紛争・相談別割合



◆70歳までの就業機会確保を検討◆

■令和元年６月初旬に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」



■多様な選択肢の雇用

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、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。法制度上の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）個人の起業支援
ｅ）他の企業への再就職の実現
ｆ）個人とのフリーランス契約への資金提供
ｇ）個人の社会貢献活動参加への資金提供



▲第一段階の法整備

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。



▲第二段階の法整備

第一段階の実態の進捗を踏まえて、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、受給開始の時期を選択できる範囲を拡大する。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歳までの就業確保」は今後の政策の目玉の一つですが、その方向性は前述のとおりです。

▲法整備については、まず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わる法案は、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ましょう。



■賞与の社会保険料率 〈令和元年8月現在 新潟県〉

健康保険料率	4.815%	（被保険者負担分）
介護保険料率	0.865%	（被保険者負担分）
厚生年金保険料率	9.150%	（被保険者負担分）

※ 退職した月は保険料がかかりません（月末退職を除く、届出は必要 ）

◆ 日本年金機構からのお知らせ ◆

■事業主の事務負担の軽減を図る目的から、添付書類の取扱いが変更となりました。



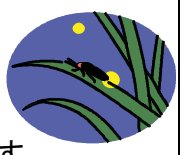
▲添付書類の廃止 〈令和元年6月〉

下記の届出を提出する際、届出の事実関係を確認する書類として添付を求めていた賃金台帳の写し及び出勤簿の写しについて、届出時の添付が不要となりました。

1．健康保険・厚生年金被保険者資格取得・喪失届
2．厚生年金保険70歳以上被用者該当・不該当届
3．健康保険・厚生年金被保険者資格報酬月額変更届
4．厚生年金70歳以上被用者月額変更届

▲従前は事実が届出日から60日以上遡る場合や標準報酬月額が５等級以上引き下がる場合は添付書類が必要でしたが、届出の事実確認は、今後の事業所調査実施時に行われます。

■ 夏季休業のお知らせ



８月10日（土）から15日（木）まで夏季休業とさせていただきます。

手続等早めに連絡下さいますようお願い申し上げます。

■ 拾い読みの読書

他人の足を引っぱる男たち

著　者／　河合　薫　　850円＋税

出版社／　日経プレミアムシリーズ

P54「変化を嫌い、自分の保身だけを考え、『会社のため』『キミのため』と言いながら、自分のための既得権益にしがみつき、属性で人を判断し『下』の人には高圧的な態度をとる人びと」――「ジジイ」です。　ジジイたちは「前例がない」「組織の論理がわかっていない」を合い言葉に「ウチ内部のソト」を排除する。自分たちの地位の高さの見せしめに「女性潰し」「デキる者潰し」「学歴落とし」で「ソト者」の足を引っぱる

P56　**「足の引っぱりあいの勝者」がジジイになる」**　小ジジイ／課長クラスに多い・・好きな言葉：逆らわない　中ジジイ／部長クラスに多い・・好きな言葉：危険をおかさない　役員・社長クラスに多い・・好きな言葉：既得権益

P68　40代～50代の人生の「思秋期」で、自己中心的な発想を超えて、後輩のため、子供のため、地域社会のために役立とうとすることは人間を成熟させ、幸福感を高める。成熟したオジさんは決しておごり高ぶることをしない。常に謙虚で新しい価値観を持つ若い社員や女性社員を尊重する。

P134　自尊心は・・「自分を尊重する心」であり、「自己への確信」と解釈できます。自尊心の高い人には「自分なりの基準」が存在し他者との優劣比較に左右されません。・・低い人は、自分への確信がないので「他者評価」に依存します。・・・「周りに高く評価されたい」という願望が「足を引っぱっちゃえ」という悪魔のささやきに屈するのです。

P146　**2018年は大ジジイの当たり年**　財務省前事務次官セクハラ騒動、日大アメフト部前監督、ボクシング連盟前会長、日産自動車前会長・・・

■ ８月のミニミニ・セミナー

『募集と採用後の定着』

▲ 求人募集、人材の定着につながる労働条件、労働環境などについて考えてみませんか。

▲ 令和元年8月27日（火曜日）
　午後１時30分～３時00分

▲ 講　師：弊所ｽﾀｯﾌ　伊藤奈保子

▲ 会　場：篠田パートナーズ事務所

▲ 対　象：企業経営者及び人事担当者

▲ 定　員：先着10名

▲ 受講料：無料

▲ 申込み：当事務所までご連絡下さい。

★９月の予告★

『給与計算（基礎編）』

▲ 時間外、深夜、休日等の割増賃金を中心に解説します。

▲ 令和元年9月12日（木曜日）午後1時30分～

▲ 講師：弊所ｽﾀｯﾌ　島影由美子

■ 画像通信



がんばれ、トマト！！

我が家の駐車場の敷石から伸びたミニトマト

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (286号)

■ スマホ買い換え (令和元年.7.8)

▲商品購入の場面での店や販売員の選択ポイントは、第一に知識・技術が豊富、第二に問題が発生した時の対応が良さそう、第三が約束を守るだとする調査結果を読んだことがある。

▲この度、４年前に買い替えたスマホのバッテリーの劣化が激しく、買い替えることになったが、以前から通信会社はこれまでのＤ社以外に乗り換えたいと思っていた。

▲その理由は、第一が、女房とのシェアパックなる割引適用で、スマホとタブレット計４台分とは言えＤ社からの複雑極まる毎月の請求書とその高額さ。そして、４年前の買い替えの時、長時間待たされた後に、販売員の難解な説明に面倒くささが先に立ち、YESを繰り返した自己責任の後悔と無知に付け込まれたとの不信感が重なっていた。また、後日、相談をしにショップを訪ねても長い長い順番待ち・・・不便を感じていた。

▲いよいよバッテリーが限界に近づき、ＩＴ機器に詳しい友人に相談すると、ＩＴ用語を説明されても理解不能、主要操作法だけを手取り足取り教えてくれることをお願いして、機種の提案と乗り換え手続きの指示を受け、数日後には真新しいスマホとタブレットを手にしていた。

▲ただ、過去のアプリやデータを移し替えてもらったものの、機種をアンドロイドからアイフォンに変更したこともあり、目と首、肩の痛みに耐えながら、これも意地と便利さの代償と画面とにらめっこしている。

▲こんなものが無かった時代を懐かしみ、個人の情報が吸い取られる不気味さを感じつつ・・・。

■ 健康経営 (令和元年.7.17)



▲経済産業省が、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することで、従業員の活力向上や生産性の向上等、組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上等につながることを期待して唱えた「健康経営」がブームである。

▲当事務所も、協会けんぽ 新潟支部の「けんこう職場おすすめプラン」にのって、「健康経営宣言」を行った。事務所としては①定期健診全員受診　②有所見者の精密検査100%受診　③ストレスチェックの実施　④２ヶ月に１日（年間６日）の有給休暇取得に取り組み、各人は、食事、運動、飲酒・喫煙、睡眠・休養、ヘルスアップのカテゴリーに分かれた約100のチャレンジメニューから３つを選んで宣言し、事務室に貼り出した。

▲チャレンジメニューには、初級クラスの「麺類の汁・スープは半分残す」「遠くの駐車スペースに車を止める」「飲み会の日の翌日は、休肝日とする」。中級クラス「毎日朝食を摂る」「朝・晩10回スクワットをする」「もう一杯をやめる」。上級クラスには「インスタント食品を週１回以下にする」「30分以上の運動を、週２回以上行う」「アルコールの適量（ビール中瓶１本、日本酒１合）を守る」などが列挙され、全員が思いを込めて宣言した項目を眺めながら、それぞれの生活習慣の現状を垣間見た思いがした。

▲因みに、私のチャレンジ宣言は、皆からは「アルコールの適量を守る」を勧められたが、長年の健康のバロメーターが狂うことを恐れ、それでも全て上級コースの「１日8000歩、歩く」「１口30回、よく噛んで食べる」「昼食後15分程度の仮眠をとる」で手を打った。