

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊 くろ う ど

クラウド社会保険労務士事務所

TEL:084-983-1198 e-mail:info@kuroudo-sr.com

2019

7

Vol.26

1 くろうどだより

3 パワハラ防止対策を盛り込んだ改正法が成立

2 70 歳までの就業機会確保を本格的に検討へ

4 労働関係指標

発行元:クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

くろ う ど だより

5月の中旬、事務所の皆でマツダスタジアムに野球観戦に行ってきました。事務所での野球観戦は二年連続です。今年の相手はヤクルトスワローズでしたが、昨年に続いての勝ち試合となり気分は上々です。

しかー番盛り上がった「延長10回の鈴木誠也選手の2ランホームラン」の場面を帰りの電車の都合で見逃してしまいました。それでも試合前には超有名店の絶品お好み焼きを堪能できたこともあり、お腹、試合結果、ともに大満足の一日となりました。

交流戦最下位という厳しい結果に愕然としていますが、リーグ四連覇はもちろんのこと、悲願の日本一を今年こそ達成することを心から願っています。

結びは私事で恐縮ですが、7月上旬から出産のためしばらくお休みをいただきます(職場復帰は来年の予定です)。再び皆さまにお会いできることを励みにお休みの期間を大切に過ごしてまいります。



それでは今年の夏も厳しい暑さとなりそうですので、くれぐれもお体にお気をつけください。

(田部)

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）が想定する。

- | | | |
|------------------|------------------------|--------------|
| (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き上げは行わない。

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。



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） |

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。

読者の皆さまへ

- ①皆さまのご意見、ご感想をお待ちしております。随時お寄せ下さい。
- ②ニュースレターの内容を無断で複製・転載することは著作権の侵害となります。くれぐれもおやめください。
- ③ニュースレターで取り上げた内容は、直面した事実をありのままに記載しているのであって、個人や団体を誹謗中傷するものではありません。誤解のないようお願いいたします。

クラウド社会保険労務士事務所 〒720-0067 広島県福山市西町二丁目 8-27 ポートビル 4F

TEL 084-983-1198 e-mail info@kuroudo-sr.com



労働関係指標

労働関係指標（2019年4月）

完全失業率 (季節調整値※2)	全国	2.4%	(前月差-0.1ポイント)	有効求人倍率 (季節調整値※2)	全国	1.63倍	(前月と同ポイント)
	広島県	2.5%※1	(前年同期比+0.2ポイント)		広島県	2.14倍	(前月差+0.01ポイント)
就業者数 (季節調整値※2)	全国	6,702万人	(前月差-30万人)	定期給与※3 現金給与総額※4 (現数値)	全国	277,261円	(前年同月比-0.1%)
	広島県	142万3千人※1	(前年同期比+7千人)		広島県	267,776円	(前年同月比-1.2%)

※1 広島県の完全失業率と就業者数の値は四半期毎に公表されています。今号は、2019年1月～3月平均の値を掲載しております。

※2 季節調整値：前月からの変化を適切にとらえるため、季節変動の影響を除いた数値（原数値から季節変動を除去した結果数値）

※3 定期給与：あらかじめ定められている支給条件と算定方法によって支給される給与のこと

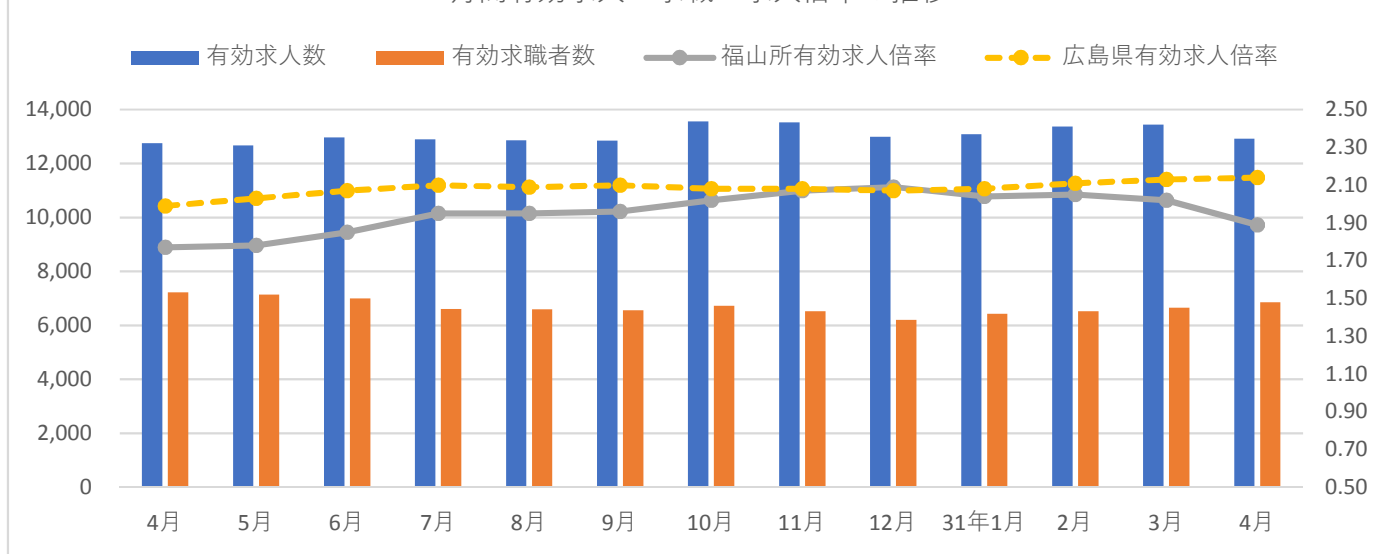
※4 現金給与総額：「決まって支給する給与（定期給与）」と「特別に支払われた給与（特別給与）」の合計額

● 2019年4月の福山公共職業安定所管内の雇用失業情勢

2019(令和元)年6月号を加工して作成

- 有効求人倍率は1.89倍で、前年同月比0.12ポイント上昇
 - ・ 月間有効求人数は12,922人で、前月比3.8%減少。前年同月比1.3%増加。
 - ・ 月間有効求職者数は6,848人で、前月比3.0%増加。前年同月比5.2%減少。
- 新規求人倍率は2.26倍で、前年同月比0.07ポイント上昇
 - ・ 新規求人数は4,263人で、前月比5.7%減少。前年同月比3.6%減少。
 - ・ 新規求職申込件数は、1,889人で、前月比23.6%増加。前年同月比6.6%減少。
- 就職件数は473人で、前月比9.6%減少。前年同月比17.3%減少

月間有効求人・求職・求人倍率の推移



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	31年1月	2月	3月	4月
有効求人数	12,751	12,668	12,963	12,894	12,852	12,840	13,560	13,522	12,985	13,087	13,370	13,438	12,922
有効求職者数	7,221	7,136	6,991	6,603	6,587	6,561	6,723	6,521	6,199	6,427	6,516	6,650	6,848
福山所有効求人倍率	1.77	1.78	1.85	1.95	1.95	1.96	2.02	2.07	2.09	2.04	2.05	2.02	1.89
広島県有効求人倍率	1.99	2.03	2.07	2.10	2.09	2.10	2.08	2.08	2.07	2.08	2.11	2.13	2.14