

みつはし社会保険労務士事務所

社会保険労務士 三橋 知香枝

〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11

TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054

M a i l : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo

http://setagaya-sr.main.jp/

【今月のテーマ】

- 障害者雇用、納付金制度拡大見送り
- 70歳継続雇用の法整備明記
- パワハラ、企業の防止義務化

障害者雇用、納付金制度拡大見送り

障害者雇用で法定雇用率を達成できなかった民間企業が支払う納付金の制度を巡り、政府は、小規模企業への対象拡大を見送る方針を固めました。厚生労働者は、障害者雇用を小規模な企業にも広げようと、現状は「従業員100人超」となっている納付金の対象企業を「50人以上」に拡大すべきだとの報告書をまとめました。

しかし、本年8月に中央省庁の障害者雇用水増し問題が発覚し、ずさんな対応をしていた行政への批判が高まっており、企業の理解を得るのが難しいと判断され、対象拡大は見送られました。

70歳継続雇用の法整備明記

現行は65歳までとなっている企業の継続雇用年齢を巡り「70歳までの就業機会確保を円滑に進める」とし、企業に年齢層別の中途採用比率の公表を求めるとしました。採用が新卒に偏っている点については、大企業に年齢層別の中途採用比率の公表を求めることで変化を促します。

継続雇用年齢の引き上げは方針決定後、厚生労働省の審議会を経て2020年にも関連法案が国会に提出されます。この過程で短時間、在宅勤務などの柔軟な働き方の選択肢も検討されます。

パワハラ、企業の防止義務

厚生労働省は、企業にパワハラ防止の取り組みを初めて義務付け、就業規則などで対応方針を明記させることとしました。セクハラ対策も強化し、社外との間で起きた事案について企業の取るべき対応を示す方向です。

厚労省の定めた骨子案によると、法律に基づく指針で何がパワハラに当たるのか定義を明確化することとされています。具体的には、

- (1) 有意性を背景に
- (2) 業務の適正範囲を超えて
- (3) 身体的、精神的苦痛を与える、又は職場環境を害すること

の3つを要件としています。

企業がとるべき対策としては、パワハラが発覚した場合の対応方針の策定やプライバシー保護など、相談体制の整備を例示し、顧客や取引先の過剰なクレームといった、著しい迷惑行為についても対応の基準を示すことが望ましいとされています。