

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
Mail : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo
<http://setagaya-sr.main.jp/>

今月のテーマ

- 70歳まで働く機会確保措置
- ハラスメント規制法成立

70歳まで働く機会確保措置

政府は、希望する人が70歳まで働き続けられるよう就業機会の確保を企業の努力義務とする方針を明らかにしました。定年の廃止や延長、継続雇用年齢の引き上げにより企業が雇い続ける従来の方法のほか、他の企業への再就職や起業支援なども努力義務の選択肢に加えます。

現行法では、定年の廃止や延長、継続雇用制度の導入により、希望者全員を65歳まで雇用するよう企業に義務付けています。

政府はこれを維持した上で、70歳までの雇用について定年廃止など現行法の3つの確保策に加え、(1)他企業での再就職の実現(2)フリーランス契約(3)起業支援(4)NPO法人など社会貢献活動への賃金提供といった計7項目を改正案に盛り込む考えです。積極的に取り組む企業には財政支援をする一方で、消極的な場合は厚生労働相が取組計画の策定と実施を求める仕組みを設ける方針です。

法改正後、企業の取り組み状況を見ながら7項目のうちいずれかを義務化し、違反した場合は企業名を公表することも検討されています。

ハラスメント規制法成立

職場のハラスメント対策の強化を柱とした女性活躍・ハラスメント規制法が可決、成立しました。

パワハラは(1)優越的な関係を背景に(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により(3)職業環境を害するの三つを要件としました。防止するための取り組みを事業主に義務化し、相談体制の整備など具体的内容や該当する事例などは、今後労働政策審議会で議論し指針で定めることとされています。

セクハラは対策が強化されます。事業主は、自社の労働者が取引先など社外でセクハラをした場合、被害者側の事業主から事実確認などを求められれば協力するよう努力義務を設けました。顧客からのカスタマーハラスメントや就活生へのセクハラは指針で対策を検討します。

女性活躍は、これまで従業員300人以上の大企業に限った女性社員の登用や昇進などに関する数値目標の策定義務を従業員101~300人の中小企業に拡大します。

パワハラ対策の義務化は大企業では来年4月にも始まります。中小企業は同時期に努力義務でスタートしその後2年以内に義務化される見通しです。