

SPC JINJIKEN NEWS

行政手続法が成立へ (5月25日)



行政手続をオンラインで行えるようにするデジタル手続法が24日に成立した。(1)行政手続をオンラインで完結させる、(2)一度提出した情報の再提出を不要とする、(3)民間と行政手続をオンラインで一括化することを柱とし、引っ越しや相続の手続き、法人設立登記などをネットネットで申請できるようにする。2019年度から順次実施される。

外国人労働者の賃金実態把握に向け調査開始 (5月28日)

国が毎年実施する賃金構造基本統計の調査対象に、「特定技能」の在留資格や技能実習生など、日本で働く外国人労働者を加えることがわかった。7月に実施する調査から開始する。改正入管法が施行され、外国人労働者の増加が見込まれるなかで、定期的に実態を把握することで、外国人労働者を不当に低い賃金で働かせていないか確認する。

留学生の在留資格緩和 接客業など就職先広がる (5月29日)

法務省は、告示を改正して日本の大学や大学院を卒業・修了した外国人留学生向けの在留資格を緩和する。これまでは日本の大学を終えた留学生が日本で就職する場合、システムエンジニアや通訳など専門的な仕事に限られていたが、在留資格の一つである「特定活動」の対象を広げ、接客業や製造業などでも就職できるようにする(今月30日施行)。

パワハラ防止関連法成立 (5月30日)

職場でのパワーハラスメント防止対策を企業に義務付ける労働施策総合推進法などの改正法が29日、参院本会議で可決・成立した。具体的にどのような行為がパワハラに当たるかの線引きは、年内にも厚労省が指針を示す。2020年(中小企業は2022年)4月から対応が義務付けられる予定。

マイナンバーカード 2022年度中に全国で健康保険証の代わりに (6月4日)

政府がマイナンバーカードの普及に向けた対策を決定した。健康保険証として利用可能とすること(2021年3月から)、医療費控除の申請手続きの自動化(2021年分の確定申告から)、カードを使った買い物にポイント還元(2020年度から)、自治体職員が企業やハローワーク・学校・病院などに出向いての申請の出張窓口を設置、などからなる。2022年度中にはほとんどの住民が保有することを想定し、今年8月をめどに具体的な工程表を公表する予定。

継続雇用年齢70歳へ引き上げ (6月6日)

2019年の成長戦略素案が明らかになった。全世代型社会保障、人口減少下での地方対策、先端技術の活用が柱となっている。社会保障改革では、継続雇用年齢の70歳への引き上げや再就職支援などが企業の努力義務となる。法整備を来年の通常国会で行うとしている。

限定正社員の雇用条件明示、兼業・副業の労働時間通算見直しへ (6月7日)

政府は、職務や勤務地、労働時間を限定する「限定正社員」の法整備を検討することを、6日の規制改革推進会議で明らかにした。労働契約の締結の際に、職務や勤務地を契約書などで明示するよう義務付ける内容。同会議では、ほかにも兼業・副業の推進に向けて労働時間を通算する制度の見直しや、通算で1日8時間以上働いた場合の割増賃金の支払い義務を緩和するよう制度の変更も検討する。近く閣議決定する規制改革実施計画で工程表を示す。

改正障害者雇用促進法 成立 (6月8日)

中央省庁による障害者雇用の水増しを受け、不正の再発防止策を柱とした改正障害者雇用促進法が7日の参院本会議で全会一致で可決、成立した。不正防止策として、障害者手帳のコピー等の確認書類の保存を義務付ける。また、障害者を雇用する企業を支援するため、法定雇用率に算入できない週10時間以上20時間未満で働く短時間労働の障害者を雇用する企業に特例の給付金を支払う仕組みも設けた。

2018年度 マイナンバー法違反等 279件 (6月11日)

政府の個人情報保護委員会の発表によると、2018年度に個人番号を含む情報が漏洩するなどマイナンバー法違反等のある事案が134機関で279件あったことがわかった。134機関の内訳は地方自治体80、国の行政機関が9、民間事業者が45。書類の紛失や民間事業者が必要なく情報収集した事案が中心で、悪用の報告はなかった。

未払い賃金請求、期限延長へ (6月12日)

厚生労働省は、企業に残業代などの未払い賃金を遡って請求できる期間を、現行の2年から延長する方針を決定。来年施行の改正民法で、債権消滅時効が原則5年となったことを踏まえたもの。経営側からは企業負担増大を懸念する意見があり、労使間の隔たりが課題。具体的

な延長期間は、今秋にも労働政策審議会で議論される。

複数就業者の労災給付増額へ (6月13日)

厚生労働省は、副業・兼業をする労働者を念頭に、複数就業者が労災事故に遭った場合の給付額を増額する方針を示した。労災保険法などの改正を検討する。現在は労災に遭った事業場での賃金をもとに給付額を算定しているが、非災害事業場での賃金も含めて計算するようにする。被災事業場での給付の原資となる保険料については、メリット収支率算定の基礎とせず、通勤災害と同様に扱う。

厚労省 「無期転換ルール」通知義務化等を検討 (6月16日)

厚生労働省は、改正労働契約法で2013年4月から制度が始まった「無期転換ルール」について、権利発生直前に企業が雇止めをする問題が起きていることを受け、対策に乗り出す。今秋までに雇止めの実態調査の結果をとりまとめ、対応策を検討する。企業側に対して、無期転換の権利発生までに対象者に通知するよう都道府県の労働局に通達を出して義務付けることなどが軸となる。

雇用する外国人の日本語学習支援、事業主の責務に (6月21日)

日本に住む外国人の日本語習得を後押しする「日本語教育推進法案」が20日、参院文教科学委員会でも全会一致により可決された。法案は、国や自治体、外国人を雇用する事業主に対し、日本に住む外国人の希望や能力に応じて日本語教育を支援することを求めるもの。支援対象としているのは、就労者、外国人の子、留学生ら。



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おりますが、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。



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

★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。