



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

# オフィス石野

お問い合わせ [info@of-i.jp](mailto:info@of-i.jp)



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-14-4 エグゼ丸の内 907

## 「年金受給開始年齢の引上げ」「定年延長」…自民党提言案の概要

### ◆年金の受給開始が70歳以降でも可能に？

自民党は政府に対する提言をまとめ、公的年金を、70歳を過ぎても受け取れるような選択が可能な制度を導入することを盛り込むことがわかりました。

現在の受給開始年齢は原則65歳ですが、60歳から70歳までの間で受給開始時期を選ぶことができ、繰り上げれば減額、繰り下げれば増額となる仕組みとなっています。

今回の提言では、希望すれば70歳を過ぎてからの受給開始が可能になり、そのぶん年金額が増額になる制度を導入し、高齢者が働ける環境の整備や年金財政の安定を目指すとしています。

### ◆65歳までは「完全現役世代」

また、上記の提言では、2025年度までに公務員の定年年齢を65歳までに延ばすことを求め、65歳までを「完全現役世代」、70歳までを「ほぼ現役世代」として働ける社会を推進するとしています。

60歳の定年後に再雇用される仕組みではなく、新たな職域としてそれまでの経験や知識を活かした仕事や社会活動などを求めるとしています。

これらの提言は、政府が今年6月頃に決定する予定の「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針）などに反映される予定です。

### ◆「高齢者」の定義が変わる？

日本老年学会などは今年1月、現在65歳以上と定められている「高齢者」の定義を75歳以上に引き上げ、前期高齢者とされている65～74歳は「准高齢者」と区分すべきとする提言と発表しました。これは、同学会が10年前に比べ現在の65歳以上の人の知的・身体能力は5～10歳は若返っていると判断したことによるものです。

近い将来、65歳を過ぎても現役で働く「准高齢者」が増えることで、彼らが社会保障を「支える側」に回り、活躍する日も近いかもしれません。

## 中小企業における「働き方改革」の導入状況は？

### ◆中小企業の人手不足は今後も続く？

来年度の新卒求人倍率は、全体で1.78倍、従業員5,000人以上の企業での0.39倍に対して、300人未満企業では6.45倍になると推計されており（リクルートホールディングスの調査）、来年度も売り手市場となり、中小企業での人材確保は厳しい状況が予想されます。

こうした中、商工中金から『中小企業の「働き方改革」に関する調査』の結果が公表されました。この調査は、人手不足への対応にもなると注目され、「働き方改革」で議論されている各取り組み・制度について、中小企業の導入・実施の状況等を調査したものです（10,022社が対象、有効回答数4,828社）。

調査結果からは、全体的な状況として雇用が不足（「大幅に不足」と「やや不足」の計）しているとする企業が58.7%を占め、「営業」「販売・サービス」「現業・生産」の職種で不足感が強く、特に「正社員」が不足していることがわかります。

### ◆「働き方改革」について

働き方改革で注目されている12の取組みについて、「シニア層の活用」「子育て世代の支援」は過半数がすでに導入・実施していますが、「在宅勤務」「サテライトオフィス」「副業・兼業の容認」の導入・実施は1割未満でした。

<注目される12の取組み>

- ① 長時間労働の管理・抑制に向けた取組み
- ② OJT・OFF-JT など、社員教育の制度
- ③ 資格取得・通信教育への補助金など、自己啓発の支援
- ④ 在宅勤務制度
- ⑤ 勤務先や移動中におけるパソコン等を活用した勤務制度（モバイルワーク）
- ⑥ サテライトオフィス勤務制度
- ⑦ 副業・兼業の容認
- ⑧ 定年延長など、シニア層活用の制度
- ⑨ 育児休業や短時間勤務など、子育て世代支援の制度
- ⑩ 妊娠・出産期の女性支援の制度
- ⑪ 介護休業など、介護離職防止の制度
- ⑫ 外国人労働者活用の制度

### ◆どこまで対応すべきか？

これからの時代を乗り切るためには、自社でできる対応があるのか、どの程度できるか等の検討をいち早く始めるべきでしょう。

## 残業規制の抜け穴!? 自主的な「休日出勤」にご用心

### ◆依然注目される「時間外労働の上限規制」

政府が推進している働き方改革の一環として、「時間外労働の上限規制」が大きな注目を集めています。  
現行法においては、「特別条項付き三六協定」を労使間で締結することにより、繁忙期に上限の無い残業をさせることも事実上は可能です。

これが今後の法改正で、「たとえ労使協定を締結していても、労働時間は年間で720時間を上回ることができない」こととなる見通しです。

### ◆絶対に避けたい「長時間労働による摘発」

違反企業には当然、罰則が課されますし、公共事業に入札できなくなるといった影響もあります（厚生労働省は、違法な長時間労働が認められた企業名を各自治体などに向け積極的に公表しています）。

また、ひとたび労基署の調査などを受け、“ブラック企業”としてネット等を通じ拡散するような事態になれば採用活動などにも大きく響く時代ですので、企業としては何としても避けたいところです。

### ◆残業規制の抜け穴である「休日出勤」

一方で、時間外労働の上限720時間には「抜け穴」が存在する、とも指摘されています。

その1つとして、「休日に働く時間」はこの時間が含まれていないことがあります。詳細はまだ決まっていますが、休日労働の抑制は企業の努力義務となりそうです。

今後は、就業時間内に業務を終えることができなかつた従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。

### ◆自主的な休日出勤をさせない取組みを

会社が命じていない休日出勤により、様々な問題が起こり得ます。

休日の時間外労働には3割5分の割増賃金が発生しますし、この従業員が法律上定められた休日（1週間に1日、もしくは4週間を通じ4日以上）を取らないようなことがあれば、これも法律違反です。労災が発生するリスクもあります。

トラブル発生時に、いくら企業側が「従業員が勝手に休日出勤した」と主張したところで、会社が休日出勤を黙認していたと労働基準監督署にみなされれば、処罰は免れません。

このような従業員が増えないよう、今後企業は労務管理に一層気を付けねばなりません。それでもなお、上司の指揮命令を無視して休日出勤を繰り返すような従業員には、人事考課などで厳しく対応しましょう。

## 気がゆるみがちなこの時期は特に要注意！

### 職場の「転倒災害」防止対策

#### ◆「転倒災害」への対策は職場の重要課題

「すべる」「つまづく」「踏み外す」…職場の転倒災害が、いま大きな問題となっています。

「ころぶ」というと、たいしたことはないものと軽視されがちですが、そんなことはありません。

休業4日以上<sup>1</sup>の転倒災害は、例年、全労働災害の約20%を占めています。特に高齢者は、加齢により身体強度や運動機能が低下するため転倒しやすくなりますが、重症化することも多く、休業日数が長くなる傾向も見られますので、労働力人口の一層の高齢化が見込まれる中、事業場における転倒災害防止対策の徹底が求められています。

#### ◆転倒災害防止のための対策

転倒災害は、どのような職場でも発生する可能性があります。その危険性は、問題意識を持って原因を見つけ、対策をとることで減らすことができます。

災害が多発している場所や環境、行動に着目して原因を洗い出し、順次、対策を講じていきましょう。

##### 【すべらないための対策例】

- ・水や油、粉類などをこぼした場合はすぐに掃除する。
- ・すべりにくさを考えて作業靴を選ぶ。

##### 【つまづかないための対策例】

- ・通路、階段、出入口に物を放置しない。
- ・段差のある箇所には注意を促す標識をつける。
- ・足元が見えにくい箇所は十分な明るさを確保する。

##### 【「踏み外さない」ための対策例】

- ・足元が見えないほど荷物を持ち過ぎない（大きな荷物は台車で運ぶ）。

#### ◆不注意からの災害発生を防ぐために

特に今の時期は、気もゆるみがちで、ちょっとした不注意での転倒事故も発生しやすくなります。

事業場内の安全について改めて意識付けを行うとともに、必要な対策について安全委員会等で検討するなど、リスクの回避に努めましょう。

### オフィス石野よりひとこと

6月だというのにあつという間に暑くなってきましたね。

冷たい食べ物もおいしく感じる季節になってきていますが、気になるのは熱中症や夏バテなどではないでしょうか。

ですが、これからの時期は手足口病やヘルパンギーナなども流行する時期だそうです。

大人の方の感染は稀のようですが、夏の暑さで、体力や免疫力の低下により体がウィルスに抵抗できなくなると、感染してしまうことが多いようです。

今の時期から健康に留意した生活が一番の予防法ですが、周りに感染された方がいらっしゃった場合はウィルスからは直接避けて(マスク着用等)生活されるのが良いそうです！

【伊藤記】