



人事労務情報

2021
8

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

		PAGE
労務管理情報	令和3年度の地域別最低賃金改定、全国一律で28円引き上げの動き	1
助成金情報	最低賃金を引き上げやすい環境整備、業務改善助成金の要件緩和と拡充	2
法改正情報	健康保険法が改正、傷病手当金の支給期間の通算は来年1月施行	3
相談室	離職者に失業保険の給付制限について説明したいのですが・・・	5
じっくり解説！	パワハラ対応の現状把握と、防止対策の重要性について	6
Information	国家公務員の定年、段階的に引き上げ決定。民間企業への影響は？	8

労務管理情報

令和3年度の地域別最低賃金改定、全国一律で28円引き上げの動き

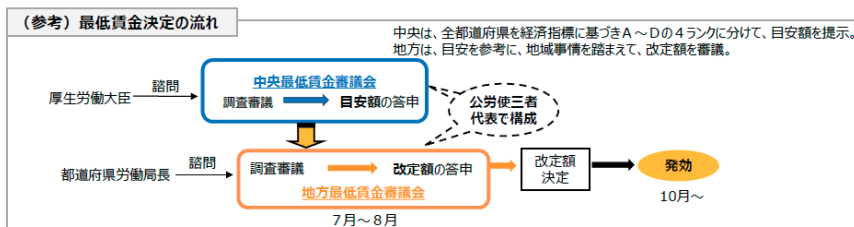
毎年10月をめぐり、全国の地域別最低賃金額が改定されます。メディアでも取り上げられていた通り、厚生労働省の中央最低賃金審議会は、全国一律（★）で引き上げ額の目安を「28円」という答申を取りまとめ、公表しました。これは、昭和53年度に目安制度が始まって以来の最高額で、引き上げ率に換算すると3.1%となります。この目安通りに改定されると令和3年度の地域別最低賃金額は、全国加重平均額で930円となります（現在は902円）。地域別では、最も高い東京都が1,041円、最も低い県が820円となり、800円未満の地域がなくなります。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長により地域別最低賃金額が決定されます（参考：最低賃金決定の流れ）。

★ 最低賃金は、都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCDの4ランクに分けて、引き上げ額の目安が提示されますが、令和3年度はA～Dランクすべてにおいて28円ということです。

最低賃金の引き上げ率は、平成28年度以降、前年比3%を超えて推移してきましたが、昨年度は、新型コロナウイルスの影響で雇用を守ることが最優先とされ、引き上げの目安は示されませんでした。今年度は、「全国加重平均1,000円の早期実現を目指す」と表明しているなか、ワクチン接種が進んでいること、経済指標の一部で回復がみられること、経営が厳しい企業には支援策が検討されていることなどを考慮して、このような目安となりました。また、引き上げの目安は、都市部が高く、地方で低い額が示されるケースが通常ですが、今回は、地域間格差への配慮や、都市部で雇用情勢が悪化していることなどを踏まえ、A～Dランク一律で、同じ金額が示されました。

（参考）最低賃金決定の流れ



過去最高額での引き上げにより、人件費の増加や、所得税や社会保険におけるいわゆる扶養の壁の額を意識して働くパートタイマー等の労働時間の調整等へ影響が生じるでしょう。

既に東京都では改定額を1,041円とする答申が出されています。今後の情報に注目しましょう。

助成金情報

最低賃金を引上げやすい環境整備、業務改善助成金の要件緩和と拡充

10月からの最低賃金の大幅な引上げに伴う企業の負担軽減策のひとつとして、8月から「業務改善助成金」の特例的な要件の緩和・拡充が行われました。そこで、業務改善助成金を取り上げ、今回の特例の内容も紹介します。

🔗 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03.html

1. 業務改善助成金について

(1) 概要

業務改善助成金は、生産性の向上を支援することで賃金引上げによる負担を軽減し、最低賃金の引上げに向けた環境整備を図ることが目的です。「事業場内で最も低い賃金（以下「事業場内最低賃金」）」を一定額以上引上げるとともに、生産性向上につながる設備投資（機械設備、コンサルティング導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

(2) 助成対象となる事業場

次のすべてを満たす事業場が対象です。

- ① 中小企業・小規模事業者
- ② 所属する労働者が100人以下
- ③ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内

(3) 支給要件

助成を受けるための主な要件は、次の4つです。

- ① 賃金引上げ計画を作成し、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げること
- ② 引上げ後の賃金を支払うこと
- ③ 業務改善計画を作成し、生産性向上に役立つ機器・設備などを導入して業務改善を行い、その費用を支払うこと
- ④ 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと

(4) 対象となる経費

生産性向上、労働能率の増進につながる設備投資等で、例としては次のものがあります。

- ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- ・ 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化
- ・ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上

(5) 業務改善助成金の助成額

20円、30円、60円、90円といった申請コースごとに定める引上げ額以上、事業場内最低賃金を引上げた場合に、生産性向上のための設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

【助成率】 ⇒ 事業場内最低賃金が900円未満の場合は4/5 (9/10)、900円以上の場合は3/4 (4/5)。

※ ()内は、生産性要件を満たした場合

なお、申請コースごとに、引上げ額や引上げる労働者数、助成の上限額が定められています（参考：2. の【業務改善助成金のコース内容】）。

2. 8月からの特例的な要件の緩和・拡充について

新型コロナの影響により、特に業況が厳しい中小企業・小規模事業者に対して、業務改善助成金の使い勝手の向上が図られました。

● 全事業主を対象とする特例

- ① 45円コースを増設
- ② 同一年度内の複数回申請・受給を可能とする

● 特に業況の厳しい事業主（生産量要件：前年または前々年比較で売上等▲30%）への特例

- ① 対象人数の拡大・助成上限額引上げ
賃金引上げ対象人数について、最大「7人以上」としていたが、最大「10人以上」のメニューを増設し、助成上限額を450万円から600万円へ拡大。
- ② 設備投資等の範囲の拡大
引上げ額30円以上の場合、生産性向上の効果認められるパソコン等も補助対象にする。

【業務改善助成金のコース内容】

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額
20円コース	20円以上	1人	20万円
		2～3人	30万円
		4～6人	50万円
		7人以上	70万円
		10人以上	80万円
30円コース	30円以上	1人	30万円
		2～3人	50万円
		4～6人	70万円
		7人以上	100万円
		10人以上	120万円
(新設) 45円コース	45円以上	1人	45万円
		2～3人	70万円
		4～6人	100万円
		7人以上	150万円
		10人以上	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円
		2～3人	90万円
		4～6人	150万円
		7人以上	230万円
		10人以上	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円
		2～3人	150万円
		4～6人	270万円
		7人以上	450万円
		10人以上	600万円

※ 1について

10人以上の上限額区分は、以下のいずれかに該当する事業場が対象

- ☑ 賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場
- ☑ 生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月の月平均値が前年または前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

申請の検討にあたっては、HPに掲載されている業種別の事例集もご覧ください。合わせて、様々な支給要件の確認も必要です。

法改正情報

健康保険法が改正、傷病手当金の支給期間の通算は来年1月施行

令和3年の通常国会では、育児・介護休業法の改正（2021年7月号掲載）のほかに、健康保険法や厚生年金保険法等の改正案（全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律）が成立しました。このなかから、実務への影響が大きい改正事項を取り上げて解説します。

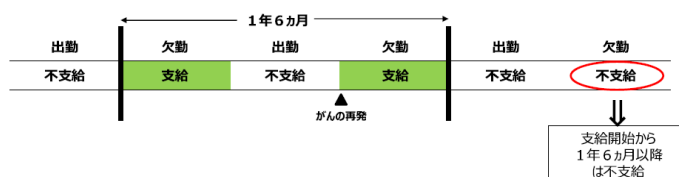
📄 <https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

1. 主な改正事項

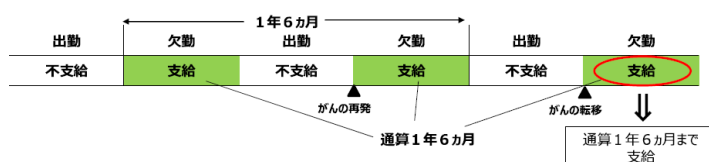
主な改正事項は、次のとおりです。

- (1) 傷病手当金の支給期間の通算化
令和4年1月1日から施行
- (2) 任意継続被保険者制度の見直し
令和4年1月1日から施行
- (3) 育児休業中の保険料の免除要件の見直し
令和4年10月1日から施行

【図-1 現行】



【図-2 改正後】



2. 傷病手当金の支給期間の通算化

傷病手当金は、健康保険の被保険者が業務外の事由による病気やケガの療養のために会社を休み、給与の支払いがないときに、休業開始後4日目以降に支給される健康保険の給付金です。

現行法では、傷病手当金の支給期間は支給開始日から起算して1年6か月を超えない範囲とされています。これについて、がん治療技術の発展や入院治療から通院治療への転換などに対応しておらず、仕事とがん治療の両立の観点から、支給期間の見直し・柔軟化を求める声が多く出ていました。具体的には、治療のために入退院を繰り返す場合、支給開始日以降、一時的に職場復帰して傷病手当金を受けていない期間がある場合でも、復帰期間も含めて1年6か月が経過すると、それ以降は再び入院して治療を受けようとしても、傷病手当金は支給されません（右:図-1 現行）。

今回の改正により、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行います。したがって、支給期間は「支給を始めた日から通算して1年6か月」となります。これにより、がんの入院治療のために休業し、退院後に通院治療に切り替わり職場復帰したものの、その後、再度入院治療となった場合でも、傷病手当金を受けていない期間分は延長して支給が受けられるようになります（右:図-2 改正後）。

補足！！

○ 令和4年1月の法改正施行時に傷病手当金を受給している人の取扱いについて

来年1月以降に傷病手当金の支給を開始したときは、改正後の支給期間の通算が適用されますが、来年1月より前に傷病手当金を受給している場合の取扱いは、次のとおりです。

改正による支給期間の通算は、令和3年12月31日（施行日の前日）において、暦の通算で、支給開始日から1年6か月経過していない場合に適用され、令和4年1月1日（法施行日）より前に暦の通算で1年6か月を経過している場合は、支給期間の通算は適用されません。

傷病手当金は、働くことができずに給与を受けられない従業員にとっては大切な収入、支援です。支給申請が見込まれる従業員への説明のほか、施行時期が近づいてきたら、傷病手当金を受給中の従業員へも法改正の内容を説明しましょう。

3. 任意継続被保険者制度の見直し

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が退職し資格を喪失した後も、個人の希望によって引き続き最長2年間、資格喪失前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。これについて、次の2つの見直しが行われます。

(1) 任意継続被保険者の資格の喪失についての見直し

現行法では、任意継続被保険者の資格喪失事由は、任意継続被保険者となった日から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき等の6つの事由が定められており、任意に脱退することはできません。

改正後は、任意継続被保険者からの申請による資格喪失を可能とします。

(2) 任意継続被保険者の保険料決定についての見直し

任意継続被保険者が負担する健康保険料は、会社が負担していたものを含めてその全額を負担します。この保険料の算出根拠について、現行法では、次の①、②のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額となります。

- ① 退職者の従前(退職直前)の標準報酬月額
- ② 保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額

したがって、現行の制度では、退職前に高額の給与が支払われていたため①が高い場合でも、②との比較により平均標準報酬月額による保険料が決定されます。

改正後は、健康保険組合が規約に定めた場合は、②より①が高い任意継続被保険者については、①の従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることが可能となります。なお、この改正は、任意継続被保険者に対し、退職前と同等の応能負担を課することが適当な場合等もあるとの考えのもと、健康保険組合の実状に応じて柔軟な制度設計ができるようにしたものです。

任意継続の手続きは、通常、本人が行いますが、任意継続を希望する従業員には、退職時に、任意継続制度の仕組みや手続きの方法を伝えておくことが望まれます。

4. 育児休業中の保険料の免除要件の見直し

申出により、育児休業中の社会保険料(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)は、育児休業を開始した日の属する月から、その育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの月の保険料の徴収が免除されます。つまり、現行法では、月の末日時点で育児休業を取得していると、その月の社会保険料が免除される仕組みです。そのため、月末に1日でも育児休

業を取得していればその月の保険料(賞与にかかる保険料を含む)は免除される一方、たとえば、月中に2週間の育児休業を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まない場合は免除の対象となりません。このように、短期間の育児休業の場合、月の末日時点で休業しているかどうかで保険料が免除されるか否かが変わるという不公平が生じていました。

今回の改正では、現行の仕組みに加え、育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、その月における育児休業の日数が14日以上である場合もその月の社会保険料が免除されることとなりました。なお、賞与の社会保険料の徴収免除は、育児休業の期間が1か月を超える場合に徴収を免除することに変更されます。

補足!!

○ 施行日(令和4年10月1日)前後で育児休業を取得している場合の取扱いについて

来年10月より、短期間の育児休業(同月内に開始日と終了日がある2週間以上の育児休業)について、社会保険料が免除される仕組みが導入されますが、施行日前後の取扱いについては、次のとおりです。

健康保険、厚生年金保険ともに、この改正は、令和4年10月1日(施行日)以降に開始する育児休業に適用します。したがって、令和4年9月30日(施行日の前日)までに開始された育児休業については適用されず、改正前の内容が適用されます。

改正育児・介護休業法の成立により、今後、男性の育児休業の取得が進むことが見込まれます。また、今回取り上げた健康保険法・厚生年金保険法の改正により、新たに短期の育児休業であっても社会保険料の徴収が免除されることになり、男性の育児休業への支援が拡充されました。今後、より詳しい情報が公表されますので、随時、確認をしていきましょう。



相談室《人事労務管理》

離職者に失業保険の給付制限について説明したいのですが・・・



人事課長

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」）の影響での解雇や雇止めされた人を見込みを含めて全国で11万人を超えたそうですね。業種別では製造業が最も多く、次に小売業、飲食業、宿泊業と続いているようで。雇用環境の厳しさが分かります。

社労士

そうですね。雇用調整助成金の支給申請件数も高止まりしています。雇用調整助成金は休業後に休業手当を支給してから申請するものですので、リアルタイムの休業の状況ではないものの、1週間あたりの支給決定額は500億円以上、昨年3月からの累計支給決定額は4兆円を超えました。



人事課長

そうですか。弊社も休業を行い、雇用調整助成金を申請した時期もあります。ところで、解雇や雇止めといった会社都合退職の場合、給付制限期間がなく、失業保険（雇用保険の基本手当）をすぐに受給できますよね。また、新型コロナに伴う給付制限の特例で、同居の家族が新型コロナに感染し看護等が必要となり自己都合退職した場合等は、正当な理由のある自己都合退職（特定理由離職者）として、給付制限がなくなりましたよね。

社労士

はい、その通りです。失業保険の受給手続きは退職後に本人が行うことで、給付制限についても、会社には直接関係はありませんが、退職時に会社から説明できるとよいですね。



人事課長

そうですね。確かに退職後のことですが、これまで一生懸命に働いてくれた社員が会社都合で離職する場合は、説明することを心掛けてきました。さて、今日の質問なのですが、コロナ禍で自分のキャリアを見つめ直し、転職を希望し、自己都合で退職する従業員が出てきました。確か、自己都合により退職した場合の給付制限について変更点があったかと思うのですが・・・。今後は、自己都合による離職の場合でも説明できるようにしたいので、教えてください。



社労士

自己都合による退職、正確には「正当な理由のない自己都合により退職」した場合、一定期間、失業保険が支給されない給付制限期間が設けられています。この給付制限期間は3か月なのですが、昨年（令和2年）10月1日以降の自己都合による退職の場合、この給付制限期間が2か月に短縮されました。ただし、短縮される退職は5年間のうちで2回までであり、5年間のうちの3回目以降からの給付制限期間は3か月となります。



人事課長

なるほど。ということは、今回の自己都合による退職者の場合は、給付制限期間が2か月ということですね。給付制限期間が短いと早く失業保険を受給でき、早期の転職を促すことにもつながりそうですね。ところで、給付制限期間が設けられるのは、「正当な理由のない自己都合による退職」ということですが、「正当な理由のある自己都合退職」とはどのようなものでしょうか。



社労士

よい気づきですね。代表例としては、結婚に伴う住所の変更や、会社の事業所が通勤困難な場所へ移転したことなどでしょうか。このように、やむを得ぬ事情で退職する場合は、「正当な理由のある自己都合退職」となり、給付制限期間はかかりません。

退職時には離職理由を明確にし、離職票に記載される離職理由について、会社と退職者の認識に相違がないようにしましょう。

じっくり解説！

パワハラ対応の現状把握と、防止対策の重要性について



昨年（令和2年）6月の労働施策総合推進法の改正により、職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワーハラスメント（以下「パワハラ」）を防止するために、事業主は、パワハラ問題に対して雇用管理上必要な措置を講じることが義務（※中小企業事業主は令和4年4月1日までは努力義務）となりました。また、「心理的負荷による精神障害の認定基準」も改正され、精神障害の労災認定基準にパワハラが明示されました。これらの改正から1年が経過しましたが、企業のパワハラに対する対応は進んでいないようです。現状を把握し、パワハラの防止対策の重要性と、事業主が講ずべき措置について再確認しましょう。

1. パワーハラスメントとは

職場におけるパワハラは、職場において行われる次の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません。

また、この「職場」には、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば含まれること、「労働者」には派遣労働者も含まれることにご留意ください。

① 「優越的な関係を背景とした」言動とは

業務を遂行するにあたって、言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶することができないことが見込まれる関係を背景として行われるものです。職務上の地位が上位の者のほか、同僚また部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合等も含まれます。

② 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

社会通念に照らし、その言動が明らかに業務上の必要性がない、あるいはその態様が相当でないものです。上司が部下に対して再三指導をしても改善されないような場合には、一定程度強く注意したとしてもパワハラには該当しません。しかし、それほど必要性があると認められないケースで強く注意をしてしまうと、パワハラにあたる可能性が出てきてしまいます。なお、次に示す様々な要素から総合的に判断します。

- ・ その言動の目的
- ・ その言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含むその言動が行われた経緯や状況
- ・ 業種・業態
- ・ 業務の内容・性質
- ・ その言動の態様・頻度・継続性
- ・ 労働者の属性（経験年数等）や心身の状況、行為者の関係性

③ 「就業環境が害される」とは

その言動により、労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、その労働者が就業する上で見過ごせない程度の支障が生じることを指します。なお、この判断は、同様の状況に置かれた一般的な労働者における感じ方を基準とします。

2. 精神障害での労災認定、過去最多に！！

厚生労働省は、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを、年1回、取りまとめて公表しています。6月23日に、『令和2年度「過労死等の労災補償状況」』を公表がされました。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19299.html

このなかの「精神障害に関する事案の労災補償状況」によると、精神障害については、請求件数は前年度より少し減少したものの、支給決定件数は前年度より増加し、過去最多の608件となりました。また、精神障害の出来事別（★）の支給決定件数で多いものは、次のとおりです。

★「出来事」とは、精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において、一定の事象を類型化したもの。

- ① 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラを受けた・・・99件
- ② 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした・・・83件
- ③ 同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた・・・71件

精神障害の労災認定の要因としていちばん多いのはパワハラとなり、また、パワハラが精神障害の原因として認められる傾向および認識は広がっていると分析されています。労災となれば、会社は使用者として損害賠償等の責任を負うことになり、対外的信用という問題も生じるでしょう。

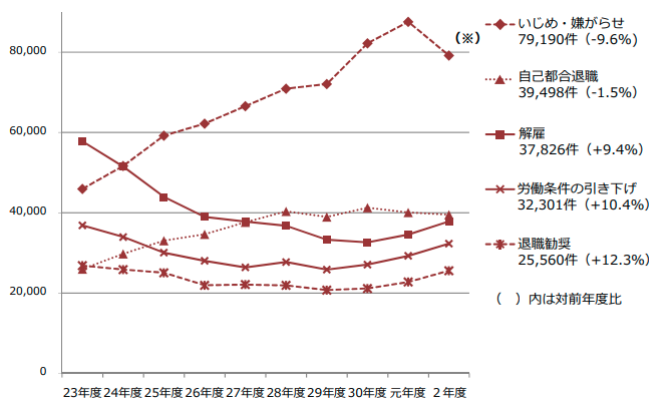
3. 労働局等への相談「いじめ・嫌がらせ」がトップ

厚生労働省は、6月30日に、「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_19430.html

個別労働紛争解決制度は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、早期に解決を図るための制度です。令和2年度の総合労働相談件数は129万782件で、13年連続で100万件を超え、高止まりの状況が続いています。民事上の個別労働紛争や主な相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件の引き下げ」、「退職勧奨」と多岐にわたりますが、下のグラフが示すように、平成24年度以降「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなり、令和2年度も79,190件と全体の22.8%を占めています。

民事上の個別労働紛争
主な相談内容別の件数推移(10年間)



(※) 令和2年6月の労働施策総合推進法施行に伴い、大企業の職場におけるパワハラに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業にかかる件数(参考18,363件)は、「いじめ・嫌がらせ」に計上されていない。

平成23年度までは「解雇」が最も多い状況でしたが、この10年ほどで、「いじめ・嫌がらせ」が圧倒的に多くなりました。また、令和2年度はコロナ禍で、解雇や雇い止めの問題も生じましたが、相談件数はそれほど増加していません。

4. 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

パワハラやいじめ・嫌がらせの問題は深刻化しています。一方、4月に公表された「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」では、パワハラを知った後の勤務先の対応について「特に何もなかった」と回答する労働者が47.1%と高い割合を示したように、企業の対応は進んでいないようです。

☞ 職場のハラスメントに関する実態調査
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html

令和4年4月1日からは、中小企業にもパワハラについて措置義務が課されます。パワハラやいじめ・嫌がらせは、業務への支障にとどまらず、人材の流出や会社の社会的評価にも影響しますので、すべての企業において、今一度、パワハラ防止対策の内容を確認し、強化していく必要があるでしょう。

パワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)。

◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対応の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること

◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



国家公務員の定年、段階的に引上げ決定。民間企業への影響は？

令和3年の通常国会において、国家公務員の定年の引上げ等を盛り込んだ「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立し、国家公務員の定年の引上げが正式に決まりました。なお、定年引上げの目的は、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうためということです。法律の定めにより、定年年齢が引上げられることになるのは国家公務員（地方公務員等についても同様に改正）ですが、定年の引上げに前向きな民間企業には参考となる改正でしょう。また、これにより65歳定年に向けた社会的雰囲気醸成され、民間企業における定年引上げの議論が本格化するかもしれません。

改正法の施行日は令和5年4月1日で、改正内容は次の4つです。

◆ 定年の段階的引上げ

現在、国家公務員の定年は60歳ですが、令和5（2023）年度から2年おきに定年年齢を1歳ずつ引き上げ、令和13（2031）年度には65歳にします。

	現行	令和5年度～ 6年度	令和7年度～ 8年度	令和9年度～ 10年度	令和11年度～ 12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

◆ 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

60歳で原則として管理監督職から外す「役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）」が新たに導入されます。管理監督職の職員は、60歳（事務次官等は62歳）の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に管理監督職以外の官職に異動となります。ただし、公務の運営に大きな支障が生じる場合は引き続き管理監督職を担える特例を設けます。

この改正内容は、民間企業では既に取り入れられている内容ですが、組織活力を維持することを目的としています。

◆ 60歳に達した職員の給与

60歳以上の職員の給与は、人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間は、これまでの水準の7割程度とします。また、定年が65歳になる令和13（2031）年度までに給与制度を改定し、賃金の急激な落ち込みを緩和するとしています。

◆ 高齢期における多様な職業生活設計の支援

（1）60歳以後定年前に退職した場合の退職手当

60歳以後定年前に退職した職員は、定年前の退職を選択したことが不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定します。

（2）定年前再任用短時間勤務制の導入

本人の希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）することができる再任用制度（定年前再任用短時間勤務制）を設けます。この場合の短時間勤務は、週15時間30分から31時間の間で設定されます。民間企業では広く活用されている制度ですが、これにより柔軟な勤務形態を可能とします。

この改正は国家公務員についてであり、民間企業への直接的な影響はありません。また、今のところ民間企業については、定年の引上げの予定はありません。とはいうものの、民間企業においては、高齢者雇用安定法の改正により、令和3年4月から70歳までの就業機会の確保が努力義務となりました。また、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高齢雇用継続給付を令和7年度から縮小することも決まっています。このことから、この国家公務員法の改正内容は、今後、高齢者の活用方法や賃金設計等を検討するうえでとても参考になるのではないのでしょうか。

