

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職老齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|--------------------------------------|
| 1 | 歯科技工士の男性
パワハラ、過労自殺で4200万円支払い命令 | 6 | すっきりわかる。社会保険
高齢者の社会保険 年齢ごとの手続きまとめ |
| 2 | 特集 半日指定はできる？付与日を統一している場合は？
年次有給休暇の時季指定義務Q & A | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
LINE で労働条件を明示してもいい？ |
| 4 | TOPICS
●アルバイト探しで重視することは？
●企業の教育訓練費用は？
●募集時に受動喫煙防止策の明示を
●希望する障がい配慮、1位は「通院への配慮あり」 | 8 | 社員のSNS対策は必要？
SNSの利用を禁止できる？ |
| | | 8 | 労務ひとこと
70歳まで継続雇用？ |

歯科技工士の男性 パワハラ、過労自殺で4200万円支払い命令

自殺した歯科技工士の男性の遺族が、勤務する歯科医院に損害賠償を求めた訴訟の判決で、福岡地裁は4月16日、医院側に約4,200万円の支払いを命じました。

判決では、経営者である歯科医師のパワハラや過労が原因でうつ病を発症し、自殺に至ったと認めています。

月193時間の残業も

裁判長は、日常的な叱責、基本給を月10万円に引き下げるといった行為があったことを例に挙げ、パワハラによって精神的に強いストレスを受けていたと判断しました。

また、過重労働があったことも指摘しています。男性が亡くなる5カ月前

の残業時間は月193時間にも達しており、死亡直前の3カ月についても、いずれも145時間を超える残業をおこなっていました。男性の自殺は平成27年7月に労災認定されています。

なお、なくならない過重労働

過重労働については、働き方改革関連法により時間外労働の上限規制が設けられ、今年4月より（中小企業は来年4月より）施行されています。

このような事件が絶えないため法規制が強化されているのです。

パワハラ防止措置を義務化

またパワハラについても、企業にパワハラ防止措置の実施を義務付ける法

案が4月に衆議院を通過しており、成立すれば公布から1年以内に（中小企業は3年以内に）施行される予定です。

パワハラは業務上の指導との境界線がわかりづらく対処の難しい問題です。しかし、だからこそ社内でパワハラに対する共通認識を広めるために研修をおこなったり、相談体制を整備するなど防止対策を講じておくことが重要なのです。

このような事件を教訓に、企業はパワハラ対策を強化していかねばならないでしょう。



特集 半日指定はできる？付与日を統一している場合は？

年次有給休暇の時季指定義務Q & A

「働き方改革関連法」により、今年の4月1日から年次有給休暇のうち年5日について、労働者ではなく、使用者側から時季を指定する義務が始まりました。ただ、実施しようと思うと、疑問点もでてくるでしょう。今回は、年休の時季指定について具体的な内容を見て行きましょう。

Q 使用者からの時季指定とは？

日本人の年次有給休暇の消化率はいまだ5割程度で国際的にも非常に低いといわれています。その原因は、日本の職場は年休の申請がしにくいからだといえます。

そこで、使用者側に年休の取得日の指定義務を負わせることで、年休の消化率を引き上げて行こうということになったのです。

具体的には、使用者は、年休の付与日数が10日以上労働者に対し、そのうち5日について指定します。年休は、採用後6ヵ月経過した日、その後は1年経過するごとに付与しますが、それぞれの付与日から1年の期間内に、使用者が労働者ごとに時季を定めていきます。

Q 誰が対象になる？

使用者側から時季指定する必要があるのは、年休の付与日数が年10日以上労働者です。正社員やフルタイムの契約社員などはもちろん、比例付与の対象（所定労働時間が週30時間未満で所定労働日数が週4日以下）となるパートタイマーであっても勤続年数が数年経過することで付与日数が年10日以上となり対象になることがあ

年休の付与日数と時季指定の対象

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
			6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
30時間以上	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
30時間未満	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

ります（上の表参照）。

たとえば、比例付与により5日付与されたパートタイマーが、そのまま年休を翌年まで繰り越した場合、次に6日が付与され合計11日の年休を持つこととなります。しかしあくまでも、その年の付与日数が10日以上の人を対象です。繰り越した日数を見る必要はありません。

なお、管理監督者についても時季指定の対象になっていますから、忘れないようにしましょう。

Q いつ時季指定すればいい？

会社が、いつ年休の時季指定をするかについては、柔軟に考えることができます。年休を付与するときに年間スケジュールを決めておいてもかまいませんし、業務の様子を見ながら定期的に指定していくこともできます。

基本的には労働者本人の希望に配慮

するよう求められていますから、本人の自主性に任せ、半年後や10ヵ月後などに消化日数の少ない人にだけ指定するのもよいでしょう。どのような方法で指定していくか会社で可能な方法を検討していきましょう。

また、これまでは労働日だった創立記念日などを会社全体として年休の消化日としてもかまいませんし、特定の日に年休の人が集中しないよう職場や業務の関係から割り振ってもよいでしょう。

Q 労働者が先に年休消化したらどうなる？

使用者が年休の時季を指定しようとしていたところ、その日が来る前に、労働者が年休消化した場合は、その日数分について、使用者から時季を指定する義務はなくなります。

たとえば、業務に影響しないよう使用者が時季を指定しようとしていたと

しても、その時季の前に労働者が病気等で5日以上を消化したときは、使用者側から指定する義務はなくなります。逆に、法律上の義務がなくなった以上、使用者が一方的に「〇日に年休を消化しなさい」などと命じることはできません。あくまでも、残りの年休は労働者が自由に使うものです*。

なお、年休の計画的付与（労使協定を締結し計画的に年休を取得させる方法）による取得日についても、その日数分、使用者による時季指定義務がなくなります。

*厚生労働省の解釈では、当初使用者がおこなった時季指定は、使用者と労働者との間に別段の取り決めがない限り、無効とはならないとしています。

Q 半日指定、時間指定はできる？

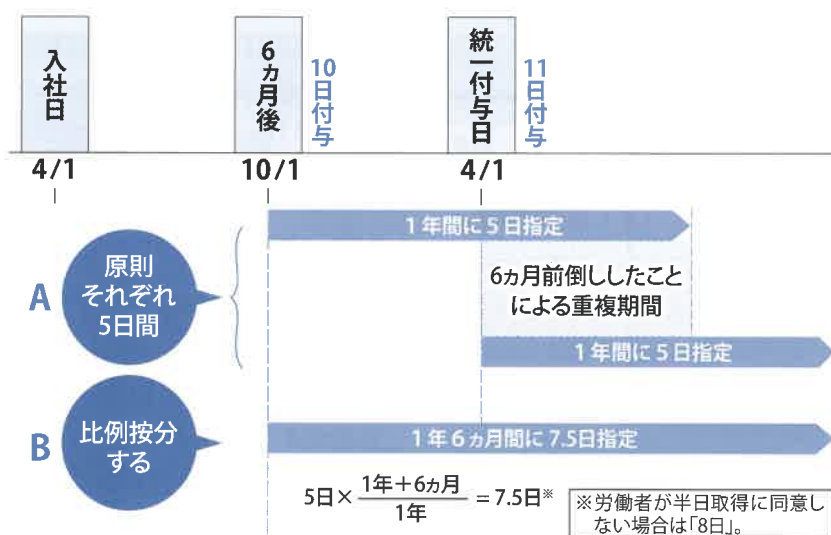
年休は原則として1日を単位として与えるものですが、本人が希望し使用者が認めるのであれば半日(0.5日)単位での消化も可能です。使用者側からの時季指定においても、厚生労働省の解釈では「本人が希望する場合」は半日単位でも差し支えないとしています。

なお、労使協定など一定の要件を満たせば時間単位で年休を取得させることはできますが、使用者側からの時季指定においては、たとえ労働者が希望したとしても時間単位は認められません。

Q 年休を繰り越している場合はどうなる？

前年から繰り越した年休の日数がある場合はどうでしょう。多くの会社は前年の繰り越し分の年休から先に消化するよう処理しているでしょう。そうしなければ、労働者は損をしないように年休を1年で完全消化しなければならなくなるからです。

比例按分により時季指定する場合



では、新たに年休を付与したことによる時季指定は、前年繰越分をすべて消化した後におこなうことになるのかというと、そうする必要はありません。厚生労働省の解釈では、使用者側からの時季指定に関しては「前年分」か「当年分」かを問わないとされているため、年5日の指定義務を履行していれば問題ありません。

Q 付与日を統一している場合はどうなる？

社員数の多い会社では、年休の管理がしやすいように付与日を4月1日などに統一している場合が多いでしょう。この場合、異なる入社日の人について、法律を上回る条件で付与して統一することになります。

例えば、4月1日に入社した人には6ヵ月経過した10月1日に10日付与し、5月1日に入社した人には11月1日に10日付与するとします。法律ではそれぞれ1年後の10月1日、11月1日に次の付与をすればよいのですが、両者とも4月1日に前倒しして11日付与するといったものです。

では、このように付与日を統一した場合、使用者による時季指定はどうか

るかということ、原則的には付与する度に、その日から1年間に5日指定義務が生じるのですから、付与日を前倒しした分だけ期間が重複し(図の網掛け部分)、いずれの年休について時季指定しているのか混乱し、管理が難しくなってしまいます。

そこで省令では、2つの一部重複する年休期間について図のBのように比例按分する方法でもよいとしています。

Q 年休の「管理簿」とは？

改正により、会社に「年次有給休暇管理簿」の作成が義務づけられました。

管理簿には、「時季」「取得日数」「基準日(付与日)」を労働者ごとに記載し、これを年休の期間満了から3年間保存しなければなりません。

* * * * *

年休の取得を促進するには、やはり業務の効率性の向上や、年休中に他の社員がフォローできるような体制の整備なども求められてきます。このような企業努力を通じて「働き方改革」を実現させることとなります。

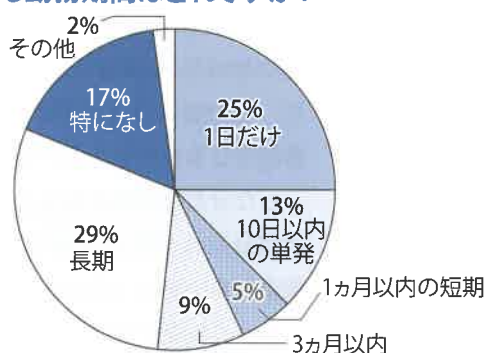
アルバイト探して重視することは？

人材採用サービスのエン・ジャパンは、運営するアルバイト情報サイトの利用者を対象におこなったアンケートの結果を2月に公表しました。4,453名から回答を得たものです。

1位は勤務期間

アルバイト探して重視することを尋

希望する勤務期間はどれですか？



ねたところ、1位は「勤務期間」59%でした。2位は年代によって分かれており、10代・20代は「時給などの給与額」、30代・40代は「勤務地」にこだわる傾向があるようです。

「長期」と「1日だけ」

希望する勤務期間で最も多いのは「長期」29%、次いで「1日だけ」25%と回答が2極化しています。

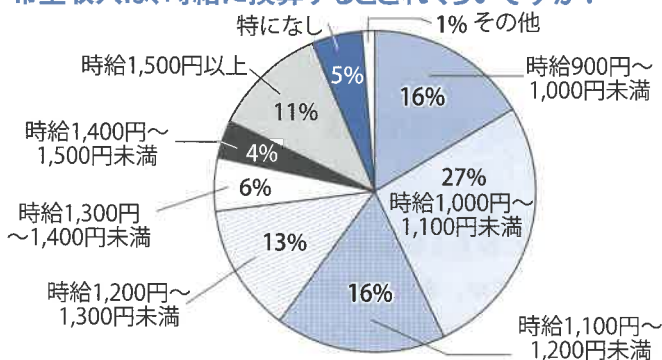
勤務地は「自宅からの近さ」を重視する人が約7割を占めています。

希望する時給は？

希望する時給は「1,000円～1,100円未満」(27%)が最も多く、次いで「900円～1,000円未満」「1,100円～1,200円未満」(共に16%)となっています。

1,000円以上を希望する人が全体の8割以上、1,100円以上を望む人が半数以上という結果でした。

希望収入は、時給に換算するとどれくらいですか？



企業の教育訓練費用は？

厚生労働省は3月、平成30年度「能力開発基本調査」の結果を公表しました(30人以上規模事業所対象)。

OFF-JT費用は1人1.4万円

教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は56.1%、企業のOFF-JT費用の労働者1人あたり平均額は1.4万円(前回1.7万円)、自己啓発支援費用の労働者1人あたり平均額は0.3万円(同0.4万円)と、共に前年度を下回りました。

OFF-JTの内容

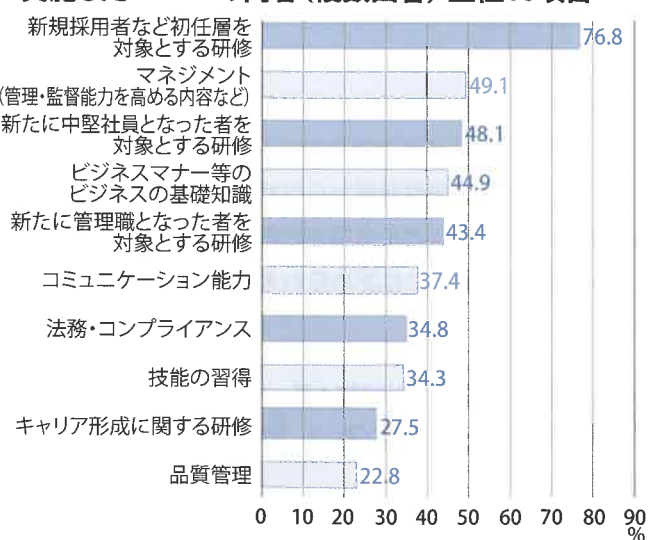
実施したOFF-JTの内容は、「新規採

用者など初任層を対象とする研修」が76.8%と最も高く、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(49.1%)、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(48.1%)と続いています。

自己啓発の支援内容

労働者の自己啓発に対する支援内容としては、「受講料などの金銭的援助」(正社員79.0%、正社員以外60.7%)

実施したOFF-JTの内容(複数回答)上位10項目



が最も多く、そのほか「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」「社内での自主的な勉強会等に対する援助」「就業時間の配慮」は4割前後の事業所でおこなわれています。

募集時に受動喫煙防止策の明示を

企業などが労働者を募集する際、職場でどのような受動喫煙防止策を講じているか明示するよう義務付ける省令の改正案が3月27日、厚生労働省の労働政策審議会です承されました。来年4月より適用されます。

* * * * *

健康増進法の改正により、今年7月から学校や病院等は原則として敷地内禁煙、来年4月からはオフィスや飲食店*は原則として屋内禁煙となります。喫煙専用室を設置すれば専用室内での喫煙は可能ですが、20歳未満の客および従業員は喫煙可能部分に入ることができないルールとなっています。

※既存の小規模飲食店は例外措置あり。

そのため、労働者が自分がどのような環境で働くことになるのかを確認で

募集時の受動喫煙防止策の明示例

就業場所	健康増進法条の規定		職業安定法上の労働条件明示例
	受動喫煙防止措置	標識掲示	
官庁 学校 病院等	敷地内禁煙	なし	敷地内禁煙
	屋外喫煙場所設置	喫煙場所を設置した場合 喫煙場所に標識を掲示	敷地内禁煙 (喫煙場所あり)
事業所 ホテル・旅館 飲食店等	屋内禁煙	なし	屋内禁煙
	喫煙専用室設置	喫煙室を設置した場合 ①施設の主要な出入口 ②喫煙室の出入口 に標識を掲示	屋内原則禁煙 (喫煙室あり)
	適用除外 (宿泊室内等)	なし	屋内原則禁煙* (喫煙可の宿泊室あり)
バー スナック たばこ販売店等	特になし (喫煙可)	施設の主要な出入口に 標識を掲示	屋内喫煙可
	喫煙目的室設置	喫煙室を設置した場合 ①施設の主要な出入口 ②喫煙室の出入口 に標識を掲示	屋内喫煙可 (喫煙室内に限る)

※ 宿泊室も禁煙としているときは、括弧内は不記載

きるよう、従業員募集時に受動喫煙防止策を明示するよう義務付けることになりました。

ハローワークや職業紹介事業者を通じて求人をおこなう際も、給与額や勤務地などとともに明示が必要となります。

明示例は上の表のとおりです。喫煙専用室を設置しているオフィスであれば「屋内原則禁煙（喫煙室あり）」などと明示する必要があります。複数の場所が就業場所となる場合は、それぞれ明示します。

希望する障がい配慮、1位は「通院への配慮あり」

障がい者雇用支援コンサルティングをおこなう株式会社スタートラインが2月、「障がい者の就職・転職に関する意識調査」の結果を公表しました。同社が運営する障がい者向け求人サイトの登録者を対象におこない、274名から回答を得たものです。回答者の障がいの種別は、約9割が「精神・発達障がい」となっています。

就職・転職で重視すること

就職・転職を考えたきっかけを尋ねると、「障がい配慮への不安」17.6%、「体調の悪化」15.7%が上位を占めて

います。就職・転職を考えるにあたり重視するポイントは「仕事内容」13.4%、次いで「障がい配慮がある」13.3%となっており、就職・転職を検討する際には「障がい配慮の有無」が大きな影響を及ぼしていることがわかります。

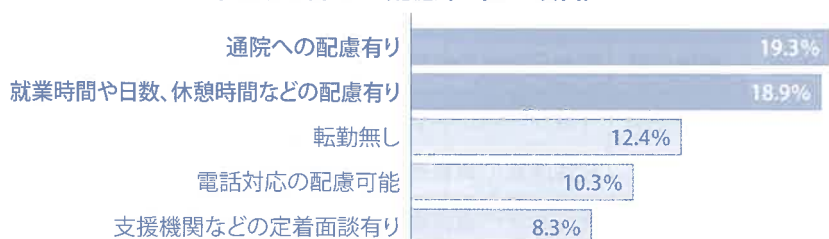
希望する障がい配慮

では、障がい配慮として具体的にど

のようなものを求めているのでしょうか。調査結果では、希望する障がい配慮として「通院への配慮あり」が19.3%で最も多く、次いで「就業時間や日数、休憩時間などの配慮あり」が18.9%という結果でした。

コメントでは「通院日に休みがもらえるかどうか」「配慮をいただきながらも健常者と同じフロアやチームで働ける環境」といった希望が出ています。

希望する障がい配慮(上位5項目)





高齢者の社会保険 年齢ごとの手続きまとめ

Q 高齢の社員については年齢の節目ごとに社会保険や雇用保険の手続きがあったと思いますが、どのようなものがありますか？

A 60、64、65、70、75歳で手続きや給与から控除する保険料の変更が必要になります。近々改正により取り扱いが変わる点もあるので、今一度整理して確認しておきましょう。

* * * * *

定年後の再雇用や高齢者の中途採用など、60歳を超えた社員が働く企業が増えてきました。

社会保険や雇用保険では、高齢の被保険者について年齢の節目ごとに届出が必要になります。同時に、給与から控除する保険料も変わるため注意が必要です。年齢ごとにまとめて紹介しましょう。

※民法の定めにより、年齢は誕生日の前日に到達します。

60歳

60歳到達時等賃金証明書

60歳以降に賃金が大幅に（75%未満に）減った場合、雇用保険から「高年齢雇用継続給付」が65歳まで支給されます。給付金の受給資格があるか

確認できるように、60歳到達時点の給与額を届け出しておくものです。

60歳後も賃金が下がらない場合は、給付を受けることとなったときに届けてもかまいません。

64歳

雇用保険料の免除（来年度より廃止）

4月1日時点で満64歳以上の人（4月1日誕生日を含む）は、その年度以降の雇用保険料が本人負担・会社負担ともに免除されます。

届出を提出する必要はありませんが、給与計算時に雇用保険料を控除しないよう注意が必要です。

なお、この免除制度は来年度（令和2年4月1日）より廃止されます。

65歳

介護保険料が年金から天引きに

介護保険では、40～64歳を第2号被保険者、65歳以降を第1号被保険者と呼びます。第1号被保険者の介護保険料は、原則支給される年金から天引きされます。

そのため65歳到達月以降は給与から介護保険料を控除しません。届出の手続きは不要です。

70歳

厚生年金の資格喪失

（改正により省略可能に）

70歳に到達した時点で厚生年金の被保険者資格を喪失します。

以前は年金事務所に「厚生年金保険被保険者資格喪失届」と「厚生年金保険70歳以上被用者該当届」の提出が必要でしたが、今年4月以降は省略できることになりました。ただし70歳時点でそれまでと標準報酬月額相当額が変更となる人は引き続き届出が必要です。

資格を喪失するので、70歳以降は給与から厚生年金保険料を控除しません。

75歳

健康保険の資格喪失

75歳以降は後期高齢者医療の被保険者となるため、健康保険の被保険者資格を喪失します。この場合は誕生日当日に喪失するので注意が必要です。

年金事務所から「健康保険被保険者資格喪失届」が送付されるので、それに被保険者と被扶養者全員分の健康保険証、高齢受給者証を添付して提出します。

75歳の誕生月からは健康保険料が発生しないので給与から控除しないようにしましょう。

60歳	雇用保険	60歳到達時等賃金証明書の提出	ハローワークへ	—
64歳	雇用保険	雇用保険料の免除開始	届出不要	給与から雇用保険料を控除しない
65歳	介護保険	介護保険料が年金から天引きに	届出不要	給与から介護保険料を控除しない
70歳	厚生年金	被保険者の資格喪失	届出省略可能	給与から厚生年金保険料を控除しない
75歳	健康保険	被保険者の資格喪失	年金事務所へ	給与から健康保険料を控除しない



LINEで労働条件を明示してもいい？

Q 今まで社員やアルバイトを雇うときは労働条件通知書を郵送していましたが、メールでも良いことになったと聞きました。LINEでも問題ありませんか？

A 労働者が望んでいるならLINE*でも問題ありません。ただし、細切れのメッセージを送るのではなく、後で印刷しやすいように添付ファイルで送った方がよいでしょう。

*スマートフォンなどで無料で使えるコミュニケーションアプリ

* * * * *

労働基準法では、労働契約を結ぶ際に、雇用主が労働者に労働条件を明示するよう義務付けています。明示すべき項目は下の図のとおりです。明示の方法はこれまで「書面の交付」に限られていました。

しかし、労働基準法の施行規則が改正され、今年4月以降はメールや

LINE等でも明示できるようになっています。ただし、原則は書面であり、メール等で明示するには要件を満たす必要があります。また、トラブルを防ぐために注意すべき点もあるので確認していきましょう。

要件1 労働者が希望した場合のみ

労働者が希望していないのに、一方的にメール等で明示することはできません。本当に希望したことを証明できるようやりとりを残しておくなどした方がよいでしょう。

要件2 出力して書面を作成できるものに限られる

書面以外で認められているのはFAX、EメールやWEBメール、LINEのメッセージ機能などです。出力して書面を作成できるものに限られます。なお、プリンターを持っていないなど個人的な事情によらず一般的に出力可

能な状態であれば大丈夫です。

印刷・保存しやすいように添付ファイルで送った方がよいとされています。右下の図のように細切れにメッセージを送るのは望ましくありません。

注意点 本当に到達したか確認する

メール等の場合、労働者が受信拒否の設定を解除していないために到達しないこともあります。送信後は、届いたかどうか確認するようにしましょう。

注意点 出力して保存するよう伝える

一部のSNSでは情報の保存期間が限られていることもあるため、なるべく印刷して保存するよう伝えましょう。

注意点 SMS (ショートメール) は避ける

SMSは禁止はされていませんが、PDF等の添付ができず、文字数制限もあるため望ましくありません。

注意点 日時や氏名を記入する

義務ではありませんが、明示した日付、送信した担当者の氏名、会社名、使用者の氏名を記入しておくトラブルを防止できます。

× LINEを使った明示の良くない例



これまで	
	以下の事項については、労働契約の締結時に労働者へ明示しなければなりません。
①	<ul style="list-style-type: none"> a 労働契約の期間 b 有期労働契約の更新の基準 c 就業場所・従事すべき業務 d 始業・終業時刻、所定労働時間超えの労働の有無、休憩時間、休日、休暇、2交代制等に関する事項 e 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切・支払時期、昇給に関する事項 f 退職(解雇を含む)に関する事項 G その他
②	特に、a～fの事項については、労働者にとって非常に重要な情報となるため、書面を交付することによって明示しなければなりません(昇給に関する事項を除く)。

平成31年4月1日以降	
①	労働者へ明示しなければならない事項に変更はありません
②	<p>a～fの事項については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 原則、書面の交付が必要です。 ✓ ただし、労働者が希望した場合は、以下のような方法で明示することができるようになります。ただし、出力して書面を作成できるものに限られます。なお、労働者の個人的な事情によらず、一般的に出力可能な状態であれば、出力して書面を作成できると認められます。 <ul style="list-style-type: none"> ① FAX ② Eメールや、Yahoo!メール、Gmail等のWebメールサービス ③ LINEやメッセージング等のSNSメッセージ機能等 <p>(注) 第三者に閲覧させることを目的としている労働者のブログや個人のホームページへの書き込みによる明示は認められません。</p>



SNSの利用を禁止できる？

従業員の不用意な SNS 投稿が炎上し、企業が大きな損害を受けるケースが相次いでいます。

防止策として、社員の SNS 利用自体を一切禁止したいと考える会社もあるかもしれませんが、そのようなことは可能なのでしょうか？

プライベートでも SNS を禁止するのは困難

プライベートな時間も含めて SNS の利用を完全に禁止することは、社員個人の私生活の自由に対する過度な制約になるため難しいでしょう。

しかし、就業時間中については SNS の私的な利用を禁止することができます。これは、労働者に職務専念義務があるからです。

職務専念義務は、労働契約に付随する義務として、特別な約



束をすることなく当然に存在するものです。

就業時間外の投稿は自由？

では、就業時間外であれば何を投稿しても自由で、会社はまったく関与できないのかというと、そんなことはありません。

労働者は使用者の利益を不当に侵害してはならないという義務（誠実義務）を負っています。これも労働契約に付随する義務です。就業時間外であっても、会社の名誉や信用を損なう行為をしてはいけません。

また、同じく労働契約に付随する義務として秘密保持義務があります。仕事を通じて知った企業秘密を外部に漏らしてはならないというものです。

会社の信用を損なう内容や企業秘密を含む投稿はこれらの義務に違反する行為ですから、就業時間外であっても禁止することができます。

勤務先を公開していなくても

勤務先の社名を明かしていないから問題ないと考えて、安易に上司や顧客の悪口、仕事の不満などを投稿してしまうケースもありますが、過去の投稿内容やフェイスブックの友人のつながりなどから勤務先や身元が特定される可能性は十分にあります。そうしたこともふまえ、仕事に関わる不用意な投稿をしないよう朝礼の場や研修などで繰り返し教育することが必要でしょう。

社内での撮影は禁止できる

職場での悪ふざけの写真や、何気なく投稿した職場風景の写真に機密情報が写りこんでいることで炎上や情報漏えいにつながるがよくあります。こうした事態を防ぐために社内での撮影を一切禁止することは可能です。これは、会社や店舗の管理者には「施設管理権」が認められているからです。

労務ひとこと

急速な少子高齢化に対応するため、政府は年金制度の見直しを進めています。

現在、年金の受給開始年齢は 60～70 歳ですが、希望すれば 70 歳超に繰り下げることができるようにすべきだという案が出ています。

また、現在は原則として厚生年金の適用事業所に常時勤務する 70 歳未満の人が厚生年金に加入すること

になっていますが、一定の要件を満たす場合に 70 歳以降も加入して保険料の支払いを義務付けることが検討されています。

70 歳まで継続雇用？

同時に、より長く働けるよう、現在 65 歳まで義務付けられている雇用確保措置の年齢を、70 歳、75 歳と段階的に引き上げることも検討さ

れています。

つまり、年金をもらい始める年齢を遅らせて、今より長く保険料を納め、長く働くことができるように改革しようということです。

それにともない、在職老齢年金の廃止についても提案がありました。在職老齢年金は、働いて一定以上の賃金をもらおうと年金が削られる仕組みであることから、高齢者の就労意欲を阻害する制度であると指摘されています。