



継栄通信[®]

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。

2019年2月号Contents (有限会社マネジメントスタッフ)



有限会社マネジメントスタッフ
社会保険労務士事務所

ハラスメント防止のあり方について

労働政策審議会は昨年12月、厚生労働大臣に対して『女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について』建議（意見の申し立て）を行いました。ここでは、建議の内容について概説してまいります。

1. 建議の背景①「女性の活躍推進・セクシュアルハラスメント」

日本における女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られています。また、男女間賃金格差についても依然として開きがある状況で、女性の活躍推進にはまだまだ課題が残っているといえます。

さらに、セクシュアルハラスメントについて、男女雇用機会均等法により事業主には雇用管理上の配慮・措置義務が課されていますが、都道府県労働局に対するセクハラに関する相談件数は、平成29年度は約7千件と高水準にとどまっています。

あらゆる女性が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できることは、憲法や女性活躍推進法が目指す「男女の人権が尊重される社会」の実現に必要なことであり、昨今の急激な少子高齢化といった社会情勢の変化が要請することでもあります。職業生活に関する機会の提供や、職業生活と家庭生活の両立を通じて女性の活躍をさらに推進することが、建議の目的のひとつといえます。

2. 建議の背景②「パワーハラスメント」

現在、パワハラに対する法的規制はありませんが、ハラスメント自体が労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、企業にとっても経営上の損失に繋がるものです。

嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は、平成29年度は88件で、**前年から増加**しています。都道府県労働局に寄せられる職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向となっています。

職場のパワーハラスメントについては、国による社会的気運を醸成するための周知・啓発等が行われてきましたが、対策を抜本的に強化することが社会的に求められています。

3. 今後の対策

労働者のセクハラに関する相談に対して、「適切な対応をするため必要な措置

講ずること」は、既に事業主に義務付けられています。今回の建議では、セクハラに関する相談を行ったことや、事業主が行うセクハラの実態関係の確認に協力したこと等を理由とした解雇等不利益な取り扱いの禁止についても、事業主の確実な履行を求めています。この措置については、パワハラや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラ）の防止対策においても講ずることが適当とされました。

パワーハラスメントについては、業務上の指導や指揮命令との区別が難しく、定義や類型が曖昧です。以下の3つの要素を満たすものと明確に定義し、それぞれの具体例を指針で示すべきとしました。

- ①優越的な関係に基づく②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により③労働者の就業環境を害すること

4. おわりに

今回の建議では、「実効性のある取り組み」、「確実な取り組み」というキーワードが随所に出ています。しかしながら、特にパワハラについては、業種業態、背景等により統一の基準を設けることは難しいと言われております。そのような状況下では、業界毎の情報収集や個々の企業におけるコミュニケーションの円滑化や教育の徹底が必須と言えます。企業内で同じ認識を持てるよう取り組み、問題解決に繋げていただければ幸いです。

■注目！人財育成の際活用できる助成金制度

人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）のご案内

建設事業主等が雇用する労働者に対して、技能講習を受講させた場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。本助成金は、申請事業主の従業員規模や受講者の属性により、支給額が異なります

I. 経費助成（受講費用を助成）※中小企業の場合

雇用保険被保険者数20人以下の場合：経費の3/4（生産性向上要件を満たせば、9/10）20人以上の場合：9/20～7/10（受講者が35歳未満の場合は助成率が高い）

II. 賃金助成（受講者一人一日当たりの賃金補填）

雇用保険被保険者数20人以下の場合：7600円（生産性向上要件を満たせば、9600円）20人以上の場合：6650円（同8400円）※詳細は下記まで！

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

コンサルティング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

≪特集≫ 新たな外国人材の受入れ制度について



昨年12月、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立しました。新たな在留資格の創設や監督官庁の設置等を内容とするこの法律は、一部の規定を除き、本年4月1日に施行されます。改正法の内容や制度の概要等について、解説いたします。

1. 現行制度と新たな在留資格との違い

いままで、外国人材の受入れは、基本的には技能実習制度の下で行われてきました。実習制度の目的は、日本の技能等を開発途上地域等に移転して当該地域の経済発展を担う「人づくり」に寄与する“国際協力の推進”です。そのため“技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない”(技能実習法第3条第2項)という基本理念によって制約されています。これに対して、新たな在留資格である『特定技能』は、創設の理由からして“人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に属する技能を有する外国人の受入れを図るため”となっており、その位置づけは異なっております。

2. 「特定技能1号」と「特定技能2号」

新設された在留資格『特定技能』は、「特定技能1号」と「特定技能2号」の2種類により構成されます。その概要は以下の通りです

「特定技能1号」・・・相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準が求められます。特定の技能実習を修了した方についても、技能水準を満たしているものとして取り扱われます。在留期間の上限は通算で5年、家族の帯同は基本的に認められていません。

「特定技能2号」・・・長年の実務経験等により身につけた熟達した技能で、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等またはそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であってたとえば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる水準が求められます。在留期間の更新に上限は設定せず、家族の帯同も認められます。

3. 監督官庁の設置

従前、外国人については法務省・入国管理局が“出入国の公正な管理”を行ってきました。今回の改正では在留資格の創設と共に、“出入国および在留の公正な管理”を、法務省の外局として設置される『出入国在留管理庁』が行うこととなります。



4. おわりに

今回の外国人受入れ制度の改正ですが、法律では基本的な部分のみを定め、制度の全体像については4月の改正法施行前に国会で報告されることになっていきますので、引き続き注意が必要です。現時点では外国人材の活用を検討していない企業の方も、人材不足という課題には直面しているかと思えます。課題も多く、今後の動向に気をつけたいものです。

この時期ならではの★なるほどQ&A

都心では路面凍結のために自動車がスリップし事故が発生しております。今回はそんな事故が起きたときどうするかを見ていきます。

『パートのケガ届出か ～休日に第三者行為災害』

- Q. パートが休日、自動車同士の事故に遭いました。労災には第三者行為災害の手続きがありますが、健保はどのような扱いでしょうか。

パートは被保険者ではなく被扶養者です。



A. 被扶養者も提出が必要

保険者は、給付事由が第三者の行為によって生じた場合に保険給付を行ったときは、その給付の価額の限度で、保険給付を受ける権利を有する者(被害者)が、第三者(加害者)に対して有する損害賠償の請求権を取得するとあります。

第三者行為でケガをしたときの治療費は、加害者が負担するのが原則です。業務上や通勤災害によるものでなければ、健保を使い治療を受けますが、加害者が支払うべき治療費を健保が立て替えて支払う形になります。

第三者行為災害に関する健康保険法57条では、給付事由が被保険者の被扶養者について生じた場合には、被扶養者を含むとあります。家族療養費の支給に関しても、被保険者の届出を準用するとしていて、被扶養者も「第三者行為による傷病届」の提出が必要です。書類上、過失の大小ではなく、ケガをした場合被害者として記入が求められます。



コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>