

社労士 NEWS>>>

>>> 2019.2 Vol.099

発行 >>>

井上社会保険労務士事務所 URL : <http://inoue-sharoushi.com/>

〒252-0143 神奈川県相模原市緑区橋本3-19-21 ハピンスライフ 4-C

Tel > 042-703-6518 Fax > 042-703-6519 Mail > info@inoue-sharoushi.com

社労士より >>>

先日「働き方改革セミナー」を開催しました。会社でやるべき「働き方改革」について分かりやすくチェックリストを使いながらご説明いたしました。ご興味ありましたら井上社会保険労務事務所までご連絡下さい。

1. 労務管理

ハラスメント防止のあり方について

厚生労働省の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。厚生労働省では今後、この建議を踏まえて法案を作成する予定となっています。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シュアルハラスメント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。

そもそも、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であるのは間違いありません。

2. 建議の背景②「パワーハラスメント」

現在、パワーハラスメント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

労働者のセクシュアルハラスメント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を講ずることは、既に事業主に義務付けられていますが、今回の建議では、セクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことや、事業主が行うセクシュアルハラスメントの事実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、パワーハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずることが適当とされました。

また、社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や、逆に、社外の労働者に対しセクシュアルハラスメントを行った場合の対応について、次の事項を指針等で明確にすることも言及されました。

- 自社の労働者が社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
- 自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮するとともに、当該セクシュアルハラスメントが起こった場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること

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、セクシュアルハラスメントと比べると定義や類型が曖昧です。今回の建議では、職場のパワーハラスメントを以下の3つの要素を満たすものと定義し、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
(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

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。各企業においては、国の指針や他社の取り組みなどを参考にしながら、コミュニケーションの円滑化や職場環境の改善など、自社で実施できる施策を具体的にを行い、実効性のあるハラスメントの防止対策に努めていただければ幸いです。

2. 外国人材 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、本稿で解説いたします。

1. 現行制度と新たな在留資格との違い

いままで、留学生や高度人材ではない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。

この技能水準は、試験等や試験と同水準と認められる資格等の保持により確認されます。また、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つたと例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。

この技能水準も試験等により確認されることとなります。本在留資格では、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る取り扱いとなります。

また、『特定技能』に対応する受入れ分野(特定産業分野)は、以下の14業種になります。その内、特定技能2号の対象分野は、現状では⑥建設業と、⑦造船・舶用工業のみを予定しています。

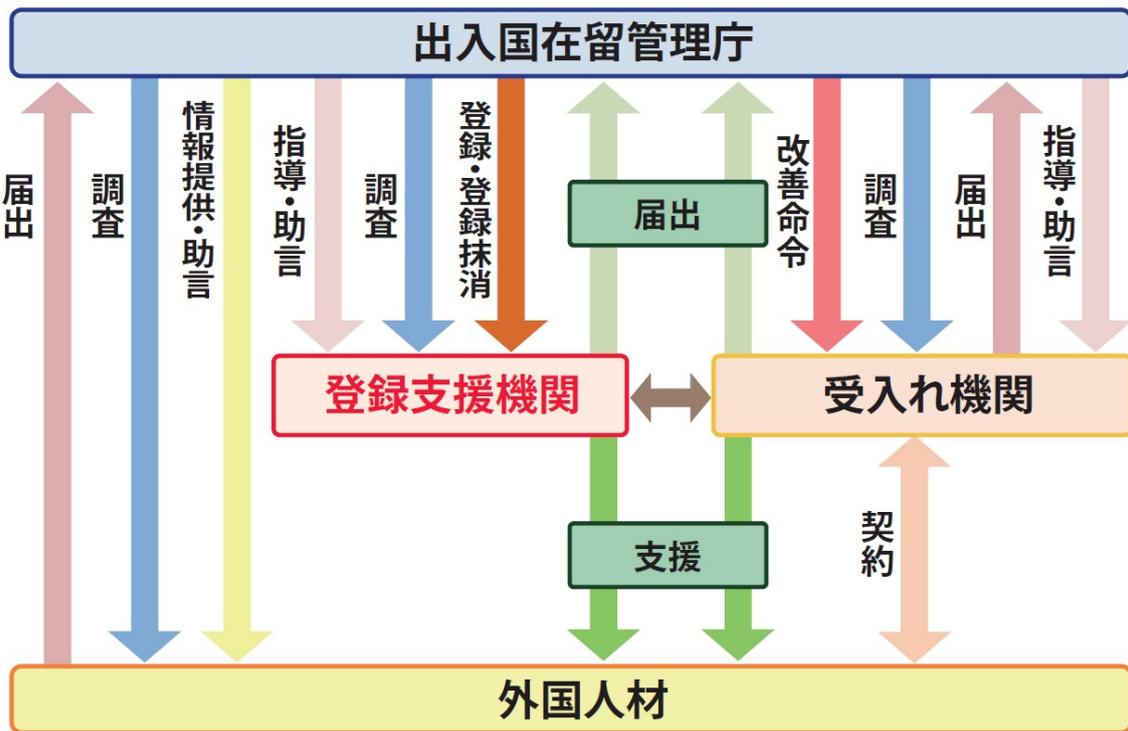
- ①介護業
- ②ビルクリーニング業
- ③素形材産業
- ④産業機械製造業
- ⑤電気・電子情報関連産業
- ⑥建設業
- ⑦造船・舶用工業
- ⑧自動車整備業
- ⑨航空
- ⑩宿泊業
- ⑪農業
- ⑫漁業
- ⑬飲食料品製造業
- ⑭外食業

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。具体的には、外国人や『受入れ機関(会社等)』および『登録支援機関(受入れ機関から委託を受けて外国人材の支援を行う団体)』による各種届出を受け付けたり、各機関に対する指導や助言、改善命令等を行うなど、“在留”に関した業務が加わります(下図参照)。

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、制度の具体的な運用に関わる部分については、分野横断的な基本方針は閣議で、受入れ分野等は政省令で定められます。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います。今後のことも見据え、現時点から情報収集をされては如何でしょうか？



※法務省『新たな外国人材の受入れに関する在留資格「特定技能」の創設について』を一部加工

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「新たな外国人材の受入れ制度について」に関連する豆知識をお伝えします。



- Q.** 実際、現在の我が国における外国人労働者の内訳はどのようになっているのでしょうか。
- A.** 次の5つの形態で就労されています。

1	就労目的で在留が認められる者	いわゆる「専門的・技術的分野（教授・経営・高度専門職・企業内転勤等）」。一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業および国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされています。	約 23.8 万人
2	身分に基づき在留する者	「定住者」主に日系人「永住者」「日本人の配偶者等」等。これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。	約 45.9 万人
3	技能実習	技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになりました（同日以後に資格変更をした技能実習生も同様）。	約 25.8 万人
4	特定活動	EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等。「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。	約 2.6 万人
5	資格外活動	留学生のアルバイト等。本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。	約 29.7 万人

※法務省『新たな外国人材の受入れに関する在留資格「特定技能」の創設について』を一部加工

3. 提 供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所あてにお電話いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

マネジメント関連

レポート番号	タイトル	内容
#1976 (全6ページ)	けがや病気で経営者が「働けないリスク」に備える	<ul style="list-style-type: none"> ・増加する経営者の就業不能リスク ・就業不能リスクとは ・経営者の就業不能がもたらす影響 ・就業不能リスクへの備え
#2115 (全7ページ)	顧客データを営業活動に生かすための整理術	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客データを全社共有する必要性 ・管理が行き届かない顧客データの現状 ・顧客データの要は「精度」「粒度」「鮮度」 ・顧客データを整理する手順を把握する ・表記揺れを解消する 他
#1866 (全4ページ)	経営者から管理職へ「名言」で伝える心構え	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に対してこそ必要な「メッセージ」 ・「重さ」を自覚するための言葉 ・「弱さ」をさらけ出すための言葉 ・継続する「強さ」を持つための言葉
#2113 (全7ページ)	給与明細の見方を知れば、会社のお金の流れが見えてくる	<ul style="list-style-type: none"> ・給与明細書は経営を知る第一歩 ・そもそも給与とは何なのか？ ・給与明細書を読み解こう ・給与明細書に表れる経営者の考え 他

ビジネス関連

#2114 (全6ページ)	ルール明確化で加速する「混合介護」の動向	<ul style="list-style-type: none"> ・混合介護のルールが決まる ・混合介護のイメージ ・混合介護のルールを整理する 他
------------------	----------------------	---

お気軽にご用命ください

TEL >>> 042-703-6518
 FAX >>> 042-703-6519

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。