

高尾社労士事務所便り

6月から職場におけるハラスメント 防止対策が強化されます

◆パワーハラスメント

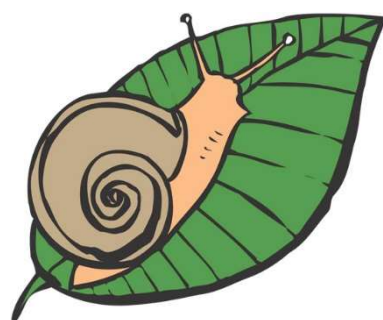
労働施策総合推進法の改正により、6月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。なお、中小事業主は、令和4年4月1日から義務化されます（それまでは努力義務です）。

(1) 事業主および労働者の責務

- ・事業主の責務……①職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深めること、②その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮を行うこと
- ・労働者の責務……①ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うこと、②事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

(2) パワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

- 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・対処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
- 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
- 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



- 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、その旨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
- (3) 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。

◆セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

これらについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられていますが、6月1日から以下のとおり、事業所の規模を問わず防止対策が強化されます（①・②の内容はパワーハラスメントと同様です）。

- ① 事業主および労働者の責務
- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置事実確認等への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

コロナ禍に伴う外国人労働者の現状と救済制度

◆外国人労働者の現状

外国人労働者の受入拡大に向けて、2019年に新しい在留資格制度がスタートしました。転職や単純労働も認められる特定活動の在留資格が加わり、日本で長く働ける可能性が高くなりました。現在、160万人以上の外国人が日本で働いています。しかし、その多くは、技能実習生やアルバイト、派遣やフリーランス（個人事業主）といった、非正規に置かれた立場で働く外国人がほとんどです。正規で雇われている外国人は、全体の10%にすぎません。

◆コロナ禍を受けて

そんな矢先、新型コロナウイルスの発生により、その感染拡大を理由にした解雇や雇い止め、派遣切りを受けている外国人労働者が急増しています。職を失い、住む場所を奪われ、減便のため帰国もままなりません。永住者や定住者以外は、現行の制度上、在留資格に職種や労働時間の制限があり、簡単に転職（職探し）ができないのが現状です。

そのような実情を受けて、法務省や出入国在留管理庁（以下、入管庁という）から猶予・支援策が発表されています。以下は、5月12日までに法務省・入管庁から出された主な内容です。

◆各種猶予・支援内容—在留期間の猶予

3月1日から7月31日に在留期限の満了を迎える外国人に対し、期間の更新や資格変更の許可申請を3か月間猶予。

—在留申請手続のオンライン化の対象拡大

窓口申請の混雑緩和のため、在留申請にかかる種別（各種許可・変更手続等）や、対象となる在留資格の拡大。

—技能実習生・特定技能外国人等に対する支援

新型コロナウイルス感染症の影響により解雇等され、実習が困難となった技能実習生、特定技能外国人等の日本での雇用維持のため、特定産業分野における再就職の支援を行うとともに、一定の要件の下、「特定活動」の在留資格を許可。

◆最後に

「特定活動」の在留資格が一時的に許可されたとしても、すべての産業分野で受入可能とはなっていない点、そもそも日本の経済活動自体が危機的な状況に陥っていることを考えると、ただでさえ不安定な立場で働く外国人の救済は困難を極めます。外国人も対象となる特定持続化給付金については、日本語理解に不安

のある外国人にも確実に申請・受給できる支援が急がれます。

6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

～当事務所よりひと言～

いつもお世話になっております。

【雇用調整助成金情報】

昨日（5/27）、第2次補正予算案で閣議決定された「雇用調整助成金」によると、日額上限を8,330円から1万5千円に増額されました。さらに1人も解雇しなかった中小企業への助成率を現在の9割から10割に引き上げます。また、会社の都合で休業せざるを得なかったのに、会社が雇用調整助成金を利用せず、休業手当が払われない労働者を支援するため、国から直接給付する仕組みも創設されます。中小企業で働く労働者が対象で、賃金の8割を休業日数に応じて支給します。政府、与党は、6月8日の国会提出、同12日までの成立を目指します。