



弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- パワハラ防止策が企業に義務づけられる？ 法改正に向けての動き
- どうなる入管法改正 現在までの改正案
- ラジオに出演してみませんか？

●パワハラ防止策が企業に義務づけられる？ 法改正に向けての動き

今月に入って、厚生労働省が職場でのパワーハラスメントを防止するために、企業に対して、防止策に取り組むように義務付ける方向で法案整備に入るという報道がなされました。

早ければ来年の通常国会で法案提出される見込みで、施行も来年度中にはなされる可能性があります。

そこで、今回はパワハラに対する法改正の方向性について、解説していきます。

○パワハラの定義を法律に明記

これまでもパワハラについては、厚生労働省は指針を設けて、その発生を防ぐべく、企業に対して啓発を続けてきました。

しかしながら、パワハラという言葉が浸透していくにつれて、パワハラがなくなるというよりは、むしろ至る所で問題が表面化しているというのが現状です。

先日は、日本のお隣韓国のIT企業の社長が従業員に暴力を振るったり、飲み会でトイレに行くのに罰金をかしたりしていたということで、その映像も公開されて問題となりました。

映像をご覧になった方も多いと思いますが、この社長の行為は明らかに度を超えていて、

傷害罪にもなり得るもので、決して許されるものではありません。

ただし、他方で、とりあえず嫌なことがあれば、パワハラという言葉にまとめて、主張しているという風潮があるのも事実です。実際、企業の労務相談をお受けしていると、指導の範囲と捉えられることをもパワハラと主張して、関係を悪化させていると感じるケースがあります。

このように、パワハラという言葉はあいまいな側面をもった概念であるといえます。そこで、今回の法改正で、パワハラの定義を法律で以下のように明記する方向です。

「優越的な関係に基づき、業務の適正な範囲を超えて、身体・精神的苦痛を与えること」

これはこれまでの指針でも示されていましたが、法律で明確に定義するという点に意味があります。ポイントは、

- ・優越的な関係に基づいていること
- ・業務の適正な範囲を超える

ということです。

まず、上司や部下、正社員と契約社員の関係というように、肩書きや在職年数、契約形態の違いから、上下の関係があると評価できることが必要です。

弁護士法人デイトライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは西村までお気軽にどうぞ。



その上で、業務において必要とはいええない範囲の言動が許されないこととなります。先ほどの韓国のIT社長の事例は、ミスした従業員に対して、口頭で指導するに止まらず、暴力を振るっていることが、明らかに業務に必要といえないので許されないのです。

○企業に今後求められる対策

今後法改正により企業に求められるパワハラ対策は以下のものが予定されています。

- ・加害者への懲罰規定の作成と周知
- ・相談窓口の設置
- ・パワハラが発生した場合には、すぐに調査し、被害者を保護し、加害者を懲罰する
- ・社員の研修の実施による啓発
- ・被害者、加害者のプライバシーの配慮
- ・パワハラの相談をしたことを理由とした解雇をしないことを明示

実は、こうした対策については、すでにセクハラおよびマタハラの分野では、男女雇用機会均等法により、企業に義務づけられています。

したがって、基本的には、セクハラ、マタハラで実施している対策をパワハラにも行うという形で対応することになります。

今後法案が成立し、施行した場合、この対策を怠ると、是正勧告といった行政指導を受けることになり、指導を受けたにもかかわらず、改善がみられない場合には、企業名の公表という措置もとることができるとされる予定です。

先ほどの韓国のIT社長の事例だけでなく、東京ディズニーランドを運営するオリエンタルランドでも契約社員がパワハラをされたと主張して裁判になっています。マスコミも、「夢の国」というイメージがある分、裁判が始まったというだけで大々的に報道しており、企業名の公表が与えるダメージは非常に大きなものになります。

ただでさえ人手不足が叫ばれており、売り手市場といわれている労働市場において、こうしたネガティブなイメージは、人材採用においてもマイナスとなってしまいます。

○デイライト法律事務所のサポート

このように、パワハラへの対策は法改正も意識しつつ、それよりも先に早めに行うことも多くあります。デイライト法律事務所の企業法務部では、弁護士が顧問弁護士として以下のようなサポートを行っております。

・就業規則の作成、修正

パワハラをしてはならないということを服務規律に入れるだけでなく、それが行為の程度によって、どのような懲戒処分の対象となるかを明記しておく必要があります。

・相談窓口として弁護士を活用できる

特に、中小企業では、相談窓口を設けるといっても、人員が足りず、皆が同じ部署に所属していて、組織体制が整備できないというケースも多いところです。

そこで、デイライト法律事務所では、顧問先の企業様を対象に、弊所をセクハラ、パワハラ的外部の相談窓口としていただけるようなサービスを実施しております。弊所の顧問先企業の皆様には多くの企業様にご利用いただいております。

・社内研修の実施

具体的にどのようなケースがパワハラに該当するかどうかというのは、現場の方々是非常に判断に困っていることも多いのではないのでしょうか？

「指導はしないとイケないのに、パワハラと言われぬだろうか？」などと不安に思っている管理職の皆様に対して、専門の弁護士が実際の裁判例を交えて、社内研修を実施することが可能です。

今年も顧問先企業の方からのご依頼で、パワハラ研修を実施させていただいております。

パワハラなどのハラスメントへの対応で疑問などございましたら、ハラスメントを専門としている弁護士もおりますので、お気軽にご相談ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/harassment/pawahara/>



●どうなる入管法改正 現在までの改正案

日本では少子高齢化と人口減少が継続しており、多くの企業が人材不足の問題に直面してきています。

経済の変化のスピードはますます早くなるばかりで経済市場もグローバル化がどんどん進んでいます。

このような社会情勢で競争力を維持し続けるためには、人材の多様化が求められており、日本も国を挙げて、外国人労働者の受入れを拡大する動きをみせています。

1年前の2017年10月末での外国人労働者は127万8670人とされており、実際に雇用している事業所も19万4595か所にのぼります。デイライト法律事務所でも、中国人のスタッフを雇用しております。

そして、現在開催されている臨時国会で政府が成立を目指しているのが入管法のさらなる改正案です。そこで、以下では、閣議決定された改正案の内容についてみていきます。

○改正案の内容

改正案では、人手不足の産業分野を対象として、一定以上の技能を持つ外国人労働者の受入れを拡大すべく、新たな在留資格を創設することとされています。

対象となる業種については、現時点では明確に決定されていませんが、「農業」、「介護」、「建設」、「宿泊」などの分野が候補に挙がっています。これは、2020年の東京オリンピック前後の建築ラッシュや開催時に多くの外国人が日本に来日することが念頭に置かれていると思われれます。

そして、新たな在留資格としては、「特定技能1号」と「特定技能2号」という2種類を設ける予定です。1号の水準として、「相当程度の知識または経験を必要とする技能」、2号の水準として、「熟練した技能」を要件としています。

具体的には、今後対象となる業種を管轄する省庁が定める試験に合格することを1号の要件とし、2号の方にもさらにレベルの高い試験を行うことが予定されています。

特定技能1号の在留期間は原則1年間の更新で、上限は5年間とされています。家族の滞在は認められていません。

他方で、特定技能2号の在留資格に関しては、原則1年間～3年間の更新で、1号と異なり、5年間という上限は設けられません。そして、家族の滞在も要件を満たせば、可能となるため、1号に比べて、より長期間に渡って、日本を生活の拠点とすることができるわけです。

この特定技能1号の新設により、技能実習生の資格で日本で就業を開始した外国人が最大5年間の技能実習を終えた段階で、特定技能1号の在留資格に切り替えて、そこから5年間日本で在留資格をもって活動できる可能性があります。最長10年間の滞在ができます。

企業としては、これまで技能実習生を継続して受け入れることで、人材数を維持していた側面があります。つまり、一定年数を経過すれば、母国に戻ってしまうため、代替りの技能実習生を毎年受け入れることで、インとアウトの人数を同程度にするというものです。

しかしながら、この方法では、技能が備わったと思ったら帰国してしまうという点がデメリットとなります。政府の意図としては、海外企業との競争力を維持するために、外国人を長期雇用できる仕組みを用意したいという考えが見てとれます。

○外国人雇用の注意点

このように、近年のトレンドとなりつつある外国人雇用ですが、時代がそのように動いているからといって、「よし、うちも外国人を採用しよう!」と安易に考えるのは危険です。

まず、自社で外国人を採用する理由をよく考える必要があります。そして、その答えが、「安い給料で人を雇えるから」であれば、今一度冷静になって考えてみる必要があります。

なぜなら、**外国人にも労働基準法をはじめとする労働法令が適用されるからです**。最低賃金法も適用されるため、日本人と給与体系が大幅に変わるわけではないということです。



したがって、先ほど紹介したように、サービス業で、顧客が外国人もいるため、外国人対応を任せることでサービス力を上げたい、海外に事業所を展開するに当たって、準備のために一旦、日本で仕事をしてほしい、新規事業の取引相手が外国企業であるといった、自社のビジネスにプラスとなる理由を見出せるかがポイントになります。

その上で外国人特有の注意点は以下のとおりです。

・在留資格の確認

まず何よりも採用しようとする外国人が在留資格を有しているか、海外から新たに雇用して、日本に呼ぶ場合には在留資格が付与される見込みがあるかどうかをチェックしなければなりません。

・雇用の届出

雇用保険や社会保険に加入しなければならない外国人であれば、各種保険の手続きを行うこととなりますが、雇用保険や社会保険に加入する必要のない外国人の場合でも、日本人と異なり、雇用の届出を行わなければなりません。

先ほどの在留資格のない外国人を雇用していた場合には、不法就労助長罪として、3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金又は併科という厳しい罰則が科されてしまいます。

この他にも、留学生の場合には、週28時間を超えての就業は認められていないといった注意点もあります。

○外国人雇用チームによるサポート

デイトライト法律事務所では、こうした外国人雇用の促進という流れを踏まえ、顧問先の企業の皆様がビジネスをより加速させることができるよう、外国人雇用チームを立ち上げ、弁護士がサポートをしております。

雇用契約書の作成はもちろん、就労ビザに関するアドバイスや手続のサポート、マネジメントに関するアドバイスまで、外国人の雇用に関する問題に幅広く対応しております。

外国人の採用をお考えの企業は是非ご相談下さい。外国人に関する労務問題はこちらもあわせてご確認ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/>

●ラジオに出演してみませんか？

私が現在パーソナリティーを務めているラジオ番組を毎月以下の日程で生放送しております。

番組名 Daylight TIMES
日時 毎月第1、第3 木曜日
16:00~17:00
放送局 AIRSTATION HIBIKI
(周波数 FM88.2)

この番組では、放送日前に話題になっているニュースを弁護士の視点から解説したり、気になる法律問題についてお話ししたりする「身近な法律相談」のコーナーとともに、ゲストの方をお呼びして、その方にまつわるお話を伺うゲストコーナーがあります。

これまでも、経営者の方に出演いただき、ご自身の企業の紹介、取り扱い製品やサービスのPRをしていただいております。顧問先の皆様はもちろん、ラジオで自社PRをしたいという方は是非一緒にラジオに出演していただければと思います。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 西村 裕一
電話番号: 093-513-6161
e-mail: info@daylight-law.jp