

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・社長の在職年齢全額受給  
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

## CONTENTS

page

- 1 平成 30 年度の是正指導  
賃金不払い残業は総額 125 億円
- 2 **特集** 「手当では含める?」「月給制の場合は?」  
**今すぐチェック! 最低賃金 Q & A**
- 4 **TOPICS**
  - 無期転換ルールへの申し込み  
「希望する」より「希望しない」割合が多く
  - 541 事業所で使用者による障害者への虐待
  - 労働安全衛生調査 受動喫煙防止対策は 9 割が実施
- 6 すっきりわかる。労災保険  
治療終了後のアフターケアも  
労災保険で受けられる?
- 7 人事労務の法律ミニ教室  
内定者研修に賃金を支払うべき?
- 8 できるかな? 外国人雇用  
せっかく雇った外国人  
職場での定着を図る
- 8 労務ひとこと  
パワハラ防止指針の骨子案  
就活生や取引先も対象?

## 平成30年度の是正指導

# 賃金不払い残業は総額125億円

厚生労働省は8月8日、平成30年度に全国の労働基準監督署が是正指導した賃金不払残業(いわゆる「サービス残業」)の結果を公表しました。

### 昨年度より減少しているが...

公表されたのは、平成30年度の1年間で、賃金不払残業を是正指導され、1企業あたり100万円以上の割増賃金が支払われたものです。

#### 是正結果

企業数 1,768 企業  
労働者数 118,837 人  
是正支払額 125 億 6,381 万円  
1 企業あたり 711 万円  
労働者 1 人あたり 11 万円

是正企業数は1,768企業。うち1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは228企業でした。

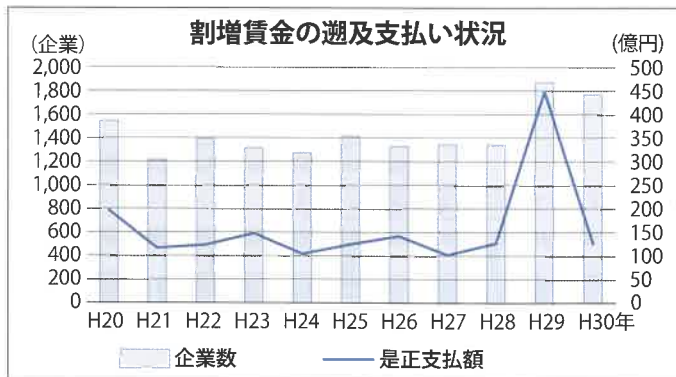
支払われた割増賃金の合計額は125億6,381万円で、1企業あたり711万円、労働者1人あたり11万円となっています。

支払額は昨年度より大幅に減少していますが、これは昨年度が働き方改革の影響により突出して多かったためです。過去10年で見ると、支払額は例年並み、是正企業数は例

年より多くなっています。

### 保健衛生業の支払額が最多

業種別に見ると、企業数では「製造業」が最も多く、労働者数と是正支払額では「保健衛生業」が最多となっています。



特集 「手当は含める?」「月給制の場合は?」

# 今すぐチェック! 最低賃金 Q & A

10月より最低賃金が改定されています。近年、最低賃金の大幅な引き上げが続いているため、従業員の給与が最低賃金をクリアしているか、いま一度確認しておきましょう。ただ、最低賃金をチェックする場合、手当はどこまで含めているのか、月給制の場合はどのように計算するのかなど、わかりにくい点もあります。ここでは最低賃金についてよくある疑問をまとめました。

## Q 最低賃金は時給制の人だけ? 月給制の人には関係ない?

最低賃金は平成14年度より日額表示が廃止され、時間額表示のみとなりましたが、時給制の労働者だけに適用されるものではありません。

月給制の人でも、時間あたりに換算したときに最低賃金を下回る場合は違法となります。

近年、右上のグラフのように最低賃金の大幅な引き上げが続いているため、注意が必要です。時給制の場合は最低賃金を下回っていることに気がつきやすいのですが、月給制の場合は気がつきにくいものです。特に新卒初任給などは金額も低く、うっかり最低賃金を下回ってしまう可能性もあります。

また、手当が多いために手取り額が多くなっている場合も気がつきにくいと言えます。手当には最低賃金の計算に含めるものと除外するものがありま

す。

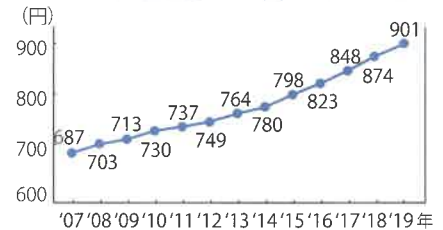
## Q 通勤手当を含めて最低賃金以上になっていれば大丈夫?

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。最低賃金を計算する場合は、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが対象となります。

### 【最低賃金の対象とならない賃金】

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

地域別最低賃金(全国平均)の推移

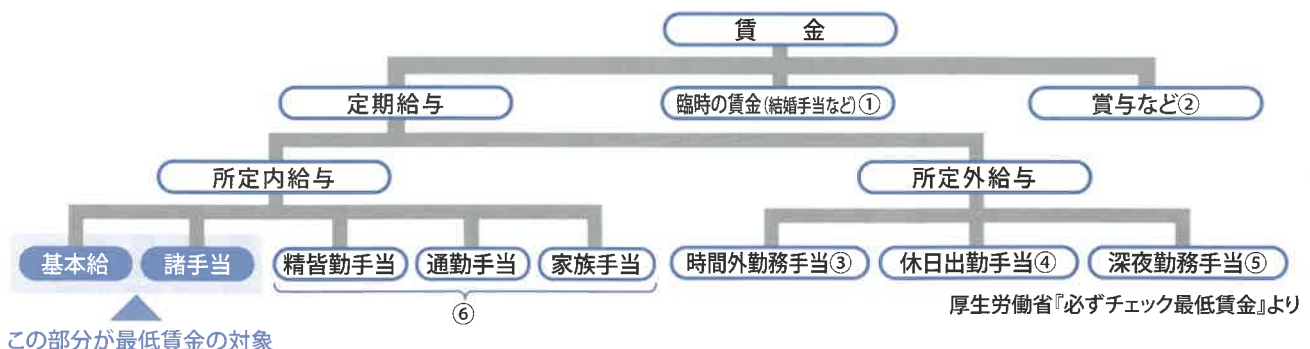


これを図であらわすと下のようになります。基本給のほか役職手当や住宅手当などの諸手当は含めて計算して良いのですが、所定内給与の中でも「⑥精皆勤手当、通勤手当、家族手当」の3つは除外しなければなりません。

「住宅手当」は含めるのに「家族手当」は除外するという点が間違いやすいポイントです。一定の住宅手当は、割増賃金を計算する際は計算の基礎に含めないのですが、最低賃金を計算する際には含めることになっています。

## Q 固定残業代を含めて最低賃金以上になっていれば大丈夫?

「固定残業手当」は下の図で言うと



ころの「諸手当」ではなく、実質「③時間外勤務手当」ですから除外しなければなりません。

たとえば「営業手当」などの名称で支給していても、実質的には固定残業代であるという場合も除外しなければなりません。

## Q 最低賃金には2種類ある？

ニュースなどでよく報道されているのは都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」です。このほかに、特定の産業に定められた「特定最低賃金」(昔の「産業別最低賃金」)があります。

「特定最低賃金」は、都道府県ごとに定められている業種が異なります。例えば福岡県の場合、「輸送用機械器具製造業」「総合スーパー」など10業種に特定最低賃金が定められています。

「特定最低賃金」が定められた業種の場合は、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」のいずれか高い方の賃金額をクリアしている必要があります。

ただし、その業種で働いていても、主に清掃や片付けの業務をしている人のように基幹的業務以外の人など、特定最低賃金の対象から除外される人もいます。その場合、手続きは必要なく、地域別最低賃金が適用されます。

## Q 障害者や学生アルバイトは最低賃金を下回ってもいい？

最低賃金は、事業場で働くすべての労働者に適用されます。臨時社員・パートタイマー・アルバイト・嘱託などの雇用形態には関係ありません。

ただし、一部、最低賃金の減額特例が認められる場合もあります。

### 【最低賃金の減額特例の対象者】

- ④ 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い人
- ⑤ 試の使用期間中の人

## 【最低賃金のチェック方法(月給制の場合)】

$$\text{月給} \div 1\text{ヵ月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$$

### 計算例《東京都で働くAさんのケース》

年間所定労働日数: 250日	<input type="checkbox"/> 基本給	140,000円
1日の所定労働時間: 7時間30分	<input type="checkbox"/> 職務手当	15,000円
東京都の最低賃金: 1,013円 (令和元年10月1日より)	<input type="checkbox"/> 通勤手当	10,000円
	<input type="checkbox"/> 時間外手当	35,000円
	合計	200,000円

①最低賃金の対象とならない賃金を除きます。

$$200,000\text{円} - (\text{通勤手当}10,000\text{円} + \text{時間外手当}35,000\text{円}) = 155,000\text{円}$$

②この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較します。

$$155,000\text{円} \div ((7.5\text{時間} \times 250\text{日}) \div 12\text{ヵ月}) = 992\text{円} < 1,013\text{円}$$

**最低賃金額を下回り、違法となります。**

- ③ 基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている人のうち厚生労働省令で定める人
- ④ 軽易な業務に従事する人
- ⑤ 断続的労働に従事する人

これらに該当するからと言って当然に最低賃金を下回る賃金が認められるわけではありません。監督署に申請書を提出し、労働局長の許可を受ける手続きが必要です。許可を受けずに下回った場合は最低賃金法違反となります。

宿直などは「⑤ 断続的労働」と認められることがありますが、事前に労働基準法にもとづく許可申請が必要です。

## Q 試用期間や見習い期間中は最低賃金を下回ってもいい？

先ほどの「減額特例」の対象者の中に「⑤ 試の使用期間中の人」とあり、減額特例の許可が下りれば最低賃金を下回ってもかまいません。ただし、試用期間の減額特例が認められるケースはかなり限定されていて、あまり一般的ではありません。

見習い期間中は「減額特例」対象者の⑤に該当すると思うかもしれませんが、⑤は職業能力開発促進法24条1

項の認定を受けておこなわれる職業訓練で、さらに細かく限定されています。

菓子職人や調理師、美容師などの業界では見習い期間中は最低賃金が適用されないと誤解している経営者も見受けられます。減額特例に該当するかどうかよく確認する必要がありますし、許可申請も必要です。

## Q 違反するとどうなるの？

仮に、労働者と合意して、最低賃金額より低い賃金で契約したとしても、それは法律によって無効となり、最低賃金額で契約したものとみなされます。

監督署の調査が入った場合、最低賃金は必ずチェックされる項目です。最低賃金額を下回る金額しか払っていない場合は、さかのぼってその差額を支払わなければなりません。賃金請求権の消滅時効は2年ですから、最大2年分をさかのぼって支払いを命じられる可能性があります。

差額が支払われない場合、罰金(50万円以下)も定められています。

違反を繰り返したり、是正したと虚偽の報告をするなど、悪質な場合は送検されることもあります。

## 無期転換ルールへの申し込み 「希望する」より「希望しない」割合が多く



労働政策研究・研修機構は9月10日、「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果を公表しました。

平成25年4月に改正労働契約法によって「無期転換ルール」\*1が導入され5年が経過しています。本格的に無期転換申込権が発生していることが見込まれる中、企業とそこで働く有期契約労働者および無期労働契約への転換者を対象\*2に、アンケート調査を実施したものです。

- ※1 有期労働契約が更新されて通算5年を超えることとなった場合、有期契約労働者の申し込みにより無期労働契約へ転換する制度。
- ※2 常用雇用者10人以上の企業等2万社と、そこで働く有期契約労働者と無期労働契約への転換者約5.5万人。2018年11月1日現在の状況。

### ルールの認知は企業8割、 労働者4割

無期転換ルールの具体的な内容についての認知度は、企業が77.9%。一方で、有期契約労働者に無期転換ルールの具体的な内容について認知度を尋ねると、5つあげたポイントのうちいずれかの内容を知っている割合が35.5%、無期転換ルールの名称は「聞いたことがある」割合が16.9%、「何も知らない・聞いたことがない」割合が32.0%となりました。

### 申し込みをした労働者は17.3%

有期契約労働者に、無期転換することを希望するか尋ねたところ、「希

望する」が26.6%、「希望しない」が33.1%、「分からない」が34.6%となりました。

なお、無期労働契約への申込権が発生した者のみで見ると、「既に移行を申し込んだ」が17.3%、「移行は申し込んでいない」は82.7%でした。

無期転換者を対象に、転換後の心境を尋ねると、【雇用不安が減り、定着を考えるようになった】かについては、「当てはまる」割合が54.5%に対し、「当てはまらない」割合が24.5%となりました。一方、【有給休暇が取りやすくなった】かについては、「当てはまる」割合が27.8%に対し、「当てはまらない」割合が47.6%となりました。

## 541事業所で 使用者による障害者への虐待

厚生労働省は8月、平成30年度の「使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表しました。

労働局等に通報・届出のあった事業所は1,656事業所で前年度より11.7%増加。使用者による障害者虐待が認められた事業所は541業所と前年度より

9.4%減少しています。

虐待をおこなった使用者は563人で、その内訳は事業主476人、所属の上司67人、所属以外の上司2人、その他18人となっています。

業種別では製造業(30.5%)、医療・福祉(21.8%)、卸売業・小売業(11.8%)が多く、企業規模別では「5～29人」の事業所が52.7%を占めています。

### 虐待種別と障害種別

虐待種別	障害種別 (人)				
	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	その他
身体的虐待	7	17	13	5	1
性的虐待	3	4	1	0	1
心理的虐待	18	34	34	10	0
放置等による虐待	1	9	4	0	0
経済的虐待	133	359	206	26	7

### 身体的虐待が認められた例

障害者の親族が、障害者の体に痣ができていたことを発見したため理由を確認したところ、仕事が滞ると上司からつねられることや、叩かれる等の行為を受けていたことが判明した。

### 心理的虐待が認められた例

上司は障害者に対し、作業が遅い時や失敗した時等、スムーズに業務が進まない際に「お前は頭がバカ」「もう何もするな」等と怒鳴ったり、きつく注意するため、萎縮して質問できず、さらに作業をスムーズにできなくなり悪循環となっていた。

### 経済的虐待が認められた例

障害者の約定賃金(時間額)が入社してから変更されておらず、地域別最低賃金額を約100円下回っていた。

## 労働安全衛生調査 受動喫煙防止対策は9割が実施

厚生労働省は8月21日、「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」<sup>\*</sup>の結果を取りまとめ、公表しました。今年度の調査は、仕事や職業生活における不安やストレス、受動喫煙等の実態などがテーマとなっています。

<sup>\*</sup>調査の対象は、労働者10人以上の民営事業所約14,000事業所と、その事業所に雇用される常用労働者・派遣労働者の約18,000人。

### メンタルヘルス対策は6割で実施

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヵ月以上休業した労働者がいた事業所の割合は6.7%（300人以上規模では50%以上）という中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事

業所の割合は59.2%（前年58.4%）となりました。

メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）をみると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が62.9%（前年64.3%）と最も多く、次いで「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」が56.3%（前年40.6%）となっています。

### ストレスを相談する相手は？

現在の自分の仕事や職業生活での不安、悩み、ストレスについて、相談できる人がいる労働者の割合は92.8%（前年91.8%）となっています。スト

レスを相談できる人がいる労働者について、相談できる相手（複数回答）は、「家族・友人」が79.6%（前年85.3%）と最も多く、次いで「上司・同僚」が77.5%（前年77.1%）となっています。

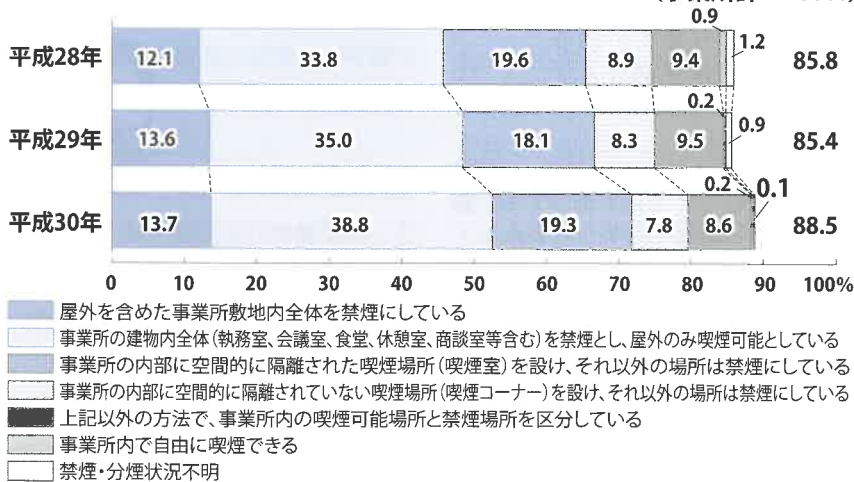
### 月45時間超の長時間労働は3割強

1ヵ月間に45時間を超える時間外・休日労働をした労働者がいる事業所の割合は3割強で、「45時間超80時間以下」が25.0%（前年26.7%）、「80時間超100時間以下」が5.6%（前年5.9%）、「100時間超」が3.5%（前年2.1%）となっています。

長時間労働をおこなった一定の労働者から申出があったとき、医師による面接指導を実施するよう義務付けていますが、「実施方法が決まっていない」とする事業所が最多でした。

### 受動喫煙防止対策に取り組んでいる禁煙・分煙状況別事業所割合の推移

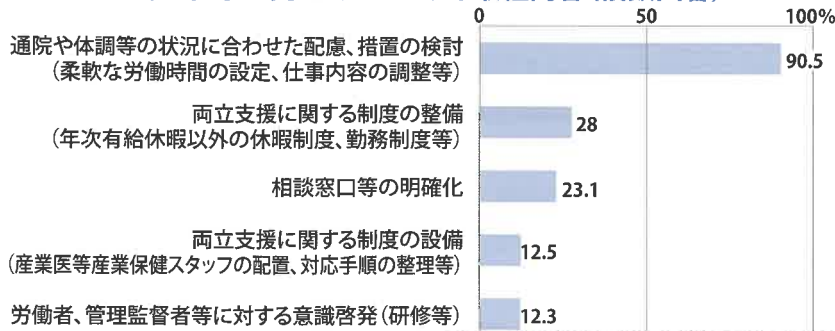
（事業所計=100%）



### 受動喫煙防止対策は9割が実施

受動喫煙防止対策に取り組んでいる事業所の割合は88.5%（前年85.4%）となっています。禁煙・分煙の状況は、「事業所の建物内全体（執務室、会議室、食堂、休憩室、商談室等含む）を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能としている」が38.8%（前年35.0%）と最も多く、次いで「事業所の内部に空間的に隔離された喫煙場所（喫煙室）を設け、それ以外の場所は禁煙にしている」が19.3%（前年18.1%）となっています。

### 治療と仕事を両立できるような取組内容（複数回答）



### 治療と仕事の両立支援は5割超

傷病（がん、糖尿病等の私傷病）を抱え、何らかの配慮を必要とする労働者に対して、治療と仕事を両立できるような取り組みをおこなっている事業所の割合は55.8%（前年46.7%）となっています。



# 治療終了後のアフターケアも 労災保険で受けられる？

**Q** 社員が労災事故によるせき髄損傷で治療を受けていましたが、これ以上よくなることはないため治療を終了し、障害補償給付を受けることになりました。ただ、今後も床ずれなどを防ぐためにアフターケアが必要と言われたそうです。アフターケア代も労災保険から出るのでしょうか？

**A** 労災保険には「アフターケア制度」というものがあるため、治療が終了した後も、要件を満たせば必要な範囲で診察や検査などを無料で受けることができます。

## アフターケア制度とは

仕事によるケガや病気で療養している人は、治療が終わりケガや病気が治った（症状が固定した）後も、再発や後遺障害にともなう新たな病気を発症してしまふことがあります。

こうした事態を防ぐために労災保険では必要に応じてアフターケア（診察や保健指導、検査など）を無料で受診できる制度があります。これを「アフターケア制度」といいます。

## 対象となるケガや病気は？

アフターケア制度の対象となるケガや病気は、せき髄損傷など20種類あります（右上参照）。これ以外のものはアフターケア制度は利用できません。

また、ケガや病気の種類によって、対象者の要件や受けられる処置の範囲が細かく定められています。

たとえば、ご質問の「せき髄損傷」にかかるアフターケアの場合、対象者

**アフターケア制度の対象**

せき髄損傷、  
頭頸部外傷症候群など、  
尿路系障害、慢性肝炎  
白内障などの眼疾患、  
振動障害、  
大腿骨頸部骨折および股関節  
脱臼・脱臼骨折、  
人工関節・人工骨頭置換、  
慢性化膿性骨髄炎、  
虚血性心疾患など、  
尿路系腫瘍、脳の器質性障害、  
外傷による末梢神経損傷、  
熱傷、サリン中毒、  
精神障害、循環器障害、  
呼吸機能障害、消化器障害、  
炭鉱災害による一酸化炭素中毒

は次のとおりです。

- ・ 労災保険の障害等級第3級以上の障害（補償）給付を受けている人または受けると見込まれる人（症状固定した人に限ります）のうち、医学的に早期にアフターケアの実施が必要であると認められる人
- ・ 障害等級第4級以下の障害（補償）給付を受けている人であっても、医学的に特に必要と認められる人

受けられる措置の範囲は次のとおり。

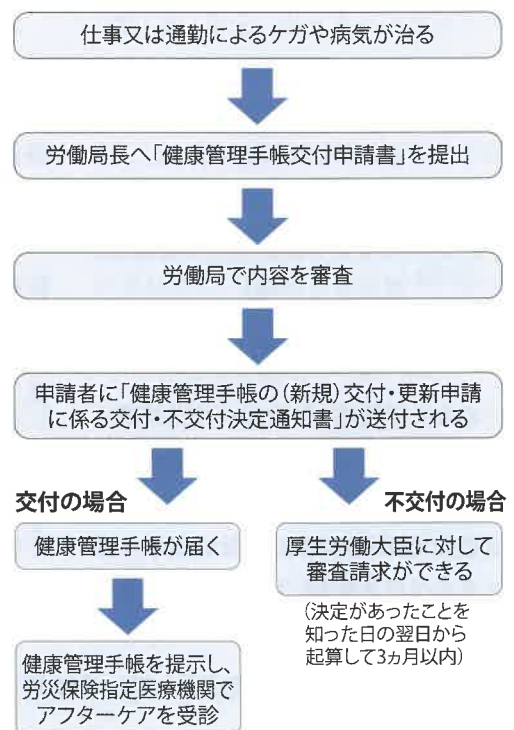
- ・ 月1回程度の診察
- ・ 床ずれ防止の処置
- ・ 尿路処置
- ・ 薬剤の支給
- ・ 必要な検査 など

通院するための交通費も支給されることがあります。

## 「健康管理手帳」の申請を

アフターケア制度を利用するには申

## 「健康管理手帳」の新規交付の流れ



請書を所轄の労働局または労働基準監督署に提出して、「健康管理手帳」をもらう必要があります。

申請のタイミングは治療が終了してからです。申請期限は病気やケガによって異なります。ご質問のせき髄損傷の場合であれば申請期限はないのでいつでも申請できます。

アフターケア制度は、多くのケースで「労災保険の障害補償給付を受けている人または受けると見込まれる人」が対象になっているため、労災保険に障害補償給付を請求する際に、一緒に申請すると良いでしょう。



## 内定者研修に賃金を支払うべき？

**Q** 内定者フォローのために、入社前に内定者研修を何度か実施したいと考えています。研修に参加している時間、賃金の支払いは必要でしょうか？

その他、内定者研修を実施するにあたって注意すべきことはありますか？

**A** 強制参加の研修や、任意参加でも実質的に参加せざるを得ない場合は、入社前であっても賃金の支払いが必要です。

新卒採用の場合、卒業するまではまだ学生であり学業が本分です。内定者の学業の妨げにならないよう、配慮も必要です。

### 内定者は労働者か

まず、採用内定者の法律上の位置づけがどうなっているかという点を確認しておきましょう。

最高裁判決では、新卒者の採用内定は「始期付解約権留保付労働契約」とされています。

労働契約は成立しているのですが、卒業後を就労の始期とした労働契約です。また、「解約権留保付」ですから、始期までに解約（内定取り消し）することも可能<sup>\*</sup>です。

※内定当時知ることができない事実があり、客観的に合理的かつ社会通念上相当と認められる場合に限られます。



つまり内定者は、まだ就労はスタートしていないが労働契約は成立しているという状態です。

### 内定者研修に賃金を支払うべき？

内定者へのフォローとして内定者研修や入社前研修を実施する企業も多いでしょう。そこでよく出てくるのが、内定者研修に賃金を支払う必要があるのか、という問題です。

内定者研修については、強制参加であれば賃金を支払わなければならない。任意参加の場合はケースバイケースです。

研修の内容が業務に関連するものの場合や、参加しなかったら不利益が生じるような場合は、形式的には任意参加であっても実質的には参加せざるを得ません。このような場合は賃金の支払いが必要です。

一方、単なる顔合わせや懇親会的な研修で、参加しなくても不利益が無いものは賃金の支払い義務はないと考えられます。

### 参加を義務付けることはできる？

先ほど、内定者研修が強制参加であれば賃金を支払わなければならないと書きました。しかし、そもそも参加を強制することはできるのでしょうか？

結論から言うと、参加を強制することはできません。

内定者は、労働契約は成立しているが就労はスタートしていない状態です。そのため、内定者研修を業務命令として命ずる根拠が無いからです。

研修不参加を理由とする不利益な取り扱いは許されません。

どうしても内定者研修に参加してもらいたい場合は、内定時に入社前に実施する研修スケジュールを渡して同意をとりつけておく方法もあります。

ただし、同意したとしても学業に支障が出るため参加できなくなった場合などは免除すべきと、過去の裁判例で判断されています。

### 賃金はいくら支払うべきか

内定者研修が強制参加の場合や、任意参加でも実質的には参加せざるを得ないケースでは、賃金を支払う義務があると説明しました。

では、賃金はいくら支払うべきでしょうか。

内定者研修の賃金は、入社後の賃金をもとに時間単価を出して支払ってもかまいませんし、アルバイトとして別途雇用契約を締結し、アルバイト代(最低賃金以上)を支払う形でもかまいません。

いずれにせよ、あらかじめ内定者本人に対して賃金を支払うことと、いくら支払うのかを明確に示しておくことが望ましいでしょう。

### 卒業までは学業が本分

アルバイトとして別途雇用契約を締結した場合は、業務命令として内定者研修に参加させることも可能です。

ただし、その場合でも学業への配慮は必要でしょう。卒業まではまだ学生であり、学業が本分です。授業はもちろん、卒業論文などもあります。

内定者に大きな負担をかけたり、卒業できなくなるような事態に追い込むことは避けるべきです。



# せっかく雇った外国人 職場での定着を図る

せっかく外国人を雇用しても、言語、生活習慣、文化の違いなどから、直ぐに辞めてしまったという話をよく聞きます。外国人の職場定着を考えましょう。

## 日本人と平等な労働環境を

外国人が日本で働いてみて不満に思うことは、「賃金が低い」「文化への理解がない」「社会保障の差がある」などのようです。

言葉の違いなどに配慮することはもちろん、日本人の労働者と比べ、不利な労働条件で働かせることなどがないよう注意しましょう。職場の仲間の一員であると思えなければ、職場に定着することなどできないでしょう。

外国人の雇用について、労務管理などで自社に問題がないかどうか、「外国人雇用管理指針」を見ながらチェックしてもいいでしょう。今般、外国人の労働者が増加していることから、指

針は、平成31年4月1日付けで改正されています。たとえば、右下のような生活支援に関する事項も追加されています。

## 外国人雇用管理アドバイザー制度

外国人の雇用に悩まれたときなどは、「外国人雇用管理アドバイザー」を利用するのもいいでしょう。この制

度は、外国人労働者の雇用管理について、事業主の相談に応じるものです。管轄のハローワークへ申し込むことで、外国人雇用管理アドバイザーを無料で派遣してもらうことができます。



### 指針が示す事業主が講ずべき措置

- ・外国人労働者の募集および採用の適正化
- ・適正な労働条件の確保
- ・安全衛生の確保
- ・雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金保険の適用
- ・適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- ・解雇の予防および再就職援助
- ・労働者派遣・請負を行う事業主に係る留意事項

### 外国人雇用管理指針より

#### <生活支援>

外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。

行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

## 労務ひとこと

企業にパワハラ防止措置を義務付けた「ハラスメント規制法」が令和2年4月から施行される見込みです。

施行に向けて、厚生労働省が9月18日、パワハラ防止指針の骨子案を公表しました。

企業が構すべき防止措置の内容は「事業主の方針の明確化」「相談体制の整備」「迅速な対応」など、すでに義務化されているセクハラ防止

措置と同じような内容になりそうです。

ただし、パワハラの場合はセクハラとは違って「業務上の適切な指導

## パワハラ防止指針の骨子案 就活生や取引先も対象？

との境界がわかりにくい」という問題があります。指針では、「パワハラ」の代表的な言動の類型、典型的にパワハラに該当し、または該当しな

いと考えられる例」が示されるようです。

また、議論になっているのは防止措置の対象範囲をどこまでとするべきかという点です。

法律上はパワハラ防止措置の対象は「労働者」なのですが、国会の付帯決議では「フリーランス、就活生、取引先、顧客などあらゆる関係者」についてのハラスメントを対象に対策が講じられるべきだとされています。