



トップアンドコア通信

【令和1年6月30日号】

昨今の人材不足を女性や高齢者、外国人等を活用することでカバーしようとする中、働き方改革関連法が施行された以降も、政府は様々な法改正を行っています。今回は、パワーハラ対策の法制化とセクハラ防止対策の強化を取り上げています。ハラスメントについては、マタハラ（マタニティーハラスメント）はもちろん、LGBTに続く「SOGIハラ（性的指向等に関するハラスメント）」および「アウトティング（性的指向等の望まぬ暴露）」防止についても付帯決議に盛り込まれています。企業にとっては、職場環境においてより幅広い対策が求められることとなります。

また、国税庁からは令和2年の年末調整様式の変更予定が事前情報として提供されています。「扶養控除等（異動）申告書」の変更や「配偶者控除等申告書」と「基礎控除申告書」が一体化されるなど、大きな変更となりそうです。1年の余裕があるとはいえ、情報収集を怠ることはできません。

■「女性活躍推進法」「労働施策総合推進法」の改正 ※企業規模により施行日が異なる

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、「女性活躍推進法」と「労働施策総合推進法」が改正されました。改正の内容は、以下です。

【女性活躍推進法の改正】

1. 「一般事業主行動計画」の策定義務の対象拡大

①労働者が101人以上の事業主：公布後3年以内の政令で定める日

情報公表の内容：厚生労働省令で定める項目から任意の1項目

②労働者が301人以上の事業主：公布後1年以内の政令で定める日

情報公表の内容：以下の各区分から1項目以上を公表

a. 職業生活に関する機会の提供に関する実績

b. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

※現行は、①と同様、任意の1項目以上の公表で良かったところ、区分が限定されたうえ、2項目以上の公表が必要となります



2. ①②ともに、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に、企業名の公表ができる

3. 「プラチナえるぼし（仮称）」の創設 ※女性活躍に関する取組が特に優良な事業主へ

【労働施策総合推進法の改正】

1. パワーハラスメント対策の法制化

→職場の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る（適切な措置を講じていない場合は、是正指導の対象となる）。

→施行時期：公布後1年以内の政令で定める日

（ただし、中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日まで努力義務にとどまる）

■職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素のすべてを満たすもの

①優越的な関係を背景とした

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により

③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）

2. セクシャルハラスメント等の防止対策の強化

・セクシャルハラスメント等に起因する問題に関し、国・事業主・労働者の責務の明確化

・労働者が事業主にセクシャルハラスメント等の相談をしたことを理由とする事業主による不利益取扱いを禁止

■ 外国人留学生在日本で就職できる範囲が拡大（2019年5月1日～）

以前の入管法では、**飲食店や小売店等でのサービス業務や製造業務等が主たるもの**である場合においては、**就労目的の在留資格が認められていませんでした。**しかし、民間企業においてはインバウンド需要の高まりや日本語能力が不足する外国人従業員への橋渡し役としての期待もあり、大学において広い知識を習得し、高い語学力を有する外国人留学生は、幅広い業務において採用ニーズが高まっている現状があるため、今回の改正となりました。

対象者：**日本の大学又は大学院を卒業・修了した留学生**

業務内容：**日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む幅広い業務**

在留資格：特定活動

在留資格取得の要件：①**常勤の従業員**として雇用されること

②**日本人と同等以上の報酬**を得ること

③**日本語能力試験で「N1」**を取得していること



※これまでは、「技術・人文知識・国際業務」などの専門的な在留資格が認められない限り、大学で学んだ知識を必要としない業務に就くことはできませんでした。この点において、一部緩和されたこととなります。

■ 健康保険の被扶養者要件に「国内居住」が追加（2020年4月1日～）

健康保険法改正により、**被扶養者及び国民年金の第3号被保険者の要件に「国内居住」要件が追加**されました。ただし、次の場合には例外として被扶養者となることを認めるようです。

- ① 外国において留学をする学生
- ② 外国に赴任する被保険者に同行する者
- ③ 観光、保養又はボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に海外に渡航する者
- ④ 被保険者が外国に赴任している間に当該被保険者との身分関係が生じた者

今後、外国人雇用の増大が見込まれることから、特に不正受給が問題となっていた海外居住の被扶養者について原則禁止とする内容です。なお、法改正の施行日当時入院中の者は、入院期間中は被扶養者として継続させること等の対策も取られるようです。

■ 「いじめ・嫌がらせ」に関する個別労働紛争の相談件数が過去最高に（平成30年度）

「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」が厚生労働省より公表されました。

総合労働相談件数 1,117,983件

・法制度の間合せ 703,928件

・労働基準法等の疑いがあるもの 192,546件

→**労働基準監督署等へ取次、関係法令による行政指導を実施**

・民事上の個別労働紛争相談件数 266,535件

① いじめ・嫌がらせ 82,797件

② 自己都合退職 41,258件

③ 解雇 32,614件

以降、労働条件に引き下げ、退職勧奨、雇止め、出向・配置転換…と続きます。



社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7F

TEL : 052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F

TEL : 092-273-0503

E-mail : info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

