

## 企業にパワハラ防止義務、来年6月施行 指針決定へ

企業にパワーハラスメント（パワハラ）防止を義務付ける「改正労働施策総合推進法」が、来年6月（中小企業は2022年4月）に施行されます。パワハラ防止が初めて法制化されるとあって労使双方の関心は高く、現在、厚労相の諮問機関である労働政策審議会が職場のパワハラの具体例、該当する例や該当しない例などを盛り込んだ「指針（ガイドライン）」を策定中です。厚労省が10月に提示した素案について、使用者側は「企業にとって重い内容だが総合的に妥当」との姿勢を明らかにする一方、労働者側は「受け手の労働者の主観が曖昧にされていて不十分」と反発しました。年内の意見集約に向けて、議論は佳境に入っています。

パワハラは日本の風土や文化と密接に絡み合っているだけに、教育・指導とパワハラの線引きは難しい課題です。今回の改正法では、企業側に被害者の相談窓口の設置など「防止対策」が義務化され、対応が悪質と判断された場合は厚労省が企業名を公表する方針です。

厚労省が示した指針案は、「職場におけるパワハラとは」「事業主等の責務」「事業主が雇用管理上講ずべき措置」「パワハラの原因や背景となる要因を解消する取り組み」など7項目で構成。根幹を成す「職場におけるパワハラとは」において、(1) 優越的な関係を背景にした言動 (2) 業務上必要な範囲を超えたもの (3) 労働者の就業環境が害される——の3要素をすべて満たすことを定義とし、「客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲の適正な業務指示や指導は、職場のパワハラに該当しない」としています。

使用者側は「パワハラ」の定義が3要素を満たすことなどが明記されるなど現実的かつ適切」と評価したうえで、「線引きに戸惑う企業が多い中、ミスリードや誤解が生じない範囲の事例だ」との見解。これに対し、労働者側は「改正法を巡る今春の国会審議や衆参の附帯決議、これまでの分科会等での意見が十分に盛り込まれていない」と指摘。「パワハラ」の判断において『平均的な労働者の感じ方』と記され、附帯決議にあった『受け手である労働者の主観にも配慮すること』が抜け落ちている。全く理解できない」と反発しています。

厚労省は「判断にあたっては、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や程度を含む経緯や状況、業種・業態、業務の内容を加味して総合判断されるもの」と説明し、「労働者の主観」という表現は避けたい考えです。

このほか、労働者側は「被害者には就活学生やフリーランスなども対象にすべき」「通勤途中におけるパワハラなども職場とみなすべきだ」と、範囲を広げる方向で主張。使用者側は「あまり範囲や事例を詰め込み過ぎると実効性がなくなる」などと反論しています。年末まで労使の白熱した議論が続く模様です。

### 賃金請求権の消滅時効、延長の方向

労働政策審議会では、「賃金等請求権の消滅時効の在り方」についても議論が白熱しています。来年4月に施行される改

正民法で、債権の消滅時効が1年（権利行使しない場合は10年）から5年（同10年）に延びたことから、賃金などの労働者債権を規定する労働基準法も改正の必要が出てきたためです。

従来、賃金は2年、退職金は5年が時効期限となっており、賃金台帳などの書類は3年保存が義務付けられていました。これらを改正民法に合わせて5年（同10年）に見直す必要があるかどうか検討しています。労働者側は「労働者保護の強化に延長は必要」と主張しているのに対して、使用者側は「事務負担の増加」などを理由に否定的です。

直近の議論では、賃金請求権の基本資料となる記録の保存年限、割り増し残業代などの未払い時に付随する付加金の請求期間、消滅時効期間を見直す場合の施行期日——などが議題に上がりましたが、書類保存期間の延長などは働き方改革への対応に追われる企業側にとって厳しいことから、使用者側は消極的でした。労使ともに譲らぬまま膠着状態となっているため、厚労省は「まずは3年に延長して段階的に」という打開案の検討も視野に調整を進めていますが、年末まで予断を許さない状況です。

### 技能実習生は拡大、広がり鈍い「特定技能」

出入国在留管理庁の最新集計によると、今年6月末現在の在留外国人数（速報値）が約283万人となり、過去最多を更新しました。2018年末の半年前と比べて既に3.6%増となっており、ベトナム人を中心とした技能実習での在留が伸びているのが最大の特徴です。

在留資格別では、「永住者」が約78万人と最も多く、次いで、「技能実習」が約37万人、「留学」が約34万人などで、「技能実習」が前回の調査より12%増加し、調査開始以来で初めて「留学」を抜いて2番目となりました。国別では、中国の約79万人が最多で、韓国の約45万人、ベトナムの約37万人となっており、ベトナムは前回の調査より12%以上増加しました。

一方、在留資格で今年4月に創設された就労目的の「特定技能」は6月末時点で20人にとどまっています。9月末時点でも400人足らずの認定件数で、政府の準備不足などから鈍い出足となっています。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース



製造請負優良適正事業者 第 2010001(03) 号  
平成 28 年度厚生労働省受託事業  
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業  
製造請負優良適正事業者認定制度

株式会社 平山 TEL:03-5783-3571 (代) <http://www.hirayamastaff.co.jp>  
東京本社：〒108-0075 東京都港区港南 1-8-40 A-PLACE 品川 6 階

