

チコ労務管理事務所通信

「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」～ハラスメント相談が最多に

◆総合労働相談件数は11年連続で100万件超え

厚生労働省が「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しています。「個別労働紛争解決制度」には、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法がありますが、総合労働相談件数、助言・指導申出の件数、あっせん申請の件数いずれも前年度より増加しており、総合労働相談件数は11年連続で100万件を超えています（うち民事上の個別労働紛争相談件数は26万6,535件）。

◆「いじめ・嫌がらせ」が過去最高

相談内容としては、民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数のすべてにおいて、「いじめ・嫌がらせ」が過去最高となっており、それぞれ以下の通りになっています。

- ・民事上の個別労働紛争の相談件数 82,797件（前年度比14.9%増）

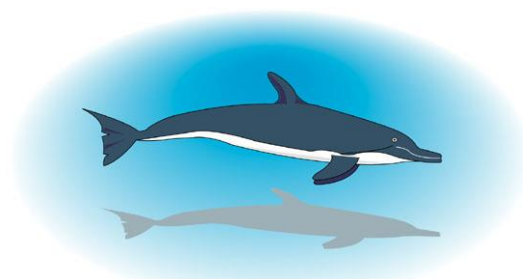
- ・助言・指導の申出 2,599件（同15.6%増）

- ・あっせんの申請 1,808件（同18.2%増）

なお、民事上の個別労働紛争相談件数においては、「いじめ・嫌がらせ」に次いで「自己都合退職」が41,258件となっており、近年増加傾向にあります。

◆ハラスメント規制の動き

ハラスメント相談は年々増加していることから、対策が急務とされてきました。本年5月には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正されて、職場のパワーハラスメントに関する規定が設けられ、企業への防止対策の義務付けが盛り込まれました。ハラスメント問題については、6月に国際労働機関（ILO）の総会で、職場でのハラスメントを全面的に禁止する条約が採択され注目されています。日本政府は批准には慎重な見方を示していますが、国内でも、本改正では



盛り込まれていないハラスメント行為自体を禁止する規定の必要性などを訴える声もあるようです。

今後もハラスメント規制に関する動きを注視しつつ、企業としても対応を検討したいところです。

大企業の働き方改革の影響による 中小企業への「しわ寄せ」対策

◆働き方改革と「しわ寄せ」

6月26日、厚生労働省は、中小企業庁・公正取引委員会とともに『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（以下「しわ寄せ対策」といいます）を策定したと公表しました。

働き方改革関連法が今年4月に施行され、大企業における働き方改革（時間外労働の上限規制等）は一定の成果を上げています。その一方で懸念されているのが、“大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反”（以下「しわ寄せ」といいます）です。

◆「しわ寄せ」具体例

「しわ寄せ」の具体例として、厚労省資料では下記のような事例を挙げています。

- ・買ったとき（例：短納期発注により、休日対応を余儀なくされ、人件コストが増大したにもかかわらず、通常の単価とされた）

- ・受領拒否（例：受注後、一方的に納期を短く変更されたため、やむを得ず長時間勤務により対応したものの納期に間に合わず、納入遅れを理由に受領を拒否された）
- ・不当な経済上の利益要請（例：商品発注に関するデータのシステム入力という発注者側の業務を、無償で代行するよう強いられた）

◆「しわ寄せ対策」の4本柱

下記①～④を柱に、中小企業に時間外労働の上限規制が適用される令和2年4月までに具体的な取組みをするとされています。

- ① 関係法令等の周知広報（労働局・労基署がリーフレット等を活用して周知、ほか）
- ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供（寄せられた「しわ寄せ」の相談情報を地方経産局に提供）
- ③ 労働局・労基署による「しわ寄せ」防止に向けた要請等・通報（下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「しわ寄せ」が疑われる場合、公取委・中企庁に通報、ほか）
- ④ 公取委・中企庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報（「しわ寄せ」について、公取委・中企庁が、下請法等に基づき厳正対応、ほか）

そもそも「しわ寄せ」は下請法や独占禁止法等に違反する行為ですが、今後はより厳しい目で見られます。自社が「しわ寄せ」を強いていないか、また、他社から強いられてはいないか、注視していきましょう。

【厚生労働省「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」を策定しました】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05446.html

外国人労働者と労働災害

◆増加する外国人労働者

日本で働く外国人の数は約146万人（2018年10月末時点、厚労省）で、日本人の総労働人口が約6,898万人（2019年5月時点、厚労省）であることから、日本で働く48人に1人が外国人という計算になります。その外国人の割合は年々増加し、それに伴って外国人の労働災害も7年連続で増え続け、2018年には2,847人と過去最高を記録しました。

◆外国人労働者と労災保険

労災保険は、国籍を問わず、日本で働く労働者に適用されます。就労資格を持った外国人はもちろん、アルバイトをしている留学生も、就労中に事故にあった

場合に適用されます。また、不法就労であっても適用されます。労災保険未加入で労働者が給付金を申請した場合、重大な過失であれば40%、故意であれば100%雇用主に請求されます。

◆外国人労働者が受けられる給付の内容

基本的には、日本人が受けられる給付内容と同じですが、給付中に本国に帰国してしまった場合に注意が必要です。

日本国内に限られる主な支援制度としては、アフターケア、義肢等舗装用具の支給（車椅子など支給可能な場合もあり）、外科後処置、労災就学等援護費（日本国内の学校に通っている場合）があげられます。

日本以外から保険給付額を請求する場合の支給額は、支給決定日における外国為替換算率（売りルート）で換算した邦貨額となります。また、海外で治療を受けた場合、治療の内容が妥当なもの認められれば、治療に要した費用が支給されます。

詳しくは、「労災保険給付のためのガイドブック」～日本で働く外国人向けを参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/161108-21.pdf>

◆労働災害が発生してしまったら

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署長に提出する必要があります。報告しない場合や虚偽の報告をした場合には、刑事責任が問われることがあります。

◆外国人労働者向け安全衛生教育

厚労省は、日本の労働慣行や日本語に習熟していない外国人向けに、中小規模の企業が外国人を雇い入れる時や作業の内容を変更する時等に役立つ安全衛生教育マニュアルを、業種別、外国語別で作成しています。ぜひ活用しましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>

入管法の改正により新在留資格が創設され、今後外国人労働者はますます増加することが予想されます。企業には、労働災害が起きない環境づくりが一層求められるでしょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185