

Sample

2018. 2. 12 (月) 発行

セクシュアルハラスメントへの対応

職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者個人の尊厳を不当に傷つけ、職場環境を悪化させ、能力発揮を阻害するものです。また、使用者側にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価にも影響を及ぼします。

■セクハラ 事後の対応■

セクハラが起きてしまった場合は、次の対応が求められます。①事実関係を迅速かつ正確に確認する、②事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行う、③事実確認ができなかった場合も含め再発防止措置をとる、④相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講じる、⑤相談及び事実確認への協力を理由とする不利益取扱禁止を規定する、を検討・実施します。事実関係の確認には、専門の相談取扱部署を設け、相談者及びセクハラ行為を行ったとされる者双方から事実確認を行います。その際、プライバシーへの十分な配慮が求められます。



■セクハラと使用者責任■

厚生労働省より、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（セクハラ防止指針）が出されています。これに違反したことによって、損害賠償請求権が発生することはありませんが、この指針に沿った雇用対策上の措置を怠ったことによりセクハラを招いた場合は、使用者の職場環境調整義務違反による不法行為責任を認めた裁判例があります。

■セクハラと労災■

厚生労働省は、セクシュアルハラスメントに関する業務による心理的負荷の評価表では、「強」とする要素の具体例を示しています。例えば、①胸や腰への身体的接触を含むセクハラで継続して行われた事案、②身体接触のない性的発言のセクハラであって会社が把握しながら対応しない事案、がそれに該当します。また、強姦や本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などは、それだけで心理的負荷が「強」となります。セクハラ行為が原因でうつ病や適応障害で労災が認定されると、使用者責任を問う裁判に繋がっていく可能性があります。

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 事務所
代表 〇〇 〇〇
〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 〒〇〇〇-〇〇〇〇
TEL: 〇〇〇-〇〇〇〇 FAX: 〇〇〇-〇〇〇〇
E-mail: 〇〇〇@〇〇〇.co.jp

障害年金の認定基準の一部改正

血液・造血器疾患による障害の認定基準が平成 29 年 12 月より改正されました。血液の病気としては、再生不良性貧血、血小板減少性紫斑病、白血病、悪性リンパ腫、多発性骨髄腫などがあります。「重症だが外見からわかりにくい」「副作用による深刻な身体・精神症状がある」「骨髄移植では治療後長期合併症に悩まされ、日常生活が困難」など、合併症や治療による副作用、後遺症に配慮する形で、・自覚症状と他覚症状の項目の見直し、・検査名称の変更と項目の追加、・臨床所見や検査所見の見直し、等が行われました。これまで不支給だった方が支給されたり、検査値等に重症度が現れにくく下位等級だった方が上位等級に見直されるケースがあるかと思えます。



割増賃金から除外できるもの

労働基準法及び同法施行規則では、割増賃金を計算する際にその算定基礎賃金に含めなくてもよい項目が定められています。

- ・ 家族手当・通勤手当・別居手当・子女教育手当
- ・ 臨時に支払われた賃金・1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金・住宅手当

ただし、この名称であればすべて除外できるわけではなく、一律に支給している住宅手当などは、割増賃金の計算の基礎に含めることになります。

また、物価手当、生活手当、僻地手当など、扶養家族の数またはこれを基礎とする家族手当を根拠として算出された手当は、割増賃金の算定基礎から除外できます。

NEWS ダイジェスト

- 日中の社会保障協定 実質合意
日中両政府は、派遣駐在員の年金保険料二重払いを解消する社会保障協定につき実質合意し、年内に署名する見通し。勤務期間が①5年未満の場合は派遣元国のみ加入し、②5年超の場合は派遣先国のみ加入することで一致した。
- 同一労働同一賃金残業規制、中小への適用延期
厚労省は、今国会に提出予定の働き方改革関連法案で、中小企業に適用する時期を、時間外労働時間の上限規制は 20 年度から、「同一労働同一賃金」は 21 年度からと、1 年延長を決めた。高度プロフェッショナルについては、予定どおり 19 年度から。