

スポット

有識者会議、技能実習廃止を提言

代わる新制度は人材確保目的に

外国人労働者の受入れの在り方を検討する政府の有識者会議が、技能実習制度を廃止し、これに代えて新制度を創設する提言を行いました。

技能実習制度は1993年に途上国への技術移転という国際貢献を目的として始まりました。しかし、実態は労働力確保の手段として、劣悪な労働条件下で外国人労働者を働かせるなどの人権侵害が多発。2022年7月には当時の古川禎久法相が制度の抜本的な見直しを表明していました。

有識者会議の中間報告たたき台では、技能実習制度に代えて、新たに人材確保と人材育成を目的とした制度創設の検討を求めています。この新制度では、残業代不払いや長時間

労働などの劣悪な労働条件や人権侵害の温床になっているとされる「転籍」制限を一定の範囲内で緩和することや、外国人労働者から多額の手数料を徴収する悪質なブローカーや送り出し機関に対する対策、不適切な監理団体や登録支援機関の排除などの検討も挙げています。

また、新制度は、2019年に設けられた人手不足が深刻な特定の産業分野で外国人労働者を受け入れる特定技能制度と連動させるため、対象職種や分野を一致させ、特定技能制度へ移行しやすくすることで、中長期的に日本で活躍できるようにする方向性が示されました。

2022年12月時点で、32万5千人ほどの技能実習生が日本で働いて

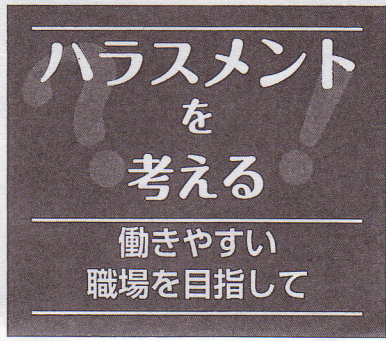
おり、実習生を貴重な労働力としている中小企業も数多く存在しています。国際的な人材獲得競争が激化するなか、日本が外国人人材に「選ばれる国」になることが必要です。しかしながら、今回示された新制度も、基本的な受け入れの枠組みは技能実習制度と変わらず、抜本的な見直しといえるか疑問視する向きもあります。

いずれにしても、一層の労働力不足が懸念される日本において、意欲のある外国人人材が日本で働くことに魅力を感じ、安心して働けるよう、国を挙げて取り組んでいくことが求められているといえるでしょう。

2023

6

第13回 パワハラとは③



前回は、職場におけるパワハラの6類型のうち、「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」の3類型を取り上げました。今回は引き続き、残りの「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」の3類型について、それぞれの典型例などについて確認していくことになります。

○過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なこと
の強制・仕事の妨害）

該当例…①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下で、業務に直接関係のない作業を命ずること、②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること、③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。非該当例…①労働者を育成するため現状よりも少し高いレベルの業務を任せること、②業務の繁忙期

に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度

過大な要求・過小な要求の典型例

度多い業務の処理を任せること。

未経験の業務に何ら教育もせず

にベテランと同等の成果を求め、先輩社員が、何も分からない新入社員に対して、他の作業員らの仕事を押しつけて、深夜遅くまで一人で残業させたり、徹夜で仕事をさせたりしたことがハラスメ

ントに認定された裁判例があります（津地裁平21・2・19判決）。

○過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない）

該当例…①管理監督者である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること、②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。非該当例…①労働者の能力に

応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

本人の能力・適性に応じた配置転換は、人事権の裁量の範囲ですが、退職させる目的で意欲を削ぐ業務への配置はパワハラといえます。本人にさしたる問題がないにもかかわらず、営業から倉庫業務へ配置転換をし、さらに降格して

賃金を2分の1としたこと（大阪高裁平25・4・25判決）、バスの運転士に対して1カ月にわたって除草作業を命じたこと（横浜地裁平11・9・21判決）などの認定例があります。

○個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

該当例…①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること、②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の微妙な個人情報について、当該労働者の了解を得ずして他の労働者に暴露すること。非該当例…①労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと、②労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の微妙な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。個人プライバシーへの配慮を欠いた言動は、ハラスメントに該当することがあることに注意を要します。