

労務通信

2014.9月号

職場で気をつけたい同性間のセクハラ問題

◆指針改正により同性間の行為もセクハラの対象に

セクハラ行為の禁止は、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）の1997年改正で関連規定が設けられました。その後、改正によりセクハラ対策の強化や男女差別の範囲の見直しなどが図られていますが、今年7

月1日より施行規則と指針が改正されました。改正項目は多岐にわたりますが、企業においてトラブルに発展するケースが多いセクハラについて、新たに同性間の行為が対象に含まれることとなりました。

以下、この「同性間のセクハラ行為」について、例を挙げるとともに、企業における対策について考えてみたいと思います。



◆同性間におけるセクハラの実例

例えば、いわゆる「女子会」に限らず、男性だけの席でも「恋バナ」や結婚生活が話題になったときに、「最近彼氏（彼女）とどう？」とか「お子さんの予定は？」といった質問を耳にしたことはないでしょうか？こうした質問は、いかにも性的な言動や要求ではないことからセクハラに当たると認識していない方もいらっしゃると思いますが、言われた本人が不快に感じれば「セクハラを受けた」としてトラブルになりかねないリスクを孕んでいます。

さらに、男性にありがちなケースとして、何人かで風俗店へ行こうとなったときに行きたがらない人も強引に誘うことが同性間のセクハラに当たると、指摘されています。

◆企業がとるべき対策は？

均等法で「性別を理由とする差別」や「セクハラ行為」等が禁止されていることは、すでに多くの方が認識されていることでしょう。しかしながら、改正等により新たに禁止の対象とされたことについては、個々の従業員が自ら把握することは難しく、研修等の場で具体例を示されて初めて理解することのほうが多いのではないのでしょうか。

企業においては、一旦トラブルが発生すれば当事者間の問題にとどまらず、使用者責任を問われかねないリスクがあることを踏まえ、トラブルの未然防止の観点からも、関連規定の見直しや社内研修、万が一トラブルが発生した場合の相談体制のチェック等を実施しておくことをお勧めいたします。

労務の基礎知識

◆社会保険の適用要件～未加入企業への指導が強化されます！！

「社会保険」とは広い意味で公的医療保険、年金保険、労働保険を合わせたものをいいますが、通常私たちが「社会保険」といった場合は、医療保険である『健康保険』と年金保険である『厚生年金保険』のことを指します。健康保険は全国健康保険協会が運営する「協会けんぽ」の他、独自の「健康保険組合」や「国民健康保険組合」等、業種や所属団体により加入している医療保険はさまざまです。これに対し、年金保険は適用事業所としての要件を満たす場合は、厚生年金保険への加入が法律で義務付けられています。

◎適用事業所要件

| | |
|---------------------|------|
| ○法人事業所・・・業種・人数に関係なく | 強制適用 |
| ○個人事業所・・・従業員が 5人以上 | ↑ |
| 従業員が 5人未満 | |

※従業員が5人以上であっても、サービス業の一部や非適用業種の場合は任意適用となります。

政府は、厚生年金保険の加入逃れを防ぐため、国税庁が持つ企業の納付情報から未加入企業を割り出し、指導を強化することを決めました。来春にも着手するとしています。加入指導されたにもかかわらずこれに応じない場合は、法的措置により強制的に加入となることもあるようです。

これまで厚生労働省は法人登記されている約 449 万社の中から未加入企業の調査をすすめていましたが、中には倒産していたり、休眠状態だったりする例も多くあることから特定作業はスムーズにいきませんでした。しかし、今後は国税庁が保有するデータを使って、未加入企業を割り出すため、「税金を納めている＝実際に企業活動をしている」ということになり、特定作業が容易になることでしょう。

事務所よりひとこと

◆パートタイマーの社会保険の加入要件にもご注意を！！

いよいよ政府も本格的に厚生年金の「加入逃れ」防止にむけて動き始めたようです。今後、国税庁が保有するデータを厚生労働省も共有することになるということは、社会保険の調査時に調査官が保有する情報も今までとは違ってくると、意識しておく必要があると思います。

事業主様にとって、いちばん頭を悩ませているのがパート・アルバイトさんの社会保険加入の問題だと思います。現在の加入の目安は、正社員の4分の3以上の労働時間、労働日数働く場合です。適正に加入させず、調査時の指導で、さかのぼっての強制加入となった場合には、多額の保険料負担が生じます。そうならないためにも、雇入れ時に雇用契約書を取り交わし、常日頃から労働時間、労働日数のチェックを行い、「悪質な加入逃れ」と指摘を受けないよう労務管理をしていくことが大事です。