務組合 労 働保険 事 第 労 務 協 会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18 TEL. (075)864-3336

FAX. (075) 864 - 3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 務 木 所 事

ない、

技能実習生と日本側双方にプ

(当時)

ラスとなる仕組みを目指すとしてい

理念と実態の整合を目指す

术

y

外国

へ技能実習制度の見直

þ

議論を進めていくことを、 直しに向けて、 外国人技能実習制度の抜本的な見 有識者会議による制度改正の が表明。 政 人権侵害を起こさ 府の議論が始まり 古川法相

るというものです。 通じて経済発展に資するよう、その 日本の技能・技術、 化されました。 国際協力として、 能を学ぶ制度で、 地域の外国人が日本で働きながら技 間は最長5年で、 外国人技能実習制度は、 い手となる「人づくり」 その目的・趣旨は、 開発途上地域への 1993年に制度 現在、 2021年末時 知識等の移転を に寄与す 技能実習 開発途上

> 点で約27万6000人の技能実習生 が日本で働いています。 しかし、 実習先における技能実習

り、 ずに失踪したりするケースも少なく < VI 义 理 ありません。 けてきました。 悪な労働条件・環境下で働かせられ 生への暴力といった人権侵害や、 人技能実習適正化法が施行され、 ても相談できずに我慢を強いられた VI 多 ている実態が、 中で、 ない 「られましたが、 团 額の借金をして来日する人も多 そうした過酷な状況に耐えきれ 原則として職場を移る自由がな 体や実習先に対する監督強化が のが現状です。 実習先で不当な扱いを受け 2017年11月に外国 技能実習生の中には 長らく問題視され続 実効性が上がって

ないでしょうか。

国人技能実習制度のあり方も含め 真摯な議論が求められているのでは て、 の外国人の受入れ政策について、 できない存在になっています。 社会を支える一員として欠くことの が進む日本において、 実態があります。労働力人口の減少 力の趣旨・目的とはかけ離れた運用 労働力として扱われており、 と基本理念が示されています。 れてはならない」(法第3条第2項 働力の需給の調整の手段として行わ 技能実習法には「技能実習は、 現実には日本の人手不足を補う 度、 日本の将来を見据えた 外国人人材は 国際協 今後 しか



第5回 セクハラとは①

ハラスメント を 考える 働きやすい 職場を目指して

セクハラ」に関する事件は、働きいきます。

一セクハラ」に関する事件は、 依然としてマスコミなどを賑わしています。一般的にセクハラとは、 「相手方の意に反する性的言動」を指しますが、事業主にその防止 措置義務のある「職場におけるセクハラ」とは、「職場におけるセクハラ」とは、「職場におけるセクハラ」とは、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の就業環境が害されること」(男女雇用機会均等法11 ること」(男女雇用機会均等法11 ること」(男女雇用機会均等法11

る以上、ここでいう「職場」「労事業主に防止措置を義務付け

今回から労働関係法令によって事業を回から労働関係法令によって事業を関していきます。まずは、ハラスという言葉が広く流布するきっかけにもなった「セクハラ」から見てかけにもなった「セクハラ」から発動した。

定義づけがなされていますので、働者」「性的な言動」について、

ですから、又一もつ耳条斤、又示第615号)とされます。まれる」(平成18年厚生労働省告まれる」(平成18年原生労働省告

可先と打合せをするための飲食 引先と打合せをするための飲食 店、顧客の自宅など、当該労働者 が業務を遂行する場所であれば 「職場」に該当することになりま す。なお、勤務時間外の「宴会」「懇 親の場」なども、実質上職務の延 長と考えられるものは「職場」と なりますが、その判断は、職務と

社会の趨勢で変化する

ても、当該労働者が業務を遂行す この点を確認しておきます。なお、 「職場」「労働者」などは、他のパ アハラやマタハラなどでも同義となっています。 雇用する労働者が業務を遂行する 雇用する労働者が業務を遂行する 雇用する労働者が業務を遂行する をつている場所以外の場所であっ でも、当該労働者が業務を遂行する

任意かなどを考慮して個別に判断といることになります。次に「労働者」は、正社員だけでなく、非正規社員も含まれます。派遣社員に関しては、派遣元会社だけでなく派遣先会社でも自会社だけでなく派遣先会社でも自

ラ防止の措置をとる必要がありま

こされます。 ですが、その行為者には、労年厚生労働省告 最後に「性的な言動」に関い、『職場』に含 す (労働者派遣法47条の2)。

最後に「性的な言動」に関して ですが、その行為者には、労働者 を雇用する事業主(法人の場合は その役員)、上司、同僚に限らず、 取引先等の他の事業主またはその 取引先等の他の事業主またはその 雇用する労働者、顧客、患者また はその家族、学校における生徒な どもなり得ます。また、男女とも だもなり得ます。また、男女とも に対する性的な言動も対象となる ほか、被害者の性的指向や性自認 にかかわらず、性的な言動であれ ばセクハラに該当します。

「性的な言動」とは、性的な内容 実関係を尋ねること、性的な内容 性的体験談を話したり、聞いたり 性的体験談を話したり、聞いたり すること等の発言や、性的な関係 を強要すること、必要なく身体に を強要すること、必要なく身体に を強要すること、必要なく身体に を強要すること、過制わいせつ 行為、強姦行為等の行動がこれに 行為、強姦行為等の行動がこれに 当たります。