



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 7 年 11 月

ハラスメント対応における NG 行為

ハラスメント相談対応において、初動の対応は極めて重要であり、ここでつまづくとその後のすべてのプロセスが円滑に進まなくなります。不用意な対応は、二次被害の深刻化や企業への不信感の増大、さらには安全配慮義務違反を問われる法的リスクの増大につながる可能性があります。

1. 初動対応で避けたい「まずい対応」

ハラスメント相談を受けた担当者は、公正な事実認定と相談者の保護を念頭に、以下の言動を避ける必要があります。

してはいけないこと (NG)	望ましい対応 (OK)	根拠・理由
相談を放置・ 後回しにする	速やかに内容を確認し、具体的なヒアリング 日程を調整する。 <u>業務の都合で難しい場合</u> も「〇月〇日の午後〇時」のように具体的に日程を提示する。	ハラスメント行為の継続による <u>二次被害の深刻化</u> や、迅速な対応を怠ったことによる <u>安全配慮義務違反</u> のリスク増大を招くため、絶対避けましょう。
相談内容を 軽視する	まずは「聞く」姿勢を大事にし、「そのくらい大したことない」「よくあること」など、 <u>個人的な価値観</u> で内容を軽んじる態度をとらない。	ハラスメントに該当するかは、担当者の主觀ではなく「 <u>平均的な労働者の感じ方</u> 」を基準に客観的に判断されるべきであり、担当者は最終的な判断権者ではないことが多い。
相談者を責める・ 諭す	相談者の落ち度や原因を指摘したり、「なぜもっと早く相談しなかったの？」などと社会人としてのあり方を諭したりする言動を避けて、淡々と相談者が述べる具体的な事実をメモする。 業務上の必要性があり、相談者本人への指導が必要な場合には、日時と場所を改めるなどして、しかるべき担当者から実施してもらう。	相談者が「自分が悪い」と誤解したり、非難されたと感じて二次被害が発生する典型例です。問題の本質（ハラスメント）から目をそらし、問題を矮小化する行為となります。
相談した動機を勘 ぐる	まずは具体的な相談内容を聞くことを心がける。その中で、「どうしてこのタイミングで相談してくれることを決意したのか」という形で聞くことは問題ない。	相談のタイミングが遅かったりすることをもって「何か他の目的があるのではないか」と勘ぐってしまうことで、相談者が傷つくなど <u>二次被害が発生</u> するおそれがあります。その他、結果として相談を躊躇するようになり、結果的に被害者の救済や真実の発見を阻害されることになります。

2. 調査時に必要な中立性と秘密保持

事実関係の調査はハラスメント対応の根幹です。予断と先入観は公正な事実認定を著しく妨げます。

- **安易な約束をしない**：調査の結果、約束通りの対応ができない場合、「約束が違う」として会社に対する不信感や新たなトラブルにつながります。「必ず懲戒処分にします」「異動させます」といった最終的な結論や処遇に関わる約束はしないようにしましょう。

- **予断と先入観に基づくヒアリングをしない**：調査担当者は中立・公正な立場で双方の言い分を聞く必要があります。ヒアリング開始にあたり、自分たちが中立・公平な立場で調査を担当することを宣言するのが望ましいです。

- **当事者同士（家族を含む）を直接対決させない**：「お互いの言い分を聞きたいから」と相談者と加害者とされる人物を同席させることは、感情的な対立の激化や真実発見の阻害につながるため、絶対に避けるべきです。

- **プライバシーの侵害と秘密の漏洩に細心の注意を払う**：ハラスメント相談内容は機微な個人情報を含むため、調査目的を逸脱した情報の利用や漏洩は法的責任を招く可能性があります。提供された資料は、調査目的以外で用いないようにしましょう。

外国人雇用における「脱退一時金」制度改正の注意点

2025年6月13日に年金制度の改正法（社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律）が可決成立し、**脱退一時金制度が見直されます**。外国人を雇用する企業は、この改正内容とコンプライアンス上の注意点を把握しておく必要があります。

1. 脱退一時金制度の2つの改正点

今回の改正内容は主に以下の2点です（施行日は政令で定める日）。

① 支給要件の見直し：再入国許可期間中は申請不可に

- 改正内容：日本に滞在できる在留資格を保持したまま再入国許可を受けて出国した外国人については、再入国許可の有効期間内は脱退一時金の請求ができなくなります。

- 背景：現行制度では一時帰国中に脱退一時金を受給できましたが、これによって将来の日本の老齢年金を受給できる機会を喪失するリスクがありました。長期間日本で生活する外国人が将来の年金を受給できるよう、再入国許可期間中の支給を停止します。

② 支給上限の引き上げ：5年から8年へ

- 改正内容：脱退一時金の支給額計算に用いる保険料納付済みの月数上限が、現行の60月（5年）から96月（8年）へ引き上げられます。

- 背景：日本国内での滞在期間が5年～10年を占める外国人が4分の1以上いる現状を踏まえ、老齢年金の受給要件である10年に満たない外国人の保険料の掛け捨てを少なくするためです。特に、2027年に創設予定の在留資格「育成就労」（3年）から特定技能1号（最大5年）へ移行するケースを想定しています。

2. コンプライアンス上のリスクと企業がすべきこと

今回の改正以前から、一時帰国時に脱退一時金を請求するために、外国人労働者が事業主に社会保険の「資格喪失」手続きを依頼するケースがあり、これには本来コンプライアンス上のリスクがありました。ただし、実際に外国人技能実習生向けの「技能実習生手帳」において、2023年の第8版までは「技能実習生の一時帰国の際には脱退一時金が請求できる」旨が記載されておりました。（※現在は削除）

- ✓ **社会保険資格喪失の不適切性**：雇用契約が継続している状態で一時帰国し、**しばらく就労しない場合は、休職扱いとするのが適切**であり、社会保険の資格喪失手続きを行うのは適切な取り扱いではないと解釈できます。

- ✓ リスク：日本年金機構の調査により、正式な退職ではないのに資格喪失手続きをしていたことが判明した場合、資格喪失の取消しを求められる可能性があります。その結果、一時帰国期間中の社会保険料が遡って徴収されたり、外国人労働者がすでに受給した脱退一時金の返戻を求められたりする可能性があります。
- ✓ 企業は、外国人労働者に対し、脱退一時金を受給した期間は年金加入期間でなくなり、老後の生活の貴重な収入源を失うリスクがあること、および社会保険制度の資格取得・喪失に関するルールを明確に説明することが大切です。

【助成金】令和7年10月施行！育児・介護休業法改正と両立支援助成金（柔軟な働き方）の最新情報

この度、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、個別周知・意向確認の義務化などを内容とする**育児・介護休業法の改正**がなされました。これらの改正内容は**令和7年10月より施行**されます。

また、この法改正に対応し、両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）が改正されました。今回は、その施行内容と助成金の活用についてご案内いたします。

1. 令和7年10月施行：法改正の主要ポイント

A. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務化

事業主は、**3歳から小学校就学前までの子**を養育する労働者に対して、以下に示す5つの措置の中から**2つ以上の措置を選択し講ずる**必要があります。

措置の分類	具体的な制度内容
始業時刻等の変更の措置	① フレックスタイム制、または ② 始業・終業の時刻を繰り上げ/繰り下げる制度（時差出勤制度）。
短時間勤務制度	一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの。
テレワーク等	一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上時間単位で利用できるもの。
養育両立支援休暇	一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上原則時間単位で取得できる、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇。
保育施設の設置運営等	保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜を供与するもの。

B. 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認

事業主は、**3歳未満の子**を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主が選択した上記の柔軟な働き方を実現するための措置（対象措置）について、**個別の周知と制度利用の意向確認**を行わなければなりません。

・ **周知時期：**労働者の子が**3歳の誕生日の1か月前までの1年間**（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）。

・ **周知事項：**

- 事業主が選択した対象措置（2つ以上）の内容。
- 対象措置の申出先（例：人事部など）。
- 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度。

・ **個別周知・意向確認の方法：**

- 面談（オンライン面談も可能）。
- 書面交付。
- FAXまたは電子メール等（労働者が希望した場合のみ）。

C. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

事業主は、上記 B の制度周知とは別に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する意向を個別に聴取し、自社の状況に応じて配慮する義務があります。

2. 両立支援助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

このような法改正に伴い、令和 7 年 10 月からは、柔軟な働き方選択制度等支援コースが新しくなります。

この助成金は、育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を 3 つ以上導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合に支給されます。

A. 制度導入・利用による助成（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

導入した制度数	助成額（制度導入・利用時）
3 つ導入し、対象労働者が利用した場合	20 万円
4 つ以上導入し、対象労働者が利用した場合	25 万円

※支給対象となる制度は、3 歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、フレックスタイム制度または時差出勤制度、育児のためのテレワーク等、柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度、保育サービスの手配及び費用補助、養育両立支援休暇制度などです。※支給対象は 1 事業主につき 5 人までです。

B. その他の助成対象となる取り組み

取り組み内容	助成額/加算額	詳細
法を上回る子の看護等休暇制度の整備	30 万円	有給（年次有給休暇を除く）であり、年間 10 日以上付与され、時間単位で取得でき、始業・終業時刻と連続しない「中抜け」ができる制度であること。
対象子の年齢の拡大	20 万円加算	上記 A または B の制度について、中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合。
情報公開	2 万円加算	育児休業取得状況等の情報を指定の WEB サイト上で公開した場合（変更なし）。

C. 関連コースの積極的な活用

柔軟な働き方選択制度等支援コースのほかにも、以下のコースの活用もご検討ください。

1. 出生時両立支援コース：

- 出生後の 8 週間以内に男性労働者が育児休業を取得した場合や、男性の育児休業取得率の上昇等（例：30 ポイント以上 UP & 50% 以上達成で 60 万円支給）の場合の助成金です。

2. 育休中等業務代替支援コース：

- 育休取得者や短時間勤務者の業務を代替する労働者に対し手当を支給した場合。
- 育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受け入れた場合。
- 労働者が職場に気兼ねなく育休取得できるような業務体制整備に取り組む事業主を支援しており、例えば、業務体制整備経費（6 万円、外部委託時は 20 万円）や業務代替者に支給した手当の総額の 3/4（上限計 10 万円/月、12 ヶ月まで）、新規雇用確保（9 万円～67.5 万円）などが支給されます。

※前年より、定型的なものも含め助成金申請業務全般に関しまして、個別に業務委託契約を締結させていただいております。

※助成金については、専従職員不在のため、業務の状況や申請業務の集中によりお受けできない場合がござりますので予めご了承ください。