

# つちはし事務所通信

7

July  
2019



発行: つちはし社会保険労務士事務所  
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年7月1日

## 行政のデジタル化を推進する改正法が成立 デジタル化の基本原則を明記

行政のデジタル化を推進するいわゆる「デジタル手続法」が、令和元（2019）年5月24日に成立し、同年5月31日に官報に公布されました。

労働・社会保険の手続においては、行政のデジタル化の基本原則を具体化した改正が行われます。概要を確認しておきましょう。



### デジタル手続法の概要とデジタル化の基本原則 労働・社会保険の手続きは？

#### <デジタル手続法の概要>

デジタル手続法の正式名称は「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律」

情報通信技術を活用し、行政手続等の利便性の向上や行政運営の簡素化・効率化を図るため、

- 行政のデジタル化に関する基本原則\*及び行政手続の原則オンライン化のために必要な事項を定めるとともに、
- 行政のデジタル化を推進するための個別分野における各種施策を講ずる。

#### \* デジタル化の基本原則

- (1) デジタルファースト：個々の手続き・サービスが一貫してデジタルで完結する
- (2) ワンスオンリー：一度提出した情報は、二度提出することを不要とする
- (3) コネクテッド・ワンストップ：民間サービスを含め、複数の手続き・サービスをワンストップで実現する

施行時期は、段階的ですが、改正内容の全面施行には、約5年を要するスケジュールとなっています。



労働・社会保険の手続については  
既に、このような改正を予定



#### <健康保険法施行規則等の一部を改正する省令案の概要>

次の①～④に掲げる届書については、届出契機がそれぞれ同一であることから、統一様式（届出契機が同一のものを一つづりとした届出様式）を設け、統一様式を用いる場合にワンストップでの届出を可能とするため、規定の整備を行う。

- ①健康保険法及び厚生年金保険法に基づく新規適用届、雇用保険法に基づく適用事業所設置届並びに労働保険徴収法に基づく労働保険関係成立届
  - ②健康保険法及び厚生年金保険法に基づく適用事業所廃止届並びに雇用保険法に基づく適用事業所全喪届
  - ③健康保険法及び厚生年金保険法に基づく資格取得届並びに雇用保険法に基づく資格取得届
  - ④健康保険法及び厚生年金保険法に基づく資格喪失届並びに雇用保険法に基づく資格喪失届
- ※①から④に掲げる届書のうち、健康保険法に基づく届書は、協会けんぽに係る届書に限る。

施行期日（予定）＝2020年（令和2年）1月1日

★労働・社会保険の手続については、この改正案のほか、大法人等での電子申請を義務化する改正も決定しています（施行期日＝2020年（令和2年）4月1日）。  
行政手続等の利便性の向上が加速していきそうです。このような改正に対応しつつ、生産性を向上させることを考えていきましょう。

## トピのらッ パワハラ防止対策の法制化を盛り込んだ改正法が成立

以前より話題になっていた「パワーハラスメント防止対策の法制化」を盛り込んだ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が、令和元年（2019年）5月29日に成立し、同年6月5日の官報に公布されました。パワーハラスメント防止対策の法制化を含む、ハラスメント対策の強化について、今一度、確認しておきましょう。



### …「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」によるハラスメント対策の強化…

#### <ハラスメント対策の強化>

##### (1) ハラスメント対策の明記

###### 【労働施策総合推進法の改正】

国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記

##### (2) パワーハラスメント防止対策の法制化

###### 【労働施策総合推進法の改正】

- ①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
- ②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備



##### (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

###### 【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正】

- ①セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
- ②労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止

※パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

#### <ハラスメント対策の強化の施行期日>

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、(2)①の「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務」については、中小事業主では、公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

★今回の改正については、「パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務」の新設が最大のポイントです。これにより、パワーハラスメントの防止措置の実施が、まずは大企業から、事業主の義務とされます。また、セクハラ・パワハラ・マタハラといったハラスメント全般について、労働者が事業主にハラスメントの相談をしたことやその相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする事業主による不利益取扱いの禁止が、法律に明記されたことも見逃せないところです。

これらの改正について、政府は、来年（2020年）4月の施行を目指しているようです。就業規則の内容の確認や相談窓口の設置など、早めに準備を進めておきましょう。

#### あとがき◆つちはし事務所より

★パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が、法律により義務化されることになりました。パワハラ議論でいつも問題になるのが「業務上の指導とパワハラの違いが難しい」という現場の管理職の声。パワハラと言われることを恐れて業務上の指導もできなくなると、職場の秩序も守れなくなるし業務にも支障をきたす結果となります。そこで、お勧めしたいのが厚生労働省の「あかるい職場応援団」というサイト（<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>）パワハラ対応マニュアルなど、パワハラに関する情報が満載ですが、中でもお勧めしたいのが「動画で学ぶパワハラ」です。具体的にどのような言動がパワハラとなり、どのような指導がパワハラではないと考えられるのか、15秒や1分の短い動画から10分程度のフルバージョンまで、様々な事例が紹介されています。管理職会議の中で、管理職に見てもらって、サクッと管理職研修するもよし、まずは社長がじっくり見てみるもよし、お勧めです。

