



## ジャニーズ性加害問題にみる「ビジネスと人権」

### 【国連作業部会メンバーの来日】

国連人権理事会の「ビジネスと人権」作業部会メンバーが7月24日に来日し、日本政府と企業の人権をめぐる義務や責任についての調査を行いました。その1つとして、ジャニー喜多川氏から性被害を受けたと訴える当事者とジャニーズ関係者への聞き取り調査も行われました。調査の内容は、来年6月に最終報告書としてまとめられる予定ですが、8月4日にはメンバーによる記者会見が開かれ、「事務所のタレント数百人が性的搾取と虐待に巻き込まれるという深く憂慮すべき疑惑が明らかになった」とされ、「日本のメディア企業は数十年にもわたり、この不祥事のみ消しに加担したと伝えられている」との指摘がなされました。

### 【ビジネスと人権をめぐる動き】

ビジネスと人権をめぐるのは、国際社会の様々な動向を受け、2011年に国連の人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持され、企業活動における人権尊重の指針として用いられています。これによれば、「企業がその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の活動、商品又はサービスと直接関連する人権への悪影響を予防又は軽減するように努める」ことが求められています（指導原則13）。欧州では、2015年以降、大企業に対してサプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスの実施を義務づける法律の制定が相次いでいます。日本でも、2020年によく『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」を策定・公表し、さらに、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の策定・公表に至りました。このガイドラインは法的拘束力を有するものではありませんが、「企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業を行う全ての企業は、国際スタンダードに基づくガイドラインに則り、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである」とされています。

### 【ジャニーズ性加害問題との関係】

ジャニーズ事務所（以下「事務所」）が設置した特別チームによる報告書にあるように、マスメディアを通じて大きな社会的影響力を有する事務所が性加害の事実に向き合わなかったことの責任は、きわめて重大です。一方、「タレントに罪はない」などとして事務所の所属タレントを出演させ続けてきたテレビ局等のメディアは取引関係の中で影響力を行使することにより、人権侵害を即時にやめさせるべきであったし、また、そうすることができたはずでした。性加害を認めた事務所の記者会見を受け、所属タレントの広告起用をやめた企業が増えていますが、安易な責任逃れの対応ではなく、上記の国連指導原則やガイドライン等に従い、人権尊重の取組（①人権方針の策定・公表②人権デュー・ディリジェンス③救済の3ステップ）を継続していくことが重要です。

### 【人権尊重の取組】

経済産業省が公表していた上記ガイドラインも、国連の指導原則公表から大きく遅れた上、強制力がなく、日本の人権尊重の取組は欧米に比べて遅れているといえます。今回の事件を教訓に、全ての企業が自社にあてはめ、自社や国内外の取引先についても人権上の問題が起きていたり、潜在的な懸念があったりしないか、点検する必要があります。弊社においても、人権デュー・ディリジェンスに関して、継続的に発信してまいります。

#### ※人権デュー・ディリジェンス

企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権侵害等を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為をいいます。これは、ステークホルダーとの対話を重ねながら、人権侵害等を防止・軽減するための継続的なプロセスです。（「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」）

## 厚生労働省、長時間労働が疑われる事業場の42.6%で違法な時間外労働を確認

厚生労働省 過重労働特別対策室（通称「かとか」）は、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめ、監督指導事例等と共に公表しました。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象として実施されたもので、主な目的は ①違法な長時間労働を取り締まり是正すること ②過重労働による健康障害を防止すること にあります。

([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34504.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34504.html))

対象となった33,218事業場のうち、**労働基準関係法令違反が認められた事業場数は26,968事業場(81.2%)**でした。このうち**違法な時間外労働があったものは14,147事業場(42.6%)**、賃金不払残業が3,006事業場(9.0%)、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが8,852事業場(26.6%)となっており、**違反率はいずれも前年度を上回る結果**となりました。コロナ禍で雇用を抑制していた後の経済活動回復による人手不足が一因と考えられ、業種別では接客娯楽業の違反率が86.6%で最も高く、次いで運輸交通業86.2%でした。**労働基準関係法令違反は行政指導や罰則を受けるだけでなく、企業名公表制度もあり、送検や訴訟に発展し、企業の社会的信用失墜につながるリスクもあります。法令違反がないかを定期的にチェックし、違反を生じさせない体制づくりが重要**です。

- ◆送検事例1◆ 飲食業：店舗の従業員3人に対し、1か月100時間以上の時間外労働をさせたとして送検  
同社においては、別の従業員（店長）から、多い月で175時間を超える時間外労働が原因で、適応障害を発症したとして、損害賠償と未払い賃金の支払いを求める訴訟も起こされています。
- ◆送検事例2◆ 食料品製造業：従業員12人に対し、月100時間、複数月平均80時間を超えて働かせ送検  
1か月の時間外労働が最長で231時間15分に上り、12人中9人が100時間を超え、そのうち4人が200時間に達していました。労基署は定期監督で違法な時間外労働を確認、労働時間があまりにも長すぎるとして、是正指導を挟まずに送検しました。
- ◆送検事例3◆ 電子部品製造請負業：従業員4人に月100時間以上の時間外労働をさせたとして送検  
同社は特別条項付きの36協定を締結していて、協定上の「限度時間を超えて労働させる場合における手続き」として定めていた「労働者の過半数代表者に対する事前通知」を怠ったまま限度時間を超えて労働させていたため、特別条項は無効の状態でした。
- ◆送検事例4◆ 縫製業：外国人技能実習生10人に違法な時間外・休日労働を行わせたとして送検  
同社が届け出していた36協定は、締結当事者となる労働者の過半数代表者が選挙などの方法で選出された者ではなく、使用者の意向に沿う形で選出されていたため、選出が適法でなく、36協定は無効の状態でした。

### チェックポイント

- ◆時間外・休日労働協定（36協定）を適切に締結し、届出しているか
- ◆時間外・休日労働協定（36協定）で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていないか
- ◆36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせていないか
- ◆時間外・休日労働時間数が月100時間以上または2～6か月平均で80時間を超えていないか
- ◆時間外・休日労働をさせた場合には法定の割増賃金を支払っているか
- ◆過重労働による健康障害防止措置を実施しているか（医師による面接指導、ストレスチェックの実施等）
- ◆労働時間の把握が適切に行われているか（把握方法の妥当性、過少申告がないか）



労働基準監督署から調査の知らせを受けたときは、あかつき担当者にご相談ください。

## 業務改善助成金の制度が拡充されます！



業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

### 【拡充のポイント】

#### ①拡充事業場の拡大

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 30 円以内から **50 円以内の事業場に拡充**

#### ②賃金引き上げ後の申請

従来は申請書類として、賃金引き上げ計画、事業実施計画（設備投資等の計画）が必要でしたが、

**2023 年 4 月 1 日から 12 月 31 日までに賃金の引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出は不要となります。**※賃金引き上げ結果と事業実施計画の提出は必要になります。

#### ③助成率区分の見直し

各最低賃金額に対する助成率区分が引上げとなりました。



## 心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要

### 【改正の背景】

精神障害・自殺事案については、2011（平成 23）年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定を行っておりました。近年の社会情勢の変化や労災請求件数の増加等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において検討を行い、2023 年 7 月に報告書が取りまとめられたことを受け、認定基準の改正を行うこととなりました。



### 【改正のポイント】

#### □業務による心理的負荷評価表の見直し

◆具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等

「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）

「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

◆心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充

パワーハラスメントの 6 類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記  
一部の心理的負荷の強度しか具体例に示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記

#### □精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

【改正後】悪化前おおむね 6 カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める。

#### □医学意見の収集方法を効率化

【改正後】特に困難なものを除き専門医 1 名の意見で決定できるよう変更

## 厚生年金施行規則等の一部改正（マイナンバーと基礎年金番号について）

厚生年金保険及び国民年金に係る届出に関して、基礎年金番号又は個人番号を記載事項として求めているもののうち、基礎年金番号を有しないものが届出する場合があるもの（資格取得届等）について、被保険者が基礎年金番号を有しないときは、個人番号の記載を求めることを明確化しました。



## 育児休業等の期間が1カ月を超えない場合の賞与保険料の納入告知

育児休業等の期間が1カ月を超えない場合の賞与保険料は免除となりませんが、そのうち、育児休業等終了日の翌日が育児休業等開始日の属する月の翌月となる場合については、当該ケースを反映した保険料計算を行うことに時間を要するため、**翌月の保険料とあわせて告知（保険料計算）**されます。



上記ケースに該当した場合、7月に支給した賞与にかかる保険料が8月分保険料とあわせて、告知（9月末日納期限）されます。

## 雇用保険の基本手当日額の変更～令和5年8月1日から～



令和5年8月1日から雇用保険の「基本手当日額」が変更になりました。

今回の変更は、令和4年度の平均給与額が令和3年度と比べて約1.6%上昇したこと及び最低賃金日額の適用に伴うものです。具体的な変更内容は下記のとおりです。

【具体的な変更内容】

### 1 賃金日額・基本手当日額の最高額の引上げ

#### ◆年齢区分に応じた賃金日額・基本手当日額の上限額

離職時の年齢	賃金日額の上限額 (円)		基本手当日額の上限額 (円)	
	変更前	変更後	変更前	変更後 (前年度増減)
29歳以下	13,670	13,890	6,835	6,945 (+110)
30～44歳	15,190	15,430	7,595	7,715 (+120)
45～59歳	16,710	16,980	8,355	8,490 (+135)
60～64歳	15,950	16,210	7,177	7,294 (+117)

### 2 基本手当日額の最低額の引上げ

#### ◆賃金日額・基本手当日額の下限額

年齢	賃金日額の下限額 (円)		基本手当日額の下限額 (円)	
	変更前	変更後	変更前	変更後 (前年度増減)
全年齢	2,657	2,746	2,125	2,196 (+71)

## あかつきセミナー 開催日決定

令和5年度第2回あかつきセミナーの開催日時が決定しましたので、ご案内いたします。

日時：11月10日(金) 14:00～17:00 (予定)

今回のセミナーのテーマは、**メンタルヘルス対策とビジネスと人権**の二本立てです。

メンタルヘルス対策には、近畿大学法学部 三柴丈典教授をお招きし、「メンタルヘルス対策に役立つ「生きた法」 ～よりスムーズな問題の解決/解消に向けて～」をテーマに講演いただきます。その他、1面で取り上げたビジネスと人権に関する講演も予定しております。

詳細は後日ご案内いたしますので、万障お繰り合わせのうえご参加ください。



ご不明な点や詳細は、  
担当者まで  
お問い合わせください。

毎月1回発行 「あかつき News」  
〒100-0005 千代田区丸の内1-8-1  
丸の内トラストタワーN館17階  
TEL:03-3213-0710 FAX:03-3213-0711  
<http://www.akatsuki-sr.jp>

