

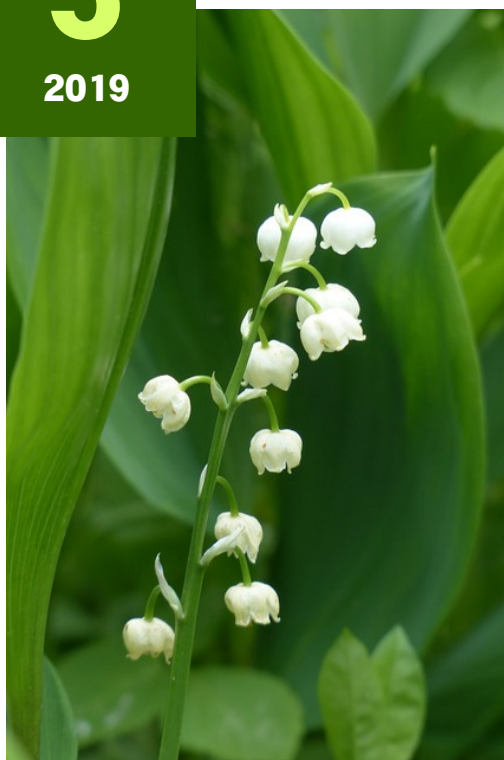
NEWS LETTER

旧暦では5月が夏の始まりです。クールビズも5月がスタートになったように暑い日が増えてきますので、ご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

5

2019



今後さらに重要性が増す ハラスメント防止対策

確認しておきたい傷病手当金の
支給要件（被保険者期間）

人手不足倒産が多発

職場でのストレスも高まる春
……「職場高血圧」に要注意！

あらた経営労務事務所

清須市新清洲3丁目2番地32

TEL : 052-400-8709 / FAX : 052-400-
8710 / <https://aratasr.com>

今後さらに重要性が増すハラスメント 防止対策

企業には、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下、「ハラスメント」という）の防止措置を講じることが、法律で義務付けられています。今後、法改正によりパワーハラスメントの防止措置についても同様の対応が求められることになりそうです。そこで今回は、企業に求められるハラスメント防止措置をとり上げます。

1. 企業に求められているハラスメント防止措置

ハラスメント防止措置として会社が行うべきポイントは、大きく分けて以下の5つにまとめることができます。

- ① 事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置（※）
- ⑤ ①～④と併せて講ずべき措置（相談者等のプライバシー保護のための措置、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと従業員への周知等）

※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのみ

[ポイント①]

事業主よりハラスメントがあってはならない旨の方針を示すとともに、ハラスメントを行った人に対しては、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定しておく。

[ポイント②]

あらかじめ相談窓口を設置した上で、従業員に周知を行う。窓口は形式的に設けるだけでなく、実質的に対応が可能な窓口にする必要がある。

[ポイント④]

業務体制の整備など、企業は妊娠等した従業員等の実情に応じ、必要な措置を講ずる。取組例として、妊娠等した従業員の周囲の従業員への業務の偏りを軽減するために、業務分担を見直すことが挙げられる。これは、ハラスメントの原因や背景となり得る要因の一つとして、周囲の従業員の業務負担の増大が考えられていることによる。

2. 具体的な防止措置と実務上の 注意点

上記5つのポイントのうち、ハラスメントを未然に防ぐための①、ハラスメント発生時に適切に対応するための②、そして、ハラスメントの原因となる根本原因を解決するための④について確認します。

現在、パワーハラスメント防止対策の法制化が盛り込まれた法律案が、国会に提出されています。法律案が成立すると、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）が新しく設けられます。今後、企業におけるハラスメント対策の重要性がより一層増すことは確実です。ハラスメント対策では、パワーハラスメントについても含めて対応を進めましょう（※2019年4月15日時点の情報に基づいています）。

企業としては、これらのポイントを押さえた対応が行われているか、就業規則の定めや従業員への周知などの実態を確認し、不備があれば対応を行いましょう。

確認しておきたい傷病手当金の支給要件(被保険者期間)

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

今年4月に入社した従業員が、休日にサッカーをしていて転んだそうです。足を骨折しており、数日は入院、その後も自宅での療養が必要とのことでした。まだ年次有給休暇が付与されていないこともあり、欠勤として給与を減額することになります。このようなケースで健康保険の傷病手当金は支給されるのでしょうか。



総務部長

傷病手当金の支給要件には、①業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること、②仕事に就くことができないこと、③連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと、④休業した期間について給与の支払いがないこと、という4つがあります。今回のお話についても、これらの要件をすべて満たしたときに傷病手当金が支給されることになります。



社労士

なるほど。実は入社して間もないにも関わらず、傷病手当金は支給されるのかということが気になっていました。



傷病手当金の支給要件に、被保険者期間はないため、資格取得後すぐに病気になったりケガをしたりしたとしても、先ほど挙げた4つの支給要件を満たせば支給されます。一方で、傷病手当金には資格喪失後の継続給付がありますが、この継続給付には被保険者期間が関係します。



なるほど。詳しく教えていただけませんか。



資格喪失後の継続給付は、傷病手当金を受給している（受給する要件を満たしている）上で、資格を喪失したときに、その後も継続して傷病手当金が支給される制度です。支給されるためには、被保険者の資格喪失をした日の前日（退職日）までに継続して1年以上の被保険者期間が必要になります。



こちらは被保険者期間の要件があるのですね。



はい、そうです。ちなみに、ここでいう「1年以上の被保険者期間」には任意継続被保険者による期間は含まれず、また、任意継続被保険者の期間中に傷病手当金の支給要件を満たしたとしても、支給されません。



あくまでも資格喪失後の継続給付は、任意継続被保険者となる前の被保険者資格により支給されるということですね。よく分かりました。ありがとうございました。



【ワンポイントアドバイス】

1. 傷病手当金は、原則としてそれまでの被保険者期間に関わらず、支給要件に該当したときに支給される。
2. 傷病手当金が資格喪失後にも支給されるための条件のひとつに、資格喪失日の前日（退職日）までに1年以上の被保険者期間が必要ということがある。
3. 任意継続被保険者の期間中に傷病手当金の支給要件に該当しても、傷病手当金は支給されない。

人手不足倒産が多発

◆2018年度の「人手不足」関連倒産は過去最多の400件

深刻な人手不足が続いていますが、このほど東京商工リサーチの調査結果が公表され、2018年度（2018年4月～2019年3月）の「人手不足」関連倒産は400件（前年度比28.6%増、前年度311件）に達し、年度ベースでは、2013年度に調査を開始以来、これまで最多だった2015年度（345件）を上回って、最多件数を塗り替えたことがわかりました。

◆「人手不足」のうち、「後継者難」によるものが最多の269件

調査結果によると、「人手不足」関連倒産400件の内訳では、代表者や幹部役員の死亡、病気入院、引退などによる「後継者難」型の269件（前年度比7.6%増、前年度250件）が最多で、次いで、人手確保が困難で事業継続に支障が生じた「求人難」型が76件（同162.0%増、同29件）、賃金等の人件費のコストアップから収益が悪化した「人件費高騰」型が30件（同114.2%増、同14件）、中核社員の独立、転職などで事業継続に支障が生じた「従業員退職」型が25件（同38.8%増、同18件）でした。

◆産業別ではサービス業の105件が最多

また、産業別にみると、最も多かったのがサービス業他の105件（前年度比34.6%増、前年度78件）で、次いで建設業が75件（同4.1%増、同72件）、製造業が62件（同58.9%増、同39件）、卸売業59件（同43.9%増、同41件）、貨物自動車運送などの運輸業34件（同61.9%増、同21件）などとなっています。

◆北海道と四国を除く7地区で増加

さらに地区別では、全国9地区のうち、関東（125→173件）、九州（39→62件）、中部（34→43件）、近畿（33→39件）、東北（24→28件）、中国（18→19件）、北陸（3→5件）の7地区で前年度を上回り、北海道（21→18件）と四国（14→13件）の2地区では減少となりました。

働き方改革法の施行や外国人労働者の受入れ拡大でこの傾向に歯止めがかかるのか、注視していきたいところです。また、東京商工リサーチでは、年度・月別に企業の倒産事例も公開していますので、関心をお持ちの方は参考にしてください。

【2018年度「人手不足」関連倒産～東京商工リサーチ調査】

http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190405_01.html

【「こうして倒産した・・・」～東京商工リサーチ調査】

<http://www.tsr-net.co.jp/news/process/>

職場でのストレスも高まる春

……「職場高血圧」に要注意！

◆「職場高血圧」をご存じですか？

医師の診察時や健康診断時に測定する血圧は正常でも、家庭等それ以外の場所で測定すると高い数値を認めるものを「仮面高血圧」といいます。何らかのストレスがかかると、普段の血圧は正常でも、血圧が急激に上がって正常値を超えてしまう病態です。この状態が続くと本当の高血圧に移行すると指摘する医師もおり、注意が必要です。

「職場高血圧」はこの仮面高血圧の一種であり、職場で、工作中的のストレス等により血圧値が上昇します。

◆本当に怖い「職場高血圧」

工作中的の血圧値を測ることは、普段ないでしょう。健康診断等での数値は正常値であるために職場高血圧の状態であることに気がつかずに放置し、発見・対処が遅れてしまう点が職場高血圧の怖いところです。

その間、血圧が高い状態が継続することから、それを原因として心臓・腎臓等の障害が進行してしまったり、脳卒中や心筋梗塞になる危険性が高くなったりしますので、職場高血圧は通常の高血圧以上に用心が必要であると指摘されています。

◆職場で対応できること

職場高血圧は、職場で血圧を測定してみることで発見できます。また、職場での継続的な血圧測定は、より正確で詳細な血圧情報の把握や、それに基づく治療等にも役立ちます。これらを踏まえ、近時は、従業員が工作中に血圧を測定できるよう、職場に血圧計を設置する会社も増えてきました。

特にこの春、職場で人事異動や業務の見直し等が行われたところでは、ストレスも高くなっていると考えられます。血圧計は比較的安価ですので、メンタルヘルス等の対策と合わせて、「血圧」にも注目して対応を検討してみましょう。

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2019年5月
お仕事備忘録

- 1. 住民税の改定対応
- 2. 自動車税の納付
- 3. 夏季賞与検討・情報収集
- 4. 障害者雇用納付金の申告
- 5. 夏に向けての準備
- 6. 健康診断の実施

1. 住民税の改定対応

6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。5月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合もあります。

3. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

4. 障害者雇用納付金の申告

2018年4月から2019年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

5. 夏に向けての準備

春の陽気から夏の暑さへと季節も移り変わりをむかえます。それぞれ早めの準備をしましょう。

- ◆冷房器具などの点検
- ◆衣替えの準備
- ◆暑中見舞い、お中元の準備
- ◆秋から年末にかけての社内行事（慰安旅行や忘年会など）の企画準備

6. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。