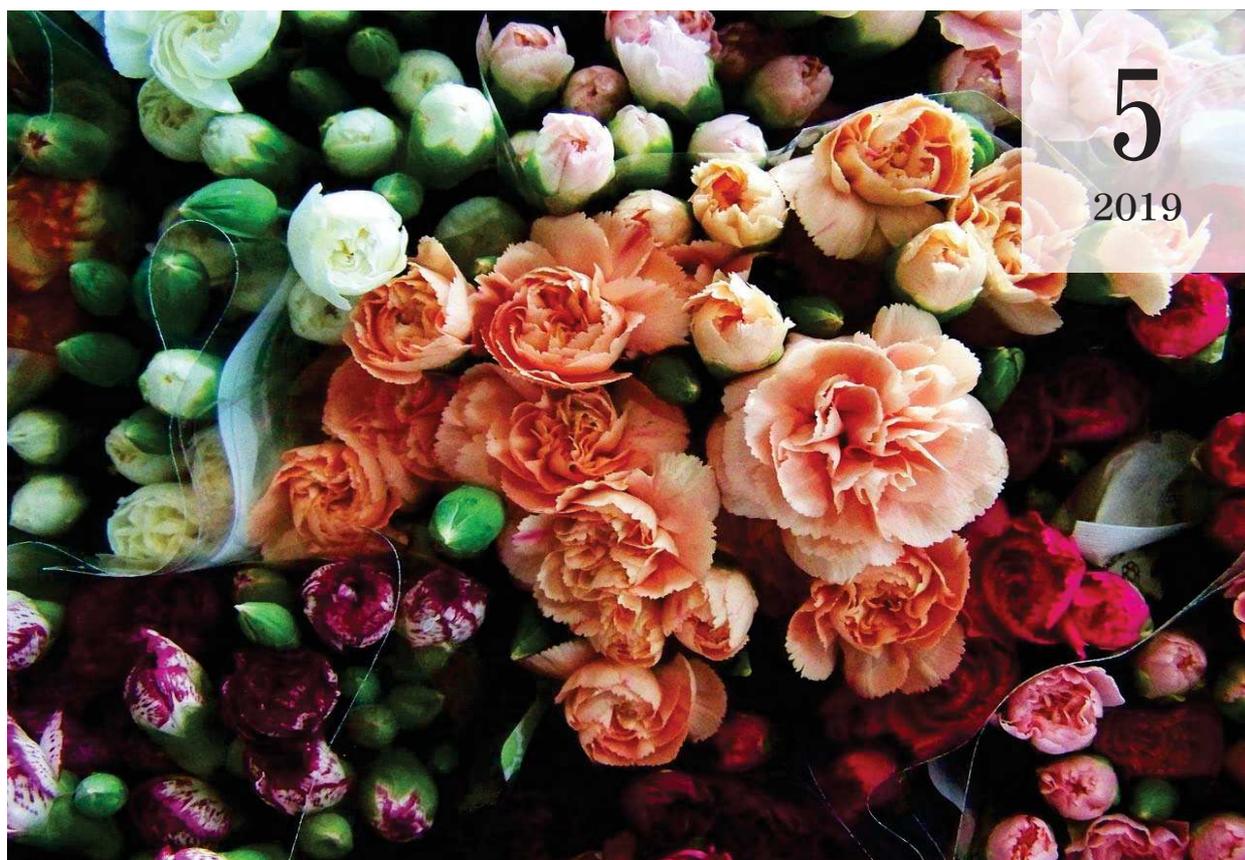


経営者協会通信

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。



中小企業経営協会

神奈川県横浜市青葉区青葉台2-10-20第2志田ビル
TEL：045-988-5155／FAX：045-988-5165



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（※）
- ⑤①～④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

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）。

[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。

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、休日にサッカーをされ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となります。



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んですね。



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。