

経営・労務に役立つ・・・

Monthly Topics



発行：社会保険労務士法人出口事務所 TEL 03-6205-5405
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-24-16 内田ビル 3階
<http://www.deguchi-office.com/>
バックナンバー <http://www.deguchi-office.com/blog/>

2019年（令和元年）5月号 No.122

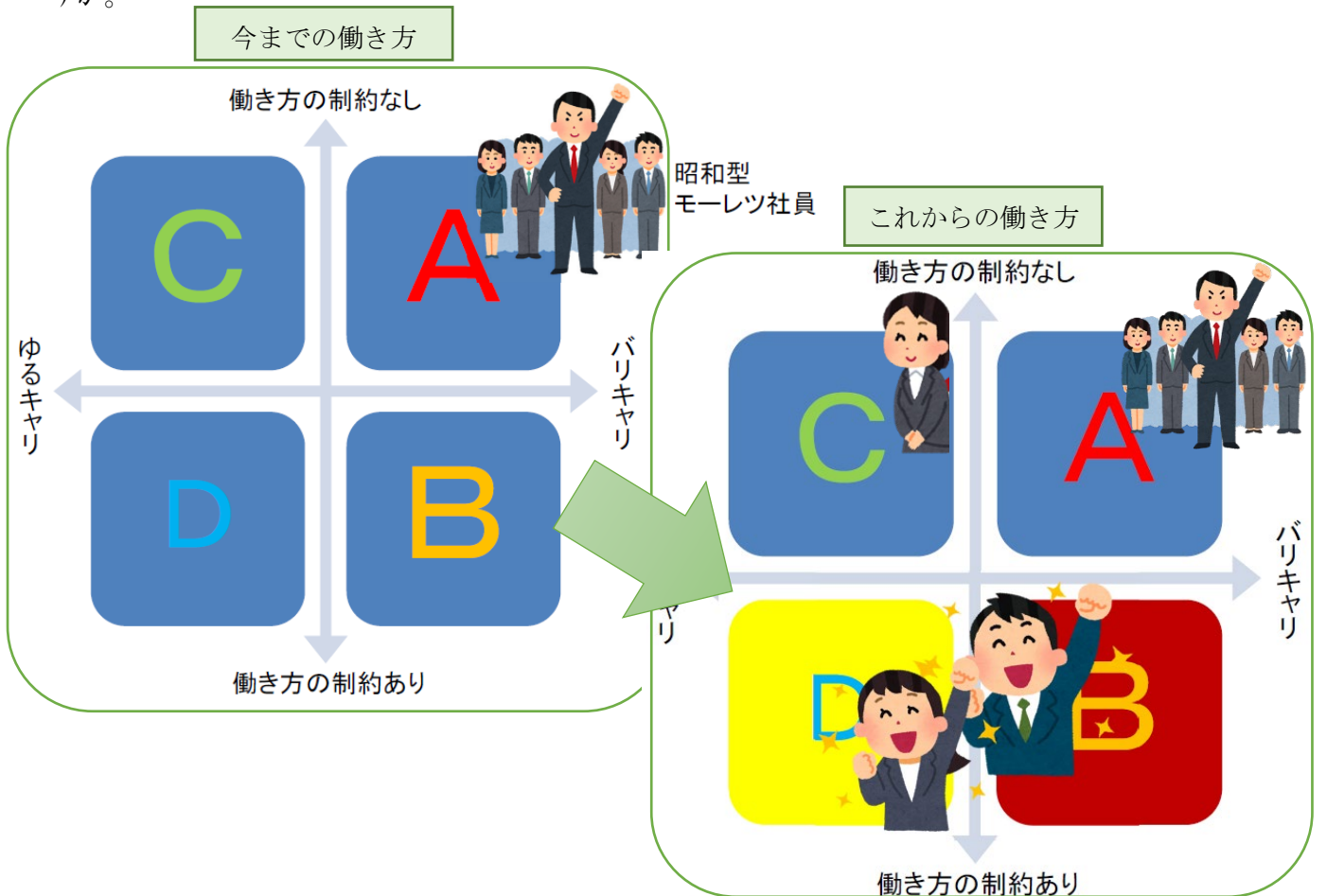
プレミアムフライデーセミナー ～働き方改革実践編 第6弾～人事制度の基礎知識

2019年4月26日、第24回プレミアムフライデーセミナー「～働き方改革実践編第6弾～中小企業のための人事制度の基礎知識」を東京オフィスセミナールームにて開催いたしました。

今後、急激に減少する労働力人口に対応するため、これから求められるのは「多様な社員を活用できる企業」です。様々な制約や意識を持った「多様な社員」に対応するためには、柔軟な人事制度が不可欠です。

出口事務所では、代表の出口裕美をはじめ、育児中の社員や療養中の社員などがおり、必要に応じて、制度を構築し続けております。

働き方改革を機に、人事評価制度・賃金制度の見直し（または作成）をしてみたいかがでしょうか。



労務管理情報



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。

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ



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。

労働基準法情報



時間単位年休を導入する際の 注意点

年次有給休暇（以下、「年休」という）は1日単位での取得を原則としていますが、半日単位、時間単位で取得することも認められています。特に時間単位年休は、従業員の都合にあわせて柔軟に取得できることもあり、育児や介護、治療などとの両立の観点で従業員から導入の要望が多く、導入を検討する企業もあるでしょう。そこで以下では、この時間単位年休を導入する際の注意点を確認しましょう。

1. 時間単位年休の導入要件

時間単位年休を導入するためには、過半数代表者等との間で労使協定を締結し、以下の①～④の事項を定めなければなりません。併せて、就業規則に時間単位年休について規定する必要があります。

①時間単位年休の対象者の範囲

対象者を定めるに当たり全従業員を対象にすることもできますが、製造ラインで一斉に作業を行う場合など、時間単位年休を取得することが事業の正常な運営を妨げることがあります。そのような場合、あらかじめ取得できる従業員の範囲を定めておきます。なお、利用目的は従業員の自由となるため、育児や介護等、利用目的によって範囲を定めることはできません。

②時間単位年休の日数

時間単位での年休取得は1年に5日が上限であり、5日以内で時間単位年休の日数を定めます。また、残日数（残時間数）は翌年へ繰り越すこともできますが、1年において時間単位で取得できる日数は繰り越し分も含めて5日以内となります。

③時間単位年休1日の時間数

時間単位年休の1日当たりの時間数は所定労働時間を基に定めませんが、1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、1日当たりで時間単位に切り上げることが必要です。そのため、所定労働時間が7時間30分の場合、時間単位年休の1日当たりの時間数は8時間となります。

④1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

時間単位年休の最小単位は1時間であり、30分など1時間未満の時間を単位とするとはできません。また、1時間以外の時間（2時間、3時間など）を単位とするときには、その時間数を定めておきます。

2. 時間単位年休の残日数管理

時間単位年休を導入した場合、1日単位だけでなく時間単位について取得時間数と残日数（残時間数）を管理していく必要があります。これまでよりも年休の管理が煩雑になることから、どのように管理していくか、事前に検討しておきましょう。

4月より年休の年5日取得義務化がスタートしましたが、この時間単位年休については5日のカウント対象とはなりません。働き方改革の一環として導入を検討する企業もあるかと思いますが、1日単位と半日単位の年休で確実に5日を取得できるようにしましょう。