

事務所便り 8月号

令和2年8月20日

いつもお世話になっております。
猛暑の毎日でございますが、いかがお過ごしでしょうか。
熱中症にはくれぐれもお気をつけください。



令和2年度 産業保健関係助成金

◆新たに副業・兼業者の健康診断を助成

独立行政法人労働者健康安全機構では、事業者が行う労働者の健康管理、健康教育などの産業保健活動を支援する事業を行っています。例えば、従業員50人未満でストレスチェックが努力義務となっている事業主に対し、実施促進のために支給するストレスチェック助成金など、以下の助成金があります。

<令和2年度版 産業保健関係助成金>

<https://www.johas.go.jp/tabid/1689/Default.aspx>

- (1)治療と仕事の両立支援助成金（環境整備コース・制度活用コース）
- (2)ストレスチェック助成金
- (3)職場環境改善計画助成金（事業場コース・建設現場コース）
- (4)心の健康づくり計画助成金
- (5)小規模事業場産業医活動助成金
- (6)副業・兼業労働者の健康診断助成金

この(6)が今年度から新たに設置されたものです。副業・兼業で働いている人は、一般に1つの企業での就労時間数が短く、健康診断の実施義務の対象外となってしまうことから、この助成金によって実施を促進しようとするものです。

◆助成を受けるための要件

この助成金の対象となる「副業・兼業労働者」とは、a)40歳未満、b)本業や副業を問わず、雇用されている全ての事業場において1週間の労働時間数が当該事業場における同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3未満、の2点となります。

助成額は、1労働者当たり1万円、対象者が複数いる事業場の場合は10万円が上限です。申請は5月29日から受け付けがスタートしています。

副業・兼業での働き方は、まだ法整備が追いついていないこともあり、企業側にとっては対応が難しい部分もありますが、不安定な雇用環境を背景に広がっていくと考えられます。より優秀な人材を集めるためにも、助成金の活用を検討されてみてはいかがでしょうか。

参考URL：

令和2年度版産業保健関係助成金

<https://www.johas.go.jp/tabid/1689/Default.aspx>

職場のハラスメント行為防止 取り組み強化のポイント

◆企業のパワハラ対策を義務化

職場でのいじめや嫌がらせなど、パワーハラスメントについては、これまでも社会問題として多くの議論がありました。

パワハラは労働環境を悪化させ、労働者に精神的・身体的苦痛を与える行為で、それをきっかけに労働者が休職や離職に追い込まれる場合も少なくありません。

一方で、その対応については企業の自主性に任されてきました。

2020年6月から、労働施策総合推進法、いわゆる「パワハラ防止法」が施行されます。本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となります（企業規模等によって義務化の時期が異なります。中小企業は2022年4月より施行）。また、パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

◆パワーハラスメントに当たる行為とは？

パワハラに対処する上で課題となっているのは、適切な教育・指導との線引きが曖昧な点です。何でもパワハラだと決めつけることで、必要な指導が行われない事態は避けなくてはなりません。

政府は、職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものと定義しています。

(1)優越的な関係を背景とした

(2)業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により

(3)就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

これに加え、政府が示す「パワハラに該当すると考えられる例・しないと考えられる例」も参考に、一見該当しないケースでも幅広く労働者の相談に乗るなど、適切な対応が求められます。

◆セクハラ、マタハラ防止対策も強化

パワハラ防止に加え、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント等の防止対策についても、対策の強化が求められています。

セクハラ等に関して相談した労働者に対して不利益な取扱いを行うことが禁止される等の改正点を確認しておきましょう。

田坂税理士事務所

<http://www.tasaka-tax.com/>

～人生の役に立たない雑学 vol.88～

