

1. 副業・兼業者への労災保険の保険給付

前月号では、副業・兼業者への健康管理について企業がすべきことについてお知らせしましたが、今年9月1日の改正の労働者災害補償保険法(以下、労災保険)の施行により副業・兼業者への保険給付が変わりましたので、今号では労災保険の改正事項についてまとめます。

労災保険は、労働者が業務や通勤が原因でけがや病気等になったときや死亡したときに、治療費や休業補償など必要な保険給付をおこなう制度です。労災保険の休業(補償)給付等については、給付基礎日額(保険給付の算定基礎となる日額)をもとに保険給付額が決定されます。これまでは給付基礎日額を、労働災害が発生した事業場の賃金額を基礎として算定していましたが、今回の改正により複数の事業場で働いている場合等については、全ての事業場等の賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額が算定されます。A社で月に30万円、B社で10万円であったとしてB社で被災した場合に、これまではB社の賃金額10万円をもとに保険給付額を算定しましたが、9月1日以降は2社の賃金額計40万円をもとに保険給付額を算定します。

また、これまでは1つの事業場のみの業務上の負荷(労働時間やストレス等)を評価して、労災認定の判断をしていましたが、今回の改正によって1つの事業場のみでは労災認定されない場合は、複数の事業場の業務上の負荷を総合的に評価して、労災認定の判断をするようになります。A社、B社の負荷を個別に評価したときにいずれの会社についても労災認定できない場合は、A社とB社の負荷を総合的に評価して判断します。副業・兼業をめぐって、後追いで色々な決まり事ができていくという感じですね。

2. パワーハラスメントについて

職場におけるパワハラとは、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(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)、これら3つの要素をすべて満たすものを指します。

パワハラの類型として以下に分類されます。①暴行・傷害…身体的な攻撃 ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言…精神的な攻撃 ③隔離・仲間外し・無視…人間関係からの切り離し ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害…過大な要求 ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと…過小な要求 ⑥私的なことに過度に立ち入ること…個の侵害 となります。

改正労働施策総合推進法(通称パワハラ防止法)により、事業主は以下の措置を取ることが義務となっています(公布日の2019年6月5日以降、大企業については1年以内(2020年6月頃まで)、中小企業については3年以内(2022年6月頃までは努力義務)。①労働者からの相談に対し、適切に対応するために必要な体制を整えること(同法第30条の2第1項) ②相談を行った労働者に対して解雇等の不利益な取り扱いをしないこと(同法第30条の2第2項) ③労働者がパワハラを行わない、パワハラに対して関心や理解を深めるために研修を実施すること(同法第30条の3第2項) ④事業主(会社の役員等)自らも、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと(同法第30条の3第3項)。

また、労契法第5条は、使用者に対して、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働できるよう配慮義務(安全配慮義務)を課しています。使用者にはいじめ、パワハラ等の行為の防止策を講じる義務があり、怠った場合には、使用者は損害賠償責任が問われる場合があるので注意が必要です。

● 編集後記 ●

皆様は goto キャンペーン、利用されましたか? 私は、go to eat!をランチで一度利用してみました。ネットからの予約でないと適用にならないのでさっそく利用。予約したお店はランチコースが2,500円。500円のキャッシュバックで喜んでいましたが、実際に行ってみると、普通のランチが約1,000円で食べられるカジュアルなお店…。こんなことでもないとなかなか食べることもないし、経済を回していると思えば、お得だったなと思うことで9割の満足で味わいました。(秋山)



あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀 3-38-4
 三鷹産業プラザ 307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士(武蔵野統括支部メンバー): 秋山・隅谷・安部・酒井・福岡