

【6月改正】パワーハラスメント防止の法制化

(労働施策総合推進法)

いわゆる「パワハラ防止法」が成立し、職場におけるパワーハラスメント防止措置を講ずることが企業の義務となりました。大企業は2020年6月から・中小企業は2022年4月から適用となります。

法制化によって、パワハラを以下として法律上定義しました。

- 「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）」



おしながき

- ▶ パワーハラスメント防止の法制化 … P 1
- ▶ 職場におけるコロナ感染拡大防止のためのチェックリスト … P 2
- ▶ 助成金ニュース「エイジフレンドリー補助金」 … P 3
- ▶ サト一代表 佐藤克則の著書「HIROSHIMA土業2.0」を発行 … P 4
- ▶ 東京事務所閉鎖のお知らせ … P 4
- ▶ スタッフ紹介 … P 4

【パワーハラスメントの6分類と例】

①身体的な攻撃	殴打・足蹴りを行う。相手に物を投げつける。
②精神的な攻撃	人格を否定するような言動。必要以上に長い叱責を繰り返し行う。
③人間関係からの切り離し	一人の労働者に対して同僚が集団で無視をして、職場で孤立させる。
④過大な要求	新卒者に対して必要な教育を行わず、達成できないレベルの目標を課す。
⑤過小な要求	気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
⑥個の侵害	労働者の職場以外で継続的に監視したり、私物の撮影をしたりする。

【事業主の義務】

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発	行為者について適正に対処する旨を就業規則等に規定する
②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	相談窓口を設置・周知し、相談者に対して適切な対応を行う。
③職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応	事実関係の迅速な把握、被害者に対する配慮、行為者に対する適正な措置、再発防止に向けた措置を講じる
④その他	当事者のプライバシー保護、相談したことによって解雇その他の不利益な取扱いをしない旨を周知する。

まずは就業規則において、パワハラを禁止する旨の服務規律・パワハラへの加害者に対する懲戒処分等を見直すところから始めましょう。その他にも、従業員がハラスメントに起因する問題に関心と理解を深めるよう、ハラスメント防止の研修等を行っていきましょう。

【ハラスメントによる人材流出リスク】

実際にハラスメントを受けたことがあるという人の中では、**会社へ相談する前に退職を選択する人が多数**を占めます。退職者による「ハラスメントを放置する企業」といった口コミによって新たな人材確保さえも難しくなる可能性もあります。普段から「上司と部下」や「部署内」において積極的なコミュニケーションを図り、相談しやすい環境づくりを行って、ハラスメントの防止に努めることが大切です。



5月・6月の労務/税務

- 5月11日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 6月1日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 6月3日
 - 労働保険の年度更新手続の開始' (7月10日まで)
- 6月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 6月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

職場におけるコロナ感染拡大防止のためのチェックリスト

もし、職場で新型コロナウイルス感染症の陽性者が発生した場合、感染症法に基づく行政機関からの休業命令によって、一定期間会社を閉鎖しなければならない可能性があります。結果として、多大な損害につながる恐れがあります。会社として、職場での感染拡大を防止するためのチェックをしておきましょう。

(1) 感染防止のための基本的な対策		確認
①	咳エチケットを全員に周知し、徹底を求めている。	<input type="checkbox"/>
②	こまめな手洗いの重要性について全員に周知し、徹底を求めている。	<input type="checkbox"/>
③	人がよく触れる箇所について、拭き取り・消毒を行っている。	<input type="checkbox"/>
④	出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	<input type="checkbox"/>
⑤	出勤時等に全員の体調を確認している。又は、風邪症状や発熱があれば報告するようにしている。	<input type="checkbox"/>
⑥	長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないようにしている。	<input type="checkbox"/>
⑦	十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	<input type="checkbox"/>
(2) クラスターの防止のための対策		確認
①	三密（密閉・密集・密接）を避け、同時に満たす社内行事等は行わないようにしている。	<input type="checkbox"/>
②	1時間に2回程度、窓を全開にしている。	<input type="checkbox"/>
③	電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するように全員に周知している。	<input type="checkbox"/>
④	在宅勤務・テレワークを推進している。	<input type="checkbox"/>
⑤	時差出勤・自転車通勤の活用を図っている	<input type="checkbox"/>
⑥	テレビ会議等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	<input type="checkbox"/>
⑦	対面での会議やミーティング等を行う場合は、人と人の距離を2m以上取るようにしている。	<input type="checkbox"/>
⑧	社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている。	<input type="checkbox"/>
⑨	喫煙場所の利用を制限している。	<input type="checkbox"/>
⑩	職場では、人と人の距離をなるべく保持するようにしている。	<input type="checkbox"/>
⑪	外来者、顧客、取引先との対面での接触をなるべく避けるようにしている。	<input type="checkbox"/>
		疫病から人々を守るとされる妖怪アマビエ
(3) 風邪症状が出た場合等の対策		確認
①	風邪症状等が出た場合は、「出勤しない、させない」の徹底を全員に求めている。	<input type="checkbox"/>
②	「新型コロナウイルス感染症についての相談の目安」や最寄りの相談先を全員に周知している。	<input type="checkbox"/>
(4) 新型コロナウイルス感染症の陽性者等が出た場合等の対応		確認
①	陽性が判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと、及び、差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	<input type="checkbox"/>
②	陽性が判明した場合、速やかに事業場に連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。 (陽性者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合も含む)	<input type="checkbox"/>
③	陽性等の報告を受け付ける事業所内の部署（担当者）を決め、全員に周知している。	<input type="checkbox"/>
④	陽性者との濃厚接触したものが職場にいる場合に、どのような対応をするかルール化している。	<input type="checkbox"/>
⑤	濃厚接触者の対応等、必要な相談を受け付ける保健所・帰国者接触者相談センターを確認してある。	<input type="checkbox"/>

現実的に、上記すべての対応ができていない企業は多くありません。しかし、**1つでもチェックできる項目を増やすことが感染拡大防止につながっていきます。**日本企業みんなががんばって乗り越えていきましょう！

助成金ニュース ～2020年度創設のエイジフレンドリー補助金～

エイジフレンドリー補助金とは

高齢労働者の就労継続が進む現代において、労働災害による休業が4日以上となる死傷者のうち60歳以上の労働者が占める割合が増加し、全労働者の1/4を超えています。そこで、高齢労働者にとって安全で安心して働くことができる職場環境の整備を支援するために、中小企業等の事業者が一定の取組を行った場合に受けることができる補助金としてエイジフレンドリー補助金が創設されました。

補助金の対象



【対象となる事業主】60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業主

- ①事業場の担当者、担当部署の体制を整備していること
- ②事業場において、措置を講じる計画を立てていること
- ③研修等の無形の措置については、次年度以降の実施計画が含まれていること
- ④60歳以上を常時1人以上雇用する者であること（3月以内に雇用しようとする場合は、雇用計画の策定）
- ⑤過去1年以内に死亡災害又は社会的な問題となった労働災害を発生させていないこと

【補助率】対象費用の1/2（上限100万円）

【補助対象となる経費】

高齢労働者に優しい機械設備の導入に関する経費

転倒災害防止策

- 通路の段差の解消、手すり等の設置
- 危険場所への安全標識等の掲示
- 床や通路の滑り防止措置（防滑素材の採用、防滑靴の支給）
- 照度の確保、照度が極端に変化する場所の解消



危険を知らせるための配慮

- 背景騒音の低減と、警報音等の工夫（高齢者に聞きやすい中低音域の警報装置など）
- 有効視野に配慮した警告・注意機器、有効視野を確保するためのミラー等の設置

暑熱な環境への対応

- 涼しい休憩場所の設備
- 体温を下げるための機能のある服などの支給
- 熱中症の初期症状を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルセンサー）の利用

腰痛の対応

- リフト機器等の導入
- 不自然な作業姿勢を解消するための作業台や配置の改善
- 身体機能を補助する機器（パワーアシストスーツ等）の導入
- リフト機器、スライディングシート等の導入による抱え上げ作業の抑制
- 労働者の腰部負担を軽減するための移乗支援機器等の活用



健康確保のための取組に関する経費

働く高齢者の健康や体力の状況の把握等

- 安全で健康に働くための体力チェックによる働く高齢者の状況の把握
- 健康診断や体力チェック等に基づいた運動指導、栄養指導、保健指導等の実施



高齢労働者の特性に配慮した安全衛生教育に係る経費

加齢に伴う身体機能の低下や個人差の拡大を踏まえた安全衛生教育

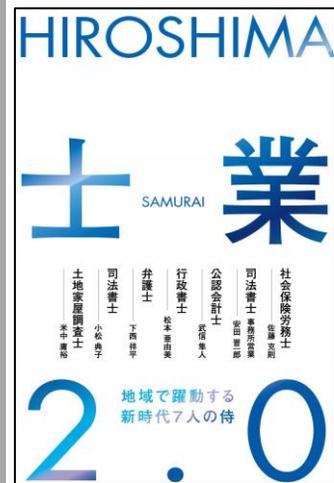
- 加齢に伴う労働災害リスクの増大の理解促進のための教育
- V R 技術を活用した危険体感教育
- 高齢者の理解度を測りつつ反復実施する安全衛生教育

※当該補助金の申請時期は、令和2年度の予算の決議によって決定するた
め、まだ決定していません（4月30日時点）。エイジフレンドリー補助
金の受給は、補助対象として優先度が高いと判断された企業から予算の範
囲内で順番に支給されるため、申請で必ず支給されるわけではありませ
ん。

高齢労働者を雇用している企業においては、高齢労働者の労働災害の防止や社内のバリアフリー等の整備の一環として活用できる補助金となっています。

この機会に、社内における高齢労働者の安全衛生について見直しを行うことで、必要な経費の補助としてエイジフレンドリー補助金の申請を検討してみたいはいかがでしょうか。

サトー代表社員 佐藤克則の共同出版著書の発行



このたび、株式会社ザメディアジョン様より、「HIROSHIMA士業2.0」が発行されました。

地域で活躍する士業7名を紹介。既存の概念に囚われずに活躍する彼らはまさに、「2.0」=アップデートされた“サムライ”。仕事観や士業への思いはもちろん、それぞれのドラマティックな半生についても熱く語る。

広島県で活躍する士（サムライ）業の7名による共同出版の著書です。弊社代表社員の佐藤も共著しており、士業として時代を生き抜いてきた経験を踏まえ、社会保険労務士のあり方など、佐藤の長年にわたる仕事に対する熱意が詰まった著書となっております。

ぜひお手にとってお読みいただければ幸いです。

広島出版社であるザメディアジョンさんとのお付き合いで自費出版しました。ザメディアジョンさんが300冊も持ってこられたので、どこへ配ろうかと迷っております。お入り用の方はお申し付けください。差上げますので。ただ、7人の士業の共同出版のため、私の掲載部分は7分の1です。

サトー代表社員 佐藤克則



サトー東京事務所閉鎖のお知らせ

このたび、令和2年4月30日をもって東京事務所を閉鎖することに相成りました。東京事務所は2013年より、サトーの東京顧客開拓のため設置し、事業拡大の拠点となっております。

事務所の閉鎖に伴いまして、東京事務所の業務の一部は今後広島事務所が引き継ぎ、より充実したサービスと、迅速な対応を心掛けて参ります。皆様には大変ご迷惑をおかけしますが、何卒ご理解の上、今後ともよろしくお願い致します。

※事務所閉鎖に伴い、東京事務所に関しましては5月1日より電話が不通となります。ご入用の際はお手数ですが、担当者又は広島事務所（082-546-2080）までご連絡ください。



スタッフ紹介

ITチーム
井上 裕子
(いのうえ ひろこ)

<血液型>
A B型
<趣味>
読書・散歩

昨年11月に入社しました。前職では、SEとして気象関連や自治体向け（健康管理、子ども子育て支援）のシステム開発や導入、運用保守に携わっていました。異業種からの転職となりますが、早く知識を身につけ、社内外のIT推進のお役に立てるよう頑張ります。よろしくお願い致します。



社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081