

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬將



〒381-1231
長野市松代町松代 9 0 8
電話 : 026-278-3555 F A X : 026-278-3540
e-mail : ima@ichiba-sr.com URL: www.ichiba-sr.com

6 月から見直しが実施される 「産業医の役割」



◆報告書の公表と省令改正

近年、メンタルヘルス対策や過重労働対策等、労働者の健康確保対策の重要性が増しているところですが、それに伴い「産業医」に求められる役割が変化し、ストレスチェックをはじめとして対応すべき業務も増加しています。

このような状況の中、昨年 12 月に「産業医制度の在り方に関する検討会報告書」がまとめられ、それを受けて厚生労働省が今年 3 月に産業医の役割等に関する省令の改正を行い、6 月 1 日より施行されることとなっています。

企業の実務にも影響を与えることとなりますので、改正の内容を紹介いたします。

◆改正の内容

(1) 健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の医師等への提供

事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行ううえで必要とな

る労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならないこととする。

(2) 長時間労働者に関する情報の産業医への提供

事業者は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとする。

(3) 産業医の定期巡視の頻度の見直し

少なくとも毎月 1 回行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から毎月 1 回以上産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも 2 月に 1 回とすることを可能とする。

◆「働き方改革」における位置付けは？

ストレスチェック制度の開始(2015 年 12 月)で改めて注目を集めることとなった産業医。

今年 3 月公表の『働き方改革実行計画』に盛り込まれた「病気の治療と仕事の両立」の項目の中でも、“産業医の役

割の重要性と機能強化”や“産業医が効果的な活動を行いやすい環境整備”がポイントとされており、今後ますます「産業医の役割」に注目が集まりそうです。

「年金受給開始年齢の引上げ」 「定年延長」・・・自民党提言案 の概要



◆年金の受給開始が70歳以降でも可能に？

自民党は政府に対する提言をまとめ、公的年金を、70歳を過ぎても受け取れるような選択が可能な制度を導入することを盛り込むことがわかりました。

現在の受給開始年齢は原則65歳ですが、60歳から70歳までの間で受給開始時期を選ぶことができ、繰り上げれば減額、繰り下げれば増額となる仕組みとなっています。

今回の提言では、希望すれば70歳を過ぎてからの受給開始が可能になり、そのぶん年金額が増額になる制度を導入し、高齢者が働ける環境の整備や年金財政の安定を目指としています。

◆65歳までは「完全現役世代」

また、上記の提言では、2025年度までに公務員の定年年齢を65歳までに延ばすことを求め、65歳までを「完全現役世代」、70歳までを「ほぼ現役世代」として働ける社会を推進するとしています。

60歳の定年後に再雇用される仕組みではなく、新たな職域としてそれまで

の経験や知識を活かした仕事や社会活動などを求めるとしています。

これらの提言は、政府が今年6月頃に決定する予定の「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太の方針)などに反映される予定です。

◆「高齢者」の定義が変わる？

日本老年学会などは今年1月、現在65歳以上と定められている「高齢者」の定義を75歳以上に引き上げ、前期高齢者とされている65～74歳は「准高齢者」と区分すべきとする提言を発表しました。これは、同学会が10年前に比べ現在の65歳以上の人の知的・身体能力は5～10歳は若返っていると判断したことによるものです。

近い将来、65歳を過ぎても現役で働く「准高齢者」が増えることで、彼らが社会保障を「支える側」に回らざるを得なくなるかもしれません。

※高齢ドライバーの事故多発、認知症の増大率を見ても、10年前に比べ現在の65歳以上の人の知的・身体能力が5～10歳若返っている等とても信じるのができず、年金支給開始年齢先延ばしに理屈をつけているだけに感じるのは私一人でしょうか。

残業規制の抜け穴!? 自主的な 「休日出勤」にご用心

◆依然注目される「時間外労働の上限規制」

政府が推進している働き方改革の一環として、「時間外労働の上限規制」が大きな注目を集めています。

現行法においては、「特別条項付き三六協定」を労使間で締結することにより、繁忙期に上限の無い残業をさせることも事実上は可能です。



これが今後の法改正で、「たとえ労使協定を締結していても、時間外労働時間は年間で720時間を上回ることができない」となる見通しです。

◆絶対に避けたい「長時間労働による摘発」

違反企業には当然、罰則が課されますし、公共事業に入札できなくなるといった影響もあります(厚生労働省は、違法な長時間労働が認められた企業名を各自治体などに向け積極的に公表しています)。

また、ひとたび労基署の調査などを受け、“ブラック企業”としてネット等を通じ拡散するような事態になれば採用活動などにも大きく響く時代ですので、企業としては何としても避けたいところです。

◆残業規制の抜け穴である「休日出勤」

一方で、時間外労働の上限720時間には「抜け穴」が存在する、とも指摘されています。

その1つとして、「休日に働く時間」はこの時間に含まれていないことがあります。詳細はまだ決まっていますが、休日労働の抑制は企業の努力義務となりそうです。

今後は、就業時間内に業務を終えることができなかった従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。

◆自主的な休日出勤をさせない取組みを

会社が命じていない休日出勤により、

様々な問題が起こり得ます。

休日の時間外労働には3割5分の割増賃金が発生しますし、この従業員が法律上定められた休日(1週間に1日、もしくは4週間を通じ4日以上)を取らないようなことがあれば、これも法律違反です。労災が発生するリスクもあります。

トラブル発生時に、いくら企業側が「従業員が勝手に休日出勤した」と主張したところで、会社が休日出勤を黙認していたと労働基準監督署にみなされれば、処罰は免れません。

このような従業員が増えないよう、今後企業は労務管理に一層気を付けねばなりません。それでもなお、上司の指揮命令を無視して休日出勤を繰り返すような従業員には、人事考課などで厳しく対応しましょう。

※いずれにしても従来型の思考を改めないと社会的制裁(法律、道義)を受ける重苦しい社会になったと認識する必要があります。

～今月のことば～



子供には、「仕事は大事だ」「仕事は大変なのだ」というふうに大人は語りたがる。これはもう、単に「大人は凄いだ」と思わせたいだけのことで、大人のいやらしさだと断言しても良い。

子供は、学校でけっこう苦勞している。勉強も大変である。僕は、社会人のしている仕事の方が、学業よりも楽だと考えている。どちらかといえば、子供の方が大変だと思う。ただ、そう思わせては、子供も可哀想だし、大人もやりづらい。だから、やつきになって大人は「仕事の大変さ」を捏造しているのだ。

大人の何が楽かといって、仕事は辞められるが、子供は学校は辞められない。また、事実上、子供の自由で学校は選べない。大人は仕事を選べる。

これだけを取っても、子供の方が過酷である。仕事は基本的に自分の得意な分野であるはずだ。一方、学業は、不得意なものでも、(特に小さい子供ほど)しっかりと向き合わなければならない。

仕事が凄いいものだというイメージを、まるでテレビコマーシャルのように大人は作っている。実際に、テレビコマーシャルになっているものもある。たとえば、「国を動かす仕事」とか、「未来を築く仕事」とか、そういう言葉の印象だけで大きく見せる。まるで、それらが「ゲームを作る仕事」よりも「やりがい」があるかのようだ。そんなイメージを植えつけようとしているのである。

しかし、既にかいたことと一部重複するけれど、国を動かすとか、未来を築くとか、それは個人の力によるものではない。そういう力を持っていると錯覚しているだけだ。権力を握るのも、大きなお金を動かすのも、仕事上の立場、つまりルール上に成り立つものであって、個人として特に偉いわけではない。「俺が国を動かした」と言いたいのかもしれないが、せいぜい、「関わった」という程度のものにすぎない。そんなことを言ったら、ほとんどの人が国を選挙を通じて動かしている。

『「やりがいのある仕事」という幻想』
森 博嗣 著

～事務所よりひとこと～



3月より新しく事務所に仲間入りした岡澤香代と申します。今後とも、どうぞよろしくお願ひいたします。

さて先日、実家のある上田に向かう途中、「さかき ばら祭り」の看板が立っていたので、立ち寄ってみました。その日は天気も良く、ちょうどミニコンサートが開催されており、大勢の人でにぎわっていました。

バラの香りにうっとりしながら、大小色とりどりに咲き乱れる花々を見てまわりました。バラのソフトクリームやかき氷、ポップコーンなどが販売されており、気になったバラサイダーを飲んでみました。

目と口でバラを堪能し、久しぶりにゆっくりした時間を過ごせました。(岡澤)

【お知らせ】

(1) 労働保険の年度更新について

ご案内の通り、労働保険の年度更新の時期になりました。保険年度の初めに新年度の概算保険料および前年度の保険料を確定するための申告・納付を行う、年に一度の大切な手続きですので、ご協力をお願いいたします。

(2) 社会保険料の算定基礎届について

社会保険料の見直しを行う算定届提出の時期となります。4・5・6月に支払われた給与額をもとに保険料を見直いたします。随時、ご用意頂く書類等のご案内をしておりますので、お忙しいところお手数をおかけいたしますが、ご協力をお願いいたします。

(3) 賞与の保険料について

～改めてご確認をお願いいたします～

社会保険料率(被保険者負担分)

- 健康保険 48.8/1000
(40歳以上65歳未満:57.05/1000)
- 厚生年金 90.91/1000

雇用保険料率(被保険者負担分)

- 一般の事業 3/1000
- 農林水産・清酒製造の事業
4/1000
- 建設の事業 4/1000

賞与の支給がございましたら、当事務所までご連絡下さい。

ご不明な点等ございましたら、当事務所までお問い合わせ下さい。