

トピックス

事業場における労働者の健康情報等の取扱規程

働き方改革関連法による労働安全衛生法の改正に基づいて、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定され、本年（2019年）4月1日から適用されています。その適用開始にあわせて、指針の中で各企業に対して策定が求められている取扱規程について、策定の手引きが公表されていますので、そのポイントを紹介します。

……………【前提】労働安全衛生法に、次のような規定が新設されました(同法 104 条)……………

- 事業者は労働安全衛生法等の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
- 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

事業者がこの規定に基づく措置を適切かつ有効に実施できるように、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が策定されました。

その指針の中で、各事業者に「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程」を策定することを求めています。



★健康情報の具体的な内容は、健康診断の結果、健康診断後の措置の内容、長時間労働の医師の面接指導・保健指導の内容や、労働者から任意に提供された病歴や健康診断の結果やその他の健康に関する情報です。同時に「要配慮個人情報」に該当し、取り扱いには注意が必要です。

健康情報等の取扱規程の策定は、「指針」に基づくものであり、法的な拘束力はありませんが、厚生労働大臣は、この「指針」に関し事業者に対して必要な指導等を行うことができることとされています。



BS 全体会議と懇親会

第2回ブレインスター全体会議を4月13日（土）、熊本と福岡の職員32名中22名の参加で行いました。はじめに個人情報の取扱いについて、法改正を中心に人事制度支援部の川畑より研修を行いました。法的な罰則についてや情報漏洩がもたらす社会的損失など、自覚していなかった部分を丁寧に説明してもらいました。

次にアウトソーシング部の黒田よりマイナンバー等の個人情報管理、プライバシーマーク取得のための取組等について説明がありました。個人情報・情報セキュリティ確認テストなるプリントも配布され、回答を見ながら普段取り扱っている情報の重要さを改めて感じました。その後、各部門の計画と個人の目標管理を発表し、上田代表より新年度の全社目標についての発表と意見交換を行いました。

懇親会は場所を変えてニューオータニホテルズ1階のビュッフェにて美味しい料理と楽しい会話を堪能しました。ノンアルコール人が半数もいましたが、何度も往復して元が取れるくらい食べました！



お仕事
カレンダー
5月

5/10

- 一括有期事業開始届の提出(建設業)
主な対象事業: 概算保険料160万円未満で、かつ請負金額が1億8,000万円未満の工事
- 4月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

5/15

- 障害者雇用納付金の申告と納付期限

5/31

- 4月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 3月決算法人の確定申告と納税・9月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 6月・9月・12月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 自動車税、軽自動車税の納付(指定日まで)



本年(2019)年4月から、雇用保険二事業の助成金等の見直しが行われています。全体像を紹介します。

2019年度予算の成立に伴い、次の助成金について

……………新たなコースの新設、コースの整理統合、支給額の見直しなどが行われました……………

- | | |
|----------------|---------------|
| ① 労働移動支援助成金 | ⑧ キャリアアップ助成金 |
| ② 65歳超雇用推進助成金 | ⑨ 障害者雇用安定助成金 |
| ③ 特定求職者雇用開発助成金 | ⑩ 生涯現役起業支援助成金 |
| ④ トライアル雇用助成金 | ⑪ 人材開発支援助成金 |
| ⑤ 中途採用等支援助成金 | ⑫ 地域雇用開発助成金 |
| ⑥ 両立支援等助成金 | ⑬ 通年雇用助成金 |
| ⑦ 人材確保等支援助成金 | |



※たとえば、⑦の「人材確保等支援助成金」の一つとして、「働き方改革支援コース」が新設されています。その概要は、次のとおりです。

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コースに限る。）の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、および人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ場合に助成

助成額→雇い入れた労働者1人当たり60万円（短時間労働者の場合は、40万円）

④10人分が上限。

④生産性要件を満たした場合、雇い入れた労働者1人当たり15万円（短時間労働者の場合は、10万円）を追加。

……………今回の改正で、助成金の不正受給対策の強化も図られました……………

- 不支給期間の延長等の改定……不正受給を行っていた事業主等に、助成金を支給しない期間「過去3年以内」→「過去5年以内」
- 返還命令等の規定の新設……不正受給を行った事業主等に対し、都道府県労働局長は、その全部または一部を返還することを命ずることができるほか、その返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額の納付を命ずることもできる。
- 事業主名等の公表の規定の新設……都道府県労働局長が、助成金の不正受給をした事業主等の氏名等を公表できる。

★助成金に関する改正の全体像を紹介させていただきました。不正受給対策の強化も実施されますので、確実に要件を満たした上で申請する必要がありますね。

新人紹介

3月7日に藤野さん（左）と4月1日に有川さん（右）がそれぞれ福岡支店と熊本の人事制度支援部に入職しました。高知県生まれの藤野さんは子育てもひと段落しての社会人復帰です。ゆったりのんびりした口調の有川さんは、大きな体に似合わずきめ細かな対応と運転のうまさが好評です！ブレインスターに新しい風が吹きこまれました。みなさま、どうぞよろしくご指導お願いします！



七十二候の暦（こよみ）

4月末～5月4日頃



牡丹華（ぼたんはなさく）

牡丹（ぼたん）は中国原産です。古くから薬用植物として、根が鎮静・鎮痛や血行障害改善などに用いられてきました。牡丹は育てるのが難しいと思われがちですが、寒さや乾燥に強く本来は丈夫で育てやすい植物だそうです。種から育てると最初の花が咲くまでに5～10年を要するので、苗木から育てるのが一般的です。



〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065
URL:http://brainstar.jp

……………高齢社員の戦力化を考えてみては？ そのヒント集を紹介……………

本年（2019年）4月から、大企業において時間外労働の上限規制がスタートしました。中小企業においては猶予が与えられ、そのスタートが1年遅れとされていますが、残業に対する世間の目は、厳しいものとなるでしょう。時間外労働の削減については、さまざまな手法が考えられますが、社員1人当たりの業務量が過重なものとならないように調整することが、より重要となるでしょう。もし、業務を知り尽くしたベテランが戦力になってくれたら、そんな調整も楽になるかもしれません。そのような意味でも、高齢者の活用（戦力化）が必要となっていくそうです。本年の3月に、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構から、「**高齢社員戦力化のためのヒント集**」の最新版が公表されました。その概要を紹介します。

- 高齢社員の豊かな知識・経験を活用しつつ、企業の活性化を図っていくためには、高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保だけではなく、その戦力化を図ることが重要。
- 戦力化を図るためには、高齢社員に意欲を持って働いてもらえる制度が必要。
- まずは、定年や継続雇用年齢を延長*し、その上で、働きぶりを評価しそれを賃金に反映する仕組みを整備するなど、高齢社員が存分に能力を発揮できる制度を整える。
* 定年や継続雇用年齢の延長について、次のような好事例が紹介されています。

定年引上げによりモチベーション向上

《製造請負・派遣業》

高齢社員がまだ少ないうちから対策を取る必要があると考え、役職定年を55歳から60歳に、定年を60歳から63歳に引き上げた。対象者は会社から期待されていると感じた様子であり、以前よりも仕事に前向きになった。

健康管理をすれば70歳でも働ける

《警備業》

定年は70歳。さらに、勤務態度が良好であれば70歳以降も働いてもらっている。65歳を超えても働く意欲・気力が充実している人が多い。健康管理さえしっかりやれば、70歳になっても働けると考えている。



定年制はない

《砂利採取業》

当社には定年制がなく、働く意欲があれば雇用を続けている。この業界では、若い人がなかなか採用できず、40～50代の人を採用する場合も多い。そういった人が10年ちょっとで辞めてしまうのはもったいない。本人や家族が退職を願い出るまで（おおよそ75歳程度）働いてもらうようにしている。

顧客の要望に応じて、70歳以降も働ける仕組み

《保育サービス業》

高齢社員の意欲次第で70歳まで働けるようにしている。また、顧客から引き続きこの人をお願いしたいという要望を受けていれば、さらに長く働くことができる。

70歳以降は1年ごとに顧客の要望をお聞きし、仕事ぶりに問題がなければさらに1年延長となる。この制度によって、最大73歳まで働くことができる。



☆このヒント集は、各企業が高齢社員の戦力化を考える契機になるように作成されたものです。すぐに実施するのは難しい場合でも、そのような考え方や制度設計の仕方があることは知っておきたいところです。



子ども・子育て拠出金率の引き上げ

子ども・子育て拠出金率（平成31年4月1日から適用） ……0.34%

[参考]平成30年4月分～平成31年月分までの期間は0.29%

※子ども子育て拠出金については事業主が全額負担することとなります。

本年4月分（5月納付分）以降の納付額を計算する際、率の変更に注意しましょう。

令和元年！

人事労務・給与担当者が確認しておくべきこと

◆官庁のシステムは5月7日までに対応完了予定

4月1日に新元号が発表され、これから新しい時代が始まります。政府は、3月14日の改元に向けた関係省庁連絡会議で、年金、雇用保険、納税等の改元に伴う作業を5月7日までに終え、国民生活に影響は出ない見通しになったと確認しました。さらに4月2日、行政手続文書に改元日以降の年号が「平成」と書かれていても有効として受理することを閣議決定しました。

◆日本年金機構における対応

4月1日掲載の「改元に関するお知らせ」によると、通知書等が「平成」で表記されていても有効として取り扱われ、旧様式による届出も可能です。ただし、5月1日以降の日付が「平成」で表記されている場合、**可能な限り補正**（訂正印不要）して提出することが求められます。

年金事務所等が4月27日から5月6日まで休所する間、電子申請プログラムのバージョン変更も行われるため、5月1日以降電子申請を行う場合は、先に更新を行う必要があります（対象プログラム未公表）。なお、連休中も電子申請の受付はされますが、処理が行われないため、処理完了までに時間を要します。また、ねんきんネットは連休中の一部期間でサービス停止予定です（停止期間未公表）。

◆源泉所得税の納付書の記載のしかた

年度欄が平成の納付書を使用する場合も、平成31年4月1日～令和2年3月末日までの間に納付する場合、年度欄には「31」と記載し、補正は不要です。

給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納付書）以外の納付書も同様です。

◆自社の使用するシステムも要チェック

独立行政法人情報処理推進機構によれば、改元対応をしないと、帳票印刷に不具合が出たり、日付に応じた処理がなされなくなったりするおそれがあります。他システムと連携している場合、双方が対応していないと正常に処理されなくなるおそれもあります。

元号が組み込まれたシステムのアップデート等を行い、画面表示や帳票・印字が適正かどうかを確認し、他システムとの連携に問題がないか、あらかじめ確認しておきましょう。

求人時に「受動喫煙防止策」の明示義務

◆ソフトバンクの動向

ソフトバンク株式会社は、以前から健康経営への取組みの一環として、喫煙率の低下を目指して毎月22日を「禁煙の日」として禁煙を呼びかけていました。4月からはさらに、受動喫煙の防止や健康増進を目的に、就業時間中の喫煙を禁止することを発表しました。外出中も対象だとのことです。まずは毎月最終金曜日（プレミアムフライデー）から実施し10月以降は毎週水曜日も対象日に追加し**2020年4月からは全面禁煙**とするとのことです。

◆法令改正

厚生労働省は、職業安定法施行規則を改正し、企業に対して、どのような受動喫煙対策を講じているかについて、**募集や求人申込みの際に明示する義務を課す**こととしました。禁煙場所が「敷地内」なのか「屋内」なのかどうかや、喫煙室の有無などについて明記することを想定しているとのことです。

昨年成立した改正健康増進法（多くの人が集まる建物内を罰則付きで原則禁煙とする）が全面施行される2020年4月から適用されます。求人時には賃金や労働時間などの労働条件のほかに、受動喫煙対策も明示しなければならないこととなります。

◆企業の対応は

JTの調査によると、全年齢層において喫煙率は減少傾向にあり、男性の平均で3割以下、女性では8.7%にまで低下しています（平成30年度）。タバコが要因となった訴訟も度々起きており、スメハラ・スモハラ等のハラスメントに敏感な社会の風潮もあります。

就業時間中に喫煙のために離席した時間分の賃金を控除するというような思い切った会社もあるようですが、現実的には、職場の禁煙化・受動喫煙対策はソフトバンクのように徐々に進めることになるでしょう。

受動喫煙防止対策を推進することを目的として、中小企業事業主が喫煙室の設置等をする場合に受給できる助成金などもあります。飲食店でも、禁煙化したことによる売上への影響は「特に変化がなかった」が60%以上、「売上増」が12%との調査結果（クックビズ株式会社）がありますから、職場の全面禁煙化などを行うための社会的環境は整ったといえるでしょう。

出退勤時に打刻しない勤怠管理の最新動向

◆勤怠管理（打刻）と「適正把握ガイドライン」の関係

労働時間管理における重要な指針として、平成29年1月策定の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「適正把握ガイドライン」）があります。これにおいて、国は使用者に対し、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること」を求めており、その方法は労働者の「自己申告」ではなく、「客観的な記録」（タイムカード、ICカードによる入退室ログ、PCの使用時間の記録等）に基づくことを原則とするものとしています。やむを得ず「自己申告」による場合は、自己申告による時間と、入退場記録やPC使用時間記録を基にした時間に乖離が生じているときに、実態調査と補正をすること等をしなければなりません。

前述のプレスリリースによれば、従来型の勤怠管理サービスは適正把握ガイドラインにおける「自己申告」に相当するのに対し、ラクローは「客観的な記録」として扱われるので、労働時間管理に多大な労力を必要とせず、未払い残業代請求や残業時間上限超過など法令違反リスクもないとのことです。

◆自社にあった勤怠管理は？

労働者を対象とした勤怠管理と打刻に関する民間調査（HR NOTE「勤怠管理に関するインターネット調査」2016年実施）によれば、「あなたの勤め先の勤怠管理方法」で多いのは「タイムカードにて打刻」26.4%、「紙の出勤簿に記入」19.9%、「PCのWebブラウザよりログインして打刻」15.6%と、アナログな手法もまだまだ根強いようです。また、「勤怠管理に関する不満」としては、「正確な勤怠管理ができていないように感じる」15.0%が最多の回答でした。労働者にとって、「正確な勤怠管理」（＝適正な労働時間管理把握）がされないことは、サービス残業や過重労働の温床となるおそれがあり、関心の高いところでは、法律が求める要件と従業員が求める要件の双方に対応した勤怠管理をしたいものです。