
Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 99 Mar' 19



Contents

- 【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について】
- 「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」の強化-

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

▶ 【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について】 - 「産業医・産業保健機能」と 「長時間労働者に対する面接指導等」の強化-

3月号は、2018年6月29日に国会にて成立した働き方改革関連法案のうち、労働安全衛生法改正事項、2019年4月から始まる産業医・産業保健機能と長時間労働者に対する面接指導等の強化について説明させていただきます。

今までも労働安全衛生法により、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者(時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者(本人からの申出による))に対し、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられていましたが、2019年4月よりこの対象者の基準が1ヶ月100時間から80時間に変更され、また、会社が労働時間の計算を行った際、1ヶ月80時間を超えた従業員に対して、この時間数の情報を通知することが求められるようになります。

1. 産業医・産業保健機能の強化

【そもそも産業医とは】

産業医とは、事業場において労働者の健康の保持・増進に努め、衛生管理者とともに職場環境管理を行い、労働と健康の両立を図る職務を有する医師です。常時50名以上の労働者が働く事業場では、産業医を選任することが義務づけられています。

産業医を設置しないと、50万円以下の罰金が科せられ、また、ハローワークの雇用関係の助成金などが利用できなくなるなど不利益が生じる可能性がありますので、産業医選任の義務が生じたら必ず設置するようにしてください。

【企業の産業医との関わり方】



【法改正でどう変わる?】

2019年4月以降、簡単に言うと、産業医の力、発言力がより強くなります。

会社は長時間労働をしている従業員の情報や健康管理等を適切に行うために、必要となる情報を産業医に提供しなければなりません。そして、産業医は、健康を確保するため必要がある場合は、会社に労働時間を減らすなどの勧告をすることができます。会社は産業医の勧告を尊重しなければならず、会社は勧告の内容を衛生委員会(労働者の健康を確保する対策を検討する組織。常時使用する労働者が50人以上の事業場では必ず設置しなければなりません)に報告しなければならない義務が発生します。

このような仕組みにより、万が一、従業員が健康を害するなどして後日裁判等の紛争になってしまった場合には、まず、会社としては従業員に長時間労働をさせていたにもかかわらず産業医に報告をしなかった点や産業医の勧告を尊重しなかった点などが会社の責任を認める方向に考慮される可能性があります。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

- **【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について】**
- 「産業医・産業保健機能」と 「長時間労働者に対する面接指導等」の強化-

2. 労働時間の状況の把握

労働安全衛生法に規定されている医師による面接指導制度に関し、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならないとされました。

あわせて、面接指導制度の運用に当たり、管理監督者について、自らが要件に該当すると判断し申し出た場合に面接指導を実施することとしている現行の取扱いを、客観的な方法その他適切な方法によって把握した在社時間等に基づいて要件の該当の有無を判断し、面接指導を行うものとするを通達に記載されました。

面接指導に関する改正後の詳細は以下のとおりです。

【労働時間の状況の把握(改正安衛法第66条の8の3、改正安衛則第52条の7の3第1項、第2項)】

- 事業者は、改正安衛法第66条の8第1項又は第66条の8の2第1項の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。
- 事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。
※ 派遣労働者については、派遣先事業者が労働時間の状況を把握し、派遣元事業者が面接指導等を実施しなければなりません。

【労働者への労働時間に関する情報の通知(改正安衛則第52条の2第3項)】

- 事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
※ 当該通知については、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。

【医師による面接指導の対象となる労働者の要件(改正安衛法第66条の8第1項、改正安衛則第52条の2第1項)】

- 面接指導の対象となる労働者の要件を、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に拡大しました。
※ 面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

3. 医師による面接指導

【医師による面接指導制度の趣旨は】

長時間労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

面接指導とは

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

【長時間労働者への面接指導制度の概要】

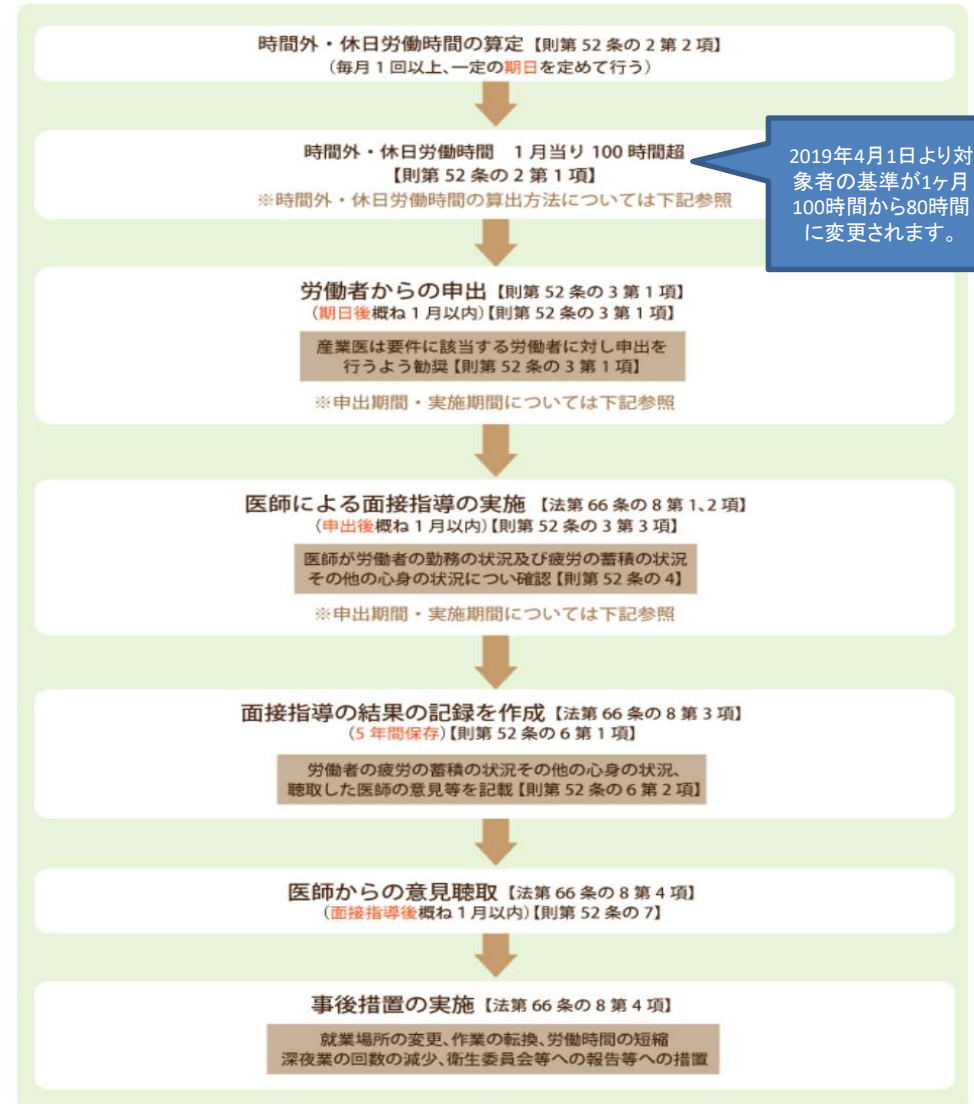
脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないとされています。

【36協定の特別条項における医師の面接指導】

上記の労働安全衛生法に基づく実施のほか、2019年4月(中小企業は2020年4月)からスタートする時間外労働の上限規制に関する健康福祉確保措置として、この医師による面接指導が挙げられています。

健康福祉確保措置とは、36協定の特別条項を設ける場合に求められる、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置のことをいいます。この措置はいくつかありますが、「労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること」が一つとして挙げられています。会社がこの医師による面接指導を措置として選択した場合、対象となった従業員に対して面接指導を実施し、この実施状況に関する記録を36協定の有効期間中と有効期間の満了後3年間保存しなければなりません。

【現行法による医師による面接指導の流れ】



本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービスWebサイト：

<http://www.epcsoutsourcing.com/>