

ホームページも  
ご覧ください!

ビジネスフレンドのバックナンバーも  
ご覧いただけます。

<http://ootemae.co.jp/>

暑中お見舞い申し上げます。



# BUSINESS FRIEND 2018 07

## Contents

- 特集 3  
働き方改革で注目される「生産性向上」につなげるための  
「従業員の健康」と、「会社の安全&健康配慮義務」
- 健康経営プログラムのご紹介 10
- Topics 11  
「労働契約申込みみなし制度とは？」

ビジネスフレンド 2018年7月号 No.127  
2018年7月13日発行

編集・発行/社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所

昨年の冬、内閣府は、2012年12月頃から始まった景気回復局面が、高度成長期の「いざなぎ景気」を超えて戦後2番目の長さになったとの見解を出しました。

しかし一方、過去のそれぞれの好景気に比べると、GDPの伸び率は1.3%程度（「いざなぎ景気」は11.5%程度、「バブル景気」は5.6%程度）、個人消費の伸び率は0.4%程度（「いざなぎ景気」は9.6%程度、「バブル景気」は4.6%程度）、そして実質賃金の伸び率に至っては-0.6%（同じく「いざなぎ景気」では+8.2%程度、「バブル景気」では+1.5%程度）（いずれも三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査・見解）とされており、今の景気が好景気であるという実感の乏しい理由だと言えるでしょう。確かに、我々の記憶に強烈に残っている「バブル景気」の時には、「怖いもの無し！」的な雰囲気がありました。とにもかくにも「モーレツに働き」、「モーレツに遊び」、頑張っただけで必ず「明るい未来がやって来る！」といった、猪突猛進型のような雰囲気は現代にはありません。もちろん、それはそれで、「未来に借金を残した『うかれ騒ぎ』」だったとも言える「バブル景気」に比べると堅調と言える良いものなのかもしれませんが、世界的に貧富の差が拡大し、何となく不透明感があってあまり先が見えないような今の風潮は、我々に不安感を抱かせるものとなっています。

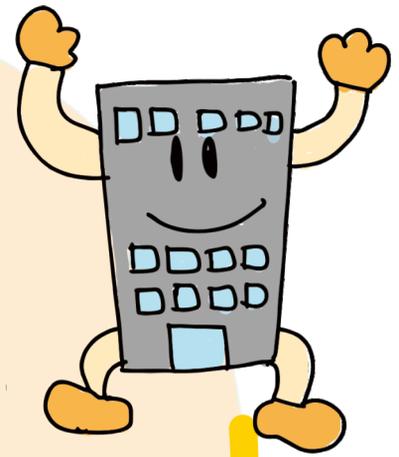
さてそれでは、こうした時代背景における企業経営において見過ごしてはならない事柄とは何なのでしょう？政府が声高に掲げる「働き方改革」への積極的な取り組みも大切だとは思いますが、世間全般に渡って「人手不足」が蔓延し「新たな人材の確保」が困難な中、「既存の従業員の（心とからだの）健康」といった非常にベーシックな事柄が、実は会社の行く末をも決める重要なテーマと言えるのではないのでしょうか？

今回のビジネスフレンドは、会社経営におけるインフラ、あるいは原点とも言える「従業員の健康管理」といった事柄をテーマにお伝えします。

経営者にとって「従業員の健康管理」というテーマは、なかなか悩ましく、また取り組みがつい後回しになりがちな課題ですが、世の中全体の流れが「働き方改革」しかり、「過労死問題」しかり、もはや「待ったなし」で避けては通れない時代になってきたと言わざるを得なくなりました。企業として前向きかつ積極的に、「従業員の健康管理」に取り組み、会社と従業員が一丸となり共に元気に「共存・共栄」できる企業となって、業績を伸ばし、未来に向かって持続的に発展していける、そんな「健康経営企業」を目指そう！と、弊所もベクトルをシフトしています！

いずれの企業様も、経費の問題、人手不足の問題など様々な問題・課題があり、そう容易には「健康経営」に舵が切れないという現実も重々理解しておりますが、弊所も労務管理のプロとして目一杯知恵をしばってお手伝いさせていただきますので、是非とも一緒に能動的かつ有意義なものとしてこうした問題に取り組んでいただき、未来に向けて「健康経営」という新たな一歩を踏み出していただけると、切に願っております。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所  
代表社員 太田 恵子



特集

働き方改革で注目される

「生産性向上」につなげるための

「従業員の健康」と、

「会社の安全&健康配慮義務」



## はじめに

政府が推し進める「働き方改革」の主要なテーマである「長時間労働の是正（削減）」ですが、社長が従業員に対して、明日からいきなり「（仕事量を変えず）時間外労働を減らすように」と伝えたところで、その方法がわからず、仕事を持ち帰る従業員が出てくるかもしれません。また、顧客に対して従来通りのサービスを提供しようとすれば、納期に間に合わず、結果としてサービスの低下を招くなど、どこかにしわ寄せがくることが想定されます。そのため、「働き方改革」は時間外労働を減らすことだけにとらわれるのではなく、同時に「生産性の向上を図る」ことが重要な課題となってきています。

生産性向上のためには、仕事の効率化を図ることが挙げられますが、仕事を効率化するためには、IT化やAIの活用などによる仕事のしかたや仕組み、流れを変える業務改善もさることながら、働く人の質、労働の質を高める必要があります。

ここで、あるデータをご紹介します。厚生労働省が発表した「健康づくりのための睡眠指針2014」の中で、「睡眠不足は、疲労や心身の健康リスクを上げるだけでなく、作業能率を低下させ、生産性の低下、事故やヒューマンエラーの危険性を

高める可能性がある。健康成人を対象にした研究では、人間が十分に覚醒して作業を行うことが可能なのは起床後12～13時間が限界であり、起床後15時間以上では酒気帯び運転と同じ程度の作業能率まで低下することが示されている。」と記載されています。つまり、長時間労働を改善すれば、生産性の向上につながる可能性が高いと言えるでしょう。

それでは、会社の大事な人的資源である従業員が睡眠不足を改善し、健康を維持して、充実した生活を送り、さらには、仕事の成果を上げるにはどうしたら良いでしょうか。それは、従業員一人ひとりが、自らの健康管理に積極的に取り組むと同時に、会社が従業員の健康状態をきちんと把握し、適切な労務管理を行うことが大事なのではないでしょうか。

そこで今回は、従業員一人ひとりの健康状態を把握するために会社へ実施が義務付けられている健康診断、及びその結果に基づき会社へ実施しなければならない事後措置、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェック、そして新たな取組みとして政府も推奨している「勤務間インターバル制度」といった事柄について、しっかりお伝えしたいと思います。

## 安全配慮義務・健康配慮義務

冒頭でお伝えしましたように「働き方改革」のテーマのひとつである「長時間労働の是正（削減）」と表裏一体で考えなければならない「生産性の向上」の実現のためには、従業員の健康管理は不可欠です。またそれは、会社が労働者の安全を守るために遵守すべき義務（以下「安全配慮義務」という）でもあります。

労働契約法第5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と規定しています。また、労働安全衛生法第65条の3では、「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」として、安全配慮義務の1つである健康配慮義務に関して規定しています。

会社が、この安全配慮義務を履行するための基本となるのが、労働安全衛生法第66条第1項に規定されている健康診断の実施です。健康診断を実施しない場合には罰則（50万円以下の罰金）が適用されることもありますので、次の内容を今一度きちんとご確認ください。

## 健康診断の種類

健康診断の中でも、一般健康診断（労働安全衛生法第66条）は、常時使用する労働者（パート・アルバイトの短時間労働者を含む）に実施する健康診断であり、皆様の会社でも定期的に行われていることと思います。今回は、一般健康診断のなかでも、代表的なものを4つに絞ってご紹介します。

なお、常時使用する労働者には以下に該当するパート・アルバイトなどの短時間労働者も含まれますのでご注意ください。

「常時使用する短時間労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者です。

- ①期間の定めのない労働契約により使用される者であること。  
（以下の有期契約者を含みます。）
  - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者。
  - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上使用されることが予定されている者。
  - ・期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約更新により1年以上引き続き使用されている者。
- ②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同様の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

### (i) 雇入れ時の健康診断（労働安全衛生規則第43条）

雇入れ時の健康診断は、雇入れの直前又は直後に実施しなければなりません。この健康診断の目的は、従業員の適正配置や入社後の健康管理のために行うことにあります。さらに、検査項目は労働安全衛生法で定められており、具体的な健診項目は次の図の通りです。

ただし、従業員から雇入れ前3ヶ月以内に実施された健康診断の結果を証明する書面の提出があれば、当該健康診断の項目に相当する項目については、雇入れ時の健康診断を省略することが可能です。

#### 検査項目と省略基準

検査項目		雇入れ時	定期
既往歴及び業務歴の調査		○	○
自覚症状及び他覚症状の有無の検査		○	○
身長		○	①
体重		○	○
腹囲		○	②
視力		○	○
聴力		○	④
胸部エックス線検査		○	③
喀痰検査		×	⑤
血圧		○	○
貧血検査	血色素量	○	②
	赤血球数	○	②
肝機能検査	GOT	○	②
	GPT	○	②
	γ-GTP	○	②
血中脂質検査	血清トリグリセライド	○	②
	HDLコレステロール	○	②
	LDLコレステロール	○	②
血糖検査		○	②
尿検査	蛋白	○	○
	糖	○	○
心電図検査		○	②

- ①20歳以上の者については、医師の診断に基づき省略可
  - ②40歳未満(35歳を除く)の者については、医師の判断などに基づき省略可
  - ③40歳未満の者については、以下のア～ウ以外の者で、医師が必要でないと認めるときは省略可
    - ア 20歳、25歳、30歳及び35歳の者
    - イ 感染症で結核にかかる定期健康診断の対象とされている施設の労働者
    - ウ じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている労働者
  - ④1000及び4000ヘルツの音を用いてオージオメーターで検査する必要がありますが、45歳未満(35歳、40歳を除く)の者については、他の検査方法(音叉など)に代えることができます。
  - ⑤胸部エックス線検査により病変及び結核発病のおそれがないと診断された者について医師の判断に基づき省略可
- ※雇入れ時の健康診断には省略項目はありません。  
 ※特定業務従事者に対する健康診断は、定期健康診断の医師による省略基準に加え、以下により検査項目を省略することができます。
- 年2回の聴力検査のうち1回は、医師が適当と認める方法を用いてもよい。
  - 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査については、年2回のうち1回は、医師が必要でないと認める時は省略可

## (ii) 定期健康診断(労働安全衛生規則第44条)

会社は常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に健康診断を実施しなければなりません。実施時期は、会社ごとに決めることができますが、1年以内ごとに1回という法律の定めがあるため、前年と同じ時期に実施するのが適切です。検査項目は、4ページの通りです。

ここで、健康診断の実施に関してよくある質問をQ&Aでご紹介します。なお、事案毎にケースバイケースで対応が異なる場合があります(例えば、Q1については、就業時間内の受診と休日等就業時間外での受診の場合等で賃金支払いに関する対応が異なる場合があります。)ので、具体的事案についてお困りのことがありましたら、弊所までご相談ください。

- Q1. 健康診断の費用は誰が負担すべきでしょうか。また、受診に要した時間に対して賃金の支払いが必要でしょうか?
- A1. 定期健康診断の費用は法律上事業主にその実施が義務付けられていることから、会社が負担することとされています。また、健康診断の実施に要した時間に対する賃金も支払うことが望ましいとされています。
- Q2. 会社には健康診断の実施義務があるにもかかわらず、健康診断の受診を拒否する従業員がいる場合は、どのように取扱えば良いでしょうか。
- A2. 労働者にも受診義務がある(労働安全衛生法第66条第5項)旨を伝え、受診を促すことが必要です。なお、会社が指定した医師による健康診断の受診を希望しない従業員については、別の医師による健康診断を受けて、その結果を会社に提出させるようにしなければなりません。それらを促しても労働者が拒否する場合は、その受診拒否行為は法律上使用者に実施が義務付けられている義務の履行を阻害する行為として、必要とあらば会社は懲戒処分を行うことも可能とされているほど健康診断の受診義務は労働者にとって重いものとされています。(この場合、制裁処分を行うためにはあらかじめ就業規則に懲戒事由として懲罰内容を定めておく必要があります。)
- Q3. 産休、育児、療養等で休業している従業員についてはどのように取扱えば良いでしょうか。
- A3. 定期健康診断を実施すべき時期に休業している従業員については、定期健康診断を実施しなくても差し支えありませんが、復職後は速やかに、実施する必要があります。

## (iii) 特定業務従事者に対する健康診断(労働安全衛生規則第45条)

深夜業など以下の特定業務に従事する労働者に対して、当該業務の配置替えの際及び6ヶ月以内ごとに1回、定期に健康診断を実施しなければなりません。検査項目は4ページの「定期健康診断」の項目と同様です。(一部省略できる場合があります。)

特定業務とは、次の業務です。

- ・多量の高熱物体を取扱う業務および著しく暑熱な場所における業務
- ・多量の低温物体を取扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ・ラジウム放射線、X線その他の有害放射線にさらされる業務
- ・土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ・異常気圧下における業務
- ・さく岩機、鋸打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務

- ・重量物の取扱い等重激な業務
- ・ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ・坑内における業務

### ・深夜業を含む業務(※1)

- ・水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取扱う業務
- ・鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭酸、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
- ・病原体によって汚染のおそれが著しい業務
- ・その他厚生労働大臣が定める業務

【注意】有機溶剤、特定化学物質、鉛、電離放射線、粉じん作業などに従事する労働者については、別途省令等で特殊健康診断の実施が義務付けられています。

(※1)「深夜業を含む業務」とは、常態として深夜業(22時から翌朝5時)を1週1回以上又は1ヶ月に4回以上行う業務をいいます。

なお、「深夜業務従事者」の取扱いは、交代制勤務による深夜業等を適用している場合以外でも厳密には、例えば週1回以上(又は1ヶ月に4回以上)の22時を超える残業が常態として発生している場合も対象となります。従って、22時を超える残業が頻発している事業所では該当者がいる可能性がありますので注意が必要です。

## (iv) 海外派遣労働者の健康診断(労働安全衛生規則第45条の2)

6ヶ月以上海外に派遣する労働者に対して、海外に派遣する際及び帰国後に国内における業務に就かせる際に健康診断を実施しなければなりません。検査項目は4ページの「定期健康診断」の項目と同様です。(一部省略できる場合があります。)

上記でご紹介した一般健康診断は、結果に基づく健康診断個人票の作成と5年間の保存義務があります。また、(ii) 定期健康診断及び (iii) 特定業務従事者に対する健康診断は、労働者数50人以上の事業場ごとに、実施後、遅滞なく「定期健康診断結果報告書」を所轄労働基準監督署長へ提出することが義務付けられており、提出を行わない場合は罰則(50万円以下の罰金)の対象になります。なお、(i) 雇入れ時の健康診断及び (iv) 海外派遣労働者の健康診断は、結果報告の必要はありません。

## 健康診断とその後の手順

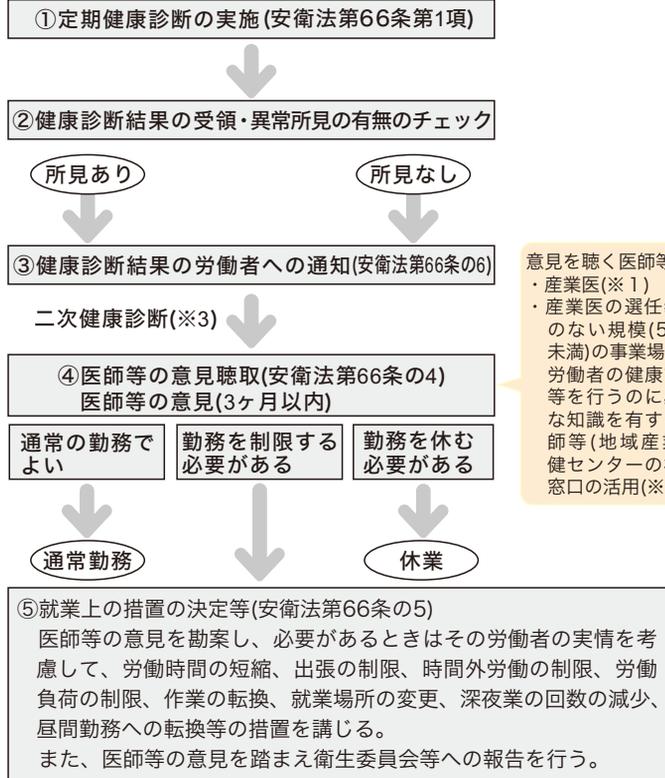
健康診断を実施後、会社に適正な事後処置を行うことが求められています。事後処置の具体的な手順についてご紹介します。

- ①健康診断結果を労働者へ通知する。
- ②特に健康保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を行うように努める。
- ③健診の結果に異常の所見があると診断された場合は、医師等(産業医(※1))や地域産業保健センター(※2)から意見を聴取し、必要に応じて、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置を講じる。

⇒脳・心臓疾患に関わる健康診断項目に異常の所見がある労働者には二次健康診断の受診と二次健康診断等給付(労働者災害補償保険法第26条第2項第1号に基づく二次健康診断)(※3)の活用を紹介する。

働き方改革で注目される  
「生産性向上」につなげるための「従業員の健康」と、「会社の安全&健康配慮義務」

一般健康診断の実施とその後の主な流れ



(※1) 産業医

労働者数50人以上の事業場では、産業医の選任が義務付けられています。産業医の選任基準は次の通りです。

- ① 労働者数50人以上3000人以下の規模の事業場…1名以上選任
- ② 労働者数3001人以上規模の事業場…2名以上選任

また、常時1000人以上の労働者を使用する事業場及び、特定業務と同じ業務(5ページ参照)に常時500人以上の労働者を従事させる事業場では、その事業場に専属の産業医を選任しなければなりません。

(※2) 地域産業保健センター

地域産業保健センターでは、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場とそこで働く労働者を対象に、以下の産業保健サービスを行っています。各種サービスには、医師又は保健師が対応し、すべて無料で利用することができます。

なお、地域産業保健センターでは検査、治療、投薬などの診療行為は行っていません。

- ① 脳・心臓疾患のリスクの高い労働者に対する健康相談・保健指導
- ② メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導
- ③ 健康診断の結果に基づく医師からの意見聴取
- ④ 長時間労働者に対する面接指導
- ⑤ 高ストレス者の面接指導
- ⑥ 個別訪問による産業保健指導

ご参考までに、弊所近接都道府県では、大阪府内では13ヶ所、兵庫県内では10ヶ所、京都府内では7ヶ所の地域産業保健センターが設置されています。詳しくはHP等で近隣のセンターを検索してみてください。

(※3) 二次健康診断等給付

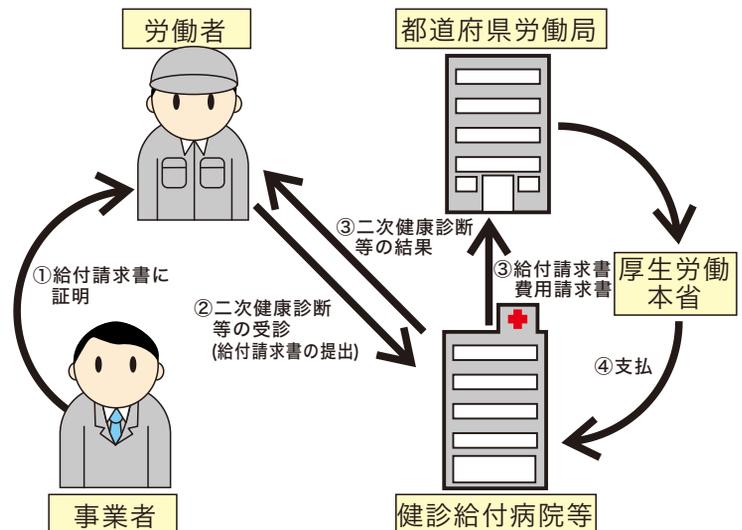
- (1) 一般健康診断等の結果、次のすべての検査項目について、「異常の所見」があると診断されたときに、労働局が指定する「健診給付病院等」において、労災保険制度による二次健康診断等給付を受けることができます。

- ① 血圧検査
- ② 血中脂質検査
- ③ 血糖検査
- ④ 腹囲の検査又はBMI(肥満度)の測定

なお、一般健康診断等の担当医師より、①～④の検査項目において「異常なし」と診断された場合であっても、産業医等が就業環境等を総合的に勘案し、異常の所見を認めた場合には、産業医の意見が優先されます。

- (2) 脳・心臓疾患の症状を有していないこと  
一般健康診断等又はその他の機会に、医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断された場合は、給付を受けることができません。
- (3) 労災保険の特別加入者でないこと  
特別加入者の健康診断の受診は自主性に任されていることから、給付の対象となりません。

二次健康診断等給付の流れ



【請求手続き】

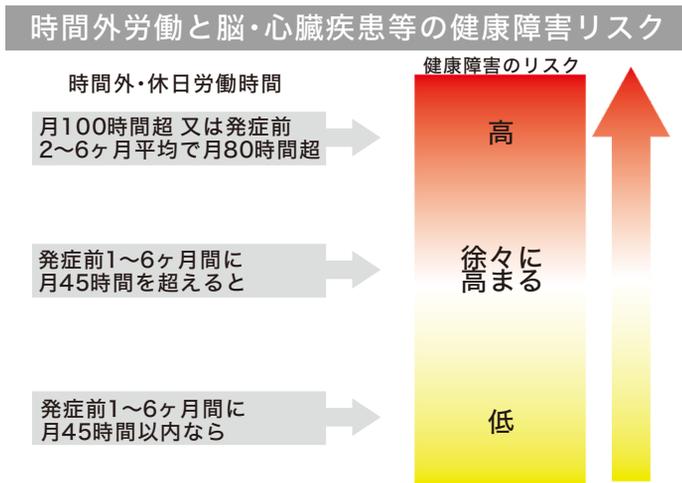
- (1) 請求期間  
二次健康診断等給付の請求期限は、一般健康診断等の受診日から原則として3ヶ月以内です。
- (2) 給付を受けることができる回数  
二次健康診断等給付は、1年度内(4月1日から翌年の3月31日まで)に1回のみ受けることができます。
- (3) 二次健康診断を受けることができる医療機関  
二次健康診断等給付は、健診給付病院等でのみ受けることができます。

長時間労働者への面接指導

労働安全衛生法第66条の8第1項および第2項において、「事業者は、週40時間を超える労働時間が1ヶ月で100時間を超え、疲労の蓄積が認められる労働者に対して、医師による面接指導を行わなければならない」旨が規定されています。また、努力義務ではありますが、1月当たり80時間を超えた場合及び1月当たり45時間を超えた労働者で事業場で定める

基準に該当する労働者に対し、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置を講じるよう求めています。

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるため、疲労蓄積の原因のひとつと考えられています。医学的知見を踏まえると、長時間労働と脳・心臓疾患の発症などの関連性は以下の図のようになります。



- 【1】 「時間外・休日労働時間」とは、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ことです。
- 【2】 2～6ヶ月平均で月80時間を超える時間外・休日労働とは、過去2ヶ月間・3ヶ月間・4ヶ月間・5ヶ月間・6ヶ月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。
- 【3】 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労状態の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- 【4】 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。

このように、脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「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、長時間労働により疲労が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こととされています。また、労災認定された自殺事案には長時間労働であったものも多いため、この面接指導の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するために、メンタルヘルス面への配慮も望まれます。

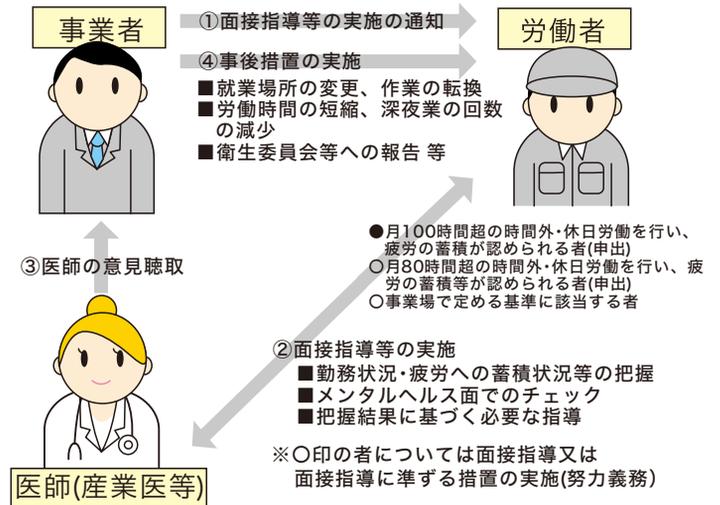
#### <脳・心臓疾患>

- ・脳血管疾患：脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症など
- ・虚血性心疾患等：心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）、解離性大動脈瘤など

当然のことながら、その前駆疾患である高血圧症や動脈硬化症も対象となる。

面接指導の実施手順は次のとおりです。

## 面接指導の実施手順



【注意】 面接指導は従業員の申出によって実施されるものであるため、強要することはできません。

なお、ここでご紹介した「長時間労働者に対する医師による面接指導の実施」は、健康障害がいつ起こっても不思議でない因果関係となり得る、極めてリスクの高い状態で働いている労働者に対して行われる「最後の砦」のようなものであり、そうした過重労働が行われている実態自体が、当該従業員、及び会社にとっては非常に危険な、労務管理上の問題がある状態と言わざるを得ません。加えて、今後予定されている「働き方改革法案」による法改正後は、この面接指導の対象となる長時間労働自体がそもそも違法とされる見込み（一部適用の対象から除外、あるいは適用が猶予される業種があります。）となっています。法改正後、上記面接指導のあり様がどのように変遷するかはまだわかりませんが、いずれにせよ、現時点では該当する場合の面接指導の実施はもちろん、法改正までに、こうした長時間労働に対する対策を講じる準備を進めていく必要があります。その対策として、今回の特集記事では「労働者の健康管理対策」をメインテーマにお伝えしていますが、併せて「労働時間等に関する対策」も検討が必要です。「労働時間等に関する対策」についてはページの都合上本稿では詳細には触れませんが、簡単にご紹介すると具体的には以下のような対策があげられ、健康管理と抱き合わせて実施すると相まってより効果的と考えます。

- ・36協定で定める時間外労働の時間を限度基準に適合するように定める。
  - ・休日労働を削減するよう努める。
  - ・労働時間を適正に把握する。
- （各労働者について、労働日ごとに始業・終業時刻を確認し、記録する。）
- ・年次有給休暇の取得を促進する。
  - ・労働時間等の設定を改善する。（変形労働時間制の活用や、後に紹介する「勤務間インターバル制度」の導入の検討など。）

## ストレスチェック

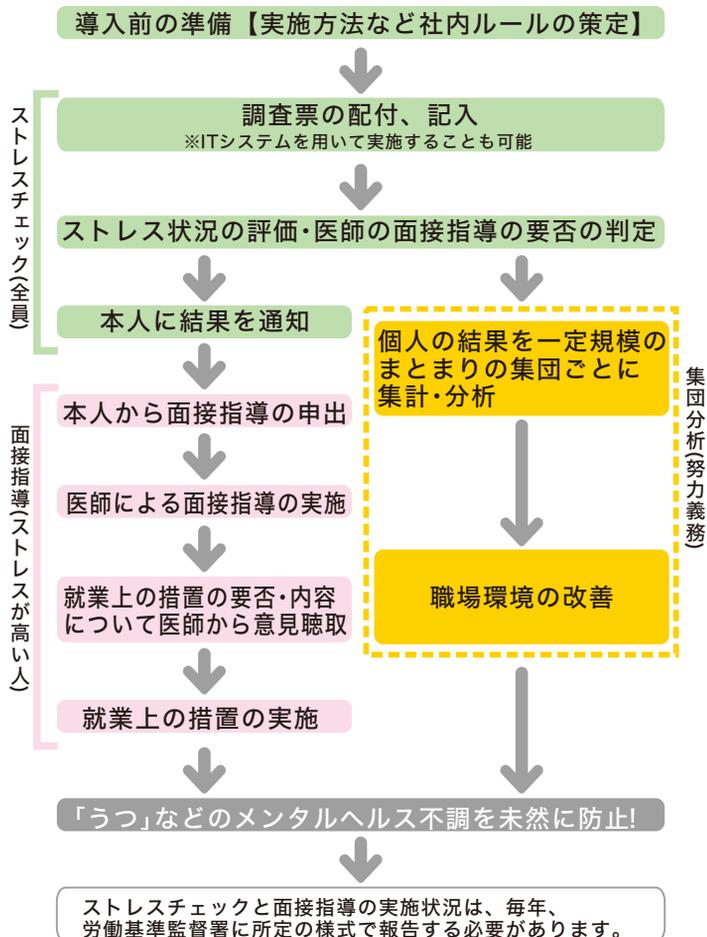
平成27年12月に労働安全衛生法の一部が改正され、常時50人以上の労働者を使用する事業場の事業者について、1年以内に1回、医師、保健師等によるストレスチェック（心理的な負担を把握するための検査）が義務付けられました。ストレスチェックはメンタルヘルス不調を未然に防ぐ一次予防であり、現在メンタルヘルスに問題を抱えているメンタルヘルス不調者のあぶり出しではありません。メンタルヘルス不調の未然予防には、従業員自身のストレスマネジメント（セルフケア）能力の向上と、職場環境の改善の両方が重要なため、ストレスチェック制度では以下の2つの実施が求められます。

- ①定期的に労働者のストレスの状況を検査し、労働者本人にその結果を通知して自らのストレスの状況についての気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる。
- ②検査結果を事業場や部署ごとに集計・分析して職場でのストレス要因を評価し、職場の環境改善につなげる（努力義務）。（詳細はビジネスフレンド2016年1月号をご参照ください。）

なお、50人未満の事業場については当分の間、努力義務となります。また、会社がストレスチェックの結果を入手するためには、本人の同意が必要です。

ストレスチェックの実施手順は次の通りです。

### ストレスチェック制度の実施手順

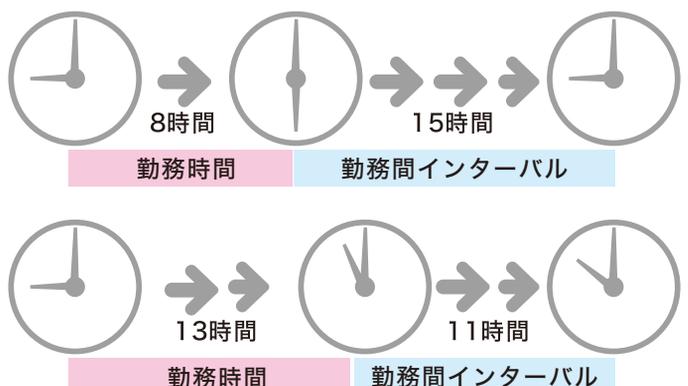


ストレスチェックを実施する際には、健康情報を含め労働者の個人情報の保護に配慮する必要がありますので、次のことに注意してください。

- ・会社がストレスチェックに関して労働者の秘密を不正に入手しないこと。
- ・ストレスチェックの事務に従事した者には、法律で守秘義務が課されており、違反した場合は罰則（6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金）の対象となることがある。
- ・会社は提供されたストレスチェック結果、面接指導結果等の個人情報を適切に管理すること。

## 勤務間インターバル

本原稿作成中の5月28日、政府が「勤務間インターバル制度」について、企業に導入を促すため、導入企業の割合を2020年までに10%以上にするとした数値目標を設ける方針を発表しました。これを受けて、厚生労働省は31日、「過労死防止大綱」最終案に同内容を盛り込み公表、7月にも閣議決定される予定となっています。勤務間インターバル制度とは、仕事を終えてから次に働き始めるまでに一定の休息時間を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図ることを目的とした制度です。例えば、午前9時から午後6時まで（休憩時間1時間）の所定労働時間が8時間勤務の労働者の場合、勤務終了の午後6時から翌日の勤務開始の午前9時までの15時間が勤務間インターバルとなります。例えばこの就業時間の企業で11時間の勤務間インターバル（休息）を確保することとした場合、午後6時の業務終了後に午後11時まで残業をすると、翌日の始業は午前10時以降、という取扱いになります。大綱では休息時間の具体的な時間は定めず、労使協議に委ねる方向ですが、欧州では11時間となっており、日本国内でも労働界は11時間を基本とらえていく方向で、この制度は長時間労働を防ぐ手段の一つとして「過労死防止の一番の決め手」（連合の神津会長）として労働界や過労死の遺族らが普及の必要性を訴えてきた制度です。この制度の導入については、9時間以上の勤務間インターバルを導入した企業に対して「時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」という助成金を活用できる場合がありますので、次のページに簡単にご紹介します。



## ●時間外労働等改善助成金 (勤務間インターバル導入コース)

### (1)対象事業主

労働者災害補償保険の事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主(※1)であること。

- ①勤務間インターバルを導入していない事業場
- ②既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場。
- ③既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場。

(※1)中小企業事業主の範囲(A又はBの要件を満たす企業)

業種	A 資本金又は出資額	B 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

### (2)支給対象となる取組み(いずれか1つ以上を実施すること)

- ①労務管理担当者に対する研修(※2)
- ②労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③外部専門家によるコンサルティング
- ④就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤人材確保に向けた取組み
- ⑥労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2)研修には、業務研修も含む。

(※3)原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外。

### (3)支給額

1) 新規導入に該当するものがある場合

休憩時間(※4)	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

2) 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間(※5)	補助率(※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	20万円
11時間以上	3/4	25万円

(※4)事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いものをさします。

(※5)常時使用する労働者が30名以下かつ、支給対象の取組みで⑥から⑧を実施する場合でその所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

### (4)申請期限

申請受付期限は、平成30年12月3日(必着)までです。

助成金は、予算の制約をうけるため上記の期限以前に締め切られる場合があります。また、随時、内容の変更や助成額の改定が行われますので、導入をご検討される企業様は、お早目に当方へお問い合わせください。

なお、導入に際して、制度構築のアドバイス、就業規則や労使協定の作成等に弊所をご活用戴いた際に必要な費用もこの助成の対象となります!!

## まとめ

今回の記事は、会社経営におけるインフラや原点とも言える「従業員の健康管理」といった事柄をテーマにお伝えしました。

記事の冒頭でも触れましたが、「働き方改革」実行計画の主要課題に、「長時間労働の是正」が挙げられおり、今国会で成立した「働き方改革法案」にて、時間外労働の上限規制が大企業は来年(2019年)、中小企業では再来年(2020年)に法制化されます。また、来年4月より労働安全衛生法が改正され、産業医の職権が拡大され、より従業員の健康管理の実現に向けての取組みが強化されていく見込みです。そうした動きに伴い、法制化までの限られた時間で実際に時間外労働を減らすにはどうすれば良いか頭を悩ませている企業様も多いことと思います。今回のテーマは、その解決策としての「仕事の効率化」、「生産性の向上」を図る方法のひとつとして、従業員の健康状態を良好にし、また、メンタルヘルス不調を未然予防することの重要性を認識して戴けたのではないのでしょうか?そして、会社には、従業員の安全を守るための義務(安全配慮義務)があるという大前提を改めて思い起して戴き、その観点か

らも、従業員の健康状態等を把握することはもちろん、従業員が健康な状態を保つために「休息」「必要な睡眠時間」を確保する等の環境作りに前向きに取り組んで戴きたいと思います。例えば、前述した「勤務間インターバル」は、「労働」と「労働」の間に一定の間隔を設けるとい、基本的かつ有益な方法と言えます。

あってはならないことですが、従業員の健康障害に起因する事故(過労死や睡眠不足や病気が原因で業務中に起きた運転事故、生産工程における異物混入や機械等の運転ミス等)が起こってしまったとき、あるいは会社に労働基準監督署の調査が入った際にも、定期健康診断の実施や適正な事後措置、必要な結果報告書の提出が出来ていないなど、従業員の健康管理の不備に起因し、法的責任に問われるケースがあり得ます。従いまして、是非この機会に、従業員の健康管理の内容を今一度ご確認戴けますよう宜しくお願いいたします。

なお、今回お伝えした内容につきまして、ご不明な点がございましたら、当方までお問い合わせください。



# 健康経営プログラムのご紹介

今回の特集記事では「従業員の健康」をテーマに取り上げましたが、それは必ずしも「法的取締まりが厳しくなるから」という理由からだけではなく、「健康経営」というものがいかに重要か、ということをお弊所でも最近折に触れひしひしと実感しており、顧問先様企業でも是非そうした「気付き」をもっていただく布石となればという思いも込めてご紹介しました。

さて、弊所では実はそうした「健康経営実現」へのアプローチの一つとして、「健康経営プログラム」なるものを近い未来、お客様にご提案できるよう、現在所内で試行錯誤しております。

そこで今回のトピックスでは、「まずは自社から!」ということで、2017年8月から健康経営プログラムの1つとして「脳疲労解消プログラム」を所内にてテスト実施しましたので、そのプログラム(全6回)の内容及び取組みの効果を少しご紹介させていただきます。

一見仕事とは直接関係のない内容かのようなのですが、これが意外と効果的で、弊所でも日頃の蓄積した疲労感やストレスが解消でき、実施前に比べて業務が効率的に行えていることを所員一人一人が実感できているという報告があげられました。ご興味のある企業様はご一読いただき、また、弊所プログラム本格始動の際には是非ご利用戴きますよう宜しくお願いいたします!!

## 第1回目 脳疲労と睡眠の関係についての学び

始めに脳疲労に関する映像を見て内容を理解し、次にチェックリストを用いて疲労度の判定チェックを行います。これにより、自身の脳疲労度を知り、質のよい睡眠をとるためにどのような取組みを行っていくのかを個人毎に検討しました。このプログラムの実施後、弊所では昼休憩時間に15分の「プチシエスタ(お昼寝タイム)」を設けました。少しの睡眠時間でも効果があるようで、所員からは午後の仕事に集中できるようになったという声が早々に挙がり、今ではすっかり定着した取組みの1つです。

## 第2回目 「マインドフルネス」についての学び

この回は、起きている時の脳疲労の原因が無意識に浮かぶ雑念であることを理解し、自分は思考の負の連鎖に陥りやすい「ネガティブ思考型」なのか、逆の「ポジティブ思考型」なのかチェックしました。そうして雑念回路を断ち切るため、椅子に座って行う呼吸法、屋外で行うムーブメント瞑想(歩行瞑想)、ドライフルーツを用いた食事瞑想をそれぞれ体験しました。この体験では、起きている時でも脳をリフレッシュさせることができることが実感できます。

## 第3回目 歌で脳がリラックス?!

歌で脳がリラックスするという学びです。自分にとって思い出深い一曲を聴き、当時の記憶がよみがえることや、歌を聴いているとき自分はどういう気分になっているのかを体感。また、瞑想中にリラックスできる音楽を聴くと脳がよりリラックスすることを実感できます。

## 第4回目 睡眠負債や脳の特性についての学び

まず、チェックシートを用い自分の脳疲労度を確認します。さらに脳疲労を解消するために、「なりたい自分」を思い描き、それを実現させるための取組みである「小さな習慣」を決めます。そして、次のプログラムのなかで、習慣化できたものを発表し合い、その成果を所内で共有しました。

## 第5回目 脳疲労とコミュニケーションの関係についての学び

脳疲労の原因の一つにコミュニケーションの不具合があります。各人が自分の特性を知るためにエニアグラムを用い、9つあるタイプのうちどのタイプに当てはまるかを確認しました。結果弊所所員は同じタイプの者が多いことがわかりました。

## 第6回目 弱点の共有がチームワークを高める!!

自分の弱さを職場の仲間と見せあうことが、チームワーク力を高めることになることを学びました。さらに、第5回目のエニアグラムで知った自分の弱い部分について発表し合いました。これは、人は「弱さを隠す」ことに時間とエネルギーを費やしているため、そのエネルギーを組織全体で価値あることに使うための第一歩です。まず、職場での問題点を洗い出し、所員が2チームに分かれて、具体的な改善に向けて取組みを始めました。

弊所のコンテンツとして  
ご紹介できる日も近いかと  
思います。お楽しみに…。

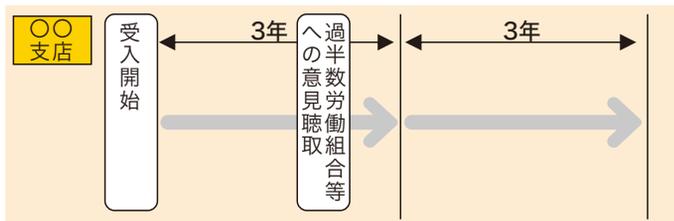


2015年9月30日の改正労働者派遣法の施行日以降に締結・更新された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、「事業所単位」「個人単位」の2つの期間制限が適用されています。

その改正により、「事業所単位」「個人単位」の働ける期間の限度がどちらも原則3年までとなりました。（詳細は下図をご参照ください。）この期間制限は、法改正以後の派遣契約や契約更新について適用されますので、法改正から3年経過後の2018年9月30日以降にこの期限を迎えることになります。

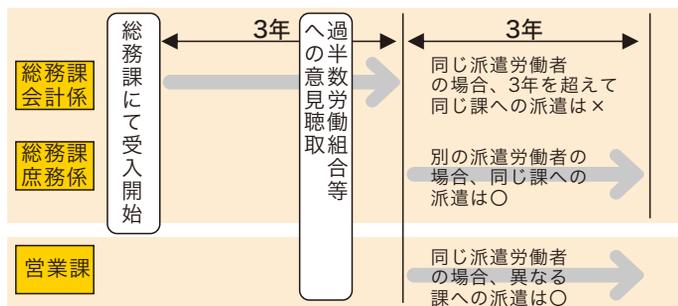
なお、3年を超えて同じ事業所で派遣労働者を受け入れる場合には、過半数を代表する労働者の意見聴取などの所定の手続きが必要です。手続きを行っていない場合は違法に派遣を受け入れることになります。

### 事業所単位の期間制限



### 個人単位の期間制限

※同一組織単位(いわゆる「課」や「グループ」など)で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできない。



### 期間制限の例外

この「期間制限」は、有期契約の派遣社員が対象であり、次に該当する場合は3年の制限はありません。

- ・派遣会社に無期雇用されている派遣社員を受け入れる場合
- ・60歳以上の派遣社員を受け入れる場合
- ・期限がはっきりしている有期プロジェクトに受け入れる場合
- ・日数限定の業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下で10日以下）に受け入れる場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等で休業している労働者の業務に受け入れる場合

### 労働者派遣事業の許可制への一本化

法改正により、労働者派遣事業は許可制へと一本化され、改正前に特定労働者派遣事業の届出を行っていた事業主は、2018年9月30日以降、届出だけでは労働者を派遣することができなくなります。そのため、現制度の労働者派遣事業の許可を受けていないのであれば、無許可の事業主となり、その事業主から派遣労働者を継続して受け入れると、違法に派遣を受け入れていることになります。

### 労働契約申込みみなし制度とは

上記で述べたような違法に派遣労働者の受け入れを行った場合には、「労働契約申込みみなし制度」が適用されます。この制度は、派遣先が違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が当該派遣労働者に対して、派遣元事業主と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなすものです。

申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型は次の通りです。

- ①派遣労働者を禁止業務に従事させること  
港湾運送業務・建設業務・警備業務・病院等における医療関連業務（医療関連業務に関しては産前産後休業者・育児休業者等の代替の場合は可能）への業務に派遣労働者を従事させた場合
- ②無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること  
労働者派遣の許可を受けていない、無許可事業主から労働者派遣を受けた場合
- ③事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること  
事業所単位の期間制限（3年）について延長手続きをせずに派遣労働者を受け入れた場合
- ④個人単位の期間制限に違反して労働者派遣の役務の提供を受けること  
3年を超えて同じ派遣労働者を同じ組織単位に従事させた場合
- ⑤いわゆる偽装請負等  
労働者派遣法等の適用を免れる目的で、請負契約等の契約を締結し、実際には、労働者派遣を受けた場合

上記①から⑤のいずれかに該当し派遣先が、労働契約の申し込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申し込みに対して、承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先との間で労働契約が成立します。

申し込んだとみなされる労働契約の条件は、違法派遣の時点における派遣会社と派遣労働者との間の労働契約上の労働条件と同一の内容となりますが、労働契約のみならず、口頭の合意や就業規則等に定めるものも含まれるとされています。

労働契約期間に関する事項（雇用開始日、雇用終了日、雇用期間）も、派遣会社と派遣労働者との間の労働契約に記載された内容がそのまま適用されます。

もちろん、派遣労働者が申し込みを承諾しなかったときは、労働契約は成立しません。

2015年9月30日付の厚生労働省職業安定局長通達（職発0930第13号）では、「労働契約申込みみなし制度を定める派遣法第40条の6の規定は、民事的効力を有する規定であり、その効力が争われた場合については個別具体的に司法判断されるべきものである」とした上で、制度の趣旨及び行政解釈が示されています。

2018年9月30日以降にむけて、現在派遣労働者の受け入れを行っている場合には、派遣労働者の受け入れ期間や労働者派遣会社の労働者派遣の許可の有無をご確認ください。

3つの輪は、「三方善」をイメージしています。  
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。  
三方の善いところが少しづつ関わって一つになり、  
社会に貢献できる力となって、  
喜びが広がっていくことを祈念しています。



社会保険労務士法人

# 大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037大阪府中央区平野町2丁目1番9号シグナスビル5階  
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp