

TOPIC1

労働者の健康情報を 管理する取扱規程の策定

TOPIC2

派遣労働者の同一労働同一賃金

2019 3
March

平成31年3月号

表紙写真：一面の菜の花と青空©YsPhoto PIXTA

【お花見と場所取り】 まもなくお花見のシーズンがやってきます。楽天インサイトがお花見について実施したアンケートで、一緒に行きたい相手の理想と現実を聞いたところ、「家族」が理想(74.9%)・現実(72.9%)ともに最多。「勤め先の会社の同僚・先輩・上司」では現実(19.5%)が理想(8.1%)を大きく上回る結果でした。最近では、お花見を行う会社も減っているようで、かつては「新入社員の仕事」のイメージが強かった場所取りも、だいぶ事情は変わってきているようです。そんな昨今、新入社員や部下に場所取りを命じた場合、パワハラになるのでしょうか。お花見が会社主催の行事か否か、場所取りの際の残業代の有無など、その状況しだいではパワハラにあたる可能性も否定はできませんので、注意が必要といえるでしょう。

法律 準備・検討・策定が急務

労働者の健康情報を管理する取扱規程の策定

労働者の健康状態は、配慮が必要な個人情報にあたります。その適切な情報管理・運用を図るため、企業に対して取扱規程の策定が求められます。

※トピック記事は2019年1月末時点のものです。新元号への改元を考慮し、西暦表記で統一しています

働き方改革関連法では、労働安全衛生法も一部改正され、産業医や産業保健機能の強化が図られたことにもない、業種・規模を問わず従業員の健康管理に関する情報の取扱規程の策定が求められることとなります。

労働安全衛生法に情報管理の規程が新設

労働安全衛生法に基づき会社が実施する健康診断などの従業員の健康確保措置や、任意に行う従業員の健康管理活動を通じて得た、個々の心身の状態に関する情報は、個人情報保護法に規定する「要配慮個人情報」(第2条第3項)です。

そのため会社としては、その情報により労働者が不当な差別、偏見その他の不利益が生じないように、その取り扱いに十分に配慮し、労働者が安心して産業医などによる健康相談などが受けられるようにしなければなりません。また、労働者の健康確保措置が十分に行えるよう、必要な心身の情報を収集できるようにする必要があります。そこで、労働安全衛生法に「心

【表】心身の状態の情報の範囲

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取り扱いの原則
1. 労働安全衛生法に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報	a. 健康診断の受診・未受診の情報 b. 長時間労働者による面接指導の申出の有無 c. ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無 d. 健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 e. 長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 f. ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見	すべての情報をその取り扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者などが取り扱う必要がある。ただし、それらに付随する健康診断の結果などの心身の状態の情報については、2. の取り扱いの原則に従って取り扱う必要がある
2. 労働安全衛生法に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程における適正な取り扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報	a. 健康診断の結果(法定の項目) b. 健康診断の再検査の結果(法定の項目と同一のものに限る) c. 長時間労働者に対する面接指導の結果 d. ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果	事業者などは、当該情報の取り扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、「情報を取り扱う者を制限する」「情報を加工する」など、事業者などの内部における適切な取り扱いを取扱規程に定め、また、当該取り扱いの目的および方法などについて労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行うなどの当該取り扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じたうえで、取扱規程を運用する必要がある
3. 労働安全衛生法において事業者が直接取り扱うことと規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者などの内部における適正な取り扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報	a. 健康診断の結果(法定外項目) b. 保健指導の結果 c. 健康診断の再検査の結果(法定の項目と同一のものを除く) d. 健康診断の精密検査の結果 e. 健康相談の結果 f. がん検診の結果 g. 職場復帰のための面接指導の結果 h. 治療と仕事の両立支援などのための医師の意見書 i. 通院状況など疾病管理のための情報	個人情報の保護に関する法律に基づく適切な取り扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある

取扱規程に定めるべき事項と策定方法

- 指針が示す「取扱規程に定めるべき事項」は、次の9項目です。
- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的および取扱方法
 - ② 心身の状態の情報を取り扱う者およびその権限ならびに取り扱う心身の状態の情報の範囲(上表参照)
 - ③ 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法および本人同意の取得方法
 - ④ 心身の状態の情報の適正管理の方法
 - ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等(追加および削除を含む)および使用停止等(消去および第三者への提供の停止を含む)の方法
 - ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法
 - ⑦ 事業承継、組織変更にとりもなう心身の状態の情報の引き継ぎに関する事項
 - ⑧ 心身の状態の情報の取り扱いに関する苦情の処理
 - ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

心身の状態に関する情報の「取扱」に関する規程(第104条)が新設され、「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

なお、②については、「個々の事業場における心身の状態の情報を取り扱う目的や取り扱う体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが適切である」としています。策定にあたっては衛生委員会または安全衛生委員会を活用して、労使関係のもとで検討・策定し、それを共有する必要があるとしています。衛生委員会をもたない常時使用労働者数50人未満の小規模事業場では、関係労働者の意見を聴く機会を活用し、労働者の意見を聞いたうえで取扱規程を策定し、共有すべきとしています。また、取扱規程に関しては事業場単位ではなく、企業単位での策定でも問題ないとしています。そのほか指針では、情報の適正な取り扱いの体制整備、運用などについても具体的に示しています。今後は取扱規程の雛形なども整備される見込みです。適用は2019年4月1日です。このほかの法改正に基づく就業規則の見直しと同時に規程の策定に着手しなければなりません。

今月の恒例行事・出来事カレンダー

2019.3 March

- 3/1~7 **春季全国火災予防運動**
空気が乾燥し、火災が起こりやすいこの時季、消防庁では毎年、都道府県などを通じて火災予防を呼びかける活動を行っています。この機会に、事業所の防火・防災対策を見直してみましよう。
- 3/1~31 **自殺対策強化月間**
政府は毎年3月を同月間に設定し、自殺対策を集中的に展開するとともに、啓蒙活動を行っています。ちなみに、昨年公表された平成30年版「過労死等防止対策白書」によると、平成29年の自殺者2万1321人のうち、勤務問題を原因の一つとする自殺者は1991人(9.3%)。自殺者数は年々減少傾向にある一方で、自殺者総数に占める勤務問題が一因の自殺者の割合は、増加傾向が見られます。職場のメンタルヘルス対策の充実が望まれます。

がある場合は、この限りではない」(第104条第1項)と定められました。この改正を受けて昨年9月、「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」が公表されました。指針では、健康情報の取り扱いに関する原則を明らかにするとともに、企業が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用などを示しています。

情報提供などに基づき不合理な格差や差別的待遇を是正 派遣労働者の同一労働同一賃金

働き方改革の一環として同一労働同一賃金の実現を図るべく、労働者派遣法が改正され、2020年度から施行されます。そのポイントを解説します。

今

回の労働者派遣法改正は、正規雇用社員(いわゆる正社員など無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用社員たる派遣労働者の不合理な待遇の格差をなくすことが目的です。

待遇に関する情報提供義務

派遣先事業主(以下、派遣先)は派遣労働者の受け入れに際して、派遣元事業主(以下、派遣元)と労働者派遣契約の締結にあたり、あらかじめ派遣予定の労働者と職務内容・人材活用の仕組みが同一とみなされる、派遣先で直接雇用されている労働者の賃金や賞与などの待遇に関する情報(以下、待遇に関する情報)を、書面などにより派遣元に提供しなければなりません。これにより派遣労働者に対する不合理な待遇の格差の解消と、差

別を禁止し、同一労働同一賃金を実現しようとするものです。なお派遣元は、派遣先からの情報提供がない場合、労働者派遣契約の締結が禁止されます。

不合理な待遇格差を禁止

派遣元は、派遣予定労働者と同一の業務に従事する派遣先の通常の労働者の待遇に関する情報の提供を、あらかじめ派遣先から受けることになるので、派遣予定の労働者から派遣にともなう待遇について納得感を考慮しなければなりません。

そこで、派遣元は派遣労働者に対して、派遣先において同一の職務に従事し、職務内容の変更や配置変更の範囲なども同じと評価される派遣先の通常の労働者の待遇と不合理な格差を設けてはなりません。

均等・均衡待遇の適応除外

不合理な格差の禁止および差別的取り扱いの禁止については、派遣元に過度の負担をもたらす場合があるため、労使協定を締結することで例外が設けられています。

具体的には、派遣元が、雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合は労働者の過半数を代表

する者と、左記の事項について書面による協定を結んだ場合には、均等・均衡待遇の規定の適用を除外することができます。この労使協定は適用対象労働者に周知しなければならず、派遣先へ派遣する労働者がこの協定の対象となる場合は、その旨を通知しなければなりません。

つまり、派遣元としては、派遣労働者の待遇について原則となる派遣先との「均等・均衡方式」によるか「労使協定締結方式」によるか選択できることとなります。

適用除外となる労使協定で定めるべき事項

- ①協定の対象となる派遣労働者の範囲 (1号)
- ②対象となる派遣労働者の賃金の決定方法 (イとロの条件を満たすものに限る) (2号)
 - イ：派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること
 - ロ：派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験などの向上があった場合に賃金が改善されるものであること
- ③賃金の決定の方法により派遣労働者の具体的な賃金を決定するに当たって、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験などを公正に評価し、その賃金を決定すること (3号)
- ④対象となる派遣労働者の賃金以外の待遇の決定方法 (4号)
- ⑤対象となる派遣労働者への段階的教育訓練の実施 (5号)
- ⑥その他厚生労働省令で定める事項 (6号)

04

平成の30年間を表すトレンド漢字「単・団・効」から「繋・開・感」に変化

日本能率協会(KAIKA研究所)が昨年12月、「個人」「組織」「組織の社会性」の3つの観点から、平成の経営トレンドの変遷を表す漢字を決定。「個人」では、バブル経済の余韻が残る平成初期に働き方やライフスタイルの個性が尊重された「単」から、SNSの普及や東日本大震災を契機に人と人との絆や関わりが重視されるようになってきた平成30年の「繋」へ。同様にこの30年間で、「組織」は「団」から「開」へ、「組織の社会性」は「効」から「感」へ変化したと分析しています。

05

平成30年上半期「雇用動向調査」パートタイム労働者の欠員率は4.4%

昨年12月に厚生労働省が発表した平成30年上半期の「雇用動向調査」の結果によると、5人以上の常勤労働者を雇用する事業所における入職率は9.2%、離職率は8.6%。前年上半期に比べて入職率は低下したものの、7年連続で入職率が離職率を上回っています。また、平成30年6月末時点の常用労働者数に対する欠員率は2.7%で、前年同時点と比べて0.3ポイント増。パートタイム労働者に限って見ると欠員率は4.4%で、前年同時点よりも0.4ポイント上昇しています。

06

労働生産性の国際比較日本の時間当たり労働生産性は20位

日本生産性本部は昨年12月、「労働生産性の国際比較2018」を公表しました。平成29年の日本の時間あたり労働生産性は47.5ドル(約4733円)で、OECD加盟36か国中20位。先進主要7か国で見ると、昭和45年以降、最下位が続いています。ちなみに上位は1位のアイルランドに続いて、ルクセンブルク、ノルウェー、ベルギー、デンマークなどとなっています。また、日本の就業者1人当たりの労働生産性は、8万4027ドル(約837万円)で、36か国中21位という結果でした。

01

電話相談窓口も設置して問い合わせに対応雇用保険や助成金の追加給付実施へ

厚生労働省は、毎月勤労統計調査の不適切な調査で雇用保険や労災保険、雇用調整助成金などの給付額に影響が出た問題で、対象受給者への追加給付を準備が整い次第、実施する予定です(まず受給中の人には今後新たに支給される分について3月から順次6月までに再計算した額で支給開始を予定)。住所データが残っている受給者には手紙で連絡するとしていますが、残っていない受給者へは情報提供を行い、申し出を呼びかけています。詳しくは厚生労働省ホームページなどで確認を。

02

全国社会保険労務士会連合会が連合と共同宣言36協定普及を促して長時間労働を是正

全国社会保険労務士会連合会は1月、日本労働組合総連合会(連合)と「長時間労働是正に向けた共同宣言」を行いました。宣言では、多様な人材が活躍できる環境の整備が喫緊の課題であり、長時間労働を前提としない働き方が求められているとしたうえで、4月からの改正労働基準法(働き方改革関連法)を実効性のあるものとすべく、36協定の普及を促す取り組みを通じて、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図るなどとしています。

03

働き方改革への取り組み実態取り組み予定は「休暇取得の促進」が最多

厚生労働省が昨年12月に発表した「労働経済動向調査」によると、「働き方改革」について現在までに実施した取り組みで、もっとも多かった回答が「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」(62%)と「残業削減の推進」(62%)で、次いで「休暇取得の促進」(60%)などとなっています。今後実施する予定の取り組みについては、「休暇取得の促進」(78%)、「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」(73%)という回答が多くなっています。

労務のお悩み相談室 Q&A

今月の相談 退職時の年次有給休暇の一括請求

Q 年度末を迎え、定年退職者を含めて退職する者がおりますが、退職日までに年次有給休暇の残日数を一括して請求されました。しかし、業務の引き継ぎもあり、まとめて休まれると業務に支障が出てしまいます。請求を拒むことはできるのでしょうか。

A ●年次有給休暇の原則
労働基準法により、従業員の年次有給休暇は、勤続年数に応じて20日を上限に付与しなければなりません。またその請求権は付与日から2年を経過する日まで有効で、以降は時効により消滅します。つまり、勤続年数が長い従業員で年次有給休暇の取得日数が少ない場合、最多で前年度分20日、今年度分20日の合計40日の残日数を保有していることもあります。このような従業員が、就業規則に基づいて1ヵ月前に退職届を提出し、年次有給休暇の残日数を一括請求してきた場合、会社はそれを拒むことはできません。そのため、その従業員が退職日までまったく出社しないという事態が生じることがあります。

労働基準法(第39条第5項)では年次有給休暇の請求について、労働者の時季指定権が優先されますが、例外的に事業の正常な運営を妨げる場合は、使用者の時季変更権が認められています。しかし、退職する労働者は、退職してしまうと年次有給休暇の残日数を請求することはできません。したがって退職日までに残日数を一括請求されたとしても、年度末で業務が忙しいなどの都合で使用者の時季変更権を行使することができず、従業員の申し出を認めざるを得ないこととなります。

●退職時における残日数の一括請求への対応
そこで今回の相談内容の対応としては、退職予定の従業員と話し合い、「残日数の一部の買い取り」または「退職日を一定期間延期してもらう」などの提案をすることが考えられます。
年次有給休暇の買い取りに関して、通達では「年次有給休暇の買い上げの予約をし、これに基づいて法第39条の規定により請求し得る年次有給休暇の日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことは、法第39条の違反である」(昭30.11.30 基収4718号)として買い取りを禁じています。年次有給休暇の目的が労働者の心身の疲れを回復させ、継続して意欲的に働けるようにするためだからです。ただし、例外として、退職にともなって無効になる年次有給休暇を買い取ることは認められています。なお買い取りが義務付けられるわけではありませんので、買い取るかどうかは会社の判断によります。人手不足などを理由に、買い取りを従業員に提案し、それに応じてもらうなどの対応が必要な場合もあるでしょう。

今年4月から年次有給休暇については時季指定や管理簿作成が義務となります。これを機会に従業員の年次有給休暇の管理を行い、退職時に一括請求されるという事態が生じないように、計画的に取得を促すことを検討すべきでしょう。

今月のポイント

原則として一括請求を拒否することはできません。ただし、残日数の一部を買い取るなどの提案は可能です。

各種データで振り返る平成の経営・労働環境の変化

最低賃金は約2倍、外国人労働者数は約5倍に増加

まもなく平成が幕を閉じ、5月からは新元号のもとで次の時代が訪れます。平成の30年間で経営・労働環境はどのように変化したのでしょうか。

女性の社会進出や非正規雇用が増加

5月に迫った新天皇の即位と改元を前に、平成の時代の変化を、厚生労働省や総務省の各種データなどをもとに単純比較して、振り返ってみましょう。

●初任給・最低賃金

大学卒の初任給の推移を見ると、平成元年は男性が約16万円、女性が約15万円でしたが、平成30年はそれぞれ約21万円、約20万円と約5万円アップしています。

また、平成元年の地域別最低賃金の全国加重平均額(時間額)は492円。最高が東京都の525円、もっとも低いのは青森県、鹿児島、沖縄県などの446円でした。これが平成30年10月に改定された全国加重平均額では874

円と、約2倍に増加しています。最高は東京都の985円、最低は鹿児島県の761円でした。

このように格差が200円以上におよぶことから、今年になって自民党の有志議員が議員連盟を発足し、地域間の格差を解消して最低賃金の全国一律化を目指すなどといった動きも見られます。

●労働力・雇用形態など

日本の総人口は平成20年をピークに減少傾向が続いており、平成30年7月時点で約1億2653万人。前年より約37万人減少しています。平成元年に約8614万人いた生産年齢人口(15~64歳)は、約7557万人となっています。

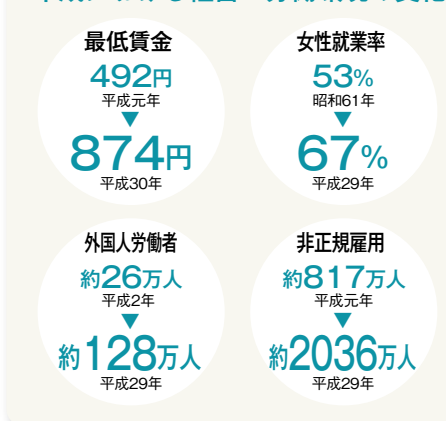
そんななか、平成は女性の社会進出が進んだ時代でした。男女雇用機会均等法が施行された昭和61年に約53%だった女性の就業率は、

その後の約30年で67%(平成29年)と14ポイント上昇しています。

●労働環境など
長時間労働などの影響から、職場のメンタルヘルスの重要性が叫ばれるようになりました。精神障害などの労災補償状況を見ると、平成元年度に1件だった支給決定件数は年々増加を続け、平成29年度では過去最多の506件となっています。

また、平成2年に約26万人(旧労働省推計)だった外国人労働者は平成29年10月時点で約128万人。今年4月の改正入管法施行で、さらに受け入れが拡大されることにな

平成における経営・労働環境の変化



休日の寝だめによる時差ボケに要注意

「社会的時差ボケ(ソーシャル・ジェットラグ)」という言葉をご存知ですか。時差ボケと聞くと、海外旅行などに出かけた際に時差によって起きる眠気やだるさなどの症状を思い浮かべるかと思いますが、

ですが、普段の生活においても体内時計の乱れによって時差ボケのような症状が出ることもあるそうで、それが「社会的時差ボケ」と呼ばれています。

たとえば、普段は仕事で忙しく短い睡眠時間しかとれない人が、休みの日に寝だめをするというケース。心当たりのある人も多いのではないのでしょうか。平日は定時に出勤しなければならないので規則正しいリズムで生活を送っていても、休日前夜に夜更かしをしたり、休日の昼ごろまで眠ってしまうことで、体内時計に変調をきたしてしまうのだそうです。こうした生活を毎週繰り返していれば、2～3時間程度のズレでも、その時差ボケはタイ(時差2時間)やインド(同3時間30分)に毎週出かけているようなものかもしれません。休みの日は遅くまで寝ていたいと思う気持ちはやまやまですが、朝寝坊や二度寝はほどほどにしておくのが健康の秘訣のようです。

また厚生労働省の健康情報サイトによれば、体内時計の乱れは「睡眠習慣」に起因する問題で、睡眠時無呼吸症候群のような「睡眠障害」と同様、生活習慣病との関係が指摘されています。たとえば、睡眠不足を2日続けただけでホルモンの働きによって食欲が増大することがわかっており、そのため慢性的な睡眠不足は糖尿病などの生活習慣病に罹りやすくなるのだとか。夜勤も体内時計と生活時間にズレが生じ、不適切な時間の食事などにより生活習慣病につながると推測されているそうです。

ところで3月18日は、世界睡眠医学協会が定める「世界睡眠デー」で、日本でも睡眠健康推進機構が春の「睡眠の日」として健康的な睡眠のための啓蒙活動を行っています。平日の十分な睡眠時間を確保するとともに、休日も平日同様に規則正しい生活を心がけたいものです。

