

～一步一步着実に。事業の繁栄・発展を陰ながらバックアップさせていただきます！～

Step by step

発行所 **社 労 士 オ フ ィ ス 羽 場**

〒663-8176 西宮市甲子園六番町 2-5-103

TEL: 0798-44-3949 FAX: 0798-49-3938

E-mail: lshaba@cocoa.plala.or.jp

ホームページ: <http://haba.lifestaff.net/>

発行人 社会保険労務士 **羽 場 康 高**

法令に基づいた正確かつ迅速な業務で
事業主様のお悩みを解消!

- ◆労働社会保険の各種書類作成届出代行
- ◆給与計算・帳簿記帳の代行
- ◆就業規則や社内規程等の作成・見直し
- ◆各種助成金や年金のご相談 など

2014

10

OCT

スローガン

心とからだの健康管理
みんなが進める職場の改善

全国労働衛生週間 10月1日～7日 平成26年度

今年で第65回を迎える全国労働衛生週間は、10月1日から7日までの1週間にわたって行われます。

近年、過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調などの健康問題が大きな課題であり、労働者の健康確保の観点から、健康診断の実施を徹底し、健診結果に基づく保健指導や事後措置を適切に実施していくことが重要となっています。

こうした状況を踏まえ、労働者自身や管理監督者、産業保健スタッフが一丸となって健康管理を進め、労働者の健康が確保された職場の実現を目指すことが重要です。

このような観点から、左記スローガンの下、事業場における労働衛生意識の高揚とともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとされています。

地域別最低賃金改定の答申状況

全国平均で16円の引上げ

平成26年度地域別最低賃金の改定について、8月28日までに、各都道府県の地方最低賃金審議会の答申状況がまとまりました。

それによると、すべての都道府県で時間額が13円から21円の間での引上げで、全国加重平均額は、昨年度と比べて16円アップの780円となっています。詳細は2ページの一覧表をご覧ください。

「若者育成認定企業」が対象

中小企業等へ新たな税制優遇

厚生労働省は、若者（35歳未満程度）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を公表し、離職率や所定外労働時間数等の一定の要件を満たした中小企業等を「若者育成認定企業」（仮称）に認定する方針を固めました。

平成27年度の主な税制改正要望において、この認定を受けた企業に対しては、取得等した研修施設等の建物やOA機器等の設備についての割増償却制度を創設することを盛り込んでいます。

同省は、27年度からの制度導入を目指して、次の通常国会への提出に向けて「若者雇用対策法案」（仮称）を策定する予定です。

介護・保育・看護・建設

人手不足4分野で新たな対策を実施へ

人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議（厚生労働省に設置）は8月25日、介護・保育・看護・建設を重点分野として、

総合的な人材確保・育成のための具体的な取組みをまとめました。

この取組みでは、雇用管理改善、潜在有資格者対策、能力開発の3つの軸で対策を講ずることとし、中小企業労働環境向上助成金などの企業への助成制度を拡充すること、建設労働者の人材確保のための新たなプロジェクトを立ち上げることなどが計画されています。

厚生労働省では、この取りまとめを踏まえ、27年度予算の概算要求に反映させることにしています。

毎年11月30日が「年金の日」とされました

厚生労働省はこのほど、毎年11月30日を「年金の日」とすると発表しました。

年金の日の趣旨について同省は、国民一人ひとりが、「ねんきんネット」などを活用して、年金記録や年金受給見込額を確認しながら、高齢期の生活設計に思いを巡らしてもらう日、と説明しています。

この趣旨に関しては、全国社会保険労務士会連合会など22の団体等が賛同しており、年金の日には、民間との協働イベントなどが開催される予定です。

平成26年度地域別最低賃金改定の答申状況

（単位：円）

都道府県	時間額	引上額	発効日	都道府県	時間額	引上額	発効日	都道府県	時間額	引上額	発効日
北海道	748	14	10/8	石川	718	14	10/5	岡山	719	16	10/5
青森	679	14	10/24	福井	716	15	10/4	広島	750	17	10/1
岩手	678	13	10/4	山梨	721	15	10/1	山口	715	14	10/1
宮城	710	14	10/16	長野	728	15	10/1	徳島	679	13	10/1
秋田	679	14	10/5	岐阜	738	14	10/1	香川	702	16	10/1
山形	680	15	10/17	静岡	765	16	10/5	愛媛	680	14	10/12
福島	689	14	10/4	愛知	800	20	10/1	高知	677	13	10/26
茨城	729	16	10/4	三重	753	16	10/1	福岡	727	15	10/5
栃木	733	15	10/1	滋賀	746	16	10/9	佐賀	678	14	10/4
群馬	721	14	10/5	京都	789	16	10/22	長崎	677	13	10/1
埼玉	802	17	10/1	大阪	838	19	10/5	熊本	677	13	10/1
千葉	798	21	10/1	兵庫	776	15	10/1	大分	677	13	10/4
東京	888	19	10/1	奈良	724	14	10/3	宮崎	677	13	10/16
神奈川	887	19	10/1	和歌山	715	14	10/17	鹿児島	678	13	10/19
新潟	715	14	10/4	鳥取	677	13	10/8	沖縄	677	13	10/24
富山	728	16	10/1	島根	679	15	10/5				

※発効日は予定を含む

職場の安全 & 衛生

健康診断による健康管理



近年、過労死・過労自殺が注目を浴びていますが、その防止対策の一環として企業でしっかり健康診断を行い、労働者の健康状態を的確に把握し、適切な健康管理を行うことが求められています。

そこで、今回は健康診断にスポットを当てて、事業者がやらなければならない健康診断と、その結果の事後措置について説明したいと思います。

健康診断の種類と検診項目

(1) 雇入れ時の健康診断

常時使用する労働者を雇い入れる時、当該労働者に対し実施します。適正配置、入職後の健康管理の基礎資料に資するための健康診断です。



健康診断項目は、①既往歴及び業務歴の調査、②自覚症状及び他覚症状の有無の検査、③身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査、④胸部エックス線検査、⑤血圧の測定、⑥貧血検査、⑦肝機能検査、⑧血中脂質検査、⑨血糖検査、⑩尿検査、⑪心電図検査です。

(2) 定期健康診断

常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に実施します。

健康診断項目は雇入れ時の健康診断の各項目、及び喀痰検査です。

(3) 特定業務従事者の健康診断

特定業務（深夜業を含む業務、坑内における業務等です。）に常時従事する労働者に対し、その業務への配置替えの際及び6ヵ月以内ごとに1回、定期に実施します。

健康診断項目は定期健康診断と同じです。

(4) 海外派遣労働者の健康診断

労働者を6ヵ月以上海外派遣しようとするとき、及び6ヵ月以上海外派遣した労働者を国内の業務に就かせるとき、当該労働者に対し実施します。

健康診断項目は定期健康診断の項目に加え、派遣時には、①腹部画像検査、②血液中の尿酸の量の検査、③B型肝炎ウイルス抗体検査、④ABO式及びRh式の血液型検査。帰国時には、派遣時の①～③の検査項目と糞便塗抹検査です。

(5) 給食従事者の検便

事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、雇入れの際又は当該業務への配置替えの際に、検便による健康診断を実施します。

(6) 有害業務従事者等の特殊健康診断

粉じん作業、有機溶剤取扱作業等の有害業務に常時従事する労働者に対し、雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び定期に実施します。

健康診断の実施計画

(1)及び(2)は、どの企業でも必要です。また、(3)～(6)は該当する労働者がいる場合に必要となります。

健康診断は、事業場が実施する安全衛生活動の重要な柱の一つですので、年間安全衛生計画に盛り込み、定期的の実施できるようにしておくことが大事です。

事後措置

健康診断の結果、「医師の診断」の欄には、「異常なし」、「要観察」、「要精密検査」、「要治療」等の記入がされています。

異常の所見があると診断された労働者については、産業医等から意見を聴き、必要とされれば、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の就業上の措置を講じる必要があります。

安全で安心な職場をつくるために

労働災害のうち、4日以上仕事を休まなければならない災害は年間12万件近くもあり、このうち、4割以上の災害は、小売業・社会福祉施設・飲食店などの「第3次産業」で発生しています。

このため、厚生労働省は、第3次産業の職場での安全活動の活性化などを促進しており、今号では、その一環として作成されたリーフレットの概要をご紹介します。

職場でこのようなことはありませんでしたか？〈労働災害の例〉

転倒	急いているときや、両手で荷物を抱えているときなどに、放置された荷物や台車につまずく、濡れた床で滑る など
急な動き・無理な動き	重いものを無理な姿勢で持ち上げたり、移動させたりするときなどに、ぎっくり腰や、筋を痛める、くじく など
墜落・転落	脚立や、はしごなどの上でバランスを崩す、階段で足が滑る など
その他	「交通事故にあった」、「通路でぶつかった」、「ドアに手を挟まれた」、「刃物で手を切った」、「やけどをした」 など



労働災害の発生状況と原因

第3次産業では、年間約5万人以上の人労働災害で4日以上にわたり仕事を休んでいます。

また、第3次産業では、「転倒」、「急な動き・無理な動き」、「墜落・転落」、「交通事故（道路）」が多く、これらが原因で、全体の約7割の災害が起きています。

労働災害が起こるとどうなるのでしょうか？

従業員にとって、安全で安心な職場をつくることは、利用者へのサービスの質の向上にもなります。

一方、労働災害の原因を放置したままだと、安全で安心に作業をすることができなくて、作業効率が低下することもあります。労働災害で仕事を休む人がいると、急に、代わりの人を見つけたり、シフトの変更などをしないといけなくなり、他の人にも負担がかかってしまいます。

労働災害を防ぐためにどのようなことをすればよいのでしょうか？

労働災害を防ぐためには、「職場に潜んでいる危険などを見つける」、「危険な箇所などを知らせる」、「脚立や台車などの使い方を学ぶ」などの安全活動を行います。

安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、従業員も全員参加することが重要です。

主な安全活動の内容

4S活動＝災害の原因を取り除く

- ◆ 4Sとは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが4S活動です。
- ◆ 4S活動は、労働災害の防止だけでなく、作業のしやすさ、作業の効率化も期待できます。
- ◆ お客様の目に触れにくいバックヤードも整頓を忘れないようにしましょう。
- ◆ 荷物やゴミなど、物が散らかっている職場や、水や油で床が滑りやすい職場は、災害の危険が高くなります。



KY活動＝潜んでいる危険を見つける

- ◆KYとは「危険（K）・予知（Y）」のことです。

KY活動は、業務を開始する前に職場で「その作業では、どんな危険が潜んでいるか」を話し合い、「これは危ない」というポイントは対策を決め、作業のときは、一人ひとりが「指差し呼称」をして行動確認をします。

- ◆「うっかり」、「勘違い」、「思い込み」などは安全ではない行動を招き、災害の原因となります。

**危険の「見える化」＝危険を周知する**

- ◆危険の「見える化」は、職場の危険を可視化（＝見える化）し、従業員全員で共有することです。KY活動で見つけた危険のポイントに、ステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。
- ◆墜落や衝突などのおそれのある箇所が分かっているならば、慎重に行動することができます。

安全教育・研修＝正しい作業方法を学ぶ

- ◆「脚立の正しい使い方」、「腰痛を防ぐ方法」、「器具の正しい操作方法」などを知っていれば、労働災害を防ぐことができます。
- ◆教育・研修では、「どんな災害が起きているか」、「どうしたら災害は防げるか」、「正しい作業手順（マニュアル）はどのような内容か」などを従業員に伝え、教えます。
- ◆朝礼など皆が集まる機会を捉えて教育・研修を行う方法もあります。特に、はじめて職場に就いた従業員には雇い入れ時に安全教育を行う必要があります。

安全意識の啓発＝全員参加

- ◆安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、正社員、パート、アルバイト、派遣にかかわらず、従業員も全員参加することが重要です。
- ◆従業員一人ひとりの安全意識を高めるために、朝礼などの場を活用したトップの「安全で安心な職場づくり」の表明や、チラシなどによる周知などが効果的です。

安全活動をするためにはどうすればよいのでしょうか？

安全推進者を配置しましょう

安全活動は、「誰かがしてくれる」では、労働災害の防止に効果のある活動はできません。そこで、「安全の担当者」＝「安全推進者」を配置しましょう。

安全推進者を配置するときのポイント

- ◆安全推進者は、事業場ごとに1人以上配置します。
- ◆安全推進者を配置したときは、名前を作業場に掲示して、周知します。
- ◆事業主は、安全推進者が活動しやすいように、必要な権限を与えて、能力向上にも配慮します。

安全推進者の活動内容

- ①職場環境と作業方法の改善に関すること
例：職場内の整理整頓（4S活動）の推進、床の凹凸面の解消など職場内の危険箇所の改善など
- ②労働者の安全意識の啓発と安全教育に関すること
例：朝礼などの場を活用した労働災害防止の意義の周知など



トラブル回避の対応術

妊娠中の社員から「母健連絡カード」を提出されたら？

妊娠中の女性従業員が「母性健康管理指導事項連絡カード」を提出してきました。また、朝の混雑時の通勤が苦痛のようで、できれば1時間程度の時差出勤をしたい、という申し出がありました。

当社では初めてのことでしたので、どう対応していいのかわかりません。基本的なことから教えてください。

労働基準法における母性保護規定

労働基準法では、母性保護の観点から、妊娠中または出産後の就業に関して、産前・産後休業のほかに、危険有害業務の就業制限、請求に基づく妊娠中の軽易な業務への転換や、時間外労働、休日労働、深夜業の制限などを定めています。

均等法における母性健康管理の措置

一方で、男女雇用機会均等法においても、次のような事業主が行うべき妊娠中・出産後の母性健康管理の措置が定められています。

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために、必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

確保しなければならない回数は、

- 妊娠 23 週までは 4 週間に 1 回
- 妊娠 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回
- 妊娠 36 週以後出産までは 1 週間に 1 回
- 出産後 1 年以内…医師等の指示に従って必要な時間を確保する

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導や健康診査を受け、医師などから指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減などの必要な措置を講じなければなりません。

具体的な措置は次のとおりです。

- 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）
- 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

母性健康管理指導事項連絡カードとは

「母性健康管理指導事項連絡カード」（通称『母健連絡カード』）は、妊娠中のつわりなどで悩む女性が、事業主に対して均等法に基づく母性健康管理の措置を講ずることを申し出る際に、医師などの指導事項を的確に事業主に伝えることができるように利用されるものです。

カードは、医師などが本人の症状と、それに対する必要な措置と期間などを指導する内容となっています。

質問のケースのように、通勤緩和の措置を講ずることが指導内容となっていて、本人からもその申し出があれば、必要な措置を取らなくてはならないこととなります。

なお、女性労働者が均等法による母性健康管理の措置や、労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、事業主が解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

社会保険の実務サポート

被保険者資格証明書と資格喪失の確認

被保険者資格証明書の申請・交付

従業員が新たに健康保険に加入する際には、できるだけ早く健康保険被保険者証（以下「健康保険証」と表記）が本人の手元に届くようにしたいところですが、全国健康保険協会（協会けんぽ）では、被保険者の資格取得手続き、または被扶養者の加入手続きをしてから健康保険証が交付されるまで、日数を要しています。

このため、新たに被保険者や被扶養者となる人が、早急に医療機関で受診する予定があるときなどは、健康保険証の交付までの間、申請により「健康保険被保険者資格証明書」が交付されます。これを医療機関で診療などを受けたときに、健康保険証に代わって窓口で提示すれば、通常の保険診療が受けられます。

急ぐ場合には、「被保険者資格取得届」または「被扶養者（異動）届」と同時に、「健康保険被保険者資格証明書交付申請書」を管轄の年金事務所の窓口で提出するとよいでしょう。その場で「健康保険被保険者資格証明書」が交付されることになっています。

なお、「健康保険被保険者資格証明書」の有効期間は、証明日から20日以内ですが、健康保険証が交付された場合は、速やかに返還しなければなりませんので、注意が必要です。

資格取得・資格喪失等の確認請求

協会けんぽの健康保険の被保険者または

被扶養者であった人が、退職後または被扶養者の解除後に、国民健康保険への加入手続きなどのために、資格喪失年月日または被扶養者の解除年月日に関する証明を必要とする場合は、「健康保険・厚生年金保険資格取得・資格喪失等確認請求書」を年金事務所に提出すると、喪失年月日などが記載された確認通知書が交付されます。

この確認通知書は、資格喪失届を提出したときに、後日事業所に送られてくる「健康保険・厚生年金保険資格喪失確認通知書」とは別のものです。

急ぐ場合には、請求書を資格喪失届などと同時に窓口で提出すれば、その場で確認通知書が交付されることになっていて、これを国民健康保険の加入手続きの際に市区町村の窓口で提示すれば、滞りなく国民健康保険被保険者証の交付を受けることができます。

以上のように、被保険者資格取得や資格喪失の届出をしようとする際には、本人に資格証明書または資格喪失の確認通知書が必要かどうか早めに確認しておく、それぞれの交付までの手続きがスムーズに行えるでしょう。

なお、こうした健康保険の被保険者資格証明書の交付および資格取得・資格喪失等の確認の通知は、健康保険組合においても同様な方法で行われている場合があります。



平成 25 年度雇用均等基本調査（確報版）

「ポジティブ・アクション」の取組、大幅減

このほど厚生労働省が発表した「平成 25 年度雇用均等基本調査（確報版）」（昨年 10 月 1 日現在の状況）によると、「ポジティブ・アクション（女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組）」に「取り組んでいる」企業割合は、前年度調査を 11.7 ポイント下回って 20.8% となったことが分かりました。

企業調査

《管理職に占める女性の割合》

課長相当職以上の管理職全体に占める女性の割合は 6.6% で、前回（平成 23 年度 6.8%）より 0.2 ポイント低下した。

これを役職別にみると、部長相当職では 3.6%（同 4.5%）、課長相当職では 6.0%（同 5.5%）となった。

※平成 23 年度の比率は、岩手、宮城、福島の 3 県を除く全国の結果

《ポジティブ・アクションの推進状況》

「ポジティブ・アクション」に「取り組んでいる」企業は 20.8% で前回（平成 24 年度 32.5%）より 11.7 ポイント低下し、「今後取り組む」は 14.0%（同 12.1%）、「今のところ取り組む予定はない」は 63.1%（同 54.0%）となった。

次に、「取り組んでいる」企業を産業別にみると、金融業、保険業が 52.1% で最も高く、次いで教育、学習支援業が 36.8%、医療、福祉が 35.8% となった。

事業所調査

《育児休業取得者の割合》

平成 23 年 10 月 1 日から 24 年 9 月 30 日ま

での 1 年間に在職中に出産した人または配偶者が出産した人のうち、25 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した人（育児休業の申し出をしている人を含む）の割合をみると、女性は 83.0% で前回（平成 24 年度 83.6%）より 0.6 ポイント低下し、男性は 2.03% で前回（同 1.89%）より 0.14 ポイント上昇した。
※女性については、6 月公表の速報版の数値を精査のうえ修正

《育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況》

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所は 62.1% で、前回（平成 24 年度 62.4%）より 0.3 ポイント低下した。

最長で子が何歳になるまで制度を利用できるかをみると、「3 歳に達するまで」が最も高く 39.3%（同 47.4%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 33.7%（同 31.5%）、「小学校卒業以降も利用可能」が 9.8%（同 7.0%）となった。

また、各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が 57.7%（同 58.4%）、「所定外労働の免除」が 55.2%（同 54.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 31.9%（同 32.9%）となった。

《母性健康管理制度の規定状況》

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための休暇の規定がある事業所は 44.2% で、前回（平成 19 年度 30.6%）より 13.6 ポイント上昇した。

また、妊娠中または出産後の症状等に対応する措置に関する規定がある事業所は 46.5% で、前回（同 32.9%）より 13.6 ポイント上昇した。