

～一歩一歩着実に。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**

〒663-8186 兵庫県西宮市上鳴尾町5-5

TEL: 0798-46-3714 FAX: 050-3588-1552

E-mail: officehaba@gmail.com

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

TOPIC1

変形労働時間制&シフト制勤務の 運用法の違いと活用

TOPIC2

不妊治療と仕事の両立ができる 職場環境整備



西表島 由布島の水牛車 genki / PIXTA(ピクスタ)

2022 8

August

令和4年8月号

【WBGT 値計測の勧め】厚生労働省が先日発表したデータによると、令和3年の職場における熱中症による死傷者（死亡および休業4日以上）は561人で、前年と比べ398人、41%もの減少となりました。昨年は8月中旬に気温が低い時期があったことが要因と推測されます。ただ、死亡者数は20人（前年比2人、10%減）でその発生は8月に集中しており、8月は熱中症被害のリスクが最も高まる月と言えそうです。厚生労働省では、単に気温や室温だけではなく、WBGT 値（気温に加え、湿度、風速、輻射〔放射〕熱を考慮した暑熱環境によるストレス評価を行う暑さの指標。「暑さ指数」）を各職場で測定し、一定水準を超えたら対策を取れる体制の構築を勧めています。作業効率アップのためにも、熱中症対策を万全に行っていきましょう。

就労条件 柔軟な働き方を検討するために

変形労働時間制&シフト制勤務の 運用法の違いと活用

変形労働時間制やシフト制という働き方は、業務の繁閑に合わせて労働時間や勤務する人員を調整することができ、労働者にとっても会社にとっても、運用しだいで効率的な働き方を可能とするものです。ここでは、その特徴を含め導入上のポイントをまとめます。

働き方の多様化が求められる今日、労働基準法に基づく「週40時間、1日8時間」（以下、法定労働時間の原則）という原則的な働き方以外に、変形労働時間制（1か月単位、1年単位、1週間単位、フレックスタイム、裁量労働など）とシフト制（交替制勤務）による働き方があります。このうち、1年単位の変形労働時間制、1か月単位の変形労働時間制、シフト制による働き方は似たような働き方ではありますが、法的には全く異なったもので、それぞれ活用の仕方によっては導入するメリットもあります。

●変形労働時間制による働き方

「令和3年就労条件総合調査」（厚生労働省）によると、変形労働時間制のうち1か月単位、1年単位、フレックスタイム制を採用している企業割合は約6割(59.6%)となっており、企業規模が大きくなるほど変形労働時間制の採用割合が高くなっています。3つの変形労働時間制の種類（複数回答）別に見ると、「1年単位の変形労働時間制」が31.4%、「1か月単位の変形労働時間制」が25.0%、「フレックスタイム制」が6.5%となっており、1年単位および1か月単位の変形労働時間制の導入割合を合わせると5割を超えています。

(1) 1年単位の変形労働時間制

採用割合が最も高い「1年単位の変形労働制」とは前述の法定労働時間の原則にとらわれず、1か月を超え最長1年までの一定期間について、その期間内の労働時間を、1週間平均で40時間以下に収まるように調整して働く制度です。月ごと、または季節により繁忙期と閑散期に差がある業種で導入される傾向にあります。たとえば、積雪地域では、秋から冬の時期は日照時間も短く建設業等業種によっては労働時間を短くし、その分春から夏にかけて日照時間が長くなるに従い労働時間を長くするなどして、年間を通して見れば週平均40時間以下となるように調整する働き方です。

1年単位の変形労働時間制を導入するには、会社と従業員の過半数で組織する労働組合または従業

員過半数代表者の間で労使協定を締結し、①変形労働時間で労働させる対象労働者の範囲、②対象期間（1か月を超え1年以内の期間）およびその起算日、③労働日（年間カレンダー）およびその労働日ごとの労働時間、④労使協定の有効期間を定め、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。

なお、1年単位の変形労働時間制で労働させる場合には、1年間の労働日数は280日（変形対象期間が3か月を超える場合）が限度です。労働日は連続6日以内ですが、特に忙しい期間（特定期間）を定めた場合には1週間に1日の休日を確保すれば、連続12日間労働させることも可能です（図参照）。

| | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1週目 | 休 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 |
| 2週目 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 | 休 |

8月の異名

葉月（はづき）

…落葉が始まる時期ということから「葉落ち月」、雁が北方から飛来する頃なので「初来月（はつきづき）」、稲の穂が張る月ということから「穂張り月（ほはりづき）」など、由来には諸説あります。緑が青々と茂る月、というのは当たらないようです。

（他の異名）木染月（こぞめづき）、秋風月（あきかぜづき）、牡月（そうげつ）、紅染月（こうぞめづき）、竹春（ちくしゅ

ん）など



※各月の異名を集め、代表的なものの由来を説明します。

なお、労働時間については限度が設けられ、所定労働時間は1日10時間以内、1週52時間以内にするなど一定の制限があります。

(2) 1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制は、最長1か月という対象期間内の一定期間について、平均して1週間当たりの労働時間が40時間(商業、映画・演劇業等特例対象事業で常時使用労働者数10人未満は44時間)以内となるべく、労働日および労働日ごとの労働時間を定めることで、特定の労働日に8時間を超えまたは特定の週に40時間を超えて働かせることができる制度です。この変形労働時間制は、1か月単位でシフトを組んで働くような業種(飲食・小売等の店舗事業、介護施設、保育施設、病院など)で導入しているケースが多く見受けられます。

1か月単位の変形労働時間制を導入するためには、労使協定または就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間の起算日などの必要事項を定める必要があります。

労使協定による場合はその協定書を、また就業規則に定める場合は就業規則変更届をそれぞれ所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。ただし、就業規則による場合で常時使用労働者数10人未満の場合には、届け出義務はありません。

1年単位または1か月単位の変形労働時間制のメリットは、その適用される対象期間において、法

定労働時間を超えて働くこととした特定の日、または特定の週について1日8時間、または週40時間を超えて働かせても割増の残業代を支払わなくともよいということがあります。1年または1か月の範囲で、業務の繁閑があるような業種にとっては、閑散期は労働時間を短く定め、繁忙期には労働時間を長く定めることにより、人件費を効率的に調整できます。また、労働者にとってもワークライフバランスがとりやすくなります。

●シフト制による働き方

シフト制勤務とは、働く時間帯について複数のパターンを設定して労働者を配置・勤務させる働き方のことです。例えば、営業時間が長いファミレス等飲食業や24時間営業のコンビニなど店舗営業などは、「遅番」「早番」「中番」「深夜」などの勤務時間帯を設けて、交替制で労働させなければかなりの長時間労働になってしまいます。そこで、区分した勤務時間帯に出勤可能な労働者を配置することになります。具体的にはシフト表などを作成して運用することになります。

シフト制勤務は変形労働時間制と異なり、法定労働時間の原則が適用されますので、法定労働時間を超えて労働した時間については、割増賃金を支払わなければなりません。変形労働時間制のように、期間に応じた仕事の繁閑に合わせて特定の日または特定の週に法定労働時間の原則を超えて所定労働時間を長くするなどにより時間外労働や残業代としての割増賃金を

調整することはできません。

そこで、変形労働時間制とシフト制を併用する働き方もあります。たとえば、1か月単位の変形労働時間制で対象期間を1か月とした場合、1か月の法定労働時間の総枠は、月の暦日数によって次のようになります。

| 法定労働時間 | 1か月の日数 | | | |
|--------|--------|-------|-------|-------|
| | 28日 | 29日 | 30日 | 31日 |
| 40時間 | 160 | 165.7 | 171.4 | 177.1 |

暦日30日の月については、月171.4時間の範囲内で、特定の日について8時間を超え、または特定の週に40時間を超えて労働させることができます。しかし、繁忙期で171.4時間を超えることになったり、また特定の労働日で9時間と定めている日に9時間を超えて労働させると残業代として割増賃金が発生することになります。

しかし、労働時間が長くなる日にシフト勤務を組み合わせることで労働者1人当たりの労働時間を短くすることができます。

例えば、1日10時間勤務となる日に2交替のシフト勤務制を導入し、労働者1人当たりの171.4時間で収めるようにすると長時間労働を抑制することができます。ただし、労働時間管理がやや複雑になったり、労働者の増員が必要となる場合もあります。

以上のように、労働時間制の特徴を踏まえて自社に合った勤務体制を構築することで、長時間労働の抑制やワークライフバランスの実現が可能となります。

政策 保険適用のほか助成金も用意。企業は社内啓発などの努力を

不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備

厚生労働省は、不妊治療に関し、企業をはじめとする社会全体の理解・関心を深め、仕事との両立ができる職場環境の整備を早急に取り組むことを推進しています。今回は2022年4月より適用されている具体的な施策をもとに、企業に求められる取り組みを確認します。

●不妊治療の現状

第15回出生動向基本調査によると、不妊治療の検査や治療を受けたことがある夫婦は5.5組に1組でした。2019年の全出生児数に占める生殖補助医療による出生児の割合は7%で、約14.3人に1人の割合（ARTデータブック〔2019〕）となっています。

一方、厚生労働省が2020年に実施した総合調査では、不妊治療経験者の16%（男女計、女性は23%）が仕事との両立ができず離職し、また精神的負担や通院回数の多さ、仕事との日程調整など、両立が難しい現状が挙げられています。

その実態を受け、同年5月に「少子化社会対策大綱」において、不妊治療に対する経済的負担の軽減や、仕事との両立ができる職場環境の整備など、支援対策の方針が盛り込まれました。

●両立支援の方針

2021年2月には、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の項目が追加されました。同年4月以降、一般事業主行動計画の策定においては、不妊治療のための特別休暇制度や半日・時間単位の年次有給休暇制度、時差出勤や短時間勤務など、多様な働き方の選択肢の提示が求められます。更には、

両立支援に関する取り組み体制の整備や社内周知、個人情報への取扱いに対する対策も必要となります。なお一般事業主行動計画は、労働者の職業生活と家庭生活の両立のために雇用環境を整備することを目的とし、常時労働者101人以上の事業主については義務、100人以下は努力義務となっています。

また、新たに不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する「くみんプラス」などの制度が新設されました。認定基準は、両立に対する方針を示し、その周知、柔軟な働き方ができる制度の導入、理解促進のための取り組み、両立支援担当者の選任・周知などが挙げられています。

2022年4月以降、不妊治療は保険適用となっています。厚生労働省は、不妊専門相談センターと都道府県労働局との連携を構築し、情報提供の充実と相談体制の強化を図っています。

●助成金の活用

不妊治療と仕事の両立を支援する助成金は2種類あります。「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」は、所定外労働時間を制限する制度やフレックスタイム制など、両立を可能とする職場環境の整備に組み込み、休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主を支援する助成金です。支給要件には、社内ニ-

ズの調査や就業規則などの整備および周知、両立支援担当者の選任、支援プランの策定などがあります。

また新たに不妊治療のための休暇制度を導入したい場合は、「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」を利用することもできます。外部専門家のコンサルティングや就業規則の作成・変更など、導入に関する経費の補助を受けることができます。

●企業に求められる取り組み

厚生労働省では、不妊治療への理解を深めるため、ハンドブックや事業者向けのマニュアルを作成し、職場での周知啓発と具体的な取り組みに向けて情報発信をしています。両立支援の導入ステップとしては、まず不妊治療に係る事項を理解した上で、企業内における実態を把握し、両立支援に取り組む意義を社内で共有することが大切です。導入する制度によっては、就業規則などを整備し、忘れずに労働基準監督署に提出しましょう。

両立支援施策は、不妊治療による離職を防止し、雇用を確保する重要な取り組みです。不妊治療を含む妊娠・出産に関する否定的な言動がハラスメント発生の原因となり得ることから、機微な個人情報の取扱いには充分留意して、できることから進めていきたいものです。

01

民間主導の新教育プログラム創設にも言及 経済産業省が「未来人材ビジョン」を まとめる

2030年、2050年の産業構造の転換を見据えて、経済産業省は今後の人材政策について検討するため「未来人材会議」を設置。このほどそこでの議論の内容を踏まえた「未来人材ビジョン」を公表しました。社会システム全体を見直す大きな方向性として、2点を指摘。一つめは、「旧来の日本型雇用システムからの転換」、二つ目は「好きなことに夢中になれる教育への転換」です。後者では公教育の外で才能を育成する民間プログラムの全国ネットワーク創設などに取り組むとしています。

02

事業所数は減少も従業員数は増加 令和3年経済センサス・活動調査結果速報

経済産業省と総務省は、国内すべての事業所・企業を対象に売上金額や費用等の経理事項を同一地点で網羅的に把握する「経済センサス・活動調査」を実施しています。その令和3年実施分の速報値が発表されました。令和2年の我が国の売上金額は合計約1702兆201億円、純付加価値額は合計約337兆1437億円で、いずれも前回(平成27年調査)よりも増加しました。民間企業の全事業所数は約508万件で前回(平成28年)の約534万件から減少しています。なお全従業員数は増加しました。

03

現大学2年生の新卒採用から インターンシップのあり方が変更される

経済産業省、文部科学省、厚生労働省は「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を改正しました。これにより、現大学2年生(および同じタイミングで就職活動を行う大学院生)から、一定の要件を満たすインターンシップについて、取得した学生情報を広報活動・採用選考活動に活用することが可能になります。例えばインターンシップでの取組みが目立った学生に個別に採用案内を送ったり、インターンシップで得られた情報を採用選考活動に活用することができます。

04

「人への投資」を資金面で支援 人材開発支援助成金「人への投資促進 コース」創設

厚生労働省では、人材育成に取り組む事業主に対する支援策として「人材開発支援助成金」を設けていますが、このたび「人への投資促進コース」が創設されました。国民の要望に応える形で創設されたもので、「高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練」「情報技術分野認定実習併用職業訓練」「長期教育訓練休暇等制度」「自発的職業能力開発訓練」「定額制訓練」(サブスクリプション型の研修サービス利用の事業主向け助成)の5つの訓練が用意されています。

05

国際世論に対応する流れに沿う ILO第105号条約(強制労働廃止)の 批准手続き完了

6月8日、参議院本会議において、「強制労働の廃止に関する条約(第105号)の締結について承認を求めるの件」が全会一致で承認。ILO(国際労働機構)第105号条約批准の国内での手続きが整いました。背景には、ILOが定める8つの国際的労働基準(中核条約)への世界的な意識の高まりがあり、未批准では様々な分野に影響を及ぼします。今回の批准により、日本が未批准のILO中核条約は、第111号条約(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)のみとなりました。

06

コード決済の割合が増加中 2021年のキャッシュレス決済比率

経済産業省は、2025年までにキャッシュレス決済比率を4割程度にすることなどを目指していますが、このほど2021年のキャッシュレス決済比率が32.5%になったと発表しました。2020年の29.7%から着実に上昇しています。その内訳を見ると、クレジットカードによる決済が27.7%と最も多くを占め(2020年25.8%)、電子マネーが微減、デビットカードが増加となりました。近年伸び率が顕著なのはコード決済で、2021年は1.8%で、2020年の1.1%から増加しています。

調査 令和3年「労働組合活動等に関する実態調査」

労使関係は堅調だが顕在化する正社員組合員の離脱

働き方改革の進展で、労働者と使用者との関係も多様化してきています。当然、労働組合の機能や役割にも変化が求められるはず。現在の労働組合の足元の実態はどのようになっているのか、厚生労働省が最近発表した調査結果から見ていきます。

この調査は労働組合の組織と活動の実態等を明らかにすることを目的に行われているものです。

令和3年の調査は、民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合（単位組織組合ならびに単一組織組合の支部等の単位扱組合および本部組合）で、令和3年6月30日現在の状況等について7月に調査を行ったものです。一定の方法により抽出した5083組合のうち、3319の組合から有効回答がありました。

●高値安定が続く

労使関係についての認識

労使関係についての認識に関しての結果は表1の通りです。「安定的」（「安定的に維持されている」と「おおむね安定的に維持されている」の合計）と認識している労働組合は全体の92.9%に達しました。1年前の89.9%を上回り、90%の大台に乗ったこととなります。企業規模別では人数が多いほど安定度が高まり、また本部組合の方が単位労働組合よりも高い傾向があります。

●組合員数は減少傾向も

組織拡大への意欲は弱い

組合員数を見ると、3年前（平成30年）と比べて、「増加した」が31.4%（前回33.8%）、「変わらない」が25.8%（同23.9%）、「減少した」が42.7%（同42.1%）と、減少傾向が見られるようです。

その一方で、組織拡大を重点課題として取り組んでいるか否かについては、「取り組んでいる」が26.7%（3年前の前回29.6%）、「取り組んでいない」が73.3%（同70.1%）と、組合員数が減少傾向にありながら、組織拡大への熱意は弱いようです。

なお、組織が拡大している理由と減少している理由のそれぞれの割合は表2、3の通りですが、これを見ると、増加の方では「正社員以外の労働者の組合加入」が一定割合（14.1%）ある一方で、減少の方では、「在籍する組合員の組合脱退」が17%以上となっています。組合員の範囲が広がる一方で、

既存の組合員の脱退も見られるということでしょうか？

●正社員以外の組合加入資格はほぼ横ばい

ただし、正社員以外の労働者の組合加入資格については、「パートタイム労働者」「有期契約労働者」「嘱託労働者」「派遣労働者」とも、昨年と比べて著しい伸びは見られませんでした（微増が微減で推移）。これらの労働者への組合加入勧誘活動を行う割合は、3年前と比較してそれほど上がっていないというデータもあります。組織拡大は現状、正社員が中心という傾向に変わりはないようです。

表1 ●使用者側との労使関係の維持についての認識別割合 (単位%)

| 区分 | 計 | 労使関係の維持についての認識 | | | | | | | 不明 |
|--------------|-------|----------------|-------------|-----------------|-----------|-----|----------|--------|-----|
| | | 安定的 | 安定的に維持されている | おおむね安定的に維持されている | どちらともいえない | 不安定 | やや不安定である | 不安定である | |
| 計 | 100.0 | 92.9 | 59.0 | 33.8 | 5.0 | 2.0 | 1.4 | 0.6 | 0.1 |
| 〈企業規模〉 | | | | | | | | | |
| 5,000人以上 | 100.0 | 97.7 | 73.2 | 24.5 | 1.5 | 0.7 | 0.2 | 0.5 | 0.1 |
| 1,000～4,999人 | 100.0 | 95.9 | 67.0 | 28.9 | 2.0 | 1.8 | 1.4 | 0.4 | 0.3 |
| 500～999人 | 100.0 | 93.3 | 53.8 | 39.5 | 4.6 | 2.1 | 1.8 | 0.3 | - |
| 300～499人 | 100.0 | 93.6 | 60.0 | 33.6 | 4.4 | 1.8 | 1.0 | 0.8 | 0.1 |
| 100～299人 | 100.0 | 88.3 | 40.7 | 47.7 | 8.9 | 2.6 | 1.9 | 0.7 | 0.1 |
| 30～99人 | 100.0 | 84.0 | 51.0 | 33.1 | 11.9 | 4.1 | 2.5 | 1.6 | - |
| 〈労働組合の種類〉 | | | | | | | | | |
| 本部組合 | 100.0 | 95.6 | 58.4 | 37.3 | 3.1 | 1.1 | 0.6 | 0.4 | 0.2 |
| 単位労働組合 | 100.0 | 92.7 | 59.1 | 33.6 | 5.1 | 2.1 | 1.4 | 0.7 | 0.1 |
| 支部等の単位扱組合 | 100.0 | 95.3 | 65.9 | 29.4 | 3.1 | 1.4 | 1.0 | 0.4 | 0.2 |
| 単位組織組合 | 100.0 | 89.6 | 50.9 | 38.7 | 7.5 | 2.8 | 1.9 | 0.9 | 0.1 |
| 令和2年調査計 | 100.0 | 89.9 | 51.1 | 38.8 | 6.3 | 3.6 | 2.4 | 1.2 | 0.3 |

表2 ●3年前と比べて組合員数が増加した理由別割合

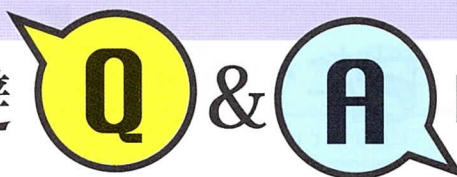
| | 3年前と比べて組合員数が増加した計 | 増加した理由 | | | | | | 不明 |
|----------|-------------------|------------------|--------------|----------------|------------------|-----|-----|----|
| | | 新卒・中途採用の正社員の組合加入 | 在籍する正社員の組合加入 | 正社員以外の労働者の組合加入 | 企業の統合等による労働者数の増加 | その他 | | |
| 計 | 100.0 | 84.4 | 9.5 | 14.1 | 9.2 | 4.5 | 0.1 | |
| 平成30年調査計 | 100.0 | 82.3 | 14.9 | 16.6 | 10.4 | 5.0 | 0.8 | |

表3 ●3年前と比べて組合員数が減少した理由別割合

| | 3年前と比べて組合員数が減少した計 | 減少した理由 | | | | | | | 不明 | |
|----------|-------------------|------------|-------------------|--------------|--------|--------|-------------------|------------------|------|-----|
| | | 正社員の採用の手控え | 新卒・中途採用の正社員の組合非加入 | 在籍する組合員の組合脱退 | 自己都合退職 | 自己都合退職 | 会社都合退職(早期優遇退職を含む) | 企業の分割等による労働者数の減少 | | その他 |
| 計 | 100.0 | 38.3 | 7.2 | 17.4 | 66.7 | 65.0 | 13.3 | 5.0 | 7.7 | 0.4 |
| 平成30年調査計 | 100.0 | 33.2 | 9.1 | 23.6 | 67.6 | 65.3 | 6.5 | 8.4 | 12.3 | 0.0 |

〔令和3年労働組合活動等に関する実態調査の概況〕（厚生労働省）より

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の
相談

社員の健康診断

Q

会社は毎年8月の閑散期に正社員を対象にした定期健康診断を実施しています。しかし、受診拒否をする社員やパートタイマーについては、特段受診を強要まではしていませんが問題ないでしょうか。
(T社・人事部)

A

会社は、常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期的に医師による健康診断(定期健康診断)を実施しなければなりません(労働安全衛生規則第44条)。また、深夜業などの特定業務に常時従事する労働者に対し、その業務への配置替え時および6か月以内ごとに1回、定期に実施する必要があります。

定期健康診断の対象となる「常時使用する労働者」とは、正社員はもとより、パートタイマー・アルバイトであっても1年以上雇用される予定の者で、かつ、週の所定労働時間数が正社員と同様の業務に従事する4分の3以上の者をいいます。したがって、例えば、正社員の週所定労働時間が法定労働時間の40時間であれば、1年以上雇用見込みまたは1年以上雇用され、週30時間以上勤務するパートタイマー・アルバイトであれば受診させなければなりません。単にパートタイマー・アルバイトだからといって受診対象から除外してしまうと労働安全衛生法違反となります。

次に受診を拒否する労働者に定期健康診断の受診を強要していないとのことですが、これも問題となります。

労働安全衛生法で、事業主に労働者に対する定期健康診断の受診を義務づけているのは、労働者が従事する仕事や作業によって引き起こされる事故や疾病を 방지、またはそれを早期発見し、被害の拡大を防止するためでもあります。また、定期健康診断等の結果に基づき、必要があると認められる場合は、当該労働者の健康状態の実情を考慮して就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるなどの対応も必要となります。さらに、健康診断の結果、異

常の所見があった場合に精密検査等の受診勧奨等を行わなければなりません。

一方、労働者には、会社が労働安全衛生法に基づき実施する健康診断を受診する義務があります。ただし、必ずしも会社の指定した医師、病院等の健診機関で受診する必要はありません。健康診断を受ける医療機関等は労働者が自分で選ぶことができます。その場合は、受診結果を証明する書面を会社に提出しなければならないことになります。会社は、会社が実施する健康診断の受診命令に従わない労働者に対して懲戒処分をもって対処することもできます。

しかし、懲戒処分は健全な労使関係を確保するために避けることが望ましいので、受診の督促をするとともに、受診を拒否する労働者にその理由を聴取するなどして受診拒否の状況を把握することが大切です。そのうえで受診するメリットを十分説明することです。また、就業規則に「労働者は、正当な理由なく会社が実施する定期健康診断の受診を拒否した場合、懲戒処分に処することがある」などと定期健康診断の受診義務を定め、業務命令としての健康診断の受診を拒否する場合は、業務命令違反として懲戒処分の対象となること定めておくことです。それによって受診拒否の労働者に対して懲戒処分も可能となります。

なお、事業者は定期健康診断等の結果、異常の所見があると診断された労働者について、就業上の措置について、3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴く必要があります。また、事業者は、上記の医師等の意見を勘案し必要がある場合は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければなりません。

今月の
ポイント

会社は、常時雇用する労働者に対して、1年に1回定期健康診断を受けさせる義務を負う。労働者も受診する義務を負う。

骨太の方針2022

岸田内閣は6月7日に「経済財政運営と改革の基本方針2022」（骨太の方針2022）を閣議決定しました。同日に閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」などと並んで、6月は岸田内閣による経済運営の方向性が示される時期となりました。

労務分野においては、人的資本投資（2024年度までの3年間で4000億円規模の政策パッケージ）、多様な働き方（ジョブ型雇用、裁量労働制、副業・兼業、選択的週休3日制度など）の推進、最低賃金の引き上げ、同一労働同一賃金、女性の活躍（男女間賃金格差の開示義務付けなど）、就職氷河期世代の支援などが謳われています。全体を通して、この数年の働き方改革や労務行政をなぞった内容となっており、目新しい施策が一部にあるものの、例えば労使どちらかの有力団体が「強い懸念」を示すような踏み込んだ内容は盛り込まれなかったようです。

総じて見れば、誰もが能力に応じて、性差や年齢などによる障壁を脱して、それぞれの立場で気持ちよく働けるよう、選択肢を増やす、という意図が見えます。誰もが描く理想郷のように思われますが、しかし一方で昨今では働く現場でさまざまな軋轢も起き、その軋轢が法廷にも持ち込まれています。労使の同床異夢の末の法定闘争という事態を招くことのないように、個々の現場において潜在的なトラブルの芽を摘んでいく作業も、怠りなく行っていくことが必要ではないでしょうか。



編集後記

7月～8月は水の事故が多く発生する時期です。昨年（2021年）7月～8月の水難事故の発生件数は451件で、前年比53件減となりました。死者・行方不明者数の統計で、場所別では過去5年間で海が減少傾向にあるものの、河川は増加しています。夏休みたけなわの時期、従業員にも、水難事故の怖さについて折に触れて啓発していきたいものです。

※編集後記の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。