

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail:info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 真

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 1 | 雇用保険法等の改正案
仕事を掛け持ちする人への対応など | 5 | 法改正予定一覧 |
| 2 | 特集 中小企業も開始！
働き方改革による時間外労働規制を再確認 | 6 | すっきりわかる。労災保険
労災を使うと保険料が高くなる？
「メリット制」のしくみ |
| 4 | TOPICS
●子の看護休暇・介護休暇を
時間単位で取得できるように
●70歳までの就業機会確保と
中途採用比率の公表義務化の方針 | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
就業規則の不利益変更、注意点は？ |
| | お知らせ
令和2年度の健康保険、介護保険料率 | 8 | 社員の健康づくりしてますか？
社員の禁煙をサポート |
| | | 8 | 労務ひとこと
産業医を変更する企業が増加 |

雇用保険法等の改正案

仕事を掛け持ちする人への対応など

厚生労働省は2月4日、雇用保険法の改正案などを国会に提出しました。

主な改正点は右のとおりです。

育児休業給付の位置づけを変更

雇用保険において、これまで育児休業給付は失業給付などと一体で財政収支が管理されていました。

しかし、育児休業給付の給付額は増え続けていること、景気に左右されやすい失業給付と一緒に管理すると財政上わかりにくいことなどから、育児休業給付を失業給付などから切り分けて新たな給付体系として位置付けるとしています。

将来的には雇用保険財政から切り離すことも視野に入れていきます。

仕事を掛け持ちする人に対応

雇用保険は現在、週の所定労働時間が20時間以上の人を対象です。改正案では、65歳以上で仕事を掛け持ちする人について、1つの勤務先で週20時間に満たなくても2つ以上の勤務先を合計して週20時間以上であれば「高年齢被保険者」として雇用保険を適用するとしています。

また、労災保険についても仕事を掛け持ちする人に対応できるようにします。改正案では、勤務先ごとに算定した給付基礎日額相当額を合算して保険給付をおこなうとしています。こちらは高齢者に限りません。

主な改正点

- ・育児休業給付を新たな給付体系に位置づけ【令和2年4月】
- ・65歳以上は複数の勤務先を合計して週20時間以上でも雇用保険に加入【令和4年1月】
- ・高年齢雇用継続給付の支給率上限を15%⇒10%に【令和7年4月】
- ・仕事を掛け持ちする人は複数の勤務先の労災給付を合算して受けられる仕組みに【公布日から6カ月以内】

※カッコ内は施行予定日です。

その他、本誌4ページ参照→

特集 中小企業も開始!

働き方改革による時間外労働規制を再確認

「働き方改革関連法」により時間外労働規制が強化されました。大企業はすでに昨年4月から始まっていますが、中小企業もいよいよ本年4月1日から実施されます。

昨年は報道なども多く、注目されていましたが、1年経って忘れかけているということはないでしょうか？ 複雑なルールを間違えずに実施するため、改正事項を再確認していきましょう。

労使協定の限度基準が変わる

法定労働時間を超えて、また法定休日に労働者を働かせるには、使用者は、書面による「時間外・休日労働に関する協定」（通称「36協定」）を締結し、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

ただし、これまでは36協定で定めることのできる上限時間（限度基準）が、厚生労働大臣による告示（法律ではありません）により定められているだけだったため、行政も厳しく規制することができませんでした。

さらに「臨時的な特別な事情」がある場合^{*}は、原則的な上限時間を超えて働かせるよう「特別条項」を定めることもできますが、特別条項には限度時間の規制がなかったため、実質的に青天井で働かせることができたのです。

^{*}事業場における通常予見することのできな業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に通常月の上限時間を超えて労働させる必要がある場合。

そこで「働き方改革関連法」により、時間外・休日労働に関する上限のルールが見直されました。具体的には、時間外の限度基準を告示から法律に格上げし、臨時的特別な場合についても限度時間が設定されました。さらに、罰則が設けられ、強制力のあるルールへと規制が強化されたのです。

図1： 協定で定めることのできる限度時間

	1ヵ月	1年
臨時的特別な場合	100時間未満 [*]	720時間以内
原則	45時間以内 (42時間以内)	360時間以内 (320時間以内)

^{*} 休日労働時間含む
()は一定の1年単位変形労働時間制の場合

臨時的特別な場合は年6回まで

まず、原則的な限度時間は、1ヵ月について45時間、1年について360時間^{*}です。この限度時間は、これまでと変わっていません。

^{*}「1年単位の変形労働時間制」を適用し対象期間が3ヵ月を超える場合は、1ヵ月について42時間、1年について320時間。

次に、「臨時的特別な場合の限度」となる時間を定めることができます。この場合の限度は、1ヵ月あたり100時間未満（休日労働を含む）【3ページ図のポイント①】。1年について720時間を超えない範囲（ここでは休日労働時間を含みません）です【ポイント②】。「休日労働時間」を含むかどうかという点に注意してください。

なお、協定にこの「臨時的な限度」を定める場合は、1年について6回（6ヵ月）以内【ポイント③】としなければなりません。ここは、間違えやすい部分です。また、年間をとおして社員1人ひとりを管理するため、企業全体として長時間労働を制

限し、「月45時間を超える場合は人事部の許可を得ること」とするなど社内ルールを工夫していくべきでしょう。

健康確保措置も必要

特別条項を設けて原則の限度時間を超えて労働させる場合は、「勤務間インターバル」「深夜業の回数制限」「医師による面接指導」など、労働者の健康確保措置を実施する必要があります。ここは、改正で大きく変わった部分です。自社にあった措置を決めましょう。

実労働にも規制

大きな改正としてこれまでと異なるのは、たとえ協定で定められた時間内であっても、実際の労働時間が「単月の時間外労働は100時間未満」【ポイント④】かつ「いずれの月も直近2～6ヵ月平均の時間外労働は80時間以内」【ポイント⑤】にしなければならないという点です。

この時間は休日労働を含みます。社

時間外労働の規制のポイント

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年合計
①時間外労働	60	25	30	90	75	80	45	35	70	45	40	55	650
②休日労働	16	8	0	0	0	0	8	8	16	0	0	0	56
①+②	76	33	30	90	75	80	53	43	86	45	40	55	706

3 月45時間を超える時間外労働は年6回まで

(単位：時間)

5 実労働(休日労働を含む)は、どの月を基準にしても直近2~6カ月の平均が80時間を超えてはならない。

1 特別条項と実労働の月100時間の限度は休日労働を含む。

2 特別条項の年間限度720時間はここ!

9月を基準に見ると

	8月	7月	6月	5月	4月	平均	
8月~9月	75	80				77.5	
7月~9月	90	75	80			81.7 ← 80時間オーバー!	
6月~9月	30	90	75	80		68.8	
5月~9月	33	30	90	75	80	61.6	
4月~9月	76	33	30	90	75	80	64.0



員1人ひとりを管理する必要があり、しかも直近6カ月の時間外・休日労働の時間を見比べていく必要があるため、絶対に上限を超えないよう働かせるには、単月100時間(法定ギリギリ)を上限とするのではなく、単月80時間を超えないよう全社で取り組むべきでしょう。さらに、年6回しか月45時間を超えて時間外労働をさせられない点を忘れないようにしてください。

なお、この単月100時間、平均80時間というのは、いわゆる「過労死ライン」です。このような長時間を働かせた場合、過重労働として労災給付が認められやすいということです。もちろん、社員の健康を害する可能性が高いのですから、「ここまで働かせてもよい」限度ではなく、「絶対に超えてはならない」限度と考えるべきなのです。

36 協定の様式が変わります

36協定を届け出る様式も変わります。「特別条項」を設ける場合と、そ

うでない場合で、別の様式が用意されています。

協定の記載方法としては、時間外・休日労働をさせる理由を、具体的に記載するよう求められています。これまで以上に丁寧に記載するようにしましょう。

適用除外もある

時間外労働の上限規制については、適用を除外するものが定められています。

「新商品の研究開発」の業務は、これまで適用除外でした。「建設事業」「自動車運転業務」「医師」などは、令和6年3月31日まで期限付きの適用除外です。経過後にどのように扱うかは、それぞれの業務によって定められています。ただし、同業者団体などが長時間労働削減の自主活動をおこなっているようです。オリンピックなど諸事情はあるとしても、社員の健康を守るためにこれまで以上の業務改善を進めましょう。

労使協定の期間によって適用

ここまで説明してきた時間外労働の規制の改正は、平成31年4月1日(中小企業は令和2年4月1日)以後の期間のみを定めている労使協定について適用されます。それ以前の期間を含めて定めている協定については、従前のまま取り扱われます。自社の労使協定の期間を確認して、法違反とならないよう全社へ指示を徹底しましょう。

罰則も設けられました

今回の改正では、法律に強制力を与えるため、罰則(6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)が設けられました。経営者はもちろん、部下に残業を指示する管理職なども「使用者」の立場になるため、罰則が適用される可能性があるのです。

「これまでは良かった」は言い訳になりません。新たな働き方を視野に、長時間労働とならないよう真剣に取り組む必要があるのです。

子の看護休暇・介護休暇を 時間単位で取得できるように

令和3年1月より、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようになります。労働者から時間単位での取得の申し出があった場合、企業はこれを拒否することはできません。

労働者からのニーズが高い

法律で定められている「子の看護休暇」は、小学校就学前の子を養育する労働者が取得できるもので、子ども1人あたり年5日までと定められています。介護休暇も同じく年5日までです。取得は1日単位または半日単位とされています。

しかしたとえば、朝病院に付き添ってから少し遅れて出勤したい、あるいは保育園から発熱の連絡があって少し

早めに帰らなければならぬ場合など、1～2時間で済むケースで半日単位の

休暇を取得していると休暇がすぐになくなってしまいます。

そのため労働者からは時間単位で取得したいというニーズが高く、指針では時間単位での取得を認めるよう「配慮」を求めていました。

「半日単位」は廃止可能

今回、育児介護休業法の施行規則等が改正されることによって、従来からの「1日単位」の取得のほか、「1時間単位」での取得も認めるよう企業に義務付けられます。なお、「半日単位」の取得は廃止することが可能です。

これまで「半日単位」の取得については所定労働時間が1日4時間以下の人は対象外にできましたが、「1時

間単位」の取得はすべての人が対象となります。

「中抜け」までは求めていない

法令で求められるのは少し遅れる、あるいは少し早く帰るといった場合の時間単位休暇です。いわゆる「中抜け」の休暇取得まで認めるように求めているわけではありません。

また、時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより時間単位の休暇制度の対象から、その業務を担当する労働者を除外することができます。

ただしその場合、除外された人については従来どおり半日単位の休暇を認めるなど配慮すべきでしょう。

* * * * *

なお、休暇は無給でかまいませんが、有給とした場合は両立支援等助成金の対象となることがあります。

70歳までの就業機会確保と 中途採用比率の公表義務化の方針

厚生労働省は2月4日、高齢者雇用安定法などの改正案を国会に提出しました。

70歳までの就業機会確保

改正案では、70歳までの就業機会確保を企業の努力義務としています。

現在65歳までの雇用確保措置として義務付けられている「定年廃止」「定年延長」「継続雇用制度」に加え、70歳までを努力義務とするほか、就業機会確保の方法として、フリーランスとなった人への業務委託、起業支援などの選択肢も追加されました。

法案が成立すれば令和3年4月から実施される見通しです。

中途採用比率の公表を義務化

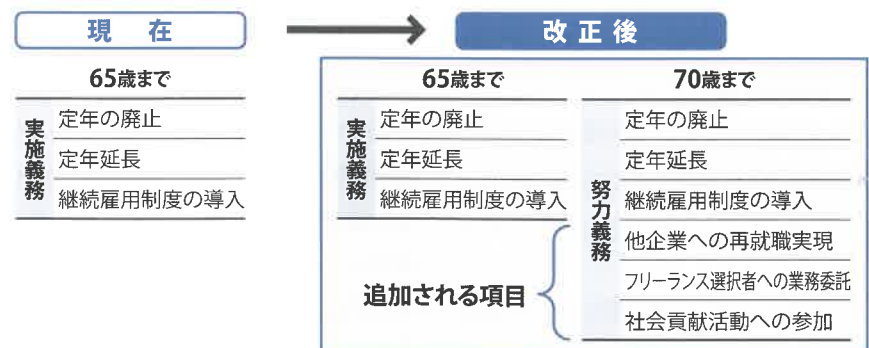
また、企業に正社員の中途採用比率の公表を義務付ける見込みです。対象は従業員数301人以上の大企業のみ

です。

大企業では新卒一括採用の文化が根強く残っています。開示を義務付けることで雇用の流動性を高めるのが狙いです。

こちらも成立すれば令和3年4月からの実施を目指しています。

高齢者の就業機会確保



お知らせ

令和2年度の健康保険、介護保険料率

全国平均は10.0%

協会けんぽでは令和2年度の健康保険料率を右のように変更することを決定しました。全国平均は10.0%で前年と同じですが、都道府県ごとの保険料率は変わっているためご確認ください。

介護保険料率は引き上げ

40歳から64歳までの被保険者が負担する介護保険料については、1.73%⇒1.79%に引き上げられました。新しい健康保険料率と介護保険料

率は、3月分（4月納付分）から適用されます。

子ども子育て拠出金

子ども子育て拠出金も、4月分（5月納付分）より0.34%⇒0.36%に変更の見通しです。



令和2年度の健康保険料率

北海道	10.41%	滋賀県	9.79%
青森県	9.88%	京都府	10.03%
岩手県	9.77%	大阪府	10.22%
宮城県	10.06%	兵庫県	10.14%
秋田県	10.25%	奈良県	10.14%
山形県	10.05%	和歌山県	10.14%
福島県	9.71%	鳥取県	9.99%
茨城県	9.77%	島根県	10.15%
栃木県	9.88%	岡山県	10.17%
群馬県	9.77%	広島県	10.01%
埼玉県	9.81%	山口県	10.20%
千葉県	9.75%	徳島県	10.28%
東京都	9.87%	香川県	10.34%
神奈川県	9.93%	愛媛県	10.07%
新潟県	9.58%	高知県	10.30%
富山県	9.59%	福岡県	10.32%
石川県	10.01%	佐賀県	10.73%
福井県	9.95%	長崎県	10.22%
山梨県	9.81%	熊本県	10.33%
長野県	9.70%	大分県	10.17%
岐阜県	9.92%	宮崎県	9.91%
静岡県	9.73%	鹿児島県	10.25%
愛知県	9.88%	沖縄県	9.97%
三重県	9.77%		

法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。今年4月からはたくさんの改正法が施行されます。

まず、「残業時間の上限規制」が中小企業にも適用されます（本誌2ページ参照）。他社の成功事例などを参考に、具体的な残業削減策に取り組む必要があります。

大企業については「同一労働同一賃金」がスタートします。正社員と非正規社員に不合理な待遇差がないかチェックするとともに、待遇差についてきちんと説明できるようにしておきましょう。



■今年の変更予定

(年月は施行予定です)

4月	働き方改革関連法	・残業時間の上限規制（中小企業） ・同一労働同一賃金（大企業と派遣労働者）
4月	健康増進法	オフィス、大型飲食店などは原則屋内禁煙
4月	職業安定法	従業員募集時に職場の受動喫煙防止策を明示
4月	労働保険徴収法	64歳以上の雇用保険料の免除措置を廃止
4月	健康保険法	被扶養者認定において国内居住要件を追加
4月*	労働基準法	賃金債権の消滅時効を当面2年⇒3年に
6月	ハラスメント規制法	パワハラ防止措置の義務化（大企業のみ）
未定*	労災保険法	複数の勤務先の労災給付を合算して受給可

■来年以降の変更予定

令和3. 1月	育児介護休業法	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得
令和3. 4月	働き方改革関連法	同一労働同一賃金（中小企業）
令和3. 4月*	高齢者雇用安定法	70歳までの雇用確保措置（努力義務）
令和3. 4月*	労働施策総合推進法	中途採用比率の公表を義務化（大企業のみ）
令和4. 1月*	雇用保険法	65歳以上は複数の勤務先を合計して週20時間以上でも雇用保険に加入
令和4. 4月	女性活躍・ハラスメント規制法	・パワハラ防止措置の義務化（中小企業） ・一般事業主行動計画の策定および自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象企業を301人以上⇒101人以上規模へ拡大
令和5. 4月	働き方改革関連法	月60時間超の割増賃金率を25⇒50%に引き上げ（中小企業）
令和7. 4月*	雇用保険法	高齢雇用継続給付の上限を15%⇒10%に

※ 2月18日現在、改正案を国会で審議中です。



労災を使うと保険料が高くなる？ 「メリット制」のしくみ

Q 社員がけがをして労災を使うと労災保険料が高くなると聞いたことがあります。どういうことですか？

A 労災保険には、災害発生率の高い事業場の保険料負担を重く、低い事業場の保険料を軽減することにより、災害防止への企業努力を促す「メリット制」という仕組みがあります。

メリット制の概要

労働災害のリスクは業種によって異なります。そのため、労災保険では業種ごとに保険料率が異なります。しかし、同じ業種であっても災害防止への取り組みなどに差があり、事業場によって災害の発生率が変わってきます。

そのため、災害発生率の高い事業場は保険料負担が重くなり、低い事業場は保険料が軽減されるように設けられた仕組みがメリット制です。これによって災害防止への努力を促すのが狙いです。

なお、保険料負担が重くなるのを避けるために労働災害を報告せず、労災保険を使わせないことは「労災かくし」として犯罪になります。

メリット制の条件

誤解している人もいますが、メリット制が適用されるのは条件にあてはまる一部の事業場のみです。具体的には右上の表のとおり、一定の継続性と規模がある事業場です。

対象となる事業場には年度更新の際に、「労災保険率決定通知書」が届き

メリット制が適用される事業場の要件

事業の継続性	連続する3保険年度中の最後の保険年度に属する3月31日現在において、労災保険にかかる労働保険の保険関係が成立した後3年以上経過していること。
事業の規模	次のいずれかを満たしていること。 ① 100人以上の労働者を使用 ② 20～99人の労働者を使用する事業で、災害度係数*が0.4以上（労災が発生しやすい業種が該当） *災害度係数＝労働者数×（労災保険率－1000分の0.6）

（一括有期事業や有期事業のメリット制の要件は省略）

ます。メリット制により増減された保険料率は通知書に印字されています。

メリット制で保険料はどれくらい変わる？

メリット制によって保険料がどれくらい変わるのか見てみましょう。

まずメリット収支率を求めます。メリット収支率とは、連続する3保険年度中の保険料に対する保険給付の割合であり、おおむね右の図①の式により算定します。

このメリット収支率を右の図②の表に当てはめてメリット増減率を出します。たとえば、3保険年度の災害がゼロであればメリット収支率は0%。その場合はメリット増減率は40%減となります。

次に、もともとの業種ごとの保険料率にメリット増減率を掛けます。このとき、通勤災害にかかる率(0.6/1000)は除いておきます（右の図③の式参照）。たとえば、7.5/1000の業種でメリット増減率が40%減であれば、保険率は4.74/1000となり、仮に労働者100人、賃金総額4億円とすると、メリット制により保険料が110万円ほど安くなる計算です。

①メリット収支率(%)

$$\text{式} \quad \frac{\text{保険給付}}{\text{保険料}} \times 100$$

②メリット増減率の表

（継続事業の場合）

メリット収支率	増減率
10%以下	40%減
10%を超え 20%以下	35%減
20%を超え 30%以下	30%減
30%を超え 40%以下	25%減
40%を超え 50%以下	20%減
50%を超え 60%以下	15%減
60%を超え 70%以下	10%減
70%を超え 75%以下	5%減
75%を超え 85%以下	—
85%を超え 90%以下	5%増
90%を超え 100%以下	10%増
100%を超え 110%以下	15%増
110%を超え 120%以下	20%増
120%を超え 130%以下	25%増
130%を超え 140%以下	30%増
140%を超え 150%以下	35%増
150%を超	40%増

③メリット料率(%)

$$\text{式} \quad (\text{基準となる保険料率} - 1000\text{分の}0.6) \times \text{メリット増減率} + 1000\text{分の}0.6$$

※通勤災害などにかかる率(1000分の0.6)は企業の努力でコントロールできないので除いて計算する



就業規則の不利益変更、注意点は？

Q 賃金制度の見直しをおこないたいと考えています。

廃止する手当もあるため社員からの反発が想定されますが、どのような点に注意して進めればよいでしょうか。

A 労働者全員の同意が得られない場合でも、変更が合理的なものであり、変更後の就業規則（賃金規程）を周知させている場合は変更が認められます。

万一裁判になった場合は、不利益の程度や必要性、労働組合との交渉状況、代償措置などの要素によって、変更が合理的なものと言えるかどうか判断されるため、なるべくたくさん判断要素をそろえるのがよいでしょう。

労働者の同意が得られない時は

労働条件の不利益変更は、労働者の同意を得るのが大原則です。就業規則の変更によって労働条件を変更する場合も同意を得るのが原則ですが、一人でも同意しない労働者がいれば不利益変更はできないのかというと、そうではありません。

これについては、労働契約法10条に定めがあります。ここでは、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、就業規則の変更が「合理的なもの」であり、変更後の内容を「周知」しているのであれば、同意がなくても不利益変更が許されるとしています*。

*この他、労働組合がある企業では、労働協約によって、その組合員の労働条件を変更することができます。

合理的かどうかの判断要素

では、合理的か否かはどのように判断すればよいのでしょうか。労働契約法や過去の裁判例では、合理性の判断要素として下の図のようなものをあげています。

裁判例では

たとえば、旅行添乗員の賃金について不利益変更をおこなった事件の裁判例では、労働基準監督署の是正勧告を受けたことにより就労実態に合った就業規則を整備する必要があったこと（②変更の必要性）、多くの添乗員らの認識として実態に沿う形で規定が整備されたといえること（③内容の相当性）、組合と複数回の団体交渉をおこない組合の納得を得るために日当を増額させていること（④労働組合等との交渉の状況）などから、就業規則の不利益変更が合理的であると認められています。

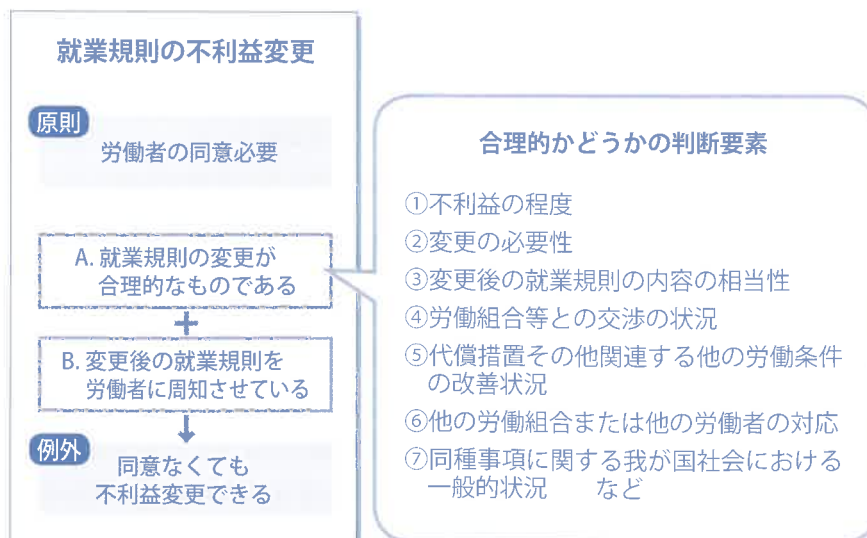
別の裁判例では、パソコンの共有

フォルダに就業規則という名称のファイルを保存していたものの、保存場所やその内容を確認する方法について社員に説明していたとは認められない上に、いつどのような手続きを経てどこが変更されたのか判然としないため、変更後の就業規則の効力を無効と判断したものもあります。

訴訟リスクは残るが…

同意しない社員がいる状態で、就業規則の変更により不利益変更をおこなった場合、訴訟などのリスクは残ることになりますが、「A. 変更が合理的なものである」と認められるような判断要素をできるだけたくさんそろえ、「B. 変更後の就業規則を労働者に周知させておく」ことによって、裁判所が「不利益変更を有効」と判断する可能性が高まるのです。

また、別の見方をすれば、これらの要素をたくさん満たしていれば、それだけ社員を説得しやすく、同意を得られる確率も高まると考えられます。





社員の禁煙をサポート

近年、社員の健康管理を経営課題としてとらえ、社員の健康づくりをサポートする企業が増えています。

健康づくりの中でも関心が高いのは「禁煙の推奨」です。健康増進法の改正により4月からオフィスなども原則屋内禁煙となります。これを機に社員の禁煙をサポートしたいという企業も多いでしょう。

とはいえ、社員に禁煙を呼びかけてもなかなか簡単には動いてくれません。ここでは、企業の取り組み事例をご紹介します。

家族に協力を呼びかけ

A社では、社員が楽しみながら健康づくりに取り組めるようにポイント制を導入しています。たとえば、健診結果で数値目標を達成した場合やエレベーターを使わずに階段で上り下りをした場合、社内のスポーツ活動に参加した場合などにポイントが付与されま

す。禁煙を達成した場合や、前月より喫煙日数を減少させた場合にもポイントが付与されます。

ポイントは商品カタログの商品と交換できたり、震災への寄付金として利用できる仕組みです。

このほかA社では、社長が毎年恒例で社員の家族にクリスマスカードを送っており、その際、喫煙者の家族に対しては禁煙に協力をお願いする手紙を同封して呼びかけているそうです。

禁煙成功で祝い金

B社では、事業所内を完全禁煙としており、喫煙者が禁煙に成功した場合には、一時金として祝い金1万円を支給しています。また、非喫煙者に対しては「健康促進手当」として毎月3,000円を支給しています。

祝い金の支給や社長らが先頭に立つて周知徹底をおこなったことなどにより、当初25%であった社員の喫煙率

が減少。2年9カ月で喫煙者ゼロになったといえます。

卒煙ダービーで盛り上げる

C社では「卒煙ダービー」というイベントを実施しました。出場者を募り、喫煙歴や卒煙への意気込みを書いた出走表を作成。ほかの社員が応援したい出場者を1人選んでサポーターとなる仕組みです。出場者が卒煙に成功すればサポーターがご褒美をもらえます(社員食堂の焼きたてパンなど)。

このイベントは大人気で、結果として出場者10人全員が禁煙に成功したそうです。

家族や同僚など周囲の人を巻き込んで、禁煙を応援する雰囲気を作ることは禁煙成功のカギなのかもしれませんね。



労務ひとこと

働き方改革関連法により産業医の役割が強化されています。それにもない産業医を変更する企業が増えているそうです。

労働安全衛生法では、50人以上の職場では産業医を

選任しなければならないと定めています。しかし、現実にはまだ産業医を選任できていなかったり、選任していても積極的に役割を果たしてい

ない場合も多いようです。

近年では、ストレスチェック後の社員の面接指導やうつ病などによる休職・復職の判断、長時間労働の社

産業医を変更する企業が増加

員への対応など、主にメンタルヘルスの問題に対応できる産業医が求められています。しかも社員にしっかりと関わってもらう必要がありま

す。

こうした事情から、産業医の資格を持っていても、メンタルヘルスが専門ではないという医師や、面談に対応していない医師ではすべての役割を果たしきれなくなっているのです。

とはいえ、条件に合う産業医を探すのは簡単なことではありません。そのため、産業医を紹介するサービス事業者なども増えてきています。