あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2022 年 5 月号

アルバイトの労務管理徹底
労働条件明示呼び掛け

厚労省は 2022 年 4 月～7 月、アルバイトの労務管理の適正化に向けて「アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン」を展開し、企業と学生の双方へ周知活動を実施する。

学生アルバイトをめぐるトラブルが社会的に問題となっている。本来、学生の本分である学業と生活補助のためのアルバイトとの適切な両立が求められるところ、学業に専念できず留年や退学に追い込まれる事態が生じている。具体的には、採用時に合意した以上のシフトを入れる、一方的に急なシフト変更を命じる、「人手が足りない」といった理由で学生を休ませない、試験の準備期間や試験期間にシフトを入れる、「ノルマ」や「罰金」を理由に辞めさせない等。

都道府県労働局は、労働契約締結時の労働条件の明示やシフトの適切な設定、労働時間の適正把握、労働契約不履行に対する罰金額設定の禁止を呼び掛けるとともに、「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応する。大学などの依頼に応じて出張相談も実施する。

無効解雇の金銭解決制度
導入の是非議論へ

厚労省の有識者検討会は、労働者の解雇が無効と認定されても、労働者が選択すれば会社が金銭を支払うことで労働契約を解消できる制度の導入をめぐる報告書をまとめた。今後は、労働政策審議会で労使代表を交えて制度導入の是非を議論する。

現在も、労使が合意すれば会社が金銭を支払うことで労働契約を終了できるが、解決金の額にばらつきがあり、合意形成にも時間がかかっている。また、解雇無効と認められても、会社との信頼関係が崩れ職場に復帰できず、金銭補償がない例もある。

金銭解決制度の対象は、裁判で解雇が無効と認定された労働者とし、この制度を利用できるのは労働者から申し立てがあった場合に限るとした。会社側の合意がなくても解決金の支払いを命ずることができるが、会社側が一方的に解決金を支払って労働契約の解消ができない仕組みとしている。会社が支払う労働契約解消金は、算定時に給与額、勤続年数、年齢等が考慮の対象になるとしている。

働き方改革　労働時間から成果へ転換
日立、週休 3 日で給与維持

日立製作所は給与を減らさずに、週休 3 日にできる新しい勤務制度を 2022 年度中に導入する。

新制度では、月間の所定労働時間を勤務日ごとに柔軟に割り振れるようにし、1 日 3 時間 45 分としていた勤務時間の下限を撤廃した。例えば、月～木曜日の労働時間を 1 日の所定労働時間の 7 時間 45 分より長い 9～10 時間とし、金曜日を休みと設定することで週休 3 日にすることができる。また、月前半の労働時間を長くして月末に大型連休を取ったり、子供の学校行事の合間に 1 時間だけ働くことも可能となる。

これまで、週休 3 日制は介護などで長時間労働が難しい従業員の就労支援を目的に導入する企業が多く、勤務日の減少に伴い賃金が減るのが一般的であった。日立の週休 3 日は、勤務日の労働時間を増やすことで総労働時間も賃金も維持することができる。働き方を柔軟に選択できるようにすることで多様な人材を取り込み、従業員の意欲向上によって生産性を引き上げる狙いがある。時間の使い方に従業員の裁量を認め、労働時間ではなく成果で評価する仕組みの整備が進められている。

就活セクハラ防止策を強化
学生の 4 人に 1 人が被害

厚労省が 2020 年 10 月に実施した調査で、学生の 4 人に 1 人（25.4%）が就活やインターンシップの際にセクハラを受けた経験があると回答した。男女ともほぼ同じ割合であった。被害に遭った学生の 24.7%が誰にも相談していない。

就職活動が本格化する中、企業関係者のセクハラから学生を守るため、厚労省が対策の強化に乗り出した。大学に職員を派遣して、個室での１対１の面談を避けるなど、被害に遭わないための方法や相談先を説明したり、具体的な被害事例について学生向け就活サイトで周知する。企業への啓発として、悪質事案を起こした企業への行政指導を徹底するとともに、2022 年度中に学生による OB・OG 訪問時のルール作成等のセクハラ防止策に取り組む企業の事例集を厚労省のホームページで公開する。

厚労省は、2019 年に就活中のセクハラ被害をめぐる関連指針を改正。企業に就活やインターンシップ中の学生へのセクハラ防止に努めるよう規定している。

あがたグローバル社労士事務所　　特定社会保険労務士　前川紳也・東和加代・濵野倫人
E-Mail s-maekawa@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

定期健康診断のアフターフォローについて

法律で実施が義務付けられている定期健康診断について、実施後のフォローをどのようにすれば良いかを解説します。

はじめに

事業者は、労働安全衛生法第 66 条に基づき、労働者に対して毎年医師による健康診断を実施しなければなりませんが、健康診断実施後のフォローができていないケースが多いと言えます。以下、法律上定められている「健康診断実施後のフォロー」について解説します。

フォローの種類

労働安全衛生法により定められている実施後のフォローは以下の通りです。

1.健康診断の結果の記録

健康診断の結果は、**健康診断個人票**を作成し会社で保存しておかなくてはなりません。一般健康診断の場合 5 年の保管義務があります。

2.健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者がいた場合、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聞かなければなりません。この医師とは、**各労働者が受診した医師とは別の「産業医」等を指します**。これは、臨床医（健康診断実施をした医師）が判定する「A～D 判定」などの診断区分は日常生活における健康上の課題を評価しただけであり、「働く上で問題があるか」を判断するのは(その会社の就業環境に詳しい)産業医等であるべき、という考え方に基づいています。産業医がいない会社については地域産業保健センターなどの相談先があります。

健康診断受診結果 → 医師から意見聴取

日常生活上の健康課題発見が目的

働き方制限の必要性の検討が目的

3．就業上の措置

２の医師等の意見を参考にして必要があると判断したときは、下記の表にある就業区分に応じて「作業の転換」、「労働時間の短縮」「休業」等の適切な措置を会社は講じなければなりません。例えば高血圧の場合、脳血管障害のリスクが高いため、労働時間制限をしたり、てんかん発作の恐れがある場合、運転業務から事務職に変えたりといった措置を検討します。

就業区分	内容
通常勤務	通常の勤務で良い
就業制限	労働時間(時間外労働)の短縮、出張制限、作業転換、就業場所変更、深夜業務減少、昼間勤務への転換等
要休業	休暇、休職など一定期間勤務させない

5.保健指導と二次健康診断

健康診断の結果、「要観察」や「再検査」などの診断をされた労働者について、前述の就業上の措置の他に、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。また、脳疾患や心臓疾患がある場合、二次健康診断(労災保険)の受診ができます。健康診断の結果異常が認められた労働者に対してこれらの保健指導等を促し、会社として健康悪化予防に努めましょう。

6.その他

健康診断結果は、労働者に通知する他、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者については健康診断の結果を所轄労働基準監督署長へ報告しなければなりません。

フォロー不足のリスク

これらのフォロー不足の結果事故や傷病悪化になった場合、会社が安全配慮義務違反を問われるリスクがあります。健康管理を個人任せにしすぎず、会社として積極的に健康診断後のフォローをしていきましょう。

あがたグローバル社労士事務所