

【ビジストNews！】

4月は新年度がスタートする時期です。入学、進学、入社などでフレッシュな人たちがあふれるこの時期、気持ちも新たにがんばっていきたいと思います。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル
TEL : 06-6210-5635 / FAX : 06-6210-5638



2019年4月からの産業医の 機能強化等に伴い企業に 求められる取組み



2019年4月から、働き方改革の一環として、改正労働安全衛生法が施行され、産業医・産業保健機能の強化が行われます。今回はこの改正に伴い、産業医の選任を行っている企業において、今後どのような取組みが求められるのかについて解説します。

1. 従業員の健康管理等に必要 な情報の提供

従業員の健康確保の観点から産業医の重要性が高まっています。そこで産業医がより一層効果的な活動を行うことができるようにするため、企業は産業医に対し、以下のⅠ～Ⅲの情報を提供する必要があります。

Ⅰ 以下の3項目に関する実施後に講じた（講じようとする）措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・その理由）

- ①健康診断
- ②長時間労働者に対する面接指導
- ③ストレスチェックに基づく面接指導

①～③の結果についての医師または歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供することが求められます。

Ⅱ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の1月当たり80時間を超えた時間に関する情報

1月当たり80時間を超えた時間の算定を行った後、速やかに提供することが求められます。

Ⅲ 従業員の業務に関する情報であって産業医が従業員の健康管理等を適切に行うために必

要と認めるもの

産業医から情報の提供を求められた後、速やかに提供することが求められます。

なお、ⅡおよびⅢにある「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいいます。

2. 実務上の注意点

1. のとおり、企業は産業医に必要な情報を提供することになりますが、実務上の注意点として、Ⅱの時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた従業員がいない場合、該当者がいないという情報について産業医に提供する必要があります。

情報提供の方法は書面により行うことが望ましいとされており、事前に提供方法を産業医と決めておくことよいでしょう。また、Ⅰ～Ⅲの情報については企業の中で取扱う人が異なる場合があるため、確実に産業医への情報提供が行われるよう、誰が、どのようなタイミングで産業医に報告をしていくか、流れを作っておくことで提供漏れを防ぎましょう。

なお、産業医の選任が必要ない事業場については、医師または保健師に対して、Ⅰ～Ⅲの情報について、各情報区分に応じて提供するよう努力義務が課されています。

これら以外にも法改正により、従業員に対して産業医の職務の具体的な内容・産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による従業員の心身の状態に関する情報の取扱い方法を周知することが義務付けられました。周知方法は、常時各作業場の見やすい場所に掲示し備え付けるなど、就業規則の周知方法と同様になります。産業医等とより緊密な連携を築き、適切に従業員の心身の健康管理をしていきましょう。



男性はいつから 育児休業を取得できますか

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

今度子どもが生まれる男性従業員から、育児休業の取得を考えているという相談がありました。まだ、取得時期について具体的な話はありませんが、男性の場合、いつから育児休業を取得できるのでしょうか？



総務部長



社労士

女性が出産をし、引き続き育児休業を取得するケースでは、産後休業の後に育児休業が開始となります。これに対し、男性の場合は、産前産後休業はありませんので、出産予定日から育児休業を取得することができます。

出産日からではなく、出産予定日から取得することができるのですか。子どもが出産予定日より早く生まれたり、遅く生まれたりしたときはどのような取扱いになるのですか。



はい。出産予定日より早く生まれたときは、育児休業開始日を繰り上げることができます。これに対し、出産予定日に生まれていないときは、出産予定日から取得することになります。



え！ 生まれていないのに育児休業を取得できるのですか！？



そうです。育児休業の取得のために、会社としてはすでに育児休業期間中の人員手配や業務分担等を進めていますので、たとえ子どもが生まれていなくても予定通り取得することになります。もちろん、出産予定日より遅く生まれたときは、従業員からの申出により育児休業開始日を繰下げることもできますという規定も考えられます。



なるほど。育児休業は、原則子どもが1歳に達するまでとなっていますが、出産日が出産予定日より遅くなった場合、この終了日はどのように考えるのでしょうか。



この場合、出産予定日から子どもが1歳まで育児休業を取得することができますので、1年よりも長い期間となります。育児休業の期間はこのようになりますが、雇用保険から支給される育児休業給付金は取扱いが異なり、出産日（出生日）からが対象となります。



そうか、男性も要件を満たせば、育児休業給付金を受給することができるのですね。



これまでは育児休業の取得の申出は女性からが多く、会社ではその対応をスムーズに行ってきましたが、今後は、男性からの申出が増加すると予想されますので、その対応も重要になります。また疑問点が出てきましたら、いつでもご相談ください。



【ワンポイントアドバイス】

1. 男性は、出産予定日から育児休業を取得することができる。
2. 男性も、要件を満たしていれば育児休業給付金を受給することができるが、出産日が出産予定日より遅くなった場合、雇用保険から受給できる育児休業給付金は、出産日から対象となる。



平成31年度の社会保険料率



全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われています。平成31年度の健康保険料率については各都道府県によって、引上げ・引下げ・据え置きに分かれ、介護保険料率は引上げ（全国一律）となりました。料率を確認し、徴収のタイミング間違いや保険料率の変更漏れがないようにしましょう。

1.3月分からの協会けんぽの健康保険料率

協会けんぽの健康保険料率は、平成21年9月より、全国一律の健康保険料率から、各都道府県支部別の健康保険料率に変更されており、平成31年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。

全都道府県のうち、もっとも高い保険料率は佐賀県の10.75%、もっとも低い保険料率は新潟県の9.63%となっており、両県の保険料率には実に1.12%の開きがあります。

2.引上げとなった介護保険料率

介護保険の保険料率は毎年見直しが行われますが、平成31年3月分からは、1.57%から1.73%への引上げとなりました。

3.その他の社会保険料率

①労災保険率

労災保険率はそれぞれの業種の過去3年間の災害発生状況等により、原則3年ごとに見直すことになっています。今回は平成30年度に見直しが行われたため、平成31年度は変更されません。

②雇用保険率

雇用保険率は毎年度、財政状況に照らして見直しが行われますが、平成31年度は平成30年度から据え置きとなります。

③厚生年金保険料率

厚生年金の保険料率は、平成16年から段階的に引上げられましたが、平成29年9月を最後に引上げが終了し、18.3%で固定されています。

平成31年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率	支部	新保険料率
北海道	10.31%	東京都	9.90%	滋賀県	9.87%	香川県	10.31%
青森県	9.87%	神奈川県	9.91%	京都府	10.03%	愛媛県	10.02%
岩手県	9.80%	新潟県	9.63%	大阪府	10.19%	高知県	10.21%
宮城県	10.10%	富山県	9.71%	兵庫県	10.14%	福岡県	10.24%
秋田県	10.14%	石川県	9.99%	奈良県	10.07%	佐賀県	10.75%
山形県	10.03%	福井県	9.88%	和歌山県	10.15%	長崎県	10.24%
福島県	9.74%	山梨県	9.90%	鳥取県	10.00%	熊本県	10.18%
茨城県	9.84%	長野県	9.69%	島根県	10.13%	大分県	10.21%
栃木県	9.92%	岐阜県	9.86%	岡山県	10.22%	宮崎県	10.02%
群馬県	9.84%	静岡県	9.75%	広島県	10.00%	鹿児島県	10.16%
埼玉県	9.79%	愛知県	9.90%	山口県	10.21%	沖縄県	9.95%
千葉県	9.81%	三重県	9.90%	徳島県	10.30%		