

つちはし事務所通信

6

June

2017



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2017年6月1日



平成 29 年 6 月より産業医の作業場巡視回数の削減が認められます



労働者の健康保持の観点から産業医の重要性が年々高まっています。
平成 29 年 6 月 1 日より労働安全衛生規則が改正され、これまで少なくとも毎月 1 回求められていた産業医の作業場等の巡視が一定の要件を満たした場合には 2 ヶ月に 1 回とすることが可能になりました。

産業医の役割とは

企業は従業員に対して安全かつ健康な状態で働けるよう職場環境を整備することが求められていますが、その中では医学に関する専門的な知識が不可欠となります。そのため、常時 50 人以上の従業員を使用する事業場については、産業医を選任することが義務付けられています。産業医は、主に次の職務を行うことになっています。



- ①健康診断、面接指導等の実施およびその結果に基づく従業員の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等、従業員の健康管理に関すること。
- ②健康教育、健康相談その他従業員の健康の保持促進を図るための措置に関すること。
- ③労働衛生教育に関すること。
- ④従業員の健康障害の原因の調査および再発防止のための措置に関すること。

平成 29 年 6 月からの改正内容



上記のような役割が産業医に求められているなかで、近年、長時間労働による健康障害やメンタルヘルス不調等の対応が求められ、産業医の業務が増加しつつあります。そのため、今回、少なくとも毎月 1 回行うこととされている作業場等の巡視について、企業から毎月 1 回以上、産業医に以下の 2 つの情報が提供されている場合で、企業の同意があれば、作業場等の巡視の頻度を、少なくとも 2 ヶ月に 1 回とすることが可能になります。

- ①衛生管理者が少なくとも毎週 1 回行う作業場等の巡視の結果
- ②①に掲げるものの他、衛生委員会等の調査審議を経て、企業が産業医に提供することとしたもの

手続きは
お済み
ですか?



～今年 4 月 1 日より施行の労働安全衛生規則(省令)の改正～

事業者は、これまで通り産業医を選任するにあたって厚生労働省令で定めるところにより医師のうちから選任することとされていますが、今年 4 月 1 日より「**自社の産業医として法人代表者を選任できなくなりました。**」

今まで院長先生が産業医だった医院等は、事業主や実質的な統括管理者以外の方を産業医として新たに選任して、速やかに労働基準監督署へ届出することが義務付けられています。

手続き等の詳しいご相談は、つちはし事務所までお問い合わせ下さい。



最長2歳までの延長が可能となる育児休業制度

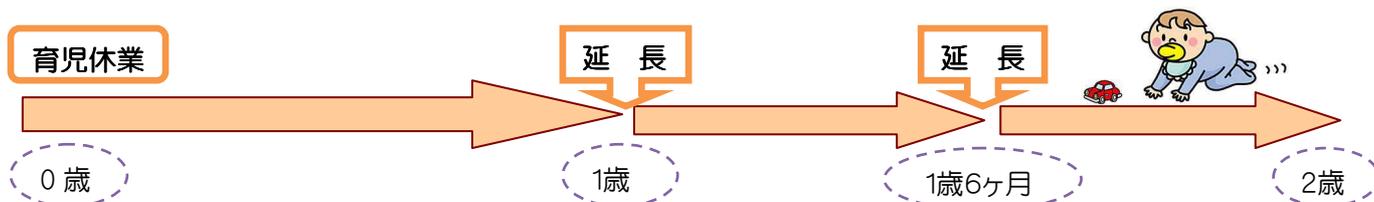


育児・介護休業法については、今年1月に介護休業の分割取得などが含まれた改正法が施行されました。多くの企業が育児・介護休業規程の変更を行ったかと思いますが、10月には再度、改正が行われることが決定しております。

1. 育児休業期間の延長

現在の育児休業は、原則、子が1歳に達するまで取得できることになっており、1歳になるまでに保育園に入れない等の理由がある場合には、例外として子が1歳6ヶ月に達するまで延長できることになっています。今回はこの延長について、1歳6ヶ月に達し1歳6カ月に達した以後も、保育園に入れない等の場合には、子が2歳に達するまで再度、育児休業を延長できることとなります（下図参照）。

なお、雇用保険の育児休業給付もこれにあわせて延長できるようになります。



2. 育児休業制度等の個別周知

育児休業の制度自体は、かなり広く知られるようになりましたが、育児休業を取得しなかった理由に関する調査結果を見ると、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という理由が一定数あるようです。そこで、10月の改正では、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことを会社が知った場合には、個別に育児休業等に関する制度(※)をその従業員に知らせる努力義務が創設されました。なお、この取扱いには妊娠・出産のみではなく、家族を介護していることを会社が知った場合も同様とされています。



※育児休業中・休業後の待遇や労働条件など

3. 育児目的休暇の新設



社会において、男性の育児参加の重要性が高まっています。そこで10月の改正では、この促進のため、小学校入学前の子を育てている従業員に対し、子育てがしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇(育児目的休暇)の制度を設ける努力義務が創設されています。育児目的休暇の例としては、配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇などがあります。

3つの改正はすべて平成29年10月1日施行です。今回の改正は、1月の改正に比べると小さなものにはなりますが、再度、就業規則(育児・介護休業規程等)の変更が必要になってきます。改正について具体的なご相談がある場合には、つちはし事務所までご連絡ください。

あとがき◆つちはし事務所より

☆以前は「解雇」や「残業代未払い」などの相談が多かった労務相談も、昨今の話題はもっぱら「メンタル不調の社員」や「社内のハラスメント」の問題。一昨年、ストレスチェックが法制化されてからはますます社員のメンタルヘルスが重要課題になってきています。そこで頼りにするのが産業医の先生ですが、その産業医の先生が事業主だったら、利害がからみ適切な判断が難しい。ということで、今まではOKだった事業主が産業医を兼任することは、この4月1日からできなくなりました。該当する医療・介護施設は多いかと思っておりますので、早急に事業主等以外の方から産業医を選任していただき、つちはし事務所までお知らせください。

☆育児介護休業規程は、この1月の法改正で変更を行ったばかりですが、再び10月までに規程の変更が必要となります。今回は保育園に入れない待機児童の問題がなかなか進展しないので、育児休業をのばして対応しようという改正です。でも、女性活用に本気ならもっと待機児童の問題に取り組むべきだと思うのですが……

