



働き方改革関連法が成立し、2019年4月から施行される改正点については、すでに対策を講じている会社が多いかと思えます。大企業であれば「時間外労働の上限規制（中小企業は2020年4月1日～）」が影響も大きく、時間外労働の削減対策として「ノー残業デー」や「残業の事前許可制」等の導入が進んでいるようです。また、「年次有給休暇の5日取得義務化」については、「年次有給休暇の計画的付与」のご相談が増えています。業務や業種によって複数の計画的付与を使い分けることもできるため、会社としても管理がしやすく、労働者の同意も得やすいようです。年次有給休暇の取得率が低い会社ほど、ぜひ活用いただきたい制度です。さらに、多くの会社において悩みの種でもある「退職時にまとめて有給休暇を請求されるリスク」も減るというメリットもあります。

今回は、2019年4月からの改正点のうち、新聞等で報じられることが少ない内容を取り上げています。「知らなかった！」では済まない事項ですので、今一度ご確認ください。

●「産業医の機能強化」の詳細（2019年4月1日～）

働き方改革関連法のうち、改正労働安全衛生法では「産業医の機能強化」が定められています。長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないための改正です。以下の通り、産業医との関係において、事業主の義務が追加・変更となっています。

◇産業医に対する情報提供

産業医を選任した事業者は、産業医に対し、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として、以下のア～ウまでの情報を提供しなければならない。

- ア. すでに講じた健康診断実施後の措置、面接指導実施後の措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨とその理由）
- イ. **時間外労働が月80時間を超えた労働者の氏名とその時間に関する情報**
※超えた時間の算定を行った後、「おおむね2週間以内」に提供すること
※改正前は「月100時間を超えた」であったところ、短縮されました
- ウ. 上記のほか、労働者の業務に関する情報であって、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認められる情報



◇労働者への労働時間に関する情報の通知

上記「イ. 時間外労働が月80時間を超えた」算定を行ったときは、超えた労働者に対し、速やかに、超えた時間に関する情報を通知しなければならない。

※新労基法41条に規定する者（管理監督者など）及び、みなし労働時間制が適用される労働者を含め、すべての労働者に適用されるものであること

◇労働時間の状況の把握

事業者は、改正労働安全衛生法に定める面接指導を実施するため、客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない（労働時間の状況の記録は、3年間保存）。

※「客観的な方法その他の適切な方法」とは、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日策定）」を参考にすること

◇産業医の業務内容の周知

産業医を選任した事業場は、①～③の内容をア～ウの方法により労働者に周知しなければならない。

- ① その事業場における産業医の業務の具体的な内容
 - ② 産業医に対する健康相談の申し出の方法
 - ③ 産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取り扱い方法
- ア. 常時各作業場の見やすい場所に掲示または備え付けること
イ. 書面を労働者に交付すること
ウ. 事業場内のイントラネットでの電子掲示板等へ掲載すること



◇産業医の辞任または解任時、衛生委員会に報告

産業医が辞任または解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならない（「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいう）。

◇産業医の勧告を受けたときの衛生委員会への報告

事業者と産業医の勧告の流れは以下の通り。

事業者：労働者の面接指導実施後に産業医の意見を聴く→労働者に必要な措置を講じる
→措置の具体的な内容を産業医に情報提供する
（「◇産業医に対する情報提供」、「ア。」参照）

産業医：必要に応じて事業者に意見聴取→事業者に勧告を行う

事業者：産業医の勧告と措置の内容を衛生委員会へ報告（記録は3年間保存）

●マイナポータルに「就労証明書作成コーナー」が誕生！（2018年10月1日～）

マイナポータルとは、政府が運営するオンラインサービスであり、マイナンバーを活用して行政手続きがワンストップでできる仕組みです。そこに「就労証明書」を作成・電子申請できるコーナーが新設されました。

「就労証明書」は、認可保育所等の入所を申し込む際に添付が必要となりますが、市区町村ごとに様式が異なっているうえ、従業員からは「紙」の様式で提出されるため、企業の担当者は「手書き」で1枚ずつ作成していました。このコーナーを利用すれば、企業の担当者が一つのサイトから複数の市区町村を検索して様式をダウンロード→入力→印刷して会社印を押印→従業員へ渡すという流れとなり、手書きの負荷が軽減されます。現在、約3割の市区町村では、就労証明書の写真をアップすることで保育所の入所希望者がそのまま電子申請で提出できる仕組みとなっています。

●協会けんぽの手続きで、マイナンバー制度の情報連携が拡大（2018年10月9日～）

健康保険を協会けんぽ（全国健康保険協会）に加入している場合、次の申請においては、申請書にマイナンバーを記載することで「(非)課税証明書」の添付を省略できるようになりました。

対象となる申請：高額療養費、限度額適用・標準負担額減額認定申請など

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370
【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP 刈り名古屋 7F TEL：052-589-8753
【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビジネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503
E-mail：info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

