

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

長期的視点に立つて事業継続を テレワークなどの働き方の研究も

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大により街は色を失いました。

とりわけ緊急事態宣言が発せられた大都市圏では、休業補償や従業員の雇用維持といった切実な事業継続の問題が事業主の大きな関心事になっています。

不要不急の外出自粛が求められ、経済活動が大幅に制限されるなか、急速な業績悪化で経営破綻に追い込まれる中小企業も始めています。

現下で最も大事なことは、一時的に休業しても、その後いかに事業継続を図っていくかだという識者もいます。雇用・労働分野における国の支援策としては、従業員への休業手当の一部を補助する雇用調整助成金の拡充が図られ、小学校等の臨時休業

に伴う保護者への助成措置なども打ち出されています。

さらに、これらの助成措置と併せて、中小企業向けに設けられたのがテレワーク新規導入のための助成金です。ICTを活用し、場所や時間に囚われずに柔軟に働けるテレワークは、人との接触を排せることから、新型コロナウイルス対策の働き方として注目を集めているわけです。その適用範囲は、通勤・移動時間の削減といった分かりやすいものから、育児・介護と仕事の両立や、移動が困難な障害者の働き方まで、ICTの発達とともに広がっています。

もちろん、テレワークに馴染まない業種や職種もあるでしょう。しかし、すべての業務をテレワークに置

き換えられなくとも、どんな業務がどこまで行えるかを研究しておくことは、さまざまな災害リスクに備えるBCP（事業継続計画）対策の環境としても有効だと考えられます。まだの企業であれば、先行事例の蓄積も進んできていますので取り組んでみてはいかがでしょうか。

コロナ禍の終息が見えない中であっても、資金繰りや雇用維持など事業継続に向けた取組みは事業主の責務であるといえます。一時的な業績悪化で人員削減を行えば、回復後は人手不足になり得ることも考えられます。長期的な視点に立った対応が望まれるところです。

2020

6

健康管理の強化で面接指導制度を拡充

知って得する



「働き方改革」の実務

長時間労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないためには、医師による面接指導などが確実に実施される必要があります。

面接指導は、医師が問診その他の方法で労働者の心身の状況把握し、必要な指導を行うものです。が、今般、その要件となる労働時間数が見直され、対象労働者の範囲が拡大されました。従来、時間外・休日労働（正確には休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間）が月100時間超の人が対象でしたが、これが月80時間超の人に引き下げられま

「働き方改革関連法」は、主に8つの改正法から成っていますが、その中の一つが労働安全衛生法（安衛法）です。長時間労働の是正に向けて労働時間法制を見直すだけでなく、労働者の健康確保を進めるために安衛法が改正され、2019年4月から医師による面接指導制度の拡充などが図られています。

した。ですから、月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積があり本人が申し出た場合には、

月80時間超の時間外・休日労働で面接指導の対象に

事業者は医師の面接指導を受けさせなければなりません。

面接指導の流れをみると、労働者からの申出後、概ね1カ月以内に面接指導を実施し、医師が労働者の勤務状況や疲労の蓄積状況などについて確認します。次いで面接

指導の結果の記録（5年間保存）を作成し、医師からの意見を聴取して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮など、必要に応じて事後措置を実施することになります。

この対象労働者には、管理監督者、裁量労働制で働く労働者も含まれますが、時間外労働の上限規制から除外される研究開発業務従事者と高度プロフェッショナル制度適用者については別個の基準で面接指導を実施することになります。

なお、派遣労働者への面接指導制度については、派遣元事業者に実施義務があります。

今般の安衛法改正では、面接指導制度に関連して、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者に対し、速やかにその超えた時間に

関する情報を通知することが義務付けられました（安衛則52条の2第3項）。労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働が月80時間を超えない労働者から労働時間に関する情報の開示が求められた場合にも、これに応じることが望ましいとされています（安衛法解釈通達第2の問6）。なお、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名および超えた時間に関する情報は、速やかに産業医にも提供しなければならぬことになっています。

通知の方法としては、労働時間数を書面や電子メール等により通知し、労働者に面接指導の申出を促すよう、面接指導の実施方法・時期などの案内も併せて行うことが望ましいとされます。なお、給与明細に1週間当たり40時間を超える労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。