

# Avenir NEWS

休職は予防できる。

「働き方改革」徹底サポート特集

vol. 6

2019  
September.

創刊1周年記念号



総務・人事ご担当のみなさま

拝啓 仲秋の候、貴社におかれましては、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

2019年4月1日より、「働き方改革」がスタートしてはや半年。重要な経営課題であるにもかかわらず、準備の時間を十分に取れないまま、見切り発車に近い形で、新たな就業体制の実施に踏み切られた企業さまも多いのではないのでしょうか。

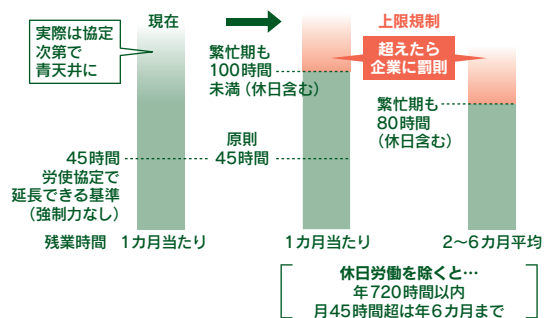
働き方改革を実現させるための3つの課題である、

- ①長時間労働の是正
- ②雇用格差の解消
- ③高齢者等の就労促進による、労働人口不足の解消

このなかで、私たちAvenirは、企業の健康経営、社員（従業員）の健康づくりをサポートするため、「長時間労働の是正」を軸とした各種サービスをご提案しております。

みなさまご存じのとおり、「働き方改革」による労働基準法改正に伴い、時間外労働の上限規制が、大企業は2019年4月から導入スタート。中小企業への適用は1年の猶予が設けられたものの、あとわずか半年間で体制を整えなければなりません。そこで、時間外労働に月45時間・年360時間という上限が、罰則つきで法律に規定された点についてはどのようにお考えでしょうか？みなさまの経営・管理部門と、事業を実施する現場では、法改正の受け止め方に、温度差があるような気がしてならないのです。

■残業時間に上限ができ、破った企業は罰せられる



なぜなら現場からは、「月45時間だったら、1日平均2時間程度？急にそんなこと言われても、仕事が終わりませんよ！」  
「労働時間がカットされても、ノルマはそのままでしょう？」  
「あまり大きな声では言いたくないけれど、生活残業しないと、正直、キツイ……」  
「部下が残れないことで、現場管理職の残業がますます増える……」

といった声が、産業医・保健師との面談を通して、寄せられます。一方、私たちCSチームのメンバーがみなさまのオフィスをお訪ねすると、

「時間外労働の上限規制を訴えても、わかりました、とスルーされてしまう」

「全従業員の勤務実態をもれなく把握するのは、至難の業……」  
「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金、って誰が罰せられるの？担当者レベルまで問われたら……？」

「働き方改革を進めるこちらが、オーバーワークです」  
など、尽きない悩みを抱えていらっしゃる姿を目にするたびに、心が痛みます。

従業員にとっての働きやすさと企業の成長、その両方を叶える具体策を模索しながら、就業ルールを改編する難しさ……。加えて、プレッシャーも相当なもの。

私たちCSチームは、みなさまの味方です。

気持ちに寄り添うだけでなく、健康経営に舵を切っていくための実務をサポートいたします！

(改めて申し上げるまでもありませんが、CSチームによるサポートは、ブライストレスです)

- 法改正に伴い、ぜひとも押さえておいたほうが良いポイント  
→「そこまで対応はめんどくさい」にリスクが潜んでいます！
- 産業医との情報共有のポイント  
→限られた時間を有効活用できるコツ、あります！
- 安全衛生委員会の運営法  
→形骸化させず、健康経営の中核組織として活性化させましょう！

など、わかりやすくご説明いたします。

さらに、罰則の規定がない項目についても、労基署の査察による是正報告など、「待たなし」の対応にもご相談に乗ります。どんな小さなことでもけっこうです。

私たちCSチームに、お気軽にお声がけください。

敬具

Avenir CSチーム一同

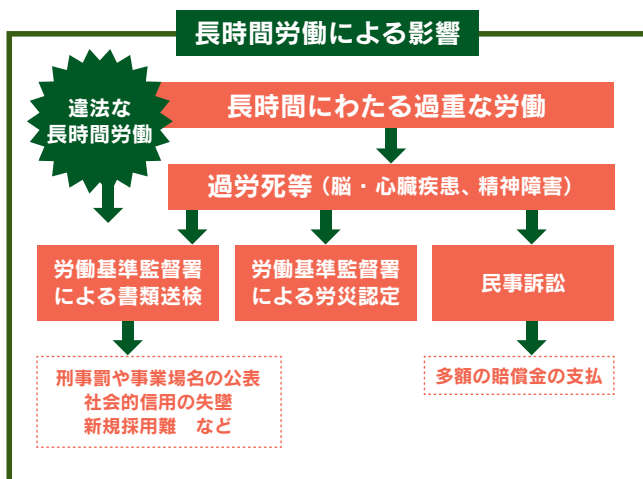


「わからない」  
が大きな  
リスクに!

# 改正労働安全衛生法、 押さえておきたい5つのポイント。

働き方改革の中核として、労働安全衛生法が改正されました。そのなかで押さえておきたい5つのポイントをお伝えします。

(参考：東京労働局 労働基準部 健康課「改正労働安全衛生法のポイント」)



## Point 1

**罰則なし** 全従業員の労働時間／労働状況の把握。

(新安衛法第66条の8の3、新安衛則第52条の7の3)

これまで、従業員の労働時間／労働状況の把握は、割増賃金支払対象者に限られていましたが、健康管理の観点から、非正規雇用含む、すべての従業員が対象となります。また、自己申請ではなく、下記のような客観的な方法を講じなければなりません。

- タイムカードによる記録
- パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録など
- 労働時間の状況の記録は3年間保存

## Point 2

長時間労働者への面接指導で、  
健康リスクの高い従業員を見逃さない。

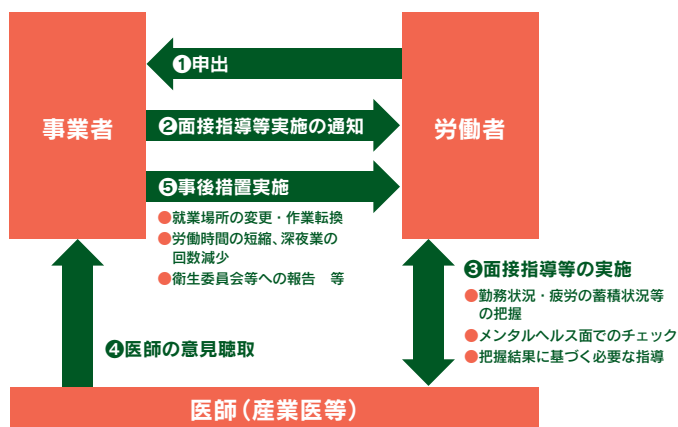
残業時間が月80時間を超え、長時間労働者からの申出により、医師による面接指導を行わなければなりません。新たに、事業者には課せられた義務は下記のとおり。

- 事業者が産業医に措置内容を情報提供
- 事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

**罰則なし** 研究開発業務従事労働者

**罰則あり** 高度プロフェSSIONAL制度対象者に対する面接指導や、経過措置等、別途規定があります。

〈労働者に対する面接指導〉



## Column ひとりで悩まないでください！ その業務、CSチームと一緒に考えませんか。

働き方改革施行により、企業に対して、従業員の管理体制の強化が求められています。時間外労働を80時間内におさめるために、どうやって仕事を効率化させるか。法改正への対応や健康経営に向けての組織改革には、実にさまざまな業務が発生します。

Avenir CSチームは、Customer Supportにとどまらない、**Customer Success**がミッション。スタッフ全員が、産業保健のプロであるという自覚のもと、「能動的に動き、顧客を成功に導く」という思いを強く持っております。

「もれなく」「すまなく」の労働安全衛生に関する業務支援は、Avenirならではの契約内無償サービスです。

総務・人事ご担当のみならず、個々に業務を抱え込まず、実務集団である、私たちCSチームをご活用ください。





# 改正労働安全衛生法、 押さえておきたい5つのポイント。

## Point 3

**罰則なし** カタチだけはNG。  
産業医・産業保健機能の強化。

長時間労働やメンタルヘルス不調など健康リスクの高い労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるよう、産業保健機能を強化。また、産業医の独立性や中立性を高めることにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者ひとりひとりの健康確保のために、より一層効果的な活動を行いやすい環境を整備。産業医のありかたも見直されました。

なお、事業者は、産業医の離任を衛生委員会に報告を。また、産業医等に健康管理等に必要な情報を提供しなければなりません。



## Point 4

**罰則なし** 産業医等の業務内容等の周知。

(新安衛法第101条第2項、新安衛則第98条の2)

今回の改正により、事業場における産業医等の業務内容、産業医に対する健康相談の申出方法及び産業医による労働者の心身に関する情報の取り扱い方法について、労働者に周知しなければならないこととなりました。

〈周知の方法〉 ●常時各作業場所の見やすい箇所に掲示・備付等 ●書面を労働者に交付 ●磁気テープ、磁気ディスク等に記録し、各種作業場所において常時確認できる機器を設置

※事業場内イントラネットでの電子掲示板での掲載も含まれます。

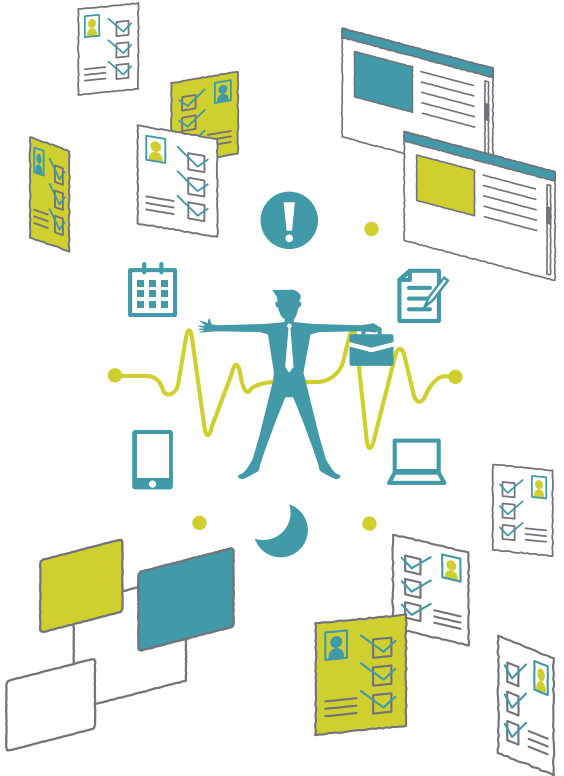


## Point 5

**罰則なし** 従業員の健康状態に関する情報の取り扱い。

(新安衛法第104条、新安衛則第98条の3)

健診、面接指導、ストレスチェック検査結果等には、労働者にとって機微な情報も含まれています。労働者が安心して健診等を受けられるよう、情報管理の仕組みとして、「健康情報等の取扱規程」などの作成も求められます。



### Column



**保健師・舎川より。「勤務ログ」をつけていただきたい理由。**

労働安全衛生法の法改正に伴い、タイムカード等による出退勤の記録が制度として義務づけられることになりました。セキュリティカード式のものでと、磁気の不具合でときどきエラーになるところがありますよね？特に帰社時にエラーが生じた場合、「ああ、もう1回」と思いながらも、「めんどうだから、いいか」と、そのまま帰宅される方もいらっしゃるのではないのでしょうか。(私も以前、そうでした……)ですが、もしも長時間労働等が原因で体調を崩された場合、勤務状況を明らかにするためにも、勤務ログが大切な証拠になります。「くたびれてそれどころじゃないよ」というお気持ち、よくわかりますが、ご自身のカラダを守るために、勤務ログ、つけてくださいね。

# From Avenir CS Team



Avenir CSチームとは、「企業さまの健康経営をサポートする」というミッションのもと、企業さまと産業医の間に入り、さまざまなアドバイスや業務遂行のフォローアップを行っている実働部隊。産業医でも営業担当でもない私たちの活動を少しずつお届けします。今回のテーマは「CSチームの夏休暇の過ごし方」。つい仕事に没頭しがちですが、しっかり休んでリフレッシュも。1周年を迎えた座談会トークもご一読ください。



BINTAN BEERにはまった夏!? (溝G)

やっぱり夏×沖縄でリフレッシュ!! (前B)



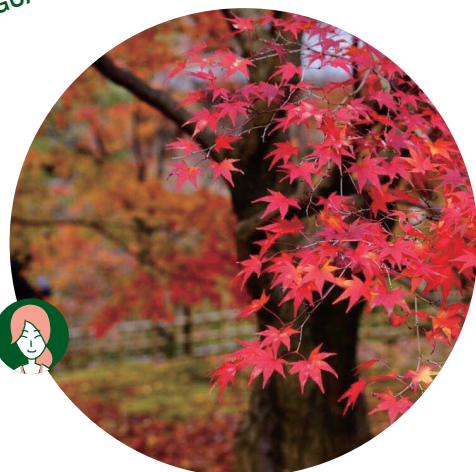
## CS Team 夏休暇の過ごし方

働き方改革で、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務化。CSチームメンバーもちろん、制度を有効活用しています!

8月は長い間風邪をひいていましたが、9月に上高地へ! (小川)



三姉妹で6年ぶりのGUAMへ! (舎川)



暑いのはナガテ。だから秋に京都へ。(今井)

今回は舎川、溝G、前Bでお届けします。



ミニ座談会

Avenir NEWS 祝・1周年

**舎川** 早いもので、Avenir NEWS創刊から1周年ですよ〜!

**溝G** お! もうそんなに経ったのか。早いね。

**前B** 隔月発行だから余裕、余裕なんて思っていたけれど、毎号、けっこう慌ただしかったですよ。

**前B** どうやったら、みなさんに読んでいただけるか、プレストもしましたよ。

**舎川** 訪問先で、「読んだよ」っておっしゃってもらえたときは嬉しくて、思わず会社に電話しちゃった(笑)。

**溝G** Avenir NEWSで紹介した健康経営ポスターの注文が入ったときも嬉しかったなあ。

**前B** 本当に!

**舎川** 私はこの1年、CSチームのスタッフとして、また、保健師として企業さまに伺う際、今、どんな情報が求められているのか、「取材者としての視点」を意識するようになりました。

**溝G** 確かにそうだね。Avenir NEWSだけに限らず、企業様にご提案する資料も、現場の声を取り入れた、具体性の高い提案を盛り込むようになったな、という印象があるよ。

**舎川** ありがとうございます。

**前B** 舎川さん、今後はますます保健師としての業務が忙しくなるよね。

**舎川** はい。このAvenir NEWS配信以外にも、月末に衛生委員会資料の配信もスタート。ふふ、もつと忙しくなりそうです(笑)

**溝G** 「現場の声」を取材して、どんどんAvenir NEWSに反映させていこう!

**舎川** はい、がんばります!

舎川 美咲(しゃがわ・みさき) 保健師/第一種衛生管理者 CSチームとしての活動と並行して、契約先企業の保健師勤務もしている。

溝G(みぞ・りー) グループリーダー。産業保健業界10年のベテラン。

前B(まえ・びー) アシスタント/労働安全衛生分野で約4年のキャリアを持ち企業内での実務に精通。