

2012年4月号

YELL・Spirits エール・スピリッツ

Contents

発行 : 社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email : info@sr-yell.com



- 代表より「春」 ● 健康管理のポイント ● 健康問題Q&A
- 産業医 福本先生のコーヒープレイク ● 手続きをご依頼いただいている企業様へ
- TOPICS 65歳定年義務化に向けた政府の動き ● 企業PRコーナー ● スタッフコラム

鎌倉です。春は出会いと別れの季節ですね。桜の花びらが舞う道を歩いたり、春の別れの歌を耳にしたりするたびになぜか胸がキュッと締め付けられるようです。

先日、子供の保育園の卒園式で、子供たちが卒園児を送るときに『大きくなっても』というとても素敵な歌を歌ってくれました。卒園式だというのに、この歌を耳にしながら、退職する社員のことを想い浮かべました……。

何度もけんかして 何度もなかなかおり

何度も泣いたし 何度も笑ったね

大きくなっても覚えているかな? 大きくなっても覚えていたいな

ときどきかられて ときどきほめられた

ときどきあくびして ときどき輝いた

大きくなっても 覚えているかな? 大きくなっても 覚えていたいな

少しずつ明日が 今日に近づいてる

さよならしても君のこと 忘れはしないから

大きくなっても 覚えているかな? 大きくなっても 覚えていたいな

さよなら さよなら……

エールで共に仕事をしてきたメンバーがこの春、退職することになり、快く見送りエールをおくりたい気持ちと、一方では寂しい気持ちが入り交じります。中小零細企業では、家族以上に長い時間を過ごす、ときには家族以上の関係であるのが社員ではないでしょうか。どうか素晴らしい人生を送ってほしいと願わずにはいられません。

未来の扉を開いて、頑張れ!!

さあ、4月! 新年度は経営方針を社員と共有しましょう。経営者、リーダーの皆さん、頑張ってください!!



【事務所改装工事のお知らせ】

エールでは、4月2日(月)~8月中旬にかけて、事務所の改装工事を致します。業務は通常通り同じ場所で営業致します。

この間、事務所の狭さ、騒音など皆様にはご迷惑、ご不便をおかけしますが、何卒宜しくお願い致します。

今回の改装により、新しくセミナールームもできる予定です。完成後はセミナーを企画中です!

健康管理のポイント

◆ 健康診断の実施(雇入れ時・定期健診)

雇入れ時と年1回の定期健康診断の実施は会社の義務です。

◆ 健診結果の通知・保存

健診結果は労働者へ通知するとともに、会社も5年間保存する必要があります。

50人以上労働者がいる事業所は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に提出しなければなりません。



◆ 健診結果に異常の所見があった労働者への対応

- ・ 医師等から意見を聴く
- ・ 業務上の配慮(作業の転換、労働時間の短縮等)が必要であると医師等が認めた場合は会社は措置を講じなければなりません。
- ・ 健診の結果、「要再検査」「要精密検査」と診断された労働者については、再検査に行かせるようにして下さい。

再検査に行かせることは会社の義務ではありませんが、労働者に何らかの異常があることを知りながら、業務に就かせた結果、労働者が倒れたりした場合には、会社は安全配慮義務違反を問われかねません。

◆ 長時間労働となっている労働者への対応

時間外労働が月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合は、医師により面接指導を行う必要があります。

- 健康診断は所定労働時間が正社員の3/4以上のパート・アルバイトにも実施が必要です。
- 定期健康診断の費用は会社負担です。(会社に実施義務があるため。)
- 健康診断を受診する時間は、労働ではないため賃金を支払う義務はありませんが、支払うことが望ましいとされています。
- 健診結果が労働者に通知される場合も、会社はその結果を把握する義務があるため、提出を求めて下さい。
- 定期健康診断で要再検査・要精密検査となった場合の費用については、会社が負担する義務はありません。
再検査等の受診時間の賃金も支払う義務はありません。

～エール提携健診機関のご案内～

医療法人財団コンフォート病院

横浜市西区平沼2丁目8番25号

URL : <http://www.transradial.org>

協会けんぽの「生活習慣病予防検診」の費用補助と上手く組み合わせることにより、充実の内容の人間ドックを安く受診することも可能です。

お問い合わせ、お申込みはエール(045-549-1071)まで。

Q1 心身ともに健康な社員を採用するために、面接時に注意する点がありますか？**社労士より**

面接時に「健康状態・業務に支障のある持病の有無・病歴」を確認しましょう。健康状態は採用後の労務提供に大きな影響を与えかねません。業務上、とくに気をつける必要がある点については、面接時にもよく説明し、その業務に就かせても問題がないか、確認しておく必要があります。

(例：車の運転業務であれば、常用薬の有無を確認)

仮に、健康状態について嘘の申告をしたとしても、業務に支障が出ていなければ、そのことを理由に解雇することは難しいでしょう。

ただし、労務提供が不完全である、特別な配慮が必要である、業務上危険であるということになり、その対応を話し合う場合は、「虚偽の申告をした」= 会社はそのような健康状態であることを知らずに採用をしたということを主張することができます。

また、履歴書の職歴に空白期間がある場合は、その理由について確認をする必要があります。その間、病気療養であった可能性もあるからです。病気が治癒しているのであれば問題はありますが、精神疾患の場合は就職によるストレスで再発も考えられますので採用前に、よく確認をしておきましょう。

産業医より

採用の際、雇用時健診が労働安全衛生法で義務付けられています。

これは、本人の状態を把握するためのものです。健康管理が必要であれば、その状態を把握し、業務内容を含め、社内で調整が必要になります。

なお、健康面で採用を拒否することは本来行ってはいけないことですので、十分にご配慮下さい。精神疾患や身体疾患のある方でも専門家のアドバイスで就労は十分可能であると思います。

Q2 一人暮らしをしている社員が精神疾患にかかり、休職となります。会社はどこまで面倒をみる必要がありますか？**社労士より**

健康管理は社員本人の問題ですから、基本的には会社が面倒をみる必要はありませんが、一人で暮らしている社員の場合は、きちんと治療を受け、生活できるのか、不安を感じることでしょう。ですが、社員の私生活のフォローまですることは難しいので、このようなケースの場合は、休職に入る前に本人と話し、意向を確認し、実家が別にあるのであれば、親元で療養してもらうなどしましょう。ただし、あくまでも本人の意向を尊重するようにして下さい。

産業医より

本人に主治医があれば、本人から主治医に現状を伝えてもらい、指示を仰ぐことも重要です。

Q3 体調不良で遅刻・欠勤・早退が多い社員への対応はどうしたらいいですか？

社労士より



1日8時間、週5日勤務するというのが会社と社員との約束であり、「欠勤する権利」「遅刻・早退する権利」は社員にはありません。理由が体調不良であっても同じです。とはいえ、人間誰でも体調の悪い時はあり、体調不良による欠勤等を認めないというわけにもいきません。あまりに頻繁な場合は、社員本人と話し、必要があれば診断書を提出してもらい、産業医の面談を受けてもらう等の対応をとりましょう。医師の診断等の結果、必要であれば休職とする、業務上必要な配慮する等の措置をとって下さい。また、特にこれといった疾病があるわけではないのに勤怠状況が悪い、遅刻・欠勤等の連絡がきちんとできないといった場合は、身体の問題ではなく、メンタル上の問題を抱えている可能性がありますので、一度、産業医等に面談をしてもらうと良いでしょう。

産業医より



遅刻や欠勤を繰り返す場合は、精神疾患の可能性や心身に問題がある可能性は否定できません。産業医の面談や受診勧奨も重要ですが、まず人事・労務が本人にルール違反であることを伝え、今後ルールを守ることを約束させることも必要です。すぐに医療機関に受診させることが良い方法とは限りません。また、産業医がいる場合は状況をまず相談し、指示を仰ぐことをお勧めします。

Q4 健康診断を何度言っても受診しない社員がいます。どうしたらいいでしょうか？

社労士より



会社は健康診断を実施する義務があり、社員にも健康診断を受診する義務があります。何度言っても受診しない社員には、健康診断を受診するかしないかを選択する権利はないことを説明し、受診を命じましょう。（就業規則に「健康診断の受診義務」を規定しておくが良いです。）

産業医より



上司が時間を指示して、「業務命令」をしていただくと、受診がスムーズに進みます。一案ですが、いかがでしょうか。

Q5 採用選考時に健康診断を行っても大丈夫ですか？

社労士より



採用選考上、必要がある場合は、健康診断書を選考時に持参していただくと良いでしょう。選考時に健康診断を実施する場合は、応募者に十分な説明をし、了承を得て行うようにして下さい。健康情報は個人のプライバシーにかかわるため、取扱いには注意が必要です。

産業医より



雇用時健診と採用時、選別のための健診は別ですので、十分ご注意ください。

Q6 健康状態に問題があると思われる社員がいるが、家族に知らせてもいいですか？

社労士より



その社員の生命にかかるような場合は、家族や親族に知らせ、治療を受けさせることは必要な措置と言えますが、通常はプライバシー権の侵害にも留意が必要です。本人同意の下であれば、通知は可能ですが、会社が勝手に家族に知らせることはトラブルに発展しかねないため、避けて下さい。

Q7 入社予定の人から、「病気のため、入社日を延期して欲しい」と連絡がありました。内定を取り消すことはできますか？

社労士より



短期間で病気が治り、勤務可能となるのであれば、入社時期を延期すべきでしょう。もし、治癒の見込みがたたないような状態なのであれば、内定を取り消すこともやむを得ないと思います。なぜならば、「入社日から勤務すること」が内定の約束となっているからです。この場合は、主治医の診断書等をもとに産業医の意見を聞き、慎重に検討して下さい。

産業医より



診断書の提出は必要と思います。主治医から、見込みの提出を出してもらおうと良いでしょう。内定者を「病名」だけで取り消すことはむずかしいかと思います。ご配慮下さい。

Q8 主治医から「休養を要す」との診断書が出ているが、休職することを拒む社員がいます。会社はどのように対応したらよいのでしょうか？

社労士より



主治医が「休養が必要」と判断しているのですから、そのまま勤務を継続させることはできません。(何かあった場合に、安全配慮義務違反を問われかねません。) 会社は休職を命じることができますが、本人が納得しないまま、休職してもその効果(体調を回復させる)が薄れかねません。長期間会社を休むことは労働者にとって大きな不安であるはずですが、なぜ、休職を拒むのかその理由を聞いた上で、説明・説得するようにして下さい。経済上の不安の場合(休んでいては生活できない。)は、健康保険の傷病手当金を受給できるはずですから、給付額等を伝えることも大切です。

産業医より



医師の診断書は有印私文書として効力が大きいものです。安全配慮義務の観点から、休職を勧めてください。本人、主治医、産業医との連携も重要となります。

連載開始！！

産業医 福本先生のコーヒーズブレイク



「もしドラ」が流行った理由

米国の経済学者ドラッカーの「マネジメント」という書籍が流行したことは記憶に新しい。

1980年代の書籍がなぜ今流行するのか。確かに読んでみると、管理術の基本となる内容が多く語られている。しかしなぜだろうか？

私は産業医という業務を通じて、企業の健康管理、作業環境管理、作業管理を行っている。健康管理の主は健康診断であり、年に1回受診を義務化されていることからわかりやすい。作業環境管理、作業管理は、快適な職場をつくることは、生産性を向上し、さらに疾病予防につながることから提唱されている。

平成18年からは過重労働対策の一環として残業時間の多い者への面談なども重要な業務となっている。ご存知のとおり、過重労働は心・脳血管疾患やうつ病などのメンタル不調を増加させることが知られている。残業の多い会社で問題となるのは、毎月面談となる「常連さん」である。

本来、過重労働者への面談は、その者の心身の状況が問題ないことを確認するために求められている。

しかしながら、面談をして問題がないから、残業を継続しよう、という勘違いをされている企業がある。

社内での管理はいかがか、と考えることが多くなった。残業などの労務管理に、私ども産業医も関わらざるをえない状況があるのである。

残業のコントロールをお願いすると、「経営的に苦しくて、人の補充ができない」という答えが多い。残業代を支払っているとすれば、その費用で人を補充することも可能ではないかと勝手に考えてしまうのだが、実際には残業も払われていない。そのことは面談でわかるのである。意外に産業医は社内に精通してしまうものなのかもしれない。

多くの管理職は、自らも仕事に追われる「プレイングマネージャー」であり、部下の細かい管理はむずかしいのが現状だろう。上司が帰宅できない部署は、当然その部下も退社できず、残業は増加していくのである。

なぜ、今ドラッカーなのか……この解答がここにあるのではないかと考えた。何とか、現状を打開するための方法を各社、各自が模索しているのではないか？

社員の健康を衛るために、また残業を減らしてコスト削減のため、是非今後も検討をお願いしたい。

ドラッカーも社員は財産であることを述べている。また、教育を受けた社員、つまり社内でキャリアをつんでスキルのある社員は財産であることを、ドラッカーより以前に、経済学者ベッカーも述べている。

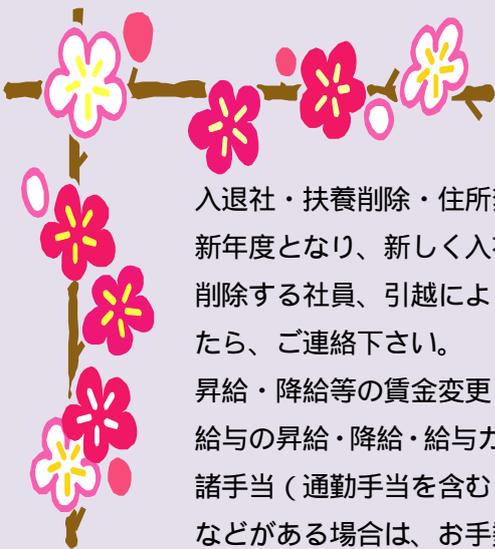
すべてのことが良いきっかけとなり、社員の健康維持と経営の改善に結びつけばと願うばかりである。

**エールは、産業衛生を専門とし、企業の立場を理解している医師
福本正勝氏と、アドバイザー医師の契約を結んでいます。**

従業員の健康問題等の相談ができる医師がいない企業様をサポートします。



- ・就業規則に「会社の指定する医師の診断」等との記載があるが、指定医師がいないため、診断が必要となっても受診させることができない。
- ・産業医と継続的に契約をするほど、健康問題は発生しないが、メンタルヘルス不調の従業員がおり、対応に困っている。
- ・家族の健康問題で悩み仕事に手につかない従業員の相談にのってほしい
- ・専門の医師を紹介してほしい。
- ・面談してもらおうほどでもないが、医師の意見を聞かせてほしい。



手続きをご依頼いただいている企業様へ

入退社・扶養削除・住所変更

新年度となり、新しく入社した社員や、お子様が就職され扶養から削除する社員、引越による住所変更のある社員がいらっしゃいましたら、ご連絡下さい。

昇給・降給等の賃金変更

給与の昇給・降給・給与カット・賃金体系の変更(時給 月給 など)・諸手当(通勤手当を含む)の変更・役員報酬の変更・休業手当の支払などがある場合は、お手数ですが、必ずご連絡下さいますようお願い致します。

労働保険年度更新手続きのため、3月支給分までの賃金台帳をFAXまたはメールにてご送付下さい。



●TOPICS● 65歳定年義務化に向けた政府の動きを紹介！

現在、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が検討されています。

これによって、希望者全員を65歳まで雇う義務が企業に生じるかもしれません。

現行の制度でも、60歳定年および65歳まで(平成25年3月末では64歳)の雇用確保措置が義務化されています。

しかし、「労使協定」を結べば、会社が決めた基準に合う人だけを継続雇用し、それ以外の人は今まで通り60歳で定年退職させても問題ありませんでした。

現在検討されている改正案の柱は、その、「労使協定による継続雇用制度対象者の限定」の廃止です。

この改正案は、3月9日に第180回国会に提出されました。今国会で成立する可能性があります。

3月末をもって退職するメンバーよりご挨拶

一身上の都合によりこの度3月末をもって退職することになりました。これまで7年間にわたりまして皆様には大変お世話になりました。仕事を通じた皆さんの出会いと自分自身も成長させていただきましたこと この場をお借りしまして心より感謝申し上げます。今後ともエールをどうぞ宜しくお願い申し上げます。



特定社会保険労務士 川村 直史

ZAGAT TOKYO掲載の焼肉店！炭焼喰人(センター南)

今月は5周年を迎えたばかりの焼肉店「炭焼喰人(株式会社TAN様)」をご紹介します。炭焼喰人といえば、「長期低温熟成の赤身肉」・「かたまり肉」・「地産地消☆都筑野菜」。肉の旨みがグッと増すよう低温で保存熟成させた牛肉を、お客様からのご希望によりかたまりで出して下さるお店です。「イチボ(※1)」「ともさんかく(※2)」etc.希少部位も日替わりでサービス価格に



希少部位！ともさんかく

てご提供。また、お野菜は横浜市が認定している環境保全型農業推進者から取り寄せた地場野菜。横浜ブランド特別栽培農産物に指定されているお野菜もいただけます。毎月香りが変わるアロマおしぼりなど、きめ細やかなサービスも見逃せません。ZAGAT TOKYO RESTARANTS 2012にも掲載された炭焼喰人さんへ足を運んでみませんか。



超厚切りタン

ご予約はこちら！

045-929-2919

※予約時に「エールスピリッツを見た」とおっしゃった方に、ブラジリアンソーセージを1皿サービス♪

♪♪ミニお肉講座♪♪

- ※1 イチボ: お尻の骨周り。脂がきめ細かく入り、赤身の旨みを感じる部位です。
- ※2 ともさんかく: ももの芯芯(内ももよりやや下の部分)についた外側の三角形の形をした部位。クセのないおらかな味。焼き肉の極上部位のひとつ。

是非、炭焼喰人でお試ください！



スタッフコラム

今月のコラムは
山田が担当します。



春ですね。お子様の進学、ご自身の部署異動など、新しい環境がスタートした方も多いのではないのでしょうか。私も引越しをし、「心機一転」の春となりました。新居はキッチンが広めなので、今まで作ったことのない料理にも挑戦しています。最近初挑戦したのは「パンづくり」。大好きな本「ポリ袋で作る天然酵母パン」(右下参照)を参考に、天然酵母で生種をつくることからやっています。

実は、この生種づくりにかなり手こずりました。酵母は生き物ですので、気温が低すぎると発酵しません。まだまだ肌寒い日が続いておりますので、丁度よい温度になるよう毛布でくるんだり、部屋を移動させたり。2日程度ですが、ペットを飼っているような感覚です。天然酵母には整腸作用、老化を遅らせる、免疫力を高めるといった効果があるとされていますが、体によいもの、おいしいものを作るには、少々手間が必要なのかもしれませんね。

今回ご紹介した本の巻末に「食べることは生きること、生きることは食べること。家族や友達や大切な人とおいしいものを一緒に作って一緒に食べて、笑顔になって毎日幸せを感じてほしい。」という著者の方のメッセージが掲載されています。著者の方の想いが伝わってくる文章を拝見し、自分がこの職業に就こうと決めたときに、どんな想いがあったかな、と自問自答しました。春は始まりの季節ですが、初心を思い出すのにもよい季節ですね。※この本はポリ袋に材料を全て入れて、振ったりこねたりして生地を作ります。



小さいお子さんと一緒に楽しむのもお勧めです！