

ヒューマンテック通信

今月のテーマ

労働者の健康情報等の取扱規程を策定しましょう

厚生労働省は、3月29日（金）に「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」を公表しました。4月1日に施行された改正労働安全衛生法に基づき定められた「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」では、各種情報を取り扱う目的、方法、権限等について取扱規程に定め、労働者に周知することを求めています。指針および手引きでは、取扱規程に定めるべき事項として、以下の9つの事項を挙げています。

【取扱規程に定めるべき事項】

- ① 健康情報等を取り扱う目的および取扱方法
- ② 健康情報等を取り扱う者およびその権限ならびに取り扱う健康情報等の範囲
- ③ 健康情報等を取り扱う目的等の通知方法および本人の同意取得
- ④ 健康情報等の適正管理の方法

- ⑤ 健康情報等の開示、訂正等の方法
- ⑥ 健康情報等の第三者提供の方法
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項
- ⑧ 健康情報等の取扱いに関する苦情処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

また、取扱規程策定後は、健康情報等を取り扱う者等の関係者に対する教育・啓発や、規程に基づく各種様式等の作成・周知、運用状況の把握・見直しなどの取組みを通じて同規程が適切に運用されるよう努める必要があります。

なお、個人情報取扱規程やこれに類する規程がある場合には取扱規程を策定する際に、内容の整合を図る必要があります。弊所では、取扱規程の作成について承っておりますので、お気軽にご相談ください。

●事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497966.pdf>

＜働き方改革関連法＞Q&Aの解説④

今年3月に公開された改正労働基準法Q & Aでは、36協定の新様式にかかる経過措置について解説されています。

【通達（Q&A/第2 時間外労働の上限規制/問20）を一部要約】

- Q** 「時間外労働の上限規制」施行前（大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで）と施行後（各年4月1日以降）にまたがる36協定を締結している場合、施行日後に協定を締結し直さなければならないか。
- A** 施行前と施行後にまたがる期間の36協定を締結している場合は、その協定の初日から1年間に限って有効となる。そのため、新たに締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から上限規制に対応した新様式にすれば足りる。

なお、中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されるため、その間の36協定は従来の様式で届け出てよいとされています。

●通達のURL

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

2019年度 雇用関係助成金

2019年度雇用関係助成金のパンフレットが公開されました。助成額が増額されたり、新設されたりした助成金をいくつかご紹介いたします。

【助成額の増額】

- ・キャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース、短時間労働者労働時間延長コース）
- ・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

【新設】

- ・人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）
時間外労働等改善助成金の支給を受けた中小企業事業主が、雇用管理改善計画に基づき、新たに雇い入れた労働者に対して計画を実施・達成した場合に1人あたり60万円支給。

この他、雇用関係助成金についてご不明な点があればお問い合わせ下さい。

<パンフレット簡略版>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000495637.pdf>

＜連載＞同一労働同一賃金②

短時間正社員は「通常の労働者」に該当するか？

改正後のパート・有期労働法では、同一企業内における「短時間・有期労働者」と「通常の労働者」との間で、基本給や手当、賞与、福利厚生などのあらゆる処遇について、不合理な待遇差を設けたり差別的取扱いをすることが禁止されます。このため、まずは自社の各従業員が通常の労働者・短時間労働者・有期労働者のいずれに該当するかを整理することが重要となります。

ここでいう「通常の労働者」とは、正規型の社員および無期雇用のフルタイム労働者を指しますが、たとえば、いわゆる「短時間正社員」が「通常の労働者」となるか否かは問題となることです。そこで今回は、この点について言及している通達から「正規型の社員」の範囲について見ることにします。

通達では、正規型の社員について、労働契約の期間の定めがないことを前提とした上で、「長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるかや賃金の支給形態、賞与・退職金・定期的な昇給昇格の有無等を総合的に勘案して判断する」としています。したがって、所定労働時間が短い場合であっても、これらの要素を満たす者は正規型の社員（＝通常の労働者）になるということです。今回は正規型社員以外の無期雇用労働者について解説します。

2019年度の雇用保険料率は据置きです

2019年度（2019年4月1日から2020年3月31日まで）の雇用保険料率が、前年度と同率となることが公表されました。なお、労災保険料率は3年に一度の改定であり、今年度は改定年ではないため、変更はありません。（次回の改定は2021年度）

<2019年度雇用保険料率>（前年度と同率）

	従業員負担 ①	事業主負担 ②	雇用保険料率 (①+②)
一般の事業	3/1,000	6/1,000	9/1,000
農林水産・清酒製造の事業	4/1,000	7/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	12/1,000