

## 今月のテーマ

## <働き方改革関連法> 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

厚生労働省は9月7日に、働き方改革関連法の成立によって改正される労働安全衛生法（2019年4月1日施行）に基づく「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」を策定し、公表しました。

改正安衛法では、これまで以上に事業主が労働者の健康・安全の管理のために労働者の健康情報を取得することの重要性が高まるとする一方で、このような健康情報は労働者にとって機微な情報も含まれていることから、これらの情報が必要な範囲内で適切に取り扱われるようにするため、事業主に「労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講ずること」を義務付けました（改正安衛法第104条第3項）。

具体的には、各事業場において「心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程」を定め、運用することが求められています。このことから、来年4月の改正法施行に向け、各企業では衛生委員会等で検討した上で取扱規程を整備し、事業場において周知をすることが必要です。

また、指針では、規程に定めるべき事項や、策定の方法、運用等について具体的に示されています。また、心身の状態の情報が以下の3つの類型に分類され、類型毎の取扱の原則や、該当する情報の例などが表によって示されています。

- ①法令で事業者が直接取り扱うこととされており、法令に定める義務を履行するため事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報（例：法定健診の受診・未受診の情報等）
- ②法令に基づき本人の同意を得ずに収集することが可能だが、規程により事業者内部における適正な取扱いを定め運用することが適当である心身の状態の情報（例：法定健診の結果等）
- ③法令で事業者が直接取り扱うことが規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、規程により適正な取扱いを定め運用することが必要である心身の状態の情報（例：健診の精密検査の結果、職場復帰のための面接指導の結果等）

なお、来年2月には、厚生労働省より手引やQ&Aが公表される見通しです。その際には改めて本紙にて取り上げる予定です。

## パワハラ防止措置義務化の方針固まる

厚生労働省は、11月19日に行われた労働政策審議会雇用均等・環境分科会において、以前より議論が行われている「パワハラ防止対策に関する指針」を以下のとおり固めました。

- ① 職場におけるパワハラを防止するため、事業主に対して雇用管理上の措置を講ずることを義務付けること
- ② 措置の義務化に当たっては、セクシュアルハラスメント防止に関する指針の内容を参考とし、職場におけるパワハラの実態や事業主が講ずべき措置の具体的な内容を示す指針を策定すること
- ③ セクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワハラに関する紛争解決のための制度や、助言や指導などの履行確保のための措置を併せて法律で規定すること
- ④ 中小企業については、パワハラ防止に関するノウハウや専門知識が乏しいことを踏まえて、コンサルティングの実施や相談窓口などの支援を行うこと

今後示される指針や具体的なパワハラ防止策に基づき、各企業において対策を講ずる必要があります。

## 報酬と賞与の区分が明確に

健康保険と厚生年金保険の定時決定（算定基礎届）等の実務においては、会社が支給する諸手当（例：インセンティブなど）を月例給与等の「通常の報酬」と「賞与」のどちらで取り扱うべきか解りづらい点がありました。この「報酬」と「賞与」の区分について、行政通達により、従来の基準に新たな解釈が追加されました。同通達による運用は2019年1月4日から適用されます。

★新たに追加された報酬と賞与に係る解釈

- ・「通常の報酬（毎月支給される給料等）」、「賞与に係る報酬（報酬として扱う賞与）」、「賞与」は、2以上の性質の異なる性質を有するものであることが諸規定または賃金台帳等から明らか場合には、同一の性質を有するものごとに判別する。
- ・「賞与」を年間4回以上支給することを規定等で定めた場合であっても、次期標準報酬月額等の定時決定による標準報酬月額が適用されるまでの間は、賞与に係る報酬には該当しないものとする。

## 女性活躍推進法の行動計画策定 101人以上の中小企業も義務化へ

2016年4月1日に女性活躍推進法が施行されて以降、民間企業における女性活躍の取組みが進展していますが、現在のところ、常時雇用する労働者が300人以下の企業については、同法に基づく行動計画の策定等の取組みが努力義務とされています。

この度、法施行後3年を迎えるにあたり、同法の見直しが行われることとなり、11月19日に開催された第11回労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、企業における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すため、101人以上300人以下の企業についても行動計画の策定を義務付けるべきとの方向性が示されています。そして、行動計画策定や情報公表等の取組みの内容については、同法の基本原則を踏まえ、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」に資するものとなるよう制度を見直すとともに、企業に対するインセンティブを充実させることが必要との意見が出されています。補足ですが、既に行動計画の策定が義務付けられている常時301人以上の労働者を雇用する企業では、99.1%（2018年9月末時点）が行動計画の届出を行っており、本制度が広く浸透していることが分かります。

## 【連載コラム】働き方改革関連法⑤

### 同一労働同一賃金～指針でルールを具体化へ～

11月27日に開催された労働政策審議会において、同一労働同一賃金に関する指針案が了承されました。

この指針案は2016年12月に策定された「同一労働同一賃金ガイドライン案」がベースとなっており、「正社員等の無期雇用のフルタイム労働者」と「契約社員・パート等の有期雇用労働者や派遣労働者」の間の不合理な待遇差の解消のために企業に求める具体的な内容を示したものです。指針案は、同ガイドライン案から大きな変更はありませんが、今年6月に確定した「長澤運輸事件」の判決を踏まえ、いわゆる正社員と定年後の再雇用社員の待遇の相違に関する考え方や、国会の附帯決議を受けて、待遇差をなくすために正社員の労働条件を引き下げることが労働条件の不利益変更該当する可能性があることなどが追加されました。同指針は、大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月から施行される予定です。