

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 6 月から見直しが実施される「産業医の役割」

### ◆報告書の公表と省令改正

近年、メンタルヘルス対策や過重労働対策等、労働者の健康確保対策の重要性が増しているところですが、それに伴い「産業医」に求められる役割が変化し、ストレスチェックをはじめとして対応すべき業務も増加しています。

このような状況の中、昨年 12 月に「産業医制度の在り方に関する検討会報告書」がまとめられ、それを受けて厚生労働省が今年 3 月に産業医の役割等に関する省令の改正を行い、6 月 1 日より施行されることとなっています。

企業の実務にも影響を与えることとなりますので、改正の内容を紹介いたします。

### ◆改正の内容

(1) 健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる情報の医師等への提供

事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行ううえで必要となる労働者の業務に関する情報を当該医師等から求められたときは、これを提供しなければならないこととする。

(2) 長時間労働者に関する情報の産業医への提供

事業者は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて、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場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者の氏名および当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとする。

(3) 産業医の定期巡視の頻度の見直し



少なくとも毎月 1 回行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から毎月 1 回以上産業医に所定の情報が提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも 2 月に 1 回とすることを可能とする。

### ◆「働き方改革」における位置付けは？

ストレスチェック制度の開始（2015 年 12 月）で改めて注目を集めることとなった産業医。

今年 3 月公表の『働き方改革実行計画』に盛り込まれた「病気の治療と仕事の両立」の項目の中でも、“産業医の役割の重要性と機能強化”や“産業医が効果的な活動を行いやすい環境整備”がポイントとされており、今後ますます「産業医の役割」に注目が集まりそうです。

## 「年金受給開始年齢の引き上げ」「定年延長」 …自民党提言案の概要

### ◆年金の受給開始が 70 歳以降でも可能に？

自民党は政府に対する提言をまとめ、公的年金を、70 歳を過ぎても受け取れるような選択が可能な制度を導入することを盛り込むことがわかりました。

現在の受給開始年齢は原則 65 歳ですが、60 歳から

## ～今月の判例研究とトピックス～

70歳までの間で受給開始時期を選ぶことができ、繰り上げれば減額、繰り下げれば増額となる仕組みとなっています。

今回の提言では、希望すれば70歳を過ぎてからの受給開始が可能になり、そのぶん年金額が増額になる制度を導入し、高齢者が働ける環境の整備や年金財政の安定を目指すとしています。

### ◆65歳までは「完全現役世代」

また、上記の提言では、2025年度までに公務員の定年年齢を65歳までに延ばすことを求め、65歳までを「完全現役世代」、70歳までを「ほぼ現役世代」として働ける社会を推進するとしています。

60歳の定年後に再雇用される仕組みではなく、新たな職域としてそれまでの経験や知識を活かした仕事や社会活動などを求めるとしています。

これらの提言は、政府が今年6月頃に決定する予定の「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針）などに反映される予定です。

### ◆「高齢者」の定義が変わる？

日本老年学会などは今年1月、現在65歳以上と定められている「高齢者」の定義を75歳以上に引き上げ、前期高齢者とされている65～74歳は「准高齢者」と区分すべきとする提言と発表しました。これは、同学会が10年前に比べ現在の65歳以上の人の知的・身体能力は5～10歳は若返っていると判断したことによるものです。

近い将来、65歳を過ぎても現役で働く「准高齢者」が増えることで、彼らが社会保障を「支える側」に回り、活躍する日も近いかもしれません。

今月は、建築設計技師として採用され、うつ病により休職した従業員 X がその後リハビリ勤務（試し出勤）行っていたところ会社 Y の「休職期間満了の通知による退職措置」が問題となった綜企画設計事件（東京地判平成28年9月28日）を解説します。この訴訟の争点の①に、休職原因である「復職不能」事由の消滅の意味ですが、通常は「基本的には従前の職務を通常程度に行うことができる状態にある場合」と解されていますが、本判決は、「それらに至らない場合でも相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込める場合も含む」と判示しました。争点の②は、リハビリ勤務の開始により X が復職したといえるかです。本判決は、リハビリ出勤前に Y が X に交付した通知に「同出勤が復職可能か審査を行う期間であること、就業規則上も休職期間は延長することがあること、X が同出勤承諾書に署名押印して Y に提出していること」から、Y は X の復職を直ちに認めるものではなく、その可否を審査するため休職期間を延長する意思と解するのが合理的であり、同出勤の開始をもって X が復職したものと認められないとしました。争点の③は、休職原因である「復職不能」が休職期間満了通知までに消滅したかです。本判決は、X は指示された図面の修正作業につき、休職前の状態と比較すると能力が落ちているものの、本人の努力次第で図面を書く能力も戻ると認められること、通知の直前の診断書には、抑うつ状態ではあるが通常勤務は可能であること、相当の期間内に作業遂行能力が通常の業務を遂行できる状態に回復すると見込めること等、休職原因は消滅しており、休職期間満了を理由とする退職扱いを無効としました。本件をまとめると、職種が限定されている労働者で直ちに従前の業務に復帰できないとしても短時間で復帰することが可能である場合には、会社は本件のようなリハビリ勤務などの措置を信義則上採る義務があり、その期間は休職期間の延長であり、その期間内に作業遂行の能力が通常の業務を遂行できる程度に回復すると見込めるときは休職原因は消滅しており休職期間満了による退職措置を取れないとしたことにあります。（大滝）

平成29年10月1日から、改正育児・介護休業法がスタートします。詳しい内容はこれから発表されることとなりますが、厚生労働省のパンフレットの抜粋です。改正内容①として保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、最長2歳まで育児休業が取れるようになります。育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めるために、改正内容②として、事業主は働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務の創設。改正内容③として、未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務の創設。改正の②に関してはすでにどの企業も実施している内容だと思われていますが、トラブルが多いのでより徹底させる意図があるようです（馬場）