



人類に
奉仕する
ロータリー



John

ジョン・ジャーム
2016-17年度国際ロータリー会長

No.18

Takasago Rotary Club

週報

高砂

クラブ会長方針

“素晴らしい仲間を持つ”

- ① ロータリーは親睦から
- ② 利他の心を持つ
- ③ フィロソフィを持つ

例会記録 (2016. 11. 18 (金)) 通算3,102回

◆開会

◆唱歌 ロータリーソング「我らの生業」

◆「四つのテスト」唱和

◆ゲスト紹介

池澤加代子様 (社会保険労務士・行政書士)

◆歓迎歌「松の緑」

◆プログラム予定

11月25日 (金)	12月2日 (金)	12月9日 (金)	12月16日 (金)
卓話 「自己紹介」 西田秀雄会員	卓話 「米山奨学生」 ラウン・ピタクサ・ チョンニカーン氏	年次総会 次年度理事役員決定	卓話 「自己紹介」 本庄幸保会員

◆出席報告

本日11月18日 会員数39名 出席者23名 出席率 74.19%
前々回11月 4日 会員数39名 修正出席者39名 出席率100.00%修正

◆MAKE-UP

本庄 幸保会員 e-CLUB 11月16日(11月11日)
中山 英之会員 e-CLUB 11月15日(11月18日)
石垣 政昭会員 e-CLUB 11月14日(11月25日)
石垣 政昭会員 e-CLUB 11月14日(11月18日)
鎌谷 雅彦会員 e-CLUB 11月10日(11月11日)
覚野 成広会員 2015~2016地区大会 3月13日(11月25日)

◆S. A. A. (ニコニコ箱報告)

中野 哲郎会長……本日は大騒ぎした後、あまりよく分かっていないマイナンバーのことを池澤加代子様に卓話をいただきます。よろしくお願いします。

◆幹事報告 (3,102回)

- ◎公益財団法人 兵庫県青少年本部より
『「青少年ひょうご」「賛助会員カード」について』
『寄付金税制について』が届いております。
- ◎RITS/国際ロータリー旅行サービス指定代理店
TNK東日観光株式会社より
『2017年国際ロータリー年次大会(アトランタ大会)参加旅行募集案内送付のご案内』
が届いております。



豊田克義幹事

◆会長の時間

高砂RCは昭和28年4月25日に姫路RC・明石RCをスポンサークラブとして、日本で99番目のクラブとして誕生しました。

当クラブの特徴として、「友愛奉仕活動助成金事業」があげられます。高砂市内の個人及び団体の「社会奉仕」「青少年の健全育成」「地域の活性及び発展」「国際的な奉仕」活動並びに事業に対し助成を行うことを目的としています。事業創設以来、数多くの活動に助成を行ってまいりました。前年の助成といたしまして、「高砂とバ리를繋ぐビンタン号」でバリの孤児たちの来日活動公演に対する助成、



中野哲郎会長

また「高砂市立図書館竣工記念」として本の電子検索機器のサイネージを2台とミニカート18台の寄贈を行いました。

謡曲「高砂」で有名な高砂市は古くは加古川を利用した上流からの物資の集積場として海運で栄えた町であり、各神社の勇壮華麗な秋祭りは人々を魅了します。現在は海岸線に日本を代表するような企業がある工業都市であり、1人当たりの製品出荷額としては、県内でも群を抜いて1位であります。ゆかりの人物として剣豪の宮本武蔵、帆布製造と築港の技術者であり、幕府から工夫を楽しむという名字を頂戴した工楽松右衛門などの人々がいます。

◆本日のプログラム

卓話「マイナンバー制度」

社会保険労務士・行政書士 池澤加代子様



社会保障・税の手続書類へのマイナンバー（個人番号）の記載について、事業主・従業員の皆様のご協力をお願いします。



1 事業主の皆さんへ

- ◆ 社会保障・税に関する手続書類の作成事務を処理するために必要がある場合に限り、従業員にマイナンバーの提供を求められます。
また、従業員から受け取ったマイナンバーは適切に管理する必要があります。

《社会保障（雇用保険、健康保険・厚生年金保険等）・税に関する手続書類》

- 雇用保険被保険者資格取得届・喪失届、健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届・喪失届、源泉徴収票、支払調書 等

- ◆ マイナンバーの提供を求める時期等について、マイナンバー法やガイドライン等のルールを守っていただくようお願いいたします。

《マイナンバーの提供を求める時期》

- 社会保障・税に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則です。
- 契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
 - * 例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されます。
 - * 雇用契約を締結する前（採用面接時等）に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。
 - * いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合（正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等）には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されます。

2 従業員の皆さんへ

- ◆ 社会保障・税に関する手続書類へのマイナンバーの記載は、法令で定められた事業主の義務となっており、事業主は、マイナンバー法に基づき、従業員に対してマイナンバーの提供を求めることができます。
- ◆ 従業員も、事業主から、法律に基づく正当なマイナンバーの提供の求めがあった場合には、これに応じていただくようお願いいたします。

《事業主に提供したマイナンバーの取扱い》

- 事業主は、法律で限定的に定められている場合以外の場合に、従業員のマイナンバーや、マイナンバーと結びついた情報を利用したり、第三者に提供することはできません。
- また、事業主は、従業員のマイナンバーや、マイナンバーと結びついた情報の漏えい、滅失等の防止その他の適切な管理のため、必要かつ適切な「安全管理措置」を講じなければならないこととされています。

マイナンバーを提供しても、適切に取り扱うこととされています。
マイナンバーについてのトラブルがあった際の相談先は、裏面を参照ください。



マイナンバーの取扱いでお困りのことは、 各窓口までご相談ください！



Q 1

採用説明会や採用面接の際にマイナンバーの提供を求められることはありますか？

A 1

事業主は、雇用契約を締結する以前（採用面接時等）にマイナンバーの提供を求めることはできません。マイナンバーの提供や利用範囲などマイナンバー制度全般については、マイナンバー総合フリーダイヤルにお問い合わせください。



Q 2

勤務先にマイナンバーを提供しましたが、適切に管理されていないようで、漏洩が怖いのです。

A 2

事業主は、マイナンバーと結びついた情報の漏えい、滅失等の防止その他の適切な管理のため、必要かつ適切な「安全管理措置」を講じなければならないこととされています。

事業主のマイナンバーの取扱いについての苦情やあっせんに関するご相談は、個人情報保護委員会のマイナンバー苦情あっせん相談窓口でお受けしています。



Q 3

勤務先から、マイナンバーを提供しないと、解雇したり、賃金を支払わないと言われたのですが・・・。

A 3

社会保障・税に関する書類へのマイナンバーの記載は、法令で定められた事業主の義務であり、事業主は、マイナンバー法に基づき、従業員に対してマイナンバーの提供を求めることができます。このことをご理解いただき、事業主から、法律に基づく正当なマイナンバーの提供の求めがあった場合には、これに応じていただくようお願いします。

一方で、マイナンバーを提供しないことを理由とする賃金不払い等の不利益な取扱いや解雇等は、労働関係法令に違反又は民事上無効となる可能性があります。

職場で起きた労働問題については、都道府県労働局や労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。



<マイナンバー制度全般のご相談は>

◆マイナンバー総合フリーダイヤル 0120-95-0178

- ・平日9:30-20:00 土日祝日（年末年始を除く）9:30-17:30
- ※一部IP電話等でつながらない場合は
 - ・通知カード、マイナンバーカードについては、050-3818-1250
 - ・その他のお問合わせについては、050-3816-9405 におかけください。

<マイナンバーの取扱いについての苦情のご相談は>

◆個人情報保護委員会 マイナンバー苦情あっせん相談窓口

03-6457-9585

- ・平日 9:30-17:30
- ・この窓口では、事業主等に対する苦情に関する相談を行っています。

<職場で起きた労働問題についてのご相談は>

◆総合労働相談コーナー（都道府県労働局や労働基準監督署内に設置）

- ・厚生労働省ホームページで、総合労働相談コーナーの所在地を掲載しています。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

長時間労働の健康影響 について

社会保険労務士 池澤加代子事務所

睡眠時間と健康障害

- ◆睡眠時間を6時間半～8時間とっている人は健康被害が少ないといわれています。
- ◆睡眠不足は以下の健康障害の原因となります。

- ・脳機能障害、脳血管性疾患
- ・循環機能の低下、冠動脈性心疾患
- ・糖尿病
- ・脂質代謝異常
- ・肥満

長時間労働

疲労の蓄積

高血圧、動脈硬化 **過労死**

脳卒中・心臓病

交感神経

副交感神経

睡眠時間の短縮

疲労の蓄積
ストレスの増加

肥満

たばこ

高血圧

糖尿病

高脂血症

ストレス関連疾患

動脈硬化

血液粘度の上昇

小血管の閉塞

心筋梗塞・脳卒中

残業時間と睡眠時間

1日を24時間として

- ◆おおよその人間として必要な仕事以外の生活時間
昼休み1時間 通勤1時間 食事・風呂・団らん4時間
- ◆基本労働時間8時間

残り10時間

睡眠時間	5	6	7	8
1日 残業時間	5	4	3	2
月 残業時間	100	80	60	45

事例 1

Kさん(43歳)大手電機メーカーに勤務する男性。
責任感が強く、仕事熱心。

- 2年前に係長に昇進、6ヵ月前から新しいプロジェクトの責任者に抜擢された。
- 月の残業時間は平均80時間を超え、疲労感も出てきたが体力には自信がある。
- 深夜帯残業の夕食はつい食べ過ぎるし、食べたらすぐ寝てしまう。
- 朝食は抜くことが多く、昼はコンビニ弁当。
- デスクでは疲れと眼気を缶コーヒーとタバコでこまごましながら仕事。
- 3ヵ月ほど経つと、ズボンがきつくなり、肥満傾向。
- 昼食後の午後によく眠くなった。朝起きた時に顔が重い感じが時々あり、
- ある朝、出勤して仕事をしていると、胸がざわざわとした感じと吐き気がしてきた。
- そのうちだんだん胸の奥が痛くなってきた。
- 救急車を呼び、病院に運ばれた。診断は「急性心筋梗塞」。
- 検査の結果、高血圧、糖尿病と高脂血症が見つかり入院治療。
- 責任者のKさんが及ぼした影響で、現場は大混乱。
- 他部署から責任者として応援がきたり、臨時の職員を雇ったりして対応。
- 重新に大きな支障をきたした。

過労死について

● 過労死の社会問題化

● 最高裁判決で労災として認定

「過労死とは、過度な労働負担が誘因となって、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が悪化し、脳血管疾患や虚血性心疾患、急性心不全などを発症し、永久的労働不能または死に至った状態をいう」

業務による心理的負荷

精神障害を発病

自殺

過労死となる疾患

◆ 認定基準は、業務上の過重負荷によって発症し得る脳・心臓疾患を次の疾患に限定しています。

① 脳血管疾患

脳出血、くも膜下出血
脳梗塞、高血圧性脳症

② 虚血性心疾患

心停止（心臓性突然死を含む）、
狭心症、心筋梗塞症、解離性大動脈瘤

安全配慮義務

「業務による健康上の問題が労働者に起こらないように配慮する」義務

「業務の遂行に伴う疲労や精神的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」＝「電通事件」

管理監督者に対して、「部下の健康状態を把握し、健康状態に問題がある場合には、業務負荷による健康状態の悪化を防ぐための具体的な措置をとる」責任があることを明示

労災の認定基準

1. 労働の過重性を判断する評価期間

発症前8ヵ月間の勤務状況を考慮

2. 脳・心臓疾患の発症と時間外労働の関係

- ① 発症前1ヵ月間に約100時間を超える時間外労働は発症との関連性が強い
- ② 発症前2～6ヵ月の間に月平均約80時間を超える時間外労働は発症との関連性が強い
- ③ 発症前6ヵ月間にわたり、月平均約45時間を超える時間外労働がなければ発症との関連性が弱い
- ④ 時間外労働時間が45時間を超えて長くなるほど関連性が強まる

3. 労働時間以外の負荷要因

- ① 不規則勤務
- ② 拘束時間の長さ
- ③ 出張の多さ
- ④ 交替・深夜勤務
- ⑤ 作業環境（温度、騒音、時差）
- ⑥ 精神的緊張

健康障害を防ぐには

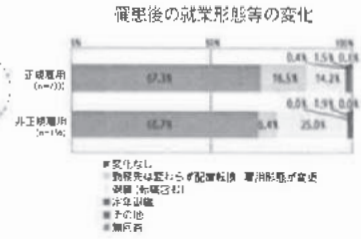
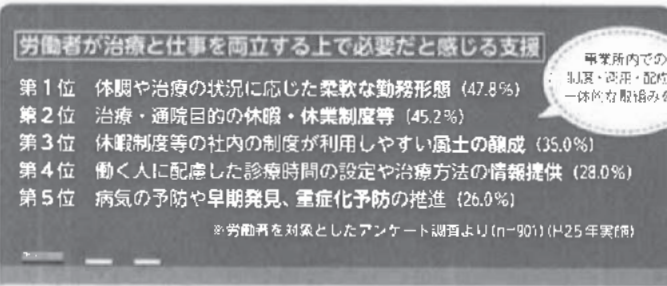
- 1 時間外労働の削減
- 2 休暇取得促進
- 3 労働時間の設定の工夫
適正な人員配置
ノー残業デー
効率的な作業など
- 4 健康診断、面接指導

I 治療と仕事の両立を取り巻く現状と課題

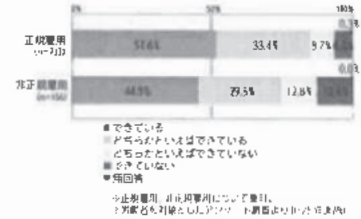
治療と仕事の両立等の実態を把握するためのアンケート調査から、次のような現状が見えてきました。(詳細は別ページ)

傷病を抱える労働者が必要としている支援

- ☑ 病気を抱える労働者の92.5%が就労継続を希望し、現在仕事をしていない人でも70.9%が就労を希望しているなど、治療と仕事の両立支援に対するニーズは非常に高くなっています。
- ☑ 病気を抱える労働者は、柔軟な勤務制度の整備や治療・通院目的の休暇だけでなく、制度等を利用しやすい風土の醸成や病気の発症予防・重症化予防の取組み等を必要としています。



現在治療と仕事を両立できているか

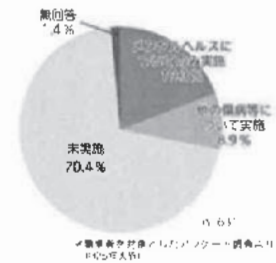


- ☑ なお、病気に伴い、勤務先は変わらずに配属転換や雇用形態に変化があった人は14.5%でした。また、退職した人(転職含む)の割合は、非正規雇用労働者では25.0%と、正規雇用労働者14.2%よりも高く、治療と仕事の両立が「できている」とした人の割合も、非正規雇用労働者で44.9%と、正規雇用労働者51.6%よりも低い実態も明らかになりました。

事業者における制度面・運用面の取組み格差

- ☑ メンタルヘルス不調以外の傷病や治療と仕事の両立の重要性に関する研修・教育の取組みを行っている事業者は1割未満であるなど、傷病を抱える労働者の治療と仕事の両立への取組みはこれからという状況です。
- ☑ 労働者の治療と仕事の両立の実現を図るにあたっては、多くの事業者が重症化・再発予防や適正配属等、健康管理や労務・作業管理を課題として挙げています。
- ☑ 産業医の配置や、柔軟な働き方を支える事業所内の制度、治療・通院のための病気休暇制度の整備状況等、病気を抱える労働者を支える事業所内の制度や支援体制は社員規模によって大きな差があります。

治療と仕事の両立の重要性に関する研修・教育の実施状況



医療機関における取組み格差

- ☑ 調査に回答した病院のうち約8割が就労に関する相談を受け付けており、「経済的な問題」「病気や治療による仕事への影響に関する問い合わせ」「就業内容や就労制限に関する書類作成・情報提供の依頼」などに対応しています。
- ☑ しかし、相談窓口自体があまり周知されておらず、十分に活用されていないのが実態です。
- ☑ 医療機関側からは、事業所と連携する際の課題として「事業所側の知識・理解が乏しい」「職場で必要な配慮がなされない」等が指摘されており、医療機関と事業所間の連携が課題となっています。



コロナ ワーク・ライフ・バランスの実現、多様な人材の活用という視点

働く人々にとって、心身の健康管理はワーク・ライフ・バランスを考える上での重要な要素の1つです。また、職場は、多様な人々によって成り立っています。傷病を抱え、治療を受けながら仕事をする労働者も、人材の多様性の1つとして捉えることができます。企業の活力維持、人材確保のためにも、ワーク・ライフ・バランスを実現し、多様な人材が活躍できる、働きやすい職場づくりが大切です。