

## 労働損失は“うつ”より大きい！「腰痛 対策」について考えてみよう

### ◆「腰痛・首の痛み」は最も労働損失を生じさせる

腰痛・肩こりを訴える方は多く、国民の訴える愁訴の1・2位を占めると言われています。「たかが…」と甘く考えてはいけません。慢性疾患による労働損失調査によると、世代を問わず最も就労に影響を与えるのが腰痛・首の痛みであり、特に30代では約3割もの人が、業務に差障りがあると回答しています。

また、腰痛・首の痛みが生じさせる労働損失は、うつ・不安・意欲障害よりも大きいと試算されていますので、職場としても対策を行い、腰痛を減らしていくことが重要です。

### ◆朝・昼2回のストレッチが効果的

腰痛で多い「ギックリ腰」や「椎間板ヘルニア」を防ぐためには、崩れた筋肉骨格のバランスを正すことが大切です。

ギックリ腰の発生は9～11時台、昼休憩後の14～15時台に多いというデータがあります。その時間帯の前、例えば朝（始業時）と昼休憩時に、腰を反らすといった簡単なストレッチを行って体のバランスを整えるだけでも効果があります。

とはいえ、職場でのストレッチは周囲の目が気になるという声もあります。個人に対策を求めるのではなく、

腰痛は、ほとんど国民病ではないでしょうか。それにしても整骨院の多いこと。なかには、怪しいものもありますね。

部署単位でストレッチの重要性を理解し実践することで、仕事の合間にストレッチがしやすくなり腰痛の発生件数が減ったという例もありますので、参考にしてみたいかがでしょうか。

### ◆早期の職場復帰が有効

腰痛が起こった場合に、整形外科や産業医学では休養を勧めることが多いようです。しかし、近時は、安易に休むのではなく、少しでも動けるようになったら、軽作業からであってもできるだけ早期に職場復帰することが大事だと言われるようになってきました。

「また痛くなるのでは」との不安や恐怖心が予後を悪くするとも言われます。できる範囲で働いてもらうことで、治療の面でも大きな効果があると言えそうです。



# 厚生労働省「モデル就業規則」が改定されました！

「働き方改革」における「働き方」の見直しということで、「副業・兼業」を認める内容になっています。

## ◆「モデル就業規則」とは？

常時 10 人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法の規定（第 89 条）により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされています（就業規則を改定する場合も同様です）。

厚生労働省では、各企業が実情に応じた就業規則を作成できるよう、同省ホームページにおいて「モデル就業規則」（以下、「モデル規則」）を公開していますが、この度、これの改定が行われました。

企業はこのモデル規則の通りに規定を定めなければならないわけではありませんが、規定作成の際の参考にはなります。

## ◆今回改定された規定は？

今回改定された主な規定は、以下の通りです。

（1）「マタニティ・ハラスメント」等の禁止規定（第 14 条）を新設

【規定例】

妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（2）「その他のハラスメント」の禁止規定（第 15 条）を新設

【規定例】

第 12 条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（3）「副業・兼業」についての規定（第 67 条）を新設  
【規定例】

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第 1 項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

労務提供上の支障がある場合

企業秘密が漏洩する場合

会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

競業により、企業の利益を害する場合

※なお、「労働者の遵守事項」（第 11 条）の規定から、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」が削除されています。

（4）「家族手当」についての規定（第 33 条）から「配偶者手当」を削除



# どう変わる？ 平成 30 年度以降の「キャリアアップ助成金」



## ◆「キャリアアップ助成金」とは？

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化や人材育成等の取組みを実施した事業主に対して助成される制度ですが、平成 30 年度から改正が行われる予定です。

## ◆改正内容は？

### 【正社員化コース】（拡充・支給要件の追加）

有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等について助成するものです。改正により、1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数を 15 人から 20 人に拡充します。

また、支給要件に、①正規雇用等へ転換した際、転換前の 6 カ月と転換後の 6 カ月の賃金総額を比較して、5%以上増額していること、②有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が 3 年以下に限ること、が追加されます。

### 【人材育成コース】（整理統合）

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものでしたが、改正により、人材開発支援助成金に統合されます。

### 【賃金規定等共通化コース】（新規加算措置）

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成するものです。①事業所当たり 57 万円（生産性要件を満たした場合 72 万円）助成されますが、新たに加算措置が設けられます。

### 【諸手当制度共通化コース】（新規加算措置）

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に、1 事業所当たり 38 万円（生産性要件を満たした場合 48 万円）が助成するものですが、新たに加算措置が設けられます。

## ◆予算成立等が前提

上記の改正は、平成 30 年度予算の成立および雇用保険法施行規則の改正が前提となるため、今後変更される可能性がありますので、ご注意ください。

## 3 月の労務と税務の手続

12 日 ○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付。

15 日 ○所得税の確定申告期限

4 月 2 日 ○個人事業者の消費税の確定申告期限

今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 当事務所より一言

今年はいづれ地方で大雪でした。例年の 10 倍とかの地域もありました。九州、中国地方も頻りに雪の天気予報だったように、異常気象は年々ひどくなってきているように思います。過去にはない災害への備えをしなければならぬのではないのでしょうか。

3 月になり春はいつも通り訪れるので、心待ちにしています。また、出会いと別れのいつも通りの春になると良いと思います。