

【すこやか歳時記】
弥生の候



年度末の節目を迎えるとき。
突発的な危機に備えるため、
「事業継続計画」も見直しを。

今年の3月11日には「東日本大震災」の発災から15年になります。また、来月の4月14日で「熊本地震」の発災からは10年です。その後も全国各地で地震や水害などの自然災害をはじめ、コロナ禍などの危機は繰り返し発生しています。日常生活はもちろん企業経営にも大きな被害をもたらす突発的な危機に備えるために、近年では企業経営の重要課題としてBCP（事業継続計画）の策定が求められます。

従来からの防災計画は「守る」ことが主題であるのに対して、BCPは「守ったうえで、事業を続ける」ための計画です。だからこそ策定したら終わりではなく、社会の情勢変化に応じて定期的な見直しと改善が不可欠です。節目の年度末を機に、新年度に向けた見直しをご検討ください。

日々是好日カレンダー

3月 MARCH	
3月 弥生・花見月・春惜月・夢見月	
1日	・労働組合法施行記念日 ・春の全国火災予防運動（～3/7）
2月	・中国残留孤児の日 ・ミニの日 ・ミニぶたの日 ・遠山の金さんの日
3日	・上巳の節句 ・ひなまつり ・桃の日 ・耳の日
4日	・円の日 ・雑誌の日 ・ミシンの日 ・サッシの日
5日	・啓蟄 ・サンゴの日
6日	・世界一周記念日 ・スポーツ新聞の日 ・弟の日
7日	・消防記念日 ・花粉症記念日 ・サウナ健康の日 ・メンチカツの日
8日	・国際女性の日 ・ミツバチの日 ・みやげの日 ・エスカレーターの日
9日	・感謝の日 ・記念切手記念日 ・雑穀の日 ・酢酸の日
10日	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11日	・東日本大震災発災の日 ・いのちの日 ・バンダ発見の日
12日	・世界反サイバー検閲デー ・財布の日 ・半ドンの日 ・スイーツの日
13日	・漁業法記念日 ・サンドイッチデー ・新選組の日
14日	・ホワイトデー ・キャンディーの日 ・国際結婚の日 ・数学の日
15日	・こころの健康づくり週間（～3/21） ・世界消費者権利デー
16日	・財務の日 ・国立公園指定記念日 ・十六団子
17日	・春の彼岸入り ・遊園地の日 ・セントパトリックデー
18日	・明治村開村記念日 ・点字ブロックの日 ・精霊の日
19日	・アカデミー賞設立記念日 ・ミュージックの日 ・カメラ発明記念日
20日	・春分の日 ・電卓の日 ・サブレの日 ・LPレコードの日
21日	・国際人種差別撤廃デー ・世界詩歌記念日 ・カラー映画の日
22日	・地球と水を考える日 ・NHK放送記念日
23日	・春の彼岸明け ・世界気象デー
24日	・世界結核デー ・マネキン記念日 ・ホスピタリティデー
25日	・春の社日 ・電気記念日 ・ドラマチックデー
26日	・カチューシャの歌の日
27日	・世界演劇の日 ・さくらの日
28日	・スリーマイルデー ・シルクロードの日 ・三つ葉の日
29日	・作業服の日 ・マリモの日 ・八百屋お七の日
30日	・国立競技場落成記念日 ・マフィアの日
31日	2月分の社会保険料納付期限・年度末

TOPIC → 健康保険料・介護保険料が改定されます

令和8（2026）年度の協会けんぽ保険料率が決定しました。
3月分（4月納付）から改定されます。

【健康保険料率】

	改正前（2025年度）	改正後（2026年度）
福岡県	10.31%	10.11%
佐賀県	10.78%	10.55%
長崎県	10.41%	10.06%
熊本県	10.12%	10.08%
東京都	9.91%	9.85%

【介護保険料率】

全国一律 1.59% → 改正後 1.62%

【子ども・子育て支援金】（新設）

全国一律 0.23%

※4月分（5月納付）より新たに控除



【参考】社会保険料一覧表（福岡県）

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/hokenryouritu/r8/ippan/40fukuoka.pdf>

《今月の特集①》私傷病休職からの復職の判断基準について

労働者が私傷病休職から復職する際、会社が適切な復職可否の判断をするための基準と注意点を整理して説明します。

はじめに

私傷病休職(従業員の病気やけがによる休職)からの復職可否を判断するのはあくまで会社ですが、その判断には客観性と合理性が求められます。

医師の診断や本人の申し出は重要な判断材料の一つですが、最終的な決定権は会社にあります。以下、会社が適切な復職可否の判断をするための判断基準と注意点を整理して説明します。

復職判断の基本原則

復職可否を判断する際、会社が検討すべき基準は「休職事由(病気・けが)が消滅し、**従前の職務※を通常**の程度に遂行できると判断できるか」という点です。過去の復職をめぐる裁判でも概ねこの基準を用いています。

※職種限定のない場合は配置転換の可能性も検討が必要

医師の診断の効力

従業員が復職を希望するとき、多くの場合「主治医の診断書」を提出します。この診断書は、休職事由の消滅と業務復帰の可能性を示す重要な客観的資料です。

しかし、主治医は治療の観点から「復職可能」と判断しており、職場での通常業務内容を詳しく知っているとは限りません。患者から聞いた情報をもとに医学的に推定しているものも少なくないでしょう。その意味では主治医の診断は復職可否を判断する上では「必要条件の一つ」と考えられます。

条件付き復職について

ある最近の裁判例(T社事件・東京地裁令和5年12月7日判決)では、主治医の診断書に「当初は4時間勤務から開始し、その後2か月程度で定時勤務に戻すことが望ましい」との条件が付された場合の復職判断について検討され、裁判所は次のポイントを明確にしました。

- 「短時間勤務なら可能」という状態は、原則として「**治癒(休職事由は消滅した)**」とは言えない。
- 「**治癒**」の判断基準は、**従前の職務を通常**の程度で行えるかどうかである。
- 条件付きの軽易業務への復帰が、**当初から通常業務復帰に「ほどなく」至る回復を見込める場合に限り、例外的に「治癒」と判断され得る。**

この裁判例では、2ヶ月の準備期間は「ほどなく」とはいえず、休職事由が消滅したとは認められませんでした。

復職可否を判断する実務的方法

前述の裁判例を参考にすると、復職可否の判断を正しく行うためには以下のような実務対応が有効です。

実際の出勤による検証

単に診断書や申出だけでなく、可能な範囲で実際に従前の職務に就いてもらい、その様子を観察が重要です。裁判例でも、入社後すぐに体調不良で退社するなどの具体的な行動が判断材料として重視されています。

産業医による評価の活用

復職判断にあたり産業医の意見を求め、職務との関係で健康状態を評価してもらうことで客観性を高められます。主治医は立場上「患者側のバイアス」がかかる傾向にあるため、客観的判断のために産業医への依頼を検討してもよいでしょう。

リハビリ出勤や段階的勤務の検討

賃金の取り扱いなどの法的整理を行った上で、リハビリ出勤制度などを取り入れる方法もあります。復職可否判断をする目的であることを明示した上で、判断基準もあらかじめ明確にしたものとしてリハビリ出勤を運用してもよいでしょう。

《今月の特集②》「つながらない権利」の実務的制度化について

ガイドライン策定も検討されている「つながらない権利」について、企業がどのような制度をつくれれば実務的になるかについて考察します。

はじめに

チャットツールやスマートフォンの普及により、「勤務時間外でも業務連絡が見えてしまう」環境が当たり前になりました。便利さの反面、私生活でも業務から完全に解放されないためメンタル不調や、潜在的な時間外労働(不払い残業)の発生等が問題視されています。以下、近年ガイドライン策定も検討されている「つながらない権利」について、どのように実務的な制度をつくれれば機能するか考察します。なお、現時点で「つながらない権利」は日本の法律上明文化されていませんが、厚生労働省でガイドライン策定が検討されており、今後の動向を見据えた対応が求められます。

全社的なルールの公表

まず、就業規則・社内規程・イントラ等で、勤務時間外の連絡の扱いを明文化し、全社に周知するとよいでしょう。ここで重要なのは、**禁止・例外・代替手段**をセットで示す点です。

- 原則：勤務時間外における即時の返信義務なし／翌営業日の対応で良いと明記するなど
- 例外：重大障害、事故、顧客影響が大きい緊急案件など（定義と判断者を明確化）
- 代替：緊急連絡ルート（電話番号、当番表など）

曖昧さが残ると、現場は結局「念のため反応する」に流れます。例外を絞り、判断権限(誰が緊急事案と決めるか)を決めることで、運用が安定するでしょう。

チャットツールの表示名設定

実務的に効くのが、表示ルールです。たとえば、**氏名の後ろに対応可能時間表記を推奨**する方法です。

例：「山田（対応：平日 9:00-18:00）」
 「佐藤（至急は当番へ／通常は翌営業日）」

チャットツールの中には離席中、集中時間、退勤などの状態を示せるものもあります。特にリモート環境では、視覚的に現在の状態をわかりやすくするのが効果的でしょう。

評価・人事との切り離し

制度化で最も大事なものは、勤務時間外に反応しなくても直接的・間接的を問わず不利益にしないことです。実際「つながらない権利」の議論では、評価に影響するかもしれないという心理的圧力の取り扱いが鍵となります。社内ルールとして、以下のように発表し実行力を高める方法があります。

- ・勤務時間外に返信しなくても評価に反映しない
- ・緊急対応は当番・役割で回し個人の善意に依存しない
- ・管理職向けに「夜間・休日の指示を出さない」行動基準を設ける

対外的な説明

社内のルール以外に、対外的な説明も必要です。「当社は従業員の休息確保のため、原則として営業時間外の個別対応は翌営業日とします」「緊急時は24時間窓口(当番)へ。通常連絡はチャット／メールで受付します」などのルール説明をクライアントにするとよいでしょう。

時間外対応の実態調査と検証

営業時間外の対応事案を記録し、定期的に次のような内容を調査し、検証、評価も重要でしょう。

- ・例外の発動条件と記録（なぜ緊急か、誰が判断したか）
- ・時間外対応に対する実態の聞き取り調査、メッセージのログ調査
- ・担当変更、業務分担の見直しなどにより時間外対応を軽減できるかの検討

【採用力強化】求職者は求人票の「ここ」を見ている！東京労働局の調査結果より

東京労働局が初めて実施した「求職者ニーズ調査」の結果が公表されました。このデータには、採用成功のヒントが詰まっています。

1. 仕事内容：「具体的イメージ」が応募を左右する

求人票に詳しく載せてほしい事項として、「仕事の流れや1日のスケジュール」が38.8%でトップとなりました。

1位：仕事の流れ・1日のスケジュール（38.8%）

2位：仕事上の役割（27.0%）

「何を、いつ、どのくらい行うのか」を具体的に示すことで、入社後のミスマッチ不安を解消することが重要です。

2. 環境面：「休暇の実態」が最重視される

職場環境については、「休みが取りやすいか」が67.7%と圧倒的な数字となりました。単に制度があるだけでなく、「実際に休める雰囲気か」を求職者はシビアに見ています。

3. 実務への活かし方：曖昧な表現を避ける

同局では今後、求人企業に対しより具体的な記載を助言する方針です。

例（介護職）：単に「入浴介助あり」ではなく、「入浴介助は1日5～8人程度」など、数字を用いた記載が推奨されます。



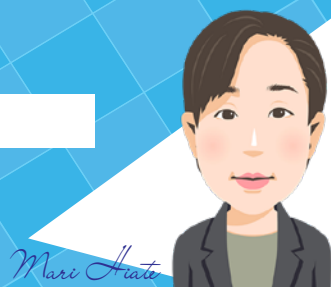
当事務所からのアドバイス

「なかなか応募が来ない」とお悩みの際は、求人票の「仕事内容」欄に1日のタイムスケジュールを書き加えるだけでも反応が変わる可能性があります。

今年度内には第2回の調査も予定されており、今後さらに「求職者目線」の求人作成が求められるでしょう。

スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
日當 真理



日當と申します。お電話で聞き取りにくい名前の時は、ほぼこの私でございます。手続き業務を担当しております。

Q 好きな食べ物はなんですか

A 果物は、安価なバナナから高価なシャインマスカットまで。お菓子は、しょっぱい煎餅から甘いチョコまで。見ているだけでも幸せな気持ちになれます。

Q 好きなスポーツを教えてください

A バレーボールです。十年前のオリンピックで女子バレーを応援し、銅メダルを獲得したときの感動と、そのときに食べたハーゲンダッツの味は未だに忘れられません。

Q 苦手なことはなんですか

A 考えることが苦手です。感じるままに生きています。

一つ一つ丁寧に業務を行い、少しでも皆様のお役に立てるよう日々精進して参ります。これからもどうぞよろしくお願いたします。

当事務所について


労務ジャパン株式会社

福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》
〒810-0031
福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。

すこやか労務月報

[3月版]
No.106

春は気を張るミス対策を!!

例年3月1日～7日は消防庁が提唱する「春の全国火災予防運動」です。同時期に「春の建築物防災週間」「山火事予防運動」「車両・船舶火災予防運動」も実施されます。春には急に風が強くなるときがあり、火災が広がる危険性も高まるので、火の元にはより一層の注意が必要です。さらに突風で看板などが飛ばされる危険もありますので、その被害にも加害にも気をつけて、ぜひ対策をしっかりと。

また、15日～21日は厚労省が提唱する「こころの健康づくり週間」です。年度変わりに伴う職場環境の変化や花粉症などでストレスが増えやすいシーズンになります。思わぬミスや事故につながる場合もあるので、自分自身はもちろん、周りの人のメンタルヘルスにも配慮をお願いします。



3月の
注意ポイント

- その① 春の防火対策と強風対策をしっかりと!!
- その② ストレスや集中力低下の事故防止を!!
- その③ 花粉症や感染症など健康管理にも注意!!