

こんにちは。

フォローアップサポート合同会社の藤井です。

メルマガの配信をご希望いただいた方、以前に名刺をいただいた方々に感謝を込めて、配信させていただいております。

沖縄の梅雨明けも宣言され、毎日の最高気温が気になる時期ですが、体調はいかがでしょう？
健康経営優良法人2024の認定申請に向けてそろそろ準備もおかないと、と前回お伝えした「再点検」はお済みでしょうか？
最新の情報提供は、企業価値を映し出す健康バロメーターでもあります。
そして、採用活動にも有効な健康経営への取り組みについて、専門家の意見を参考にしてみても如何でしょうか？

—2023年6月28日発行—

本号の主な内容

- 【健康経営】自治体等の取り組み・ご案内
- 【産業医】産業医のご紹介について
- 【限定】健康づくりアプリの法人向けサービス
- 【労災保険】労災保険の不服申立

自治体等の取り組み

昨年は北広島町での健康経営に対する新たな取り組みが話題になりましたが、本年度も東広島市の働く人の健康づくりプロジェクト等の情報も入ってきております。

<https://www.city.higashihiroshima.lg.jp/soshiki/kenkofukushi/2/hatarakuhiito/36339.html>

協会けんぽ広島も昨年ACTION健康経営のポータルサイトに健康経営優良法人の認定申請のマニュアルが載せられる等、広島を盛り上げているところではありますが、各自治体や商工会議所等の取り組み状況も気になるところです。

これから健康経営を始めたい企業も、より推進したい企業も必見の地方リアル開催セミナー。今年度はセミナー後に来場者交流会も予定！

ACTION！セミナー2023（全国6会場）の情報もご参考までご活用ください。

<https://kenko-keiei.jp/1218/>

来年度の認定に向けて準備ができていない企業様については、今からでも遅くありません。お困りごとがありましたら、弊社までお気軽にご相談ください。

産業医のご紹介について

従業員が50名以上になられた企業様へ

毎年1回、ストレスチェック検査を全ての労働者※に対して実施することを含め、以下対応が義務付けられています。

1. ストレスチェックの実施
2. 産業医の選任
3. 衛生委員会の設置
4. 衛生管理者の選任

産業医をお探しでしたら、弊社からご紹介いたします。

当社も厚生労働省のSAFEコンソーシアムに参加し、労働安全衛生の立場からも支援させていただきます。

50名未満の企業についてもストレスチェックを推奨されていますのでお問い合わせください。

●「ご相談・ご意見・ご質問はこちら」よりエントリーください。

※ 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。

健康づくりアプリのご紹介

健康づくりアプリ「ココカラダイアリー」は、カラダの健康を支える3要素「運動・食事・睡眠」をはじめとする10項目の健康データの記録機能とストレス状態のセルフチェック機能により、毎日のココロとカラダの健康づくりをサポート。

法人のお客さまには、歩数ランキングや健康ポイント管理機能に加え、従業員のアプリ利用状況を集計・確認できる専用Webサイトをご提供します。

- ・健康データの記録
- ・ストレス状態の測定
- ・ヘルスリテラシーの向上・・・【お勧め】健康情報「からだケアナビ」、オンライン医療事典「MEDLEY」
特にオンライン医療辞典を搭載しているアプリは他には無いのでお勧めです。
- ・法人向けサービス

※本メルマガをご覧になられた法人様限定で、法人向けサービスを提供いたします。

<https://www.msa-life.co.jp/kokokaradiary/>

●「ご相談・ご意見・ご質問はこちら」よりエントリーください。

今週の話題【労災保険】

労災保険のメリット性をめぐる事業主の不服申立について

労災保険は労働者保護のための大切な制度ですが、給付をめぐって事業者側と対立するケースもあります。その背景に挙げられる保険料の上昇について、事業主の不服申立を可能とするかどうかの議論が行われています。ポイントを整理してみましょう。

●労災支給決定に関する事業主の不服申立は認められていない

労働災害による保険給付の実績は、各事業主の支払う2～4年後の労働保険料に反映され、これを労災保険制度のメリット制といいます。保険料負担の公平性と労働災害防止の促進を目的としたもので、基本的には給付が行われれば保険料も上昇する仕組みです。

労災保険給付の支給決定件数は年間60万件を越え、精神疾患による労災認定も増えています。国が労災支給の早期安定等を重視していることから、現在は支給決定に関する事業主の不服申立や、支給要件非該当の主張は認められていません。

しかし労災支給処分の取消請求権を認めた判例もあることから、厚生労働省の「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会」において、制度運用見直しの議論がされています。

この検討会は被災労働者等の法的地位に係る十分な配慮を前提とした上で、特定事業主（メリット性が適用される事業主）が労働保険料認定決定に不服を持つ場合の対応検討を目的として開催されたものです。参加した行政法学者、労働法学者および制度の実務家により、事例も踏まえた意見交換が行われました。

●制度改正で労働者が労災申請を躊躇してしまうケースも？

上記検討会の報告書では、特定事業主には労災支給処分の不服申立適格等が認められないという厚生労働省の立場は堅持した上で、特定事業主が保険料認定処分に不服を持つ場合の対応として、以下3点を含めた必要な措置を講じることが適当であるとの考えが示されました。

(1) 労災支給処分の支給要件非該当性に関する主張を認める。

(2) 労災支給処分の支給要件非該当性が認められた場合には、その処分が労働保険料に影響しないよう、労働保険料を再決定するなど必要な対応を行う。

(3) 労災支給処分の支給要件非該当性が認められたとしても、そのことを理由に労災支給処分を取り消すことはしない。

これらの方針が具現化すれば、保険料上昇を理由とする「労災隠し」が、ある程度抑制されることが期待できます。その一方で不服申立によって支給要件非該当性が認められた場合、職場における被災労働者の立場が弱くなってしまふ懸念があります。また、不服審査に時間がかかり損害賠償を求める訴訟の進行が遅れるケースや、労働者が労災申請を躊躇しまうケースも考えられます。

不服申立をめぐり制度運用が、労働者と事業主の対立を深める状況は避けたい所です。いくつかの団体では労災認定の取消請求権を認めた判例や、制度改正への反対を表明しており、今後の動向から目が離せません。

【参照】厚生労働省「労働保険徴収法第12条第3項の適用 事業主の不服の取扱いに関する検討会報告書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001022877.pdf>

★このメールは送信専用メールアドレスから配信されています。

このままご返信いただいてもお答えできませんのでご了承ください。

□メルマガの新規お申し込みはこちらから <https://fup-support.co.jp/mm/>

□バックナンバー <https://fup-support.co.jp/bk/>

□配信停止（登録解除）の手続き

<https://fup-support.co.jp/stop/>

●ご相談・ご意見・ご質問等はこちら <https://fup-support.co.jp/qa>

□発行元：フォローアップサポート合同会社 <https://fup-support.co.jp/>

★健康経営サポートメールマガジンは毎週水曜日に発行しています。

★等幅フォントでご覧ください。

★Copyright (C), 2022-Follow Up Support LLC

許可なく転載することを禁じます。