

健康診断にプラス！「がん検診」の 受診勧奨で従業員を守る！

◆ぜひ「がん検診の受診の啓発」を！

会社での健康診断は、一般にがんの発見を目的としたものではありません。会社の健康診断の目的は、大きく分けて業務内容に関連して注意すべき病気の有無をチェックすることと生活習慣病の予防を行うことです。つまり、会社の健康診断で問題なしとの結果が出たとしてもがんの心配がないわけではないのです。

がん罹患する方の3人に1人は、20～64歳の働き世代です。医療技術の進歩により、がんの治療をしながら働き続ける方も増えており、企業も積極的に「がん対策」に取り組むことが望まれています。その取組みの1つとして行いたいのが、「がん検診の受診の啓発」です。

◆受診啓発のための取組み

具体的には、企業が行っている健康診断にがん検診を取り入れたり、健康診断とは別にがん検診を受診するようすすめたり、がん検診の効果についての情報を提供したりして、受診率の向上につなげます。安心してがん検診を受けてもらうためには、精密検査が必要となった場合の受診のフォローについての体制を整備し、周知することも大切です。

◆受診啓発が受診率を高め、従業員を守る

受診率を高めるために有効なのは、実は受診勧奨の取組みである、ということがわかってきました。

早期発見・早期治療できれば、がんは決して怖い病気ではありません。従業員の健康を守るため、ぜひがん検診の受診勧奨の取組みを始めましょう。



令和6年4月から労働条件明示ルールが 改正されます

◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。

具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに新しく追加される明示事項を見てみましょう。

①すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

→明示事項：就業場所・業務の変更の範囲

※「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

②有期労働契約の締結時と更新時

→明示事項：更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

③無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

→明示事項：無期転換申込機会、明示事項無期転換後の労働条件

◆労働条件通知書を見直しましょう

上記①については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。改正に適応した労働条件通知書となるように書式を見直しましょう。

また、有期契約労働者については上記②

③に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。

労働条件通知書の見直しについては、当事務所へご相談ください。

