



- 前回に引き続き、健康診断について解説をします。
- 会社は従業員の健康管理について、労働安全法上の義務を負っています。会社は従業員に定期健康診断を受診させる義務を負っており、検診内容も法律で定められています。

会社が実施する定期健康診断について

対象者 (誰に対して)	<ul style="list-style-type: none"> □ 社会保険に加入している全従業員(パート・アルバイト含む)に受診させる義務があります。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 期間の定めのない契約により使用される者。期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者。 2. その者の1週間の労働時間数とその事業場で同種の業務に従事している通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分3以上であること。の両方を満たしている者になります。
実施義務 (どの程度の頻度で)	<ul style="list-style-type: none"> □ 会社は従業員に対し1年以内ごとに1回、定期健康診断等を実施する義務があります。
検診内容 (どのような項目を)	<ul style="list-style-type: none"> □ 1.既往歴及び業務歴の調査、2.自覚症状及び他覚症状の有無の検査、3.身長・体重・腹囲・視力及び聴力の検査、4.胸部エックス線検査及び喀痰検査、5.血圧の測定、6.貧血検査(血色素量及び赤血球数)、7.肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP)、8.血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)、9.血糖検査、10.尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)、11.心電図検査の検査が義務付けられています。
健康診断の結果の記録義務	<ul style="list-style-type: none"> □ 健康診断個人票を作成し、健康診断の結果を5年間記録を保存する義務があります。
結果通知義務	<ul style="list-style-type: none"> □ 健康診断の結果は、労働者に通知する義務があります。 □ (逆に言えば、本人にしか結果が通知されない場合は本人から写しを回収する必要があります)
医師の意見聴取義務	<ul style="list-style-type: none"> □ 健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常がある労働者がいた場合は、医師(=産業医)の意見を聞かなければいけません。
費用負担	<ul style="list-style-type: none"> □ 検診の費用は会社負担になります。(従業員の検診費用は、税法上、福利厚生費として認められます。費用計上については顧問税理士にご連絡ください。) □ 業務時間外に健康診断を受診した場合は、賃金の支払義務はありません。(反対に、支払い義務が無いということは、指揮命令権がないため受診命令を発することは出来ません。会社が受診義務を履行するためには、賃金を払って受診させることが現実的と考えます。)

健康診断Q & A

Q 会社が受診させる義務を怠った場合はどうなるのでしょうか？

A 事故があった場合の安全配慮義務に対して責任を問われることになり、労基署から勧告や指導が入る可能性があります。なお、社員に健康診断を受診させる義務を果たしていないとみなされると、事業者は50万円以下の罰金に処されます。

Q 「受診したくない」と健康診断の受診を拒否した者には、どう対応した方が良いでしょう？

A 懲戒の対象とすることもできます。労働者に健康障害が発見された場合に、会社に安全配慮義務違反問われることになり、必ず労働者が受診を拒否した旨の記録を残しておきましょう。



□ 「俺は無敵だから健康診断は不要」や「会社に体重を知られたくない」など、訳の分からない理由で診断を拒否する者がいたとしても、会社の健康診断受診義務が免除される訳ではありません。こういった者が出ないよう、賃金を支払い業務命令として受診させることが望ましいです。



～ 法改正等のお知らせ ～

雇用保険法等の一部を改正する法律案が衆議院本会議で可決されました

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/193-01.pdf>)

- **育児休業の最長2年への延長**を柱とする雇用保険関連法が衆議院本会議で可決されました。
 - ・ 現行の育児休業は原則1年で、保育所が見つからない場合などには特例で半年延長(特例期間)できますが、改正法案では平成29年10月からこの特例期間を1年(合計2年間)に見直します。上記にあわせて育児休業給付の受給期間も延長されます。
- その他、改正法案では「**失業給付の拡充**」(給付に数の延長等)、や「**職業紹介の機能強化および求人情報等の適正化**」(法令違反の求人を受理しない、虚偽の求人申し込みを罰則対象とする等)も改正されました。

平成29年度の年金額を改定が改定されます

- 総務省から、1月27日、「平成28年平均の全国消費者物価指数」(生鮮食品を含む総合指数)が公表され、対前年比0.1%の下落となりました。これを踏まえ、平成29年度の年金額は、法律の規定により、平成28年度から0.1%引き下げとなります。
- 平成29年度の在職老齢年金に関して、60歳台前半(60歳～64歳)の支給停止調整変更額と、60歳台後半(65歳～69歳)と70歳以降の支給停止調整額については、法律に基づき**47万円→46万円**に改定されます。なお、60歳台前半の支給停止調整開始額(28万円)については変更ありません。

～ 今月のおすすめ ～

もやしのコーンビーフ炒め

【50文字で言うと…】

コーンビーフをほぐしておいてもやしと一緒に炒めます。味付けはお好みで塩胡椒で。

【材料】2人前程度

もやし 一袋
コーンビーフ 一缶
いりどりにネギ あれば

【調味料】

塩コショウ 少し
サラダ油かゴマ油(炒め用)
*コーンビーフに味があるので塩コショウはない方がヘルシー

【もうちょっと詳しく】

コーンビーフは取り出してフォークでほぐしておきます。中火の鍋を熱し、少々サラダ油でコーンビーフを炒めます。さっと火が通ったらもやしを投入。ざっくり混ぜ合わせて、お好みで塩コショウをかけてお好みでネギを散らすと、超簡単!おつまみの完成♪

コーンビーフの缶を開けるのってなんだか楽しいですね。でも今回はプラスチック容器の方を買ってしまった・・・(ーー)

ビール好き女子担当のゆるゆるちよっとおつまみ。



★おすすめ書籍のご紹介★

「採用基準」伊賀泰代 著

著者の伊賀泰代さんは元マッキンゼー・アンド・カンパニー日本支社の採用業務を12年間担当されていた経歴をお持ちです。マッキンゼーが求めている人材を「将来、グローバルリーダーとして活躍できる人」とし、リーダーシップに焦点が置かれた内容となっています。

そもそも日本人の考えるリーダーシップと本来のリーダーシップの違いから始まり、あらゆる場面でリーダーシップが必要とされていること、そして現在の日本にはこの考え方が不足していることを問題に取り上げています。

著書の中で紹介されている、アメリカ企業の経営者の言葉で、「A bad decision is better than no decision」という言葉が強く印象に残っています。日本では何かを決定し、間違いが起こるとそこで全てを判断されてしまいます。ですが、それでは失敗を恐れて決断を先延ばしにしてしまいがちです。そうではなく、決断すべきときに決断し、問題が見つかったらそれについて再度検討していくという姿勢が大事なのだと気付かされました。



社会保険労務士法人アイプラス 代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL : 03-3791-1181 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@sr-plus.co.jp
受付時間 9:30～18:00 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://sr-plus.co.jp/>

引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただきます!
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、お手数ですがご連絡をお願い申し上げます。

YouTube はじめました「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください