



コスモス

Yamamoto Acc office



# 山本総合会計ニュース

編集発行人  
税理士

山本孝久

〒152-0003  
東京都目黒区碑文谷5-12-1  
TS碑文谷ビル2F  
TEL 03 (3791) 8863  
FAX 03 (3791) 8292

10月

(神無月) OCTOBER

13日・体育の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	.

## ワンポイント 企業型確定拠出年金

従業員のために企業が掛金を拠出する（従業員も拠出可能）企業型年金で、運用に応じて受取金額が決まります。全額損金算入される掛金には限度がありますが、本年10月1日から、他の企業年金がない場合は月額5.5万円（従来5.1万円）、他の企業年金がある場合は月額2.75万円（従来2.55万円）に引き上げられます。

## 10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月10日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告  
(法人税・消費税等) 10月31日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 10月31日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告  
(年3回の場合) 10月31日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月～9月分) 10月31日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告  
(7月～12月生まれ) 10月31日
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 10月31日  
(労働保険事務組合委託の場合は11月14日)

# 健康診断の実施



長時間労働等の過重労働が原因となって健康障害が生じ、長期の休業や退職を余儀なくされてしまうことがあります。

労働者が健康な状態を保ちながら働き続けるには、労働者の自助努力に加えて、会社による健康保持・増進の取組みが欠かせません。

会社が行う健康診断とその結果に基づく事後措置について触れていくこととします。

## 一 健康診断

労働安全衛生法により実施が義務づけられている健康診断の

うち、一部を取り上げます。

### ① 雇入時の健康診断

常時使用する労働者を雇い入れる際に、所定の項目について実施する健康診断です。

ただし、医師による健康診断を受けた後、三か月を経過しない者を雇い入れる場合に、労働者が健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、その項目については実施を省略することができます。

### ② 定期健康診断

常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、所定の項目について実施します。

診断項目の一部（身長や腹囲の検査など）は、医師が必要でないときと認めるときは省略することができます。

### ③ 特定業務従事者の健康診断

特定業務（例えば、深夜業を含む業務や著しく暑熱・寒冷な場所における業務など）に常時従事する労働者に対し、その業務への配置替えの際および六か月以内ごとに一回、定期に実施します。

診断項目は定期健康診断と

同じですが、実施の頻度が多くなる（六か月以内ごとに一回）ように定められています。また、定期健康診断と同様に、医師が必要でないときと認められる検査項目は省略をすることができます。

### ④ 海外派遣労働者の健康診断

労働者を六か月以上海外派遣しようとするときおよび六か月以上海外派遣した労働者を国内の業務に就かせるときに実施します。

診断項目は、定期健康診断と同様の項目のほか、派遣時・帰国時でそれぞれ実施する項目が定められています。

### ⑤ 給食従事員の検便

事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又はその業務への配置替えの際、検便による健康診断を行わなければならないとされています。

### 《参考》

労働安全衛生法では、①から⑤の健康診断のほか、有害な業務従事者の健康診断、じん肺診断、歯科医師による健康診断な

ど業務等に応じた健康診断の実施についても規定されています。

## 二 実施から事後措置まで

健康診断は、会社が実施する安全衛生活動のうち重要なものの一つと言えます。

年間の予定を立て、計画的に実施していくことが望ましいです。

### ① 健康診断計画の作成

実施時期、担当者の選任、情報管理や守秘義務などを定めていきます。

### ② 検診実施機関の選定・依頼

依頼の際に、健康診断結果を会社に提供していただくよう伝えます。

健康診断機関によっては、個人情報保護法を理由に会社への提供を拒まれることがあります。労働安全衛生法に基づき健康診断については、その結果の提供を受けることが可能です。

### ③ 健康診断の受診指示

健康診断は、対象となるすべての労働者が受診できるよ

うに日程や時間帯などの配慮をすることが望ましいです。健康診断の受診を拒む労働者については、健康診断の重要性を説明し、受診への理解を得ていきましょう。

なお、会社が指定する医師の健康診断を希望しない労働者が、他の医師による健康診断を受けたときは、その結果を証明する書面の提出でも構いません。

#### ④ 診断結果の受領・通知

健康診断結果を労働者に通知します。健康に関する情報は個人情報の中でも特に慎重に取り扱う必要があります。

#### ⑤ 医師等からの意見聴取

異常の所見があると診断された労働者については、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師または歯科医師から意見を聴きます。

#### ⑥ 就業上の措置

医師等からの意見を勘案し、必要があれば、労働者の実情を考慮して、就業上の措置を講じなければなりません。例えば、次のような措置が

該当します。

- ・就業場所の変更
- ・作業の転換
- ・労働時間の短縮
- ・時間外労働の制限
- ・出張の制限
- ・深夜業の回数の減少
- ・休業

・作業環境測定の実施  
・施設又は設備の設置や整備  
就業上の措置を決定するときは、対象となる労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じて理解を得ながら実施しましょう。

また、該当労働者のほか、所属する職場の管理監督者に対しても、プライバシーに配慮しつつ、就業上の措置の目的、内容などについて説明を行うっていくとよいでしょう。

#### ⑦ 衛生委員会等への報告

健康診断の結果、医師等からの意見、決定した就業上の措置等について衛生委員会(常時使用する労働者が五〇人以上の事業場に設置義務あり)に報告します。

#### ⑧ 健康診断個人票の作成

健康診断個人票を作成し、

五年間保存します。

様式は厚生労働省や都道府県労働局のHPからダウンロードすることができます。

⑨ 健康診断結果報告書の提出  
常時五〇人以上の労働者を使用する事業場は、健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署へ提出します。

### 三 その他の関連事項

健康診断には、一般健康診断と、一定の有害業務に従事する者に対して行う特殊健康診断があります。ここでは一般の健康診断に関連した事項に触れていきます。

#### ① 実施時間帯

定期健康診断については、所定労働時間内に実施する義務はありません。ただし、できるだけ労働者の便宜を図り、所定労働時間内に行うことが望ましいとされています。

#### ② 実施時間の賃金

健康診断を受診する時間の賃金は、労使間の協議によって定めるべきものとされています。支払いが義務づけられません。

ているわけではありません。

③ 健康診断の実施費用  
労働安全衛生法等で会社による義務づけられている健康診断の費用は、会社が負担すべきものとされています。

#### ④ パートタイマー等

定期健康診断を受けさせる必要のある「常時」使用する労働者とは、次のいずれの要件も満たす者とされます。

・期間の定めのない契約により使用される者(期間の定めがあるときは、一年以上使用されることが予定されている者、更新により一年以上使用されている者が該当します)。  
・一週間の労働時間数が、同種の業務に従事する者の一週間の所定労働時間の四分の三以上

また、一週間の労働時間数が四分の三に満たない場合であっても、通常の労働者の一週間の所定労働時間数のおおむね二分の一以上である者については、一般健康診断を実施することが望ましいとされています。



## 年次有給休暇の付与

年次有給休暇は、次の要件を満たした労働者に対し付与することとされています。

- ① 雇入日から起算し6か月間継続勤務
- ② 全労働日の8割以上出勤

4月に採用した労働者については、採用後6か月を経過したとき(10月)に、10労働日の有給休暇を与えます。

上記要件は最低基準を定めたもので、6か月経過前の付与や、出勤要件を8割より緩和して適用することは、企業で自由に決定することができます。

初年度は、要件①の「6か月間」の全労働日のうち、出勤率が8割以上であるときに付与し、その後は「1年」ごとの出勤率を見ながら付与するか否かを判断します。

付与日数は継続勤務年数に応じて、次のように増えます。

- ・ 6か月…10日
- ・ 1年6か月…11日

- ・ 2年6か月…12日
- ・ 3年6か月…14日
- ・ 4年6か月…16日
- ・ 5年6か月…18日
- ・ 6年6か月以上…20日

年次有給休暇は、労働者から請求された時季に与えますが、請求された時季に付与することが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更して取得させることができます。また、労使協定の締結により、計画的に取得させることが認められています(付与日数のうち5日は労働者が自由に使える日数として残しておき、それを上回る日数が計画的付与の対象となります)。

請求権の時効は2年とされていますので、当年度に消化できなかった日数は次年度に繰り越すことができます。

パートタイム労働者に対しても所定労働日数に応じた付与が義務づけられています(比例付与といえます)。付与すべき日数は管轄する労働基準監督署にお問い合わせください。

## 協会けんぽの各種様式変更

平成26年7月から、協会けんぽの申請書・届書が新しい様式になっています。

各種保険給付の申請書のほか、健康保険証の再交付申請書、任意継続被保険者(退職後も健康保険の被保険者を続ける制度です)の手続書類などが変更となりました。

新様式は、最寄りの協会けんぽ窓口での入手やホームページからダウンロードすることができます。

そのほか、全国のセブンイレブンのネットプリント(有料)による出力もできるようになりました。印刷の手順や料金は、協会けんぽのホームページにてご確認ください。

従来の様式に比べ、レイアウトが見やすく、記載場所の整理が行われています。なお、従来の様式を引き続き使うこともできます。

## 休業中の所得保障

労働者が傷病により休業し、給与を受けられないときは、労災保険または健康保険から保険給付が行われることがあります。業務外の傷病のときは、健康保険から一日あたり標準報酬日額の三分の二相当額(傷病手当金)が支給されます。支給期間是最長で一年六か月です。業務上の傷病のときは、労災保険から休業前の賃金の約八割

相当額(休業補償給付+休業特別支給金)が支給されます。傷病手当金のような支給期間が設けられていません。療養のため労働することができず、賃金を受けられない間は継続して給付を受けることができます。いずれも休業期間中に給与を受けられるときは調整が行われ、給付額の全部または一部が支給されません。