

# NEWS LETTER 10

2011

何らかの原因で監督官の立ち入り調査が行われる場合、一見調査目的とは無関係に思われる定期健診（労働安全衛生法第66条）の実施につき、是正勧告を受けるケースが良くあります。

長時間労働による脳・心臓疾患の増大や過労死の多発等の時代背景もあって、行政庁の姿勢が一段と厳しさを増しているのも事実ですが、健康配慮（安全配慮）義務は、その欠如により「生存権」の侵害に直結する重大要因となり得る為、近年、更に重視される傾向が強まっています。安衛法が、労基法、最賃法と並び、懲役刑も含む重い罰則の適用対象となっているのは、正しく「生存権」の侵害に関わる法令であるからであり、決して軽視すべきではないと思われます。



## 事業主に義務付けられている 定期健診と雇い入れ時の健診



金融機関への積極的な情報開示は  
資金手当の一里塚

時間外割増賃金の基礎となる手当  
の範囲とは

三友企業サービスグループ

東京都葛飾区立石1-6-9

TEL : 03-3696-2294 / FAX : 03-3695-2830

# 事業主に**義務**付けられている 定期健康診断と 雇い入れ時の**健康診断**の実施

近年、過重労働とそれに起因する疾患の発症が大きな問題となっており、事業主には安全配慮義務の履行が強く求められています。その中でももっとも重要な取り組みの一つが健康診断の実施です。そこで以下では、事業主に実施が義務付けられている定期健康診断と雇い入れ時の健康診断の内容について、解説しましょう。

## 1. 定期健康診断

定期健康診断は法令に基づき、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回（ただし、深夜業労働者等は6ヶ月ごとに1回）、定期に実施しなければなりません。その際の実施項目については、以下のように定められています。

### 【実施項目】

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 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尿中の糖及び蛋白の有無の検査                 |
| ⑦貧血検査                                     | ⑧肝機能検査（GOT, GPT, $\gamma$ -GTP） |
| ⑨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） | ⑩血糖検査                           |
| ⑩血糖検査                                     | ⑪心電図検査                          |
- ※医師が必要でないと認めるときに省略できる項目があります。

## 2. 雇い入れ時の健康診断

雇い入れ時の健康診断は法令に基づき、常時使用する労働者を雇い入れる際に実施することとなっており、これは正社員だけではなくパートタイマーや契約社員であっても、以下の①と②のいずれにも該当する場合、健康診断を受診させなければなりません。

- ①期間の定めのない者や、契約期間が1年以上である者、契約の更新により1年以上使用されることが予定されている者、既に1年以上引き続き使用されている者
- ②1週間の労働時間数が、その事業場の通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上であること

また、実施項目についても法令で定められており、上記の定期健康診断とほぼ同様の項目となります。ただし、この雇い入れ時の健康診断については、定期健康診断のように医師が必要でないと認めるときでも項目の省略はできず、すべての項目について実施する必要があります。なお、医師による健康診断を受けた後、3ヶ月を経過しない者が健康診断の結果を証明する書類を提出したときは、その項目について省略することができることとなっています。

健康診断に関しては近年、労働基準監督署の調査においても重要なチェック項目の一つとされています。改めてその実施内容と対象者の範囲を確認し、確実に実施しましょう。

# 求められる金融機関への積極的な情報開示

金融機関は中小企業にとって、基本的に唯一の資金の供給源といえます。そのため、金融機関との関係を悪くすることは、経営上好ましいことではありません。ここでは、金融機関との関係を好ましいものとするための視点として、金融機関が中小企業に対して感じている問題を示す資料をご紹介します。

## 金融機関は何を問題としているか

今年7月に中小企業庁から発表された「中小企業白書2011年版」(※1)から、金融機関が中小企業の信用リスクを把握する際に問題となると感じている点をまとめると、右グラフの通りです。

最も多かった回答は「経営者個人の資質が大きなウェイトを占める」でした。次いで、「元請や親会社の業績に左右される」「技術力や定性的な情報を評価することが困難」「開示される情報量が少ない」「タイムリーな情報提供が行われない」と続きます。以上が調査対象金融機関の半数以上が問題と感じている点です。

## 情報開示で問題を解消

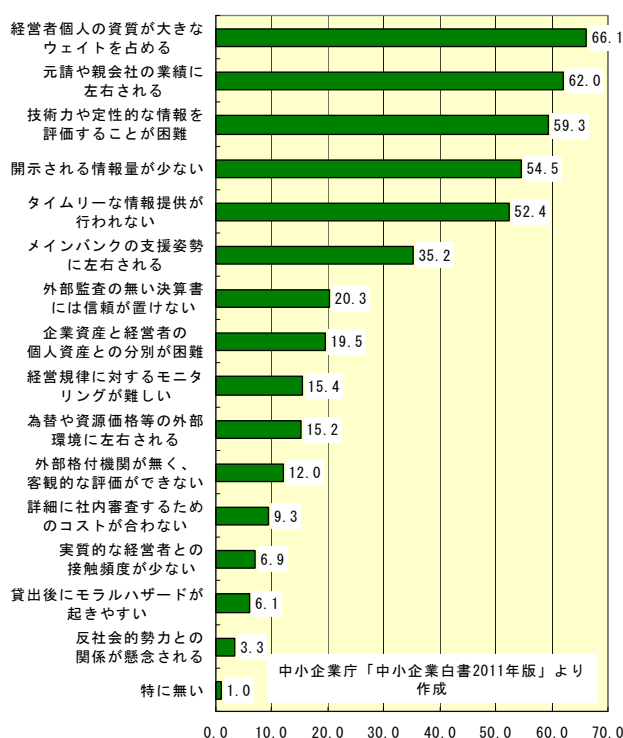
これらの金融機関が問題だと感じている点は、中小企業の側から金融機関に対して積極的に情報を開示することで、対処できるものが多いのではないのでしょうか。

経営者が金融機関に対して決算書類や経営計画などを積極的に開示すれば、経営者個人に対する評価も変化することが考えられます。また、独自の

技術や定性的な情報についても、関連する情報を開示することで理解を深めてもらえる可能性があります。さらに、こうした情報開示の姿勢を示し続ければ、開示される情報の少なさやタイムリーな情報提供が行われないという問題点も解消されるでしょう。

金融機関に対して開示する情報の中身も大切です。例えば経営計画を提出したものの、実現性に乏しい内容であれば、逆効果になるのはいうまでもありません。上記の中小企業白書によれば、例えば、決算書の信頼性を高めるための取組として、「税理士による書面添付制度を利用する」「税理士の助言を受けている」という中小企業が多くなっているということです(※2)。顧問税理士など外部の専門家をうまく活用することも、金融機関に対して精度の高い情報を開示するためのポイントといえます。金融機関に対して情報開示が少ないと感じている経営者の方は、自社の情報を整え、少しずつでも開示してはいかがでしょうか。

中小企業の信用リスクを把握する際の問題点（複数回答、単位：％）



(※1) 白書掲載の「中小企業向け融資に関する調査」

中小企業庁の委託により2010年11月に三菱UFJ リサーチ&コンサルティング(株)が実施したアンケート調査。普通銀行、信託銀行、信用金庫、信用組合593社が対象。回収率90.7%。

(※2) 白書掲載の「経営環境実態調査」

2010年11月に中小企業庁が企業約3万社を対象に実施したアンケート調査。回収率20.2%。

なお白書の詳細は、以下の中小企業庁のサイトで確認できます。

[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h23/h23\\_1/h23\\_pdf\\_mokuji.html](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h23/h23_1/h23_pdf_mokuji.html)

# 時間外割増賃金の 基礎賃金の範囲とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、同業者の集まる会合で、ある会社の総務部長から「労働基準監督署の調査が入り、残業の時間単価に誤りがあると指摘された」という話を聞きました。当社でも、現在の計算方法で問題ないか確認したいのですが、説明をお願いできませんか。



総務部長

わかりました。まず時間外割増賃金は以下の計算式で算出されます。

$$\text{対象賃金} \div \text{月平均所定労働時間} \times \text{割増賃金率}$$

このように対象賃金、月平均所定労働時間、割増賃金率の3つから構成されていますが、特に対象賃金に含むべきものについて正しく判断されているかがポイントになります。現在、御社の賃金明細はどのような項目から構成されていますか？



社労士

当社では、基本給と諸手当として、役職手当、営業手当、住宅手当、通勤手当、皆勤手当の5つの手当があります。このうち、基本給と役職手当の2つを時間外割増賃金の対象賃金として



そうですか。その取扱いには問題がありますね。そもそも時間外割増賃金の計算においては、対象賃金から除外できるものが法令で定められています。具体的には①家族手当、②住宅手当、③通勤手当、④別居手当、⑤子女教育手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1ヶ月を超える期間ごとに計算される賃金の7つがそれに当たります。



つまりこの7つに該当しないものは、先ほどの計算式の対象賃金になるということですね。当社の場合、基本給、役職手当、営業手当、皆勤手当が対象となるということですか。



そのとおりです。考え方としては、労働との直接的関連性が薄く、個人的要素の強いものや臨時的なものについては除くことができ、それ以外は対象賃金になるということです。なお、その際、住宅手当については注意が必要です。どのような支給ルールであっても対象賃金から除くことができるものではなく、「割増賃金の基礎から除外される住宅手当とは、住宅に要する費用に応じて算定される手当をいうものであり、手当の名称の如何を問わず実質によって取り扱う」といった詳細なルールがあります。



そうすると、賃貸住宅の場合3万円、持ち家住宅の場合2万円のように住宅に要する費用に関わらず、一律支給しているケースは対象賃金となるということですか？



はい。よって時間外割増賃金の対象にしないためには住宅手当の支給ルールを見直した方がよいですね。



なるほど。時間外割増賃金の計算方法について、手当の支給ルールも含めて改めてチェックしてみます。



## 【ワンポイントアドバイス】

1. 時間外割増賃金の計算方法は、以下の計算式となる。

$$\text{対象賃金} \div \text{月平均所定労働時間} \times \text{割増賃金率}$$

2. 時間外割増賃金の計算において、対象となる基礎賃金から除外できるものは、①家族手当、②住宅手当、③通勤手当、④別居手当、⑤子女教育手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1ヶ月を超える期間ごとに計算される賃金の7つである。  
②住宅手当を時間外割増賃金の基礎から除外するためには、その支給額が住宅に要する費用に応じて算定されていなければならない。