

人事・労務に役立つ情報満載！

ニュースレター

by 金ちゃん先生



4
2022

発行：トクナガ社会保険労務士事務所

〒561-0862 豊中市中桜塚 2-13-9 URL <http://www.tokunaga-sr.com>

TEL 06-6850-8110 e-mail bpbzu707@tcct.zaq.ne.jp

発行日：2022年3月28日 発行者：特定社会保険労務士 徳永金三郎

通算151号



耳寄り情報

— 定期健康診断 —

1. 定期健康診断の実施義務・受診義務

事業者は、常時使用する労働者に対し1年以内ごとに1回、定期に安衛法66条に基づき安衛則44条に定める11項目について医師による健康診断を行わなければなりません。腹囲、胸部エックス線検査等一部の検査項目についてはそれぞれの基準に基づき医師が必要でないと認めるときは省略することができます。年齢等により機械的に省略するものではありません。労働者は原則事業者が行う健康診断を受けなければなりません

2. 受診対象者

常時使用する労働者（安衛則45条1項の特定業務従事者を除く）です。なおパート・アルバイトは1週間の労働時間数が同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であるとき等です。

3. 健診の費用

健診費用の負担については、法で事業者健診実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきとしています。また、受診に要した時間の労働者の賃金は、労使協議で定めるべきものとしていますが、事業者が支払うことが望ましいとされています（昭47・9・18基発602号）。

4. 定期健康診断の実施後に事業者が行うべきこと

(1) 健康診断の結果の記録

定期健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、5年間、保存しなければなりません（安衛法66条の3、安衛則51条）。

(2) 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について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（歯科医師による健康診断については歯科医師）の意見を聞かなければなりません（安衛法66条の4）。医師または歯科医師の意見聴取は、定期健康診断が行われた日から3カ月以内に行わなければなりません。聴取した医師又は歯科医師の意見を健康診断個人票に記載します（安衛則51条の2）。

(3) 健康診断実施後の措置

(2)による医師または歯科医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません（安衛法66条の5）。

(4) 健康診断の結果の労働者への通知

健康診断結果は、労働者に遅滞なく通知しなければなりません（安衛法66条の6、安衛則51条の4）。

(5) 健康診断の結果に基づく保健指導

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません（安衛法66条の7）。

(6) 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、定期健康診断の結果について、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません（安衛法第100条、安衛則52条）。

国鉄鹿児島自動車営業所事件 最高裁平成5年6月11日第二小法廷判決

◆事案の概要

(1)会社は、職員に対して、勤務時間中のワッペン等の着用や氏名札と着用場所が競合する組合員バッジの着用を禁止していた。(2)会社は、職員に対して組合員バッジの取外しを命じたが職員はこれに従わなかった。そのため、会社は、職員に対して降灰除去作業に従事するよう業務命令を行った。(3)職員は、降灰除去の作業中、作業状況を監視され、給水を制止されるなどした。(4)職員は、本件作業命令は懲罰的な報復であり、不法行為に当たるとして損害賠償を請求した。 **第一審及び控訴審ともに職員の請求を認容**

◆判旨・判決の要約 破棄自判（職員の請求を棄却）

①降灰除去作業は、職場環境の整備のために必要な作業であり、社会通念上相当な程度を超える過酷な業務に当たらない。②組合員バッジを着用したまま業務に就くという違反行為を行ったことから、降灰除去作業に従事させたことは、職務管理上やむを得ない措置といえることができ違法、不当な目的でされたものとは認められない。③給水を制止した行為も特に違法あるいは不当とはいえない。

金ちゃん先生の一言 『職員の請求が一審・二審で肯定されたのに最高裁で否決されるとはね・・・！』

トクナガ事務所 移転のお知らせ

弊トクナガ事務所と生活拠点は必要な改装を加え、18年振りに元の実家である下記に移転して再出発の上、更なる発展を期することと致しました。

今回の場所は阪急電車宝塚線岡町駅から徒歩約7分、豊中市役所迄徒歩約3分と大変利便性に優れており、引続きご愛顧戴き、ご用の節又はお近くにお越しの節は是非お立ち寄りくださいませ。

- ①新事務所発足日 2022年4月1日（金）
- ②新住所 〒561-0881 豊中市中桜塚2丁目13番9号
- ③電話、FAX 4月1日より下記を予定しています。
◆電話 0-6850-8110 ◆FAX 06-6855-3676(プリンター接続)
- ④事務所構成 ① トクナガ社会保険労務士事務所 ② トクナガ英数教室
③ トクナガパソコン教室 ④ トクナガモータープール/管理事務所

⑤略地図



要確認

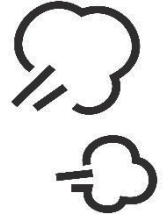
「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」などが公表されました

本年（令和4年）の2月下旬、厚生労働省は、関係省庁と連携の上、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）の防止対策の一環として、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」、マニュアルの概要版であるリーフレット及び周知・啓発ポスターを作成し、これらを公表しました。以下で、マニュアルの一部を紹介します。

.....マニュアルから抜粋／カスタマーハラスメントとは？など.....

■ カスタマーハラスメントとは

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの



■ カスタマーハラスメントを想定した事前の準備

① 事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発

- ・組織のトップが、カスタマーハラスメント対策への取組の基本方針・基本姿勢を明確に示す。
- ・カスタマーハラスメントから、組織として従業員を守るという基本方針・基本姿勢、従業員の対応の在り方を従業員に周知・啓発し、教育する。

② 従業員(被害者)のための相談対応体制の整備

- ・カスタマーハラスメントを受けた従業員が相談できるよう相談対応者を決めておく、または相談窓口を設置し、従業員に広く周知する。
- ・相談対応者が相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。

③ 対応方法、手順の策定

- ・カスタマーハラスメント行為への対応体制、方法等をあらかじめ決めておく。

④ 社内対応ルールの従業員等への教育・研修

- ・顧客等からの迷惑行為、悪質なクレームへの社内における具体的な対応について、従業員を教育する。

★企業がカスタマーハラスメントを受けると、金銭、時間、精神的な苦痛など、多大な損失を招くことが想定されます。対策を講じておき、損失を最小限にとどめたいところです。今回作成されたマニュアル・リーフレット・ポスターは、カスハラ対策を進める際に、参考になり、活用できるものとなっています。必要であればご用意いたします。

施行待ちの改正

令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年10月から施行される出生時育児休業（産後パパ育休）について認められる「休業中の就業」の概要を紹介します。

次ページへ続く

豆知識情報

年少者に関する規程のまとめ

【年少者のうち児童には適用されないもの】

- ① 1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮し他の日の労働時間を10時間まで延長すること
- ② 1週間について48時間、1日について8時間を越えない範囲内において、1ヵ月単位の変形労働時間制又は1年単位の変更労働時間制の規定の例により労働させること
- ③ 交替制によって労働させる事業について、行政官庁の許可を受けて午後10時30分まで、又は午前5時30分から労働させること

.....**出生時育児休業（産後パパ育休）について認められる「休業中の就業」の概要**.....

- 出生時育児休業については、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能。
 - 「休業中の就業」の具体的な手続きの流れは、次の①～④のとおりです。
 - ① 労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
 - ② 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨を提示）
 - ③ 労働者が同意
 - ④ 事業主が通知
 - 就業可能日等には、次のような上限があります。
 - 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
 - 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満例）所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
- 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

★「出生時育児休業（産後パパ育休）中の就業」を実施するためには「労使協定」が必要となり、「就業規則（育児・介護休業規程）」の整備も必要となります。ご質問等があれば、気軽にお声掛けください。

施行済みの改正

**令和4年4月施行の改正個人情報保護法
個人情報保護委員会がチェックポイントを公表**

個人情報保護委員会から、令和4年4月1日の改正個人情報保護法の施行に向けてすぐに取り組むべき重点ポイントをまとめた、「改正個人情報保護法対応チェックポイント」が公表されています。たとえば、「まずはここからご対応ください」として、次のようなポイントが紹介されています。

.....**「令和4年4月1日 改正個人情報保護法対応チェックポイント」から抜粋**.....

まずはここからご対応ください

- 個人の権利利益を害するおそれ大きい、漏えい等の事態が発生した場合等に、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知が義務化されます。
→万が一に備え、漏えい等報告・本人通知の手順を整備しましょう！
- 外国にある第三者への個人データの提供時に、提供先の第三者における個人情報の取扱いに関する本人への情報提供の充実等が求められます。
→個人データを外国の第三者へ提供しているか否か、確認しましょう！
- どのような安全管理措置が講じられているかについて、本人が把握できるようにする観点から、原則として、安全管理のために講じた措置の公表等が義務化されます。
外国において個人データを取り扱う場合、当該外国の個人情報の保護に関する制度等を把握した上で、安全管理措置を講じる必要があります。
→安全管理措置を公表する等、本人の知り得る状態に置きましょう！



★個人情報保護委員会では、改正個人情報保護法により令和4年4月からスタートする新たなルールについて、力を入れて周知を図っています。上記のチェックポイントのほか、マンガや動画を使ったコンテンツも用意して、それらをまとめた専用ページを用意しています。その他の改正事項も含め、どのような資料があるかについても、気軽にお尋ねください

**お仕事
カレンダー
4月**



4/11	● 2022年3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
4/15	● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限
5/2	● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで） ● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで） ● 労働者死傷病報告（1月～3月分）の提出期限

◆あとがき◆ 今回事務所と生活拠点を約2km離れた元の実家に移しますが何とマイカー13回分とトラック3台分もの不要物を豊中市・伊丹市グリーンランドに廃棄しました。正に『整理とは捨てる事と見つけた！』を実感しました。スペースがあればつつい貯めるもの、無ければ捨てますよね。