

NEWS LETTER 11

2010

そろそろ年末調整の資料が税務署から送付されてきます。年末調整をスムーズに行うためには、社員の方から提出していただく書類を会社期日までに提出してもらうことが一番、重要です。

早めの提出期日を設け、忙しい年末に備えることが大切です。



■ 健康診断実施後の注意点

- 重要度が増すメンタルヘルス対策（セルフケアの実施）
- セクシュアルハラスメントの分類
～ 対価型・環境型 ～
- 健康保険の被扶養者となる人の要件

大久保社会保険労務士事務所

東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202

TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

健康診断実施後の注意点

近年、過重労働が大きな問題となっており、会社は安全配慮義務の観点から過重労働を防止することなどが求められていますが、この安全配慮義務には従業員の健康を管理していくことが含まれています。具体的な対応事項として、会社は従業員に対して1年以内ごとに1回の定期健康診断（深夜業などの特定業務に従事する従業員に対しては該当業務への配置替えおよび6月以内ごとに1回の特定業務従事者の健康診断）を実施する義務があります。

また健康診断は実施さえすればよいというものではなく、会社は従業員が健康な状態で働けるように、健康診断の結果に基づいて必要な措置をとることが求められます。そこで以下では、健康診断実施後の注意点を解説します。

①健康診断結果の通知

定期健康診断を実施した際、会社はその結果を従業員に通知し、従業員が自主的に健康管理に取り組むことができるようにする必要があります。

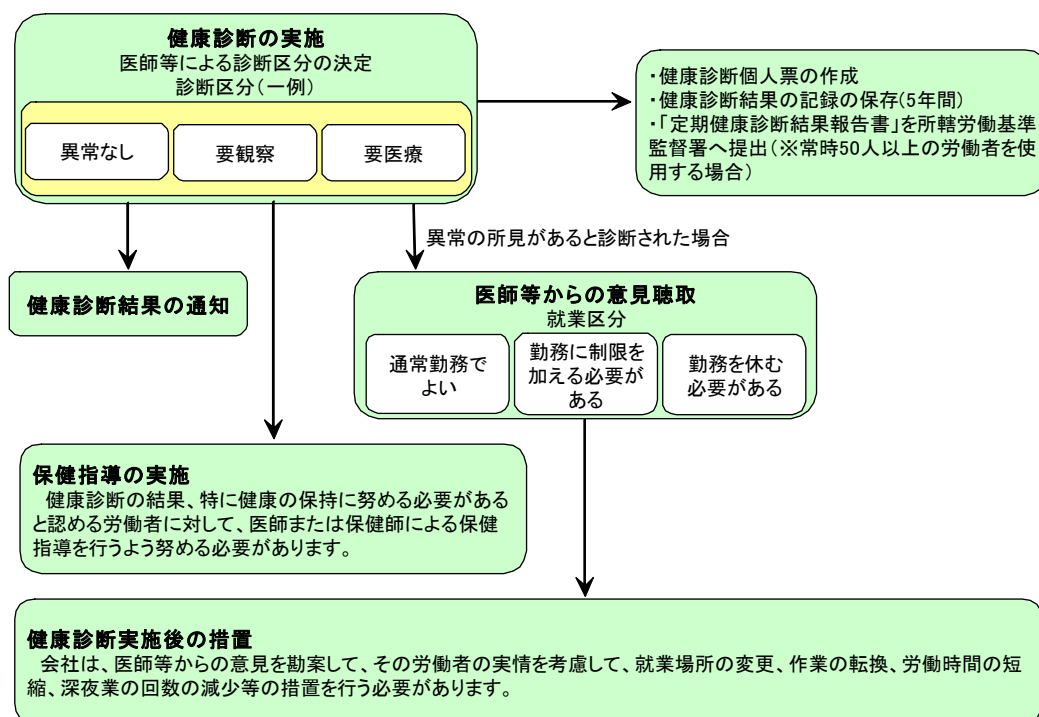
②医師等からの意見聴取

会社は健康診断結果において「異常の所見あり」とされた従業員を対象として、その従業員の健康を保持するための必要な措置について医師等から意見を聴く必要があります。

③健康診断実施後の措置

上記②の医師等からの意見を勘案して措置が必要と認められる場合、対象となる従業員の実情を考慮した上で、会社は就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等といった具体的な措置を行う必要があります。

健康診断実施後の流れを図解しますので、これを参考に必要な措置についてご確認ください。



重要度が増すメンタルヘルス対策 (セルフケアの実施)

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。

メンタルヘルス対策では、従業員自身が行うセルフケアが重要だと聞きましたが、実際にセルフケアを推進するために会社としてはどのようなことを行えばよいのでしょうか？

社労士



総務部長

セルフケアとは、従業員がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減する、あるいはこれに対処するケアのことをいいます。まずはこれを従業員に啓蒙する取り組みが必要ですね。

当社は1ヶ月に1回、社内報を配っているのですが、そこでストレスに関する記事を掲載してみることなどでもよろしいですか？

そうですね。社内報に掲載することで、従業員だけでなく従業員の家族も見たりするでしょうから、効果があると思いますよ。ただ、もっと積極的な取り組みを行うことが望まれますね。例えば、従業員向けの研修を企画・実施することが考えられます。

なるほど。せっかく作成している社内報ですが、残念ながら一部の従業員はまったく読んでいないようですからね。研修を実施するときのテーマはどのようなものにすればよいのでしょうか？

厚生労働省から平成18年に出了れた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、セルフケアにおける教育研修や情報提供の内容として以下のような項目を挙げています。一般的に労働者の半数以上がストレスを抱えていると自覚しているようですが、ストレスの要因を正しく認識していなかったり、効果的な解消法を実行していなかったりするのではないのでしょうか。

【セルフケアにおける教育研修や情報提供の内容】

- ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ② ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ③ セルフケアの重要性および心の健康問題に対する正しい態度
- ④ ストレスへの気づき方
- ⑤ ストレスの予防、軽減およびストレスへの対処の方法
- ⑥ 自発的な相談の有用性
- ⑦ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報

それはあるかもしれませんね。さらに気になるのが、ストレスを自覚していない従業員ですね。「私はストレスを感じません。いくら残業しても大丈夫です」といつている従業員を見ると、本当に大丈夫かな、と心配になります。

確かにストレス耐性の強弱には個人差があるとは思いますが、そのような方にも研修を通じてきちんと認識していただくことが必要になるでしょうね。

【ワンポイントアドバイス】

- ①メンタルヘルスのセルフケアでは、従業員がストレスを自覚するような仕組みを取り入れる必要がある。
- ②セルフケアでは、社内報の利用のほか、従業員向けの研修などが考えられる。

セクシュアルハラスメントの分類

～対価型・環境型～

女性の社会進出が進むにつれ、企業が対処しなければならない問題は多様化していますが、セクシュアルハラスメントの問題もその一つに数えられます。そこで以下では厚生労働省から出されている指針（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針）に基づき、セクシュアルハラスメントの分類について取り上げてみましょう。

この指針では、職場におけるセクシュアルハラスメントを「対価型」と「環境型」に分類し、具体例を挙げています。

【対価型セクシュアルハラスメント】

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること。

【具体例】

- ①事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。
- ②出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
- ③営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

【環境型セクシュアルハラスメント】

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

【具体例】

- ①事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ②同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ③労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

実際の問題をこれら2つに分類することはそれほど重要とはいえませんが、対価型の直接的な不利益のみではなく、環境型のようなケースも当然セクシュアルハラスメントに該当することに注意し、従業員にもその周知を行っておくことが求められます。

健康保険の被扶養者となる人の要件

健康保険では被保険者に対し一定の保険給付が行われますが、それと同時に一定の要件を満たした扶養家族についても被扶養者としての保険給付が行われます。この被扶養者の要件については、主に被保険者の三親等内の親族（下表）とされていますが、それ以外にも被保険者と同一の世帯にあることや、主として被保険者の収入により生計を維持されていることといった細かな要件があります。

同一の世帯とは

同居して家計を共にしている状態をいいます。

生計を維持されているとは

被保険者の収入により、その人の暮らしが成り立っていることをいいますが、これには具体的な基準があり、原則として①被扶養者の年間収入が130万円未満（60歳以上または障害者の場合は180万円未満）であって、かつ、②被保険者の年間収入の2分の1未満でなければなりません。また、被保険者と同一の世帯にない場合には、この要件に加え、③被保険者からの仕送り等の援助の額が収入額より少なくなければなりません。

共働きの場合の認定基準

被扶養者の認定の判断をする際に、共働きの夫婦の場合にどちらの被扶養者になるかということが時折問題となります。この判断に関しては、家計の実態、社会通念等を総合的に勘案して行うものとされていますが、具体的な考え方については「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」という通達の中で、以下のように示されています。

1. 原則として被扶養者の人数にかかわらず、年間収入の多い方の被扶養者とする。
2. 夫婦双方の年間収入が同程度である場合は、被扶養者の地位の安定を図るため、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。

健康保険の被扶養者と所得税の被扶養者では取り扱いが異なりますので、複雑な状況があるときにはしっかりと事前に確認して手続きを行うことが重要です。

