

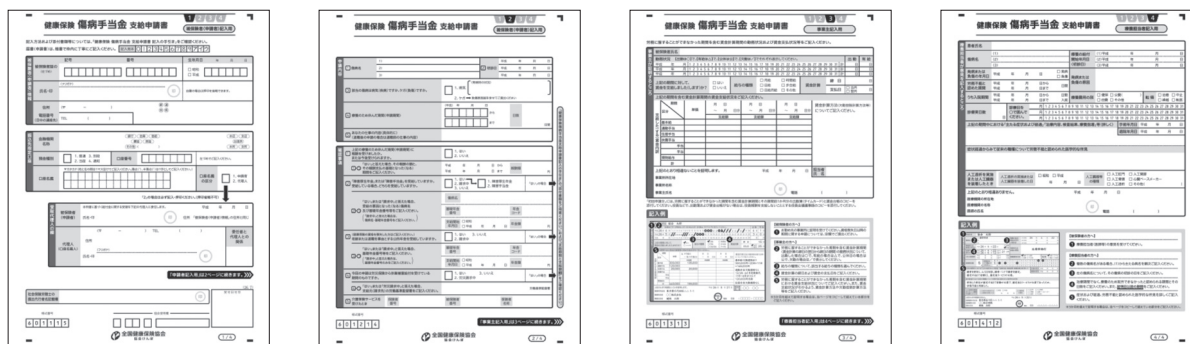
■労働関係指標

完全失業率	4月の完全失業率(季節調整値) 3.6% (前月と同水準)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.08倍 (前月差0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,323万人 (3ヶ月ぶりの減少(前月差23万人減))	定期給与	現金給与総額(原数値、確報値) 274,241円 (前年同月比0.7%増)

Topics 1. 協会けんぽの申請書・届出書の様式が新しくなりました

2014年7月1日より、協会けんぽで使用している傷病手当金等の申請書・届出書の様式が変更になりました。記入する内容に大きな変更はありませんが、記入例や注意点などが充実し、記入しやすい申請書・届出書となっております。

申請書は協会けんぽのサイト (<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g1/h26-7/260701005>) からダウンロードすることが出来ますので、協会けんぽに加入している会社のご担当者様は、従来の様式も当分の間は引き続き使用できますが、早めの切り替えをよろしくお願いいたします。



健康保険 傷病手当金支給申請書(協会けんぽ新様式)

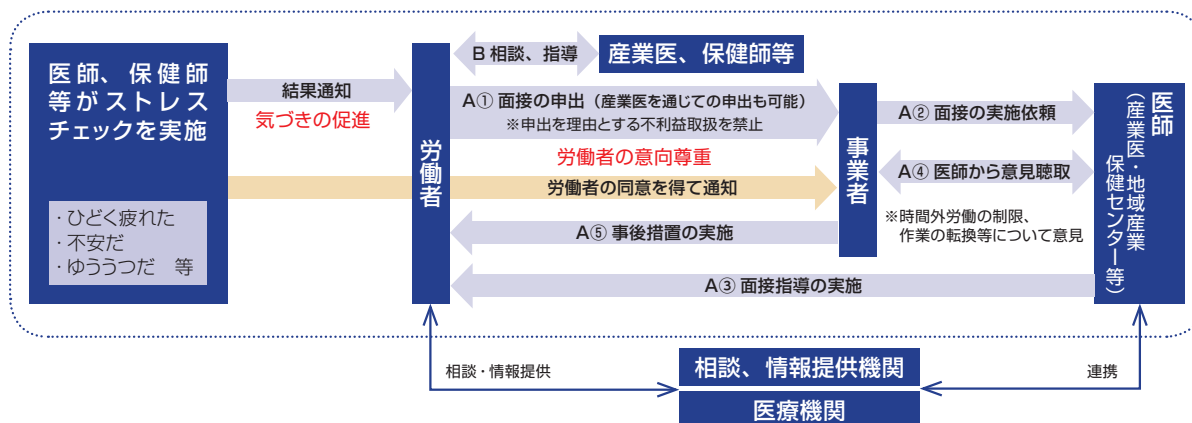
ストレスチェック法案が公布されました

本紙6月号で取り上げた、企業にメンタルヘルス検査(ストレスチェック)を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法律」について、2014年6月19日に国会で可決成立し、6月25日に公布されました。改正法の施行は、公布後1年6ヶ月以内とされており、現段階では2015年12月末までに施行されるものと予想されますので、それまでに各事業所で適切な方法を検討し、準備していくことが必要となります。

【改正法のポイント】

- 医師、保健師などによるストレスチェックの実施を事業者¹に義務付ける
(ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする)
- 事業者は、ストレスチェックの結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合は適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

【ストレスチェック制度の概要】 厚生労働省HP「労働安全衛生法の改正について」より



Topics 2. 知って得する健康診断

1. 会社の定期健康診断実施義務

会社は定期健康診断として、常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。この場合の常時使用する労働者については以下のいずれの要件も満たす者とされています。

- (1) 期間の定めのない契約により使用される者（いわゆる正社員）尚、期間の定めのある契約により使用される者であっても次の①、②に該当する者は対象となります。
 - ① 契約期間が1年以上である者
 - ② 契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上使用されている者
- (2) 1週間の労働時間数が当該事業場において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以上である者

2. 雇入れ時健康診断

会社は労働者を雇い入れる際にも健康診断を行わなければなりません。ただし、雇入れ前3ヶ月以内に健康診断を受けていた場合には、その受診項目を省略することができます。

3. Q&A

- (1) **Q:** 入社後すぐ定期健康診断を行う中途採用者には、雇入れ時健康診断を実施しなくてもよいのか?
A: 雇入れ時の健康診断は義務とされています。一方定期健康診断は雇入れ時の健康診断を受けた者については、当該健康診断実施の日から1年に限り当該健康診断の実施項目に相当する項目については省略することができますとされています。雇入れ時の健康診断と定期健康診断の項目はほぼ同じですので、結果的に雇入れ時の健康診断は実施しなければなりません。その後すぐに行われる定期健康診断は省略することができます。
- (2) **Q:** 育児休業等による休業中の労働者の健康診断は?
A: 通達により、「事業者は、定期健康診断を実施すべき時期に、労働者が、育児休業、療養等により休業中の場合には、定期健康診断を実施しなくても差し支えない」としているため、休業終了後には当該労働者に対し、定期健康診断を実施して下さい。

Topics 3. 外資系企業のFRINGE・ベネフィットから見えるもの

外資系企業のFRINGE・ベネフィット（福利厚生）に関し、どのようなイメージをお持ちでしょうか？豪華絢爛で、我が社とは縁遠い？私は、規模の小さな企業を含む日本企業にとって、参考になるものだと思っています。

外資系企業のイメージと実態は異なる部分が多いですが、FRINGE・ベネフィットもその一つでしょう。結論から申せば、手厚い企業もあれば、そうでない企業もあり、それは企業規模と必ずしも一致していません。もちろん、巨大な企業であって、福利厚生が手厚い企業はあります。米国のIT大手グーグルは、その典型でしょう。最近、シリコンバレーの本社に通勤する社員向けに、専用のバスを走らせたものの、公共のバス停留所を使用するのは違法だとして、近隣住民が訴える騒ぎがありました。最も有名なものは、その社員食堂でしょう。24時間利用できて無料であることのみならず、全ての食材がオーガニックで、鉄人シェフを雇って（シェフも正社員）調理させている点などは、もはや社員食堂という域を超えています。

では、米国の巨大企業は、みなこのような手厚いFRINGE・ベネフィットを社員に与えているのでしょうか。実は、全くそんなことはなく、会社のポリシーにより、大きく異なるのです。私が勤務した米系大手金融機関を例にとってみましょう。総社員数ではグーグルを上回る巨大企業でしたが、ニューヨーク本店およびロンドン支店には、社員食堂（Canteen）があったものの、安かろう、不味かろうの見本でした。香港支店や東京支店には、そもそも社員食堂がありませんでした。それどころか、社員旅行や会社が提携した割安宿泊施設など、日本の会社でよくみられる福利厚生と呼べるようなものは皆無でした。その代わりに、年に一度のクリスマス・パーティが豪華で社員には大好評であり、私も楽しみにしていました。一流ホテルの大ホールを貸し切り、家族も呼んで盛大に行います。豪華な景品とプロによるショーが人気で、実現しませんでした。ティナ・ターナーを呼ぶ計画すらあったことを覚えています。

ここで伝えたいのは、グーグルの真似のできる企業は少ないでしょうが、取捨選択されたFRINGE・ベネフィットにより、規模の大きくない日本企業も、コストをそれほど掛けずに、社員の満足度を上げることは可能であろうということです。

身近なところで言えば、日本の健康保険組合の提供する福利厚生サービスは、海外では見られない制度ですが、リーズナブルな値段で質の高い食事や宿泊施設のサービスが得られる点でユニークです。また、個別の中小企業でも、家族を東京ディズニーリゾートでのパーティに招待するなど、社員の満足度アップに配慮されたプランを目にする機会が増えています。

一見共通項が無さそうな、外資系企業と日本の中小企業ですが、FRINGE・ベネフィットという視点からは、収斂しつつあるようにすら、私には思えるのです。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《葉月》蚕

虫は苦手ではありませんが、無知です。そんな私が、糸を吐くまでの期間、週末だけ蚕を飼うことになりました。

子供の保育園の企画で、平日は保育園、金曜日の夜から月曜日の朝まで各家庭で面倒を見るというのを約3週間続けました。

各家庭に割り振られるのは約10匹。桑の葉を与え、糞を取り除く。それだけで十分な蚕のお世話ですが、無知な私は新しい発見ばかりでした。

人間のように眠らず、ひたすら桑の葉を食べ続ける。糸を吐くまでに脱皮を4回も繰り返す。水が苦手なので、湿気を吸う紙箱で飼うのが適切。糞は臭わない。あまり動かず、箱から出たりしない。そして驚くほど成長スピードが早い、などなど。

そろそろ糸を吐き始める3週間目の週末、私は少しドキドキしながら新聞紙で蚕が繭をつくるための筒を蚕の数だけ作りました。新聞紙は蚕が出す排泄物

を全て吸収してくれるので純白な繭を作ることができるそうです。餌を食べなくなり、体が透明になり始めたら新聞紙の中に入れる、このタイミングを逃すまいと子供より必死になっていた私。

結局、そのタイミングはやってこず、保育園にて新聞紙に移されました。ただ、私の蚕への興味が保育園の先生方に伝わったらしく、新聞紙から繭を取り出す作業をお手伝いすることになりました。新聞紙に移してから約1週間後、新聞紙を開けると、本当に綺麗な純白の繭が出てきました。興味津々な子供達に紛れて、感動。

一つの繭から取れる糸は1km以上だそうです。今回、保育園では200匹の蚕を飼育し繭にしました。糸を紡ぎ、卒園式で子供達がつけるコサージュを作るそうです。

何歳になっても、新たな発見には気持ちが高ぶるものですね。（撰）

当社ホームページでは、労務に関する**最新情報**を随時掲載しております。ぜひご覧ください。

<http://www.arcandpartners.com/>

社労士法人アーク&パートナーズ 検索

【掲載情報】

・社会保険・労働保険・労務相談
・助成金申請・給与計算など