

## 自発的健康診断結果の提出と取扱い

労働安全衛生法第2条三項で、「事業者とは事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。」の二要件あり、法人企業は法人、個人企業は個人経営主になります。

### 1. 一般健康診断（労働安全衛生規則第43～47条）

(1) 常時使用する労働者に対し雇入時（43条）、(2) 定期健康診断（常時使用する労働者に対し1年以内毎に1回（44条）、(3) 特定業務従事者の健康診断（45条）、(4) 海外に6カ月以上派遣する労働者（45条の2）、(5) 給食従業員の健康診断（47条）

### 2. 有害な業務等常時従事する労働者（労働安全規則第45条）

(1) 特殊健康診断、(2) じん肺健診、(3) 歯科医師による健診

### 3. 自発的健康診断の結果の提出（労働安全衛生法第66条の2）

(1) 午後10時から午前5時まで（厚生労働大臣が必要と認める場合は、午後11時から午前6時まで）の業務（深夜業）に従事する労働者で、厚生労働省令の定めるところにより、自ら受けた健康診断の結果を事業者に提出した時は、事業者は、特定業務健康診断と同様に必要な事後措置等を講じる必要があります。

(2) 自発的健康診断（労働安全規則第50条の2）

(1) の厚生労働省令で定める要件は、① 常時使用され、② 自ら受けた日前六月間を平均して、一月当たり四回以上の深夜業に従事したこと。

(3) (2) に該当する労働者は、自ら受けた健康診断結果を証明する書面を事業者に提出することが出来ます。（健康診断を受けてから3月を経過したときはこの限りでない。）

(4) 事業者は、自ら受けた健康診断の結果に基づき、健康診断個人票（様式第5号）を作成し5年間保存。（労働安全規則第51条）

(5) 事業者は、健康診断実施後の措置で、健康診断の結果に基づき医師等からの意見を勘案し、必要であると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、① 就業場所の変更、② 作業の転換、③ 労働時間の短縮、④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、⑤ 作業環境測定の実施、⑥ 施設又は設備の設置又は整備、⑦ 当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の措置を講じなければならない。（労働安全衛生法第66条の8）

＜健康診断の実施、取扱い等は、お近くの監督署でご確認ください＞

## 法人・施設経営の様々な問題にお答えします

### 社会福祉施設経営相談室

社会福祉法人・福祉施設の経営・運営に関する相談を受けています。日常の施設運営にかかる相談の他、弁護士、公認会計士・税理士、社会保険労務士がそれぞれの専門分野の相談に応じます。

相談内容は**秘密を厳守**しており、相談は**無料**です。

富山県社会福祉協議会ホームページにある指定の相談票にご記入のうえ、FAXにてご相談ください。

電話による相談も対応いたします。また、内容により専門経営指導員と連絡をとり対応いたします。

月曜～金曜（祝祭日、年末年始休）9時～17時

TEL 076-432-6219

FAX 076-432-6532

富山県社会福祉協議会ホームページ⇒『福祉サービスの向上』⇒『福祉施設の相談』⇒『相談票』

# 施設経営のQ&A

法人運営、労務管理、会計・税務、法律相談等、専門指導員が的確なアドバイスで応援します。

**Q** 「拠点区分資金収支明細書」と「拠点区分事業活動明細書」の作成の可否を教えてください。

**A** サービス区分毎の明細書として、「拠点区分資金収支明細書」と「拠点区分事業活動明細書」が位置づけられています。この作成の可否等を整理すると次のとおりです。

項目		附属明細書	拠点区分資金収支明細書 (別紙3(㊸))	拠点区分事業活動明細書 (別紙3(㊹))
事業等の種類	介護保険 サービス 障害福祉 サービス		省略できる	作成する
	保育所 措置施設		作成する	省略できる
	上記以外の 事業		実施する事業内容に応じて、いずれか一方を「作成」 残る他方を「省略」できる。	
省略			サービス区分が1つの拠点区分は、両明細書の作成を省略できる。	

## ①「拠点区分資金収支明細書」

保育所や措置施設については、当期末支払資金残高についてのいわゆる30%基準（当期末支払資金残高を当該年度の運営費（措置費）収入の30%以下の保有とする規制）や他事業、他施設への繰入規制等の詳細な資金使途制限があります。そのため、それらの資金使途制限の確認のためにサービス区分毎に「当期資金収支差額合計」や「当期末支払資金残高」といった資金収支計算書の最終の数値までを区分把握する必要があります。

## ②「拠点区分事業活動明細書」

上記に対し、介護保険や障害福祉サービスについては、その様なレベルでの資金使途制限はありません。むしろ減価償却等も含めた事業活動状況をサービス区分別に把握する事や経営実態調査に対応する要請の方が強くなります。

**Q** 長時間労働者が、医師による面接指導の対象となる際の要件は？

## (1)労働時間の算定の時期

**A** 面接指導は問診その他の方法により心身の状況を把握し、面接により必要な指導を行うことで、労働安全衛生法第66条の8、安全衛生規則第52条の2で、医師による面接指導の対象となる労働者の要件が定められています。

厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合は、40時間を超えた時間が一月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者とされています。超えた時期の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

## (2)情報の通知について

事業者は、時間外・休日労働の算定を行ったときは、当該超えた時間が一月当たり80時間を超えた労働者本人に、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

40時間超の時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当とされていますが、給与明細に時間外・休日労働時間数の記載されている場合は、この給与明細を労働時間に関する情報の通知とすることも可能とされています。

(3) 医師による面接指導の対象となる労働者は、「時間外・休日労働時間が一月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されていて、要件に該当する労働者の申出により、面接指導の対象になります。

(4) 事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、超えた時間が一月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び、超えた時間に関する情報を、産業医に提供することが必要です。

## ～指導監査におけるポイント～

### 【よくある指摘事項】

【評議員、理事、監事、評議員選任・解任委員】就任承諾書を徴収していない、就任承諾書又は委嘱状の記載が誤っている。

### 【事例】

○任期が誤っている。 ○就任承諾書を徴収していない。

任期の始期は選任された日ですが、評議員又は役員と法人は委任関係にあるため、選任された者は就任を承諾した時点（承諾のときに任期が開始していない場合は任期の開始時）から就任します。このため、就任承諾書等の就任承諾があったことを証する書類を徴収してください。なお、委嘱状は必ず交付しなければならないものではありません。また、役職名や任期は重要な事項なので、記載誤りがないよう事前に確認してください。