

人と社会を幸せにする！

いい会社カード好評発売中！



定価 3,300円(税込)

### 【いい会社とは】

いい会社には人それぞれの捉え方がありますが、弊社では企業と長年接してきた経験から、次のように定義いたしました。

「ブレない経営の軸を持ち、社員との信頼関係を築きながら、人と社会を幸せにする経営を実践することによって、いつまでも存在し続ける会社」

いい会社にゴールはありません。この定義にあるようにいい会社を目指して、経営者と社員が切磋琢磨している会社が「いい会社」です。

よく、「利益が出ている会社」「社員の定着がいい会社」「市場シェアや知名度が高い会社」などが「いい会社」といわれますが、それらはあくまで結果に過ぎません。

### 【いい会社カード】

「いい会社カード」とは、「いい会社」が実践していることを、50枚のカードにして見える化したものです。経営者と社員が協力して取り組む実践項目です。

このカードを使うと会社の「いいところ」と「課題」が即座に把握・可視化できます。

企業の発展ステージや業種・業態、会社を取り巻く経営環境と経営資源を鑑み、優先順位をつけて一つひとつ取り組んでみてください！

- 組織診断とモチベーション診断！① .....P.1
- 労働関係法令等の最近の動き:『令和6年雇用保険制度改正』・P.2
- 労務の泉:『健康診断の受診費用について』 .....P.3
- 総務のお仕事カレンダー 等 .....P.4

## Contents

### 社員が成長し利益の出る会社づくりを、組織&モチベーション診断(可視化)から始めませんか！

私は昨年、健康を害する経験をしました。今まで比較的健康であったし、身体に痛みがあるわけでもなく、でもなんとなく疲れやすいなどは感じていましたが、歳のせいにしていました。

ところがある日突然身体が動かなくなりました。さっそく病院に行き精密検査をしたところある病気を告げられました。最初はこれで人生が終わったかのような不安に駆られました。その後懸命に体質改善や食事内容を変え、規則正しい生活をし、処方された薬を飲んだ結果、今では病気が完解し社会人になって一番健康に過ごしています。パフォーマンスもとてもいいです。病気の診断から完解までこの間6ヵ月かかりました。

振り返ってみると、ここ最近健康診断をさぼっていたのが大きな誤りでした。また、自分に対する過信、甘えや油断があったのも確かです。

#### 人の健康診断と同様に組織にも健康診断が必要

今回、私は健康診断をさぼっていたことから自分の体内で起こっている変化に全く気づきませんでした。実際、精密検査で血液検査などをしたところ様々なことが明確に数値でもって可視化され、私の病状を裏付けていました。医師からの説明も納得できるものばかりでした。

毎年定期的に健康診断をしていれば今回の病気は防げたものと思います。または病状が軽いうちに対処ができ早期に回復できていたと思います。

私は自分のこの経験から、組織にもまったく同様に当てはまることではないかなと考えるようになりました。



#### 組織の状態を可視化する！

経営者も管理者も組織の状態や社員個人の仕事における思い(モチベーション)にはなかなか気づけていないものです。あるいはなんとなく気づいていても悪い状態を知るのが怖い、向き合いたくないと感じている方も多いのではないのでしょうか。これでは一向に社員が成長して定着し、利益のなる会社にはなれません。

これからの経営は感覚ではなく、科学的に合理的に、データに基づき対策を打っていくことが必要不可欠です。

そのためには組織と社員のモチベーションの診断をして状態を可視化し、さらによくしていくための仮説を立て、実行し、数値でもって効果を測定・評価していく必要があります。

いい会社にしていくためには人間の健康診断と同様に毎年少なくとも1回は組織の健康診断をしていくべきだと考えます。

良い状態であればそれはそれで何もしなくても良いかも知れませんが、悪い状態であれば早めの対処が必要です。

良くも悪くも組織の状態を毎年確認すること自体に価値があるものと考えます。

次回からは、具体的な組織診断および社員のモチベーション診断の内容について解説をしていきたいと思っています。

TOPICS  
労働関係情報

● 職場の熱中症対策が義務化 罰則付き 6月から

厚生労働省の労働政策審議会の分科会は、熱中症対策を罰則付きで事業者が義務付ける省令案要綱を了承しました。同省は4月上旬にも労働安全衛生規則を改正し、6月から施行する予定です。

義務化の主な内容は、①早期発見のための体制整備、②重篤化を防止するための措置の実施手順の作成、③関係作業員への周知、となっています。

①については、熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、「熱中症の自覚症状がある作業員」および「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定めて関係作業員に周知することが求められます。

②については、熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、「作業からの離脱」、「身体の冷却」、「必要に応じて医師の診察または処置を受けさせること」、「事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先および所在地等」など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定めて関係作業員に周知することが求められます。

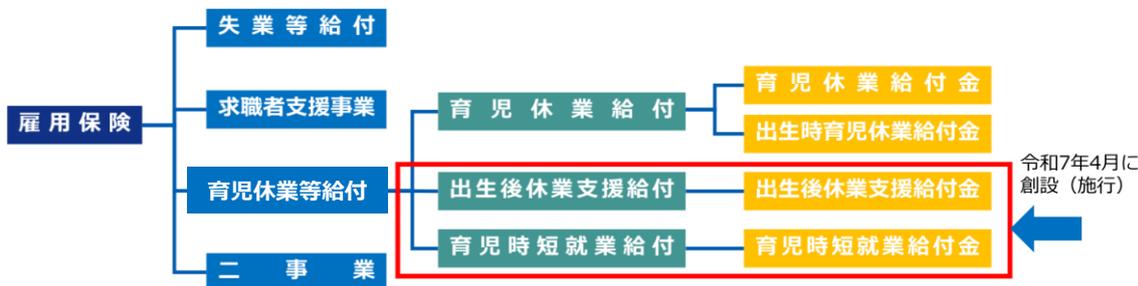
③については①および②の内容等が関係作業員に確実に伝わる必要があり、内容が複雑な場合等で口頭による周知では確実に伝わることに担保できないときには、文書の配布や掲示等によることが望ましいとされています。

令和6年雇用保険制度改正(令和7年4月1日施行分)  
～出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金～

令和6年雇用保険制度改正により、「出生後休業支援給付」及び「育児時短就業給付」が創設され、育児休業給付と併せて、育児休業等給付となります。

雇用保険制度の概要(体系)

【令和7年4月1日以降】

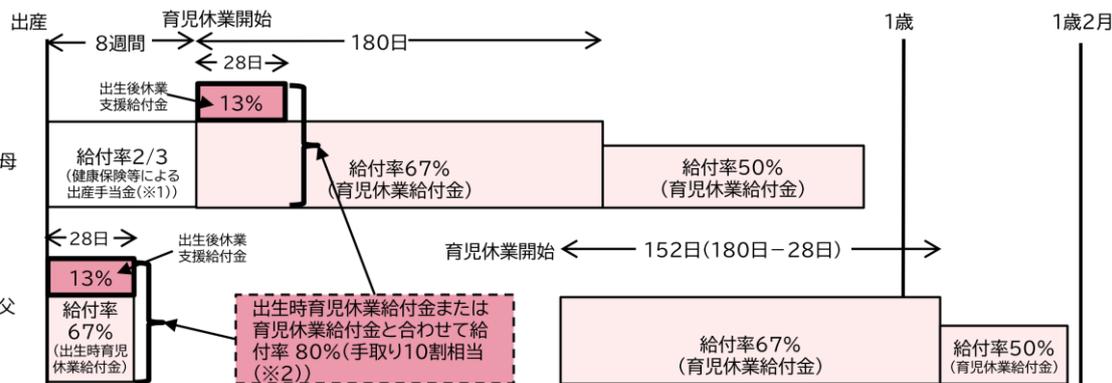


出生後休業支援給付金

- 共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金（休業開始前賃金の13%相当額が上乗せ）」が最大28日間支給されます。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



出生後休業支援給付金

- 仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

支給額・支給率

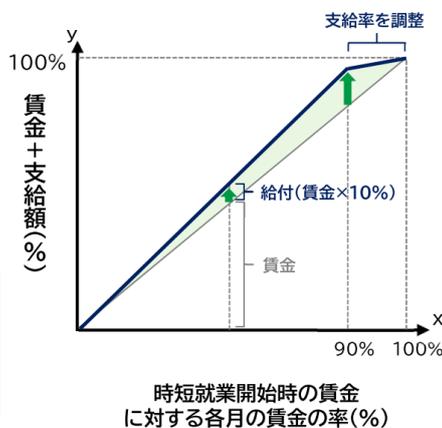
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準（注4）を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額（注5）を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

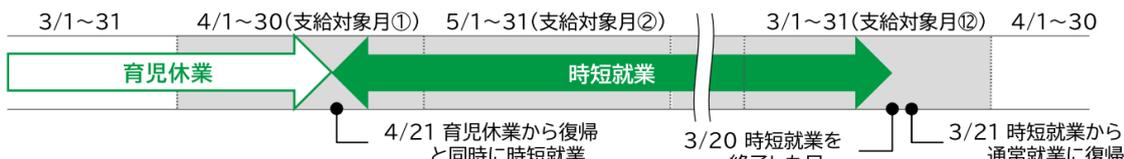
- ① 支給対象月（裏面参照）に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準（注4）と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月（裏面参照）に支払われた賃金額が支給限度額（注5）以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額（注6）以下であるとき

支給額のイメージ



給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月（以下「支給対象月」という。）について支給します。

<支給対象月の例>



## 健康診断の受診費用について

〔質問〕

Q.

当社では社員の採用選考にあたって応募者に健康診断の結果を提出してもらっていますが、入社前に応募者自身で手配し受けていただく健康診断であるため、会社は受診費用を負担していません。応募時に健康診断の結果を提出しなかった者については、採用内定後に速やかに健康診断を受けるよう案内していますが、この場合も費用は自己負担としています。このような費用負担の取扱いに問題はあるのでしょうか？

〔回答〕

A.

前者の場合は採用選考の判断資料として任意に受診してもらうものであるため、会社に費用負担の義務はないものと考えられます。一方、後者の場合は会社実施が義務付けられている雇入時健康診断に該当するものと考えられ、会社が費用負担することが望ましいと考えられます。

### 1. 労働安全法に基づく健康診断の実施義務

労働安全衛生法(以下、「安衛法」といいます)は、労働者の健康の保持増進を目的として、会社に対して健康診断の実施を以下の通り義務付けています。

#### ① 一般健康診断

種類	対象者	受診のタイミング
雇入時健康診断	常時使用する労働者※	雇入時
定期健康診断	常時使用する労働者	1年以内ごとに1回
特定業務健康診断	多量の高熱物体を取り扱う業務など特定業務に従事する者	特定業務への配置換えの際、およびその後6ヵ月以内ごとに1回
海外派遣労働者健康診断	海外に6ヵ月以上派遣される労働者	派遣する際、および帰国後
給食従事者の検便	事業場に付属する食堂等における給食業務に従事する者	雇入れの際、および当該業務へ配置換えの際

※無期または1年以上の有期契約、かつ週の所定労働時間が正社員の3/4以上

#### ② 特別の健康診断

特殊健康診断(屋内作業場における有機溶接業務など)、じん肺検診、歯科医師による検診 など

### 2. 健康診断の費用負担

上記の健康診断は会社実施義務がある一方、費用の負担関係については法律上明確にされていません。しかしながら、関連する通達により『安衛法が健康診断実施義務を事業者に課している以上、それに要する費用は事業者が負担するのが当然(昭47,9,18 基発602号)』であると解されています。

### 3. 雇入時健康診断の代替措置

会社実施義務がある各健康診断の内、雇入時健康診断については、労働者が3ヵ月以内に受診した健康診断の結果を提出した場合にはそれをもって雇入時健康診断を実施したものと取り扱うことができます(安衛則43条ただし書)。この場合の健康診断は雇入時健康診断それ自体とは異なるものであることから、その費用を会社負担とすることまでは必須ではないと考えられます。

### 4. ご相談のケースについて

上記の通り、雇入れ前に応募者が任意に受ける健康診断の費用については会社の費用負担は必須ではない一方、内定後に会社からの案内に基づいて実施する健康診断は実質的な雇入時健康診断に該当するものと解され、その費用は通達に基づき会社負担として取り扱うことが望まれます。

なお、選考段階において健康診断結果を提出しない応募者でも採用を内定する可能性があるということは、そもそも健康診断結果が採用判断のための要素として本当に機能しているのか疑問が生じます。健康状態は個人のプライバシーに関わる情報であるため、採用後に従事する業務内容に照らした場合に特段の関連性や必要性が無い病歴の有無を確認したり、HIVやB型肝炎ウイルスなど特段の支障なく業務が遂行できる疾病等の有無について殊更に申告を求めることは、個人のプライバシーを侵害する行為とみなされるリスクもあります。改めて、採用選考において健康診断結果を提出させることの必要性、また申告を求める確認項目(業務内容等に照らして確認する合理性のある項目)、費用の負担関係について確認・検討し、公正かつ公平な取り組みとすることが望ましいと考えます。

# 総務のお仕事カレンダー 2025年4月・5月



**『問いから考える 人材マネジメント Q&A』**  
 八代充史ほか・編著 2025.1.10  
 中央経済社、税込3,080円

人事＝人材マネジメントについてきちんと学べて、しかも表層的(テクニックありき)ではなく本質的な理解のもとで業務に活かせる本というのは意外と少ないのですが、その意味で本書は貴重な一冊と言えます。その上、Q&A方式のため、とても読みやすく、好感が持てます。

最大の特徴は、研究者、実務家、弁護士など多彩な顔ぶれが協力しながら各々の得意分野に関するパートを執筆している点。これによって、机上の空論にも表層的にもならない、真つ当な理解が得られます。また、Q&Aは、「なぜ定期昇給とベースアップが行われるのか？」などの「基本的問い」編24問と(役職定年などによる)「ポスト・オフ後にも中高年に活躍してもらうにはどうすればよいのか？」などの「実践的問い」編31問に分かれており、体系的に学べるように構成されています。今時の人材マネジメントに関わる問いも多く、とても参考になります。

<p>4月1日(火)</p>	<p><b>2025年4月施行の主な改正法</b>  <b>改正育児・介護休業法の施行</b>                  ■参考リンク:厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」  <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf</a></p> <p><b>改正次世代育成支援対策推進法の施行</b>                  ■参考リンク:厚生労働省「次世代育成支援対策推進法」  <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html</a></p> <p><b>改正雇用保険法の施行</b>                  ■参考リンク:厚生労働省「令和6年雇用保険制度改正(令和7年4月1日施行分)」について  <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf</a></p>
<p>4月10日(木)</p>	<p>3月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払                  ■参考リンク:国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」  <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a></p>
<p>4月30日(水)</p>	<p>3月分の健康保険・厚生年金保険料の支払                  ■参考リンク:日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」  <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html</a></p>
<p>5月12日(月)</p>	<p>4月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税の支払                  ■参考リンク:国税庁「源泉所得税及び復興特別所得税の納付期限と納付の特例」  <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2505.htm</a></p>
<p>6月2日(月)</p>	<p>4月分の健康保険・厚生年金保険料の支払                  ■参考リンク:日本年金機構「厚生年金保険料等の納付」  <a href="https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html">https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/nofu/nofu.html</a></p>

## [1] 年次有給休暇の付与

年次有給休暇の付与基準日を各人の入社年月日に関わらず年度始めの4月に統一している場合、今年度も忘れずに勤続年数に応じた日数の付与を行いましょ。

また、年次有給休暇の年5日取得義務については、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に最低5日を取得させる必要があります。すべての対象者が基準以上の日数を確実に取得できるよう、計画的に取得を推進しましょう。

■参考リンク:厚生労働省「年5日の年次有給休暇の確実な取得 分かりやすい解説」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

## [2] 健康保険料率および介護保険料率の変更

令和7年度の協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率は、本年3月分(4月納付分)からの適用となります。

■参考リンク:全国健康保険協会「令和7年度保険料額表(令和7年3月分から)」  
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r07/r7ryougakuhyou3gatukara/>

## [3] 労働保険年度更新の準備

例年、6月1日から7月10日は労働保険料の申告・納付期間となります。早めの準備に取り掛かりましょう。

■参考リンク:厚生労働省「労働保険の適用・徴収」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/index.html)

ホームページもぜひご覧ください <https://www.delight-c.com/>

## Editor's note

2025年4月現在、三重県にある鳥羽水族館には2頭のラッコ(メイちゃん和キラちゃん)がいます。かつては日本国内の様々な水族館で飼育されていたラッコですが、アメリカの輸出禁止策実施以降は飼育頭数が年々減少し、今や国内で飼育されているのはこの2頭のみです。そんな貴重なラッコたちですが、なんと飼育している鳥羽水族館は某動画投稿サイトにて飼育水槽のライブストリーミングを24時間実施しています。昼間は元気に泳ぎ回る様子を、夜間は丸まって眠る姿を、現地に行かなくても見ることができます。当社の休憩時間である12時から13時までの間、デスクのパソコンでラッコたちの様子を眺めながらお弁当を食べるのが私の最近の日課ですが、ラッコたちのひとときかわいい姿が見られる餌やり時間は何と13時から。飼育員さんがいそいそと給餌の準備を始めるのを横目に休憩終了の社内放送をいつも悲しく聞いています。休憩時間、30分延長されればいいのに。(四)



**社労士法人デライトコンサルティング**  
**デライトコンサルティング株式会社**

〒461-0001  
 名古屋市東区泉2-26-1 ホウコクビル5F  
 TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620  
 URL : <https://www.delight-c.com/>  
 E-mail : [info1999@delight-c.com](mailto:info1999@delight-c.com)