

事務所通信

2021年3月

中山貴子社会保険労務士事務所



〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

桜が咲き始めました。東京での開花宣言は3月14日で、観測史上最速の開花とのこと。🌸

弊所が位置する桜新町の駅前通りの桜は主に八重桜です。例年は4月半ばにきれいに咲きますが今年は八重桜も4月上旬には咲いてしまうかもしれません。

今月は、給与デジタル払いについて取り上げました。紙面の都合で簡単にですが、これを機に「賃金支払いの5原則」についてもご紹介します。政府は今春にも給与のデジタル払いの解禁を予定していましたが、連合（労働組合）が安全性に不安があるとして反対しており、先延ばしになりそうです。

また、最近、**健康経営**に関する講義を受講した中で健康診断結果の活用に関する保健師さんのお話が興味深かったので、内容の一部を取り上げてみました。

私は、健康診断の結果通知書をもって

も総合評価と所見を見るだけで、具体的な数値の欄は専門的で全く分からずあまり深く考えることもありませんでした。これを機に個々の数値の意味も意識しようと思います。

また、保健師さんのお話の中で、「カフェオレ」を1日1本、1か月毎日飲むと、白砂糖1K（500gの袋2つを写真で見せられる！）と聞くと、どれくらいの砂糖を摂取することになるか具体的なイメージがついて納得し怖くなりました。因みに、コッペパン2つ食べるとおムスビ6個分のカロリー摂取になるんだそうです。また、スーパーカップ麺1つで1日分の塩分摂取許容量を超えるとのこと🍜

経営者は体が資本ですので、皆様も既に様々な方法で健康に配慮されていると思いますが、弊所では、健康的な職場作りを応援し、そして、皆様のみますのご発展を応援させて頂きたいと思っております。

【腰を使うお仕事の方、ぎっくり腰の経験がある方への情報】

■ うたって踊って腰痛予防「腰痛さよなら音頭」～YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=KJvmyhZtPAE>

■ 転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=9jCi6oXS8IY>

■ 腰痛ケア.COM（腰痛セルフマネジメント情報サイト）

<https://yo2care.com/>

記事内容

■ 法改正等

- ・ 給与のデジタル払い解禁

■ トピックス

- ・ 健康診断結果を活用しましょう（健康経営）

弊所HPのQRコードです ^ ^



【法改正等】給与デジタル払いが可能に??

今年1月から「資金移動業者の口座への賃金支払について」厚労省で今春解禁を目的に検討されており、**資金移動業者**（楽天Edy, PayPay, SBI証券, LINE Pay等、令和3年1月時点での登録会社数は80社）への給与のデジタル払い（**スマホ決済, プリペードカード, 電子マネー**等）が可能となる予定です。

ところで、現行法では、昭和22年に制定された**労基法24条**に、いわゆる「**賃金支払い5原則**」がありますが、5原則の1つとして給与は原則として**通貨（現金）**で支払うよう定められており、**今でも「現金で手渡しする」が大原則**となっています。その例外として次の2つが定められています。

例外1：労働者の同意を得た場合には、**預貯金口座**へ支払うことができる（労基法規則）。

例外2：**労働協約**の締結により、通貨以外の支払いも認められています。通勤手当としての**定期券等**を「**現物給付**」するような場合です。（労基法24条1項）

現金払いなんて古い法律！と思われるかもしれませんが、この条文の趣旨は、「**賃金**」が労働者にとって「**生活を支えるための糧**」であり、「**確実な支払い**」を行うことで、労働者を保護し生活の安定を確保することです。現在は、この条文が機能して、労働者の賃金支払いは概ね確保されていますが、実は今でもまだこの条文が活躍する事も多くあります。

現在、キャッシュレス化を推進する政府の政策に、スマホ決済等の利用が急増（既に、出張旅費や経費精算には利用されています）し、近年増加する外国人労働者の間ではモバイルマネーの利用が急速に普及している状況もあり、今回、解禁の流れとなっています。

しかしながら、免許制で厳しい規制化にある銀行等と異なり、これらの業者では規制が緩いため安全性への懸念もあります（資金決済業者である「ドコモ口座」による不正出金の事例もあり）。安全性確保のため、資金決済会社が破綻した際の「**資金保全**」、不正引き出し等への「**セキュリティ対策**」、「**換金性**」等について現在討議されています。利用者自らも、行政任せではなく、業者の選択等、慎重に対応したいものです。

【参考】賃金5原則 労基法24条

- ① 通貨で
- ② 全額を
- ③ 毎月1回以上
- ④ 一定の期日に
- ⑤ 直接労働者に、支払うことという原則。

【トピックス：健康経営】健康診断結果を活用しましょう！

健康診断は年1回社会保険加入対象となる従業員を対象に行い、その**健康診断結果票**は会社等で**5年保存**することが必要です。この健診結果票ですが、ただ保存だけでは不十分!?

労働安全衛生法66条の4には、「事業主は（異常所見のある労働者の）健診結果について、**医師等の意見を聴かなければならない**。」とあります。医師の意見に基づき「**就業制限**」や「**休業**」の措置を要する場合があります。

● 一般に就業制限とされる数値（保健師談）

- 血圧**180/110 mm Hg**以上
- HbA1c（糖化ヘモグロビン）**10%**以上
- FBS（空腹時血糖）**200 mg/dl**以上

このような状態のまま漫然と就業をさせているのは、企業が**安全配慮義務違反**を問われる可能性もあります。

医師の意見を聴くほか、「**要精密検査**」がある場合などには、再検査を促したり、対象従業員にヒアリングを行って、場合によっては業務の負担軽減や、可能な場合は配置転換等を検討する必要もあるかもしれません。

● 特定保健指導を活用しましょう！

要精密検査に該当しない場合でも、「**特定保健指導**」の対象となっている従業員には、特定保健指導を受けることを勧めるのも良いでしょう。

特定保健指導とは、40歳～74歳の人で、**メタボリックシンドローム該当者と予備軍に対して行う保健指導**のことで、**保健師**さん等の保健指導を受けられます。（協会けんぽでは被保険者本人は**無料**で受けられます。）

企業に「**安全配慮義務**」があるだけでなく、従業員にも「**自己保健義務**」があります。従業員も健診を受診する義務（労働安全衛生法66条5項）があり、また、自らも健康の保持に努める義務があります。

職場全体で健康的な職場作りが出来るよう、まずは経営陣が音頭をとって健康的な職場作りの方針を打ち立て、健康への関心の高い風土作りを行い、楽しく健康作りを行なえたらいいですね。