

BUSINESS FRIEND



2012-04

Contents

Business Friend April-2012

2

所長あいさつ

3

【特集】

自転車の業務利用・通勤のリスクと通勤災害について

7

【実務解説】

定期健康診断

8

【トピックス】

9

【顧問先お仕事紹介】

朝日ゴルフ用品株式会社 様

ごあいさつ

やっぱり、間違いなく、やって来ました!“花粉の季節”

毎年花粉症人口が増えているようです。花粉症の原因は、戦後の復興のため国の拡大造林と呼ばれる林業政策によって、日本中の山に杉が植林され、この杉が成長して花粉を産生する樹齢に達し、昭和50年代に一斉に花粉が飛散するようになったことがスギ花粉症の患者急増の原因といわれています。

そのころに、40年後のリスクをヘッジすることなどは、なかったと思うと、仕方がないのか。。。と、また今年も鼻をかんでおります。

「先生と呼ばれるほど馬鹿でない。」(先生と呼ばれるほどの馬鹿でなし)

「先生と呼ばれる立場になると、気持ちが良くなる。先生と呼んでいる方は本当に尊敬している訳ではないんだよ。大人の社会というところは、ちょっとしたことで直ぐに人を煽てるものだから、自分の欠点に気づかなくなり、勉強しなくなる。謙虚じゃなくなる。どんな凄い人でも陥ってしまうから、先生と呼ばれることに慣れて得意になるものではないよ。」ということのようです。

今年に入って、母が入院しました。

私は、常々“せんせい”選びを間違うといのちを落とす。と言っています。だから“せんせい業”はまともな考え方、まともな仕事をしなければならない。自分が先生業だから、常に自分を謙虚に、そして戒めておく必要があると思っています。

母の故障について、改めてこのことを考えさせられました。大学病院での診断結果は、「ほっておくしかない」という答えしかもらえませんでした。しかし、母は一向に良くならないばかりか、悪化していきました。現在はお陰さまで退院し、日々回復してきています。

困っている方は、何とかしたいとの思いで、専門家の門を叩きます。わからないから、その回答がまともなのかがわかりません。

我々は、まともな回答が出せるよう、そのご相談者を幸せにしてあげられるよう職務能力のアップと人格形成を改めて誓いました。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所

有限会社 大手前総合労務管理事務所

代表社員・代表取締役 太田 恵子

【特集】

自転車の業務利用・通勤のリスクと通勤災害について

今回は、意外と見落とされている「**自転車利用**」のリスクや問題点、その対応策について取り上げます。

最近では**自転車での事故が増えて**おります。そういったケースへのリスクヘッジも視野に入れた社内規程の作成を希望される企業様が増えており、弊所でも「自転車取扱規程」なるものを作成する機会が多くなりました。

昨今「社有車取扱規程」、「マイカー通勤規程」など「車」に関する規程を整備している会社は多くなりました。（まだ未整備の企業様は早急に作成されることをお奨めします！なお、車両関係の規程については、次号の「特集」にて取り上げる予定です。）しかし、「自転車」に関する取り扱い規程を整備している会社はまだあまりありません。

高齢化社会が進むに伴い、最近の自転車事故は、歩行者との接触事故で死亡事故まで起きる惨事となっているケースが増えていきます。従業員が仕事や通勤で自転車を使用していた際に万が一事故が発生した場合には、**会社も賠償責任に問われる**ことがあります。実は日頃何気なく自転車の業務利用をさせている企業はそういった**リスク**を知らず知らずのうちに**毎日背負っていた！**ということになります。**たかが自転車、されど自転車。**これを機にぜひ今一度自転車の業務利用の取り扱いや自転車通勤についての見直しを行ってみてください。

まずは、自転車の取り扱いに関して、こういったリスクや問題があり、どんなルールや取り扱いを策定しておくべきかについて、以下の4項目について、考え方のポイントや注意点を紹介します。

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| (1) 企業の法令遵守（コンプライアンス）や社会的な責任について | (2) 交通事故のリスクについて |
| (3) 駐輪場確保の問題 | (4) 自転車通勤時の通勤手当の取扱い |

(1) 企業の法令遵守や社会的な責任について

企業だけではなく、企業の顔ともいえる従業員も当然、法令を遵守し（**コンプライアンス**）、企業イメージを悪くすることのないよう行動をする義務があります。

従業員が仕事や通勤で車や自転車を使用する場合には、交通法規や交通規制を遵守する義務を負っているのは言うまでもありませんので、それを遵守できない従業員がいればその者の自転車利用を会社が認めるわけにはいきません。また、こうした従業員の自転車の利用における不法若しくは不良行為があれば会社は**リスクヘッジとして断固阻止**しなければなりません。

そこで自転車の利用を認める場合は、禁止事項や遵守事項を明確にし、それらに**違反した場合には懲戒をもって制する**ことが必要といえます。

自転車運転における基本的な規則と違反に伴う罰則をいくつかご紹介します

- 自転車は車道通行が原則（歩道通甲は例外）**
⇒罰則：3ヶ月以下の懲役又は5万円以下の罰金など
- 車道は左側を通行**
⇒罰則：3ヶ月以下の懲役又は5万円以下の罰金など
- 歩道は歩行者優先で車道よりを徐行**
⇒罰則：3ヶ月以下の懲役又は5万円以下の罰金など
- 安全ルールを守る**
 - ・飲酒運転の禁止
⇒罰則：5年以下の懲役又は100万円以下の罰金など
 - ・2人乗りの原則禁止
⇒罰則：5万円以下の罰金など
 - ・並んで走るのは禁止
⇒罰則：2万円以下の罰金など
 - ・夜間はライトを点灯
⇒罰則：5万円以下の罰金など
 - ・交差点では信号遵守、一時停止・安全確認
⇒罰則：3ヶ月以下の懲役又は5万円以下の罰金など



(2) 交通事故のリスクについて

万一、従業員が自転車の運転中に交通事故を引き起こしたり、事故に巻き込まれるリスクについても考えておかなければなりません。

会社の**業務**あるいは**通勤**で自転車の**運転中に事故**が起きた場合、次のような取り扱いとなります。

・本人の怪我

→業務中であれば**業務上災害**、通勤途中であれば**通勤災害**として**労災保険**から補償を受けることができます。（通勤災害についてはP5・P6でご紹介します。）

・当人が**加害者**である場合の対物、対人事故

→最近、**自転車による死亡事故が多発**しています。

事故が業務中であれば、使用者としての責任がある以上、会社にも**賠償責任**があるので何も対応していなければ大変危険です。

また、通勤途上であっても本人に賠償能力がなければ、**会社が通勤を認めていた**、業務による疲労のため運転を誤った等の事情によっては、使用者に対して**賠償請求される可能性**があります。

たとえ規程の中で「自転車で通勤途中の事故について会社は一切責任を負わない」旨規定していても、それで責任を一切逃れられるとは言い難いでしょう。そのため、何らかの**民間の保険に加入**することを検討する余地もあるでしょう。業務利用の場合は損害保険会社の「使用者賠償責任保険」が、保険料も安くて補償も充実しています。

（企業規模、業種等により異なりますが、例えば弊社規模（7人）では年間1,000円程度で対人1億円、対物3,000万円程度の保険が付保できます。）

また、私有自転車での通勤等も例えば自転車専用の**TSマーク保険**であれば年間1,500円程度で賠償責任2,000万円（上限）の保険が付保できます。

（TSマーク保険とは、自転車店で自転車安全整備士による点検、整備を受けて、安全な自転車として認定を受けて貼ってもらう「TSマーク（シール）」に付保されている保険です。）

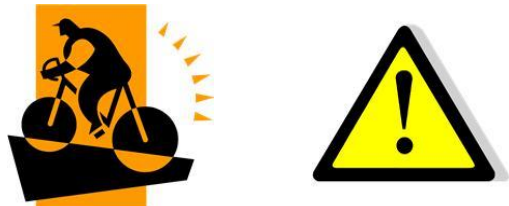


(3) 駐輪場確保の問題

近年、特に都市部では**自転車の違法駐輪**が問題視されていますので、こういった問題もクリアしておく必要があるでしょう。

従業員が違法駐輪をして会社の近隣に迷惑をかけては企業のイメージダウンにも繋がりますし、駐輪場が確保できていないのに自転車通勤を認めていたという**管理責任**に問われる可能性もあります。

例えば**施設内で駐輪スペースを確保**する、或いはそれができない場合は近隣で**駐輪場を確保**させ、その証明を提出した者でなければ自転車の使用を認めないなどの具体的な施策が求められます。



(4) 自転車通勤時の通勤手当の取扱い

一般的に、公共交通機関あるいは車通勤の場合の**通勤手当**の規定はあっても、自転車通勤については特に規定していないケースが多いのではないのでしょうか。

そもそも公共交通機関の場合は運賃が、車両の場合はガソリン代や高速代の実費がかかりますが、自転車の場合は特にそれがありませんので、通勤費の支給を要するかということから検討する必要があります。ただ、**費用は、必ずしもゼロではなく**、例えば駐輪場代や前述したような民間の保険加入を義務付けるならその費用、雨天のため公共交通機関を利用する場合の実費、自転車の買い替えやタイヤの交換・点検費用等のことも考慮し、支給の有無と支給する場合は金額を検討する必要があります。ただし支給する場合は距離に応じて定められている**所得税の非課税限度額を超えない金額で設定**することが一つの基準としてはお奨めです。

(去年まで自動車などを使用して通勤する場合の非課税限度枠が①距離に応じたの枠と②公共交通機関で通勤した場合にかかる通勤費相当額という2つの枠がありましたが、平成24年からは②の非課税枠の特例が廃止され距離に応じたのみの金額が上限となりました。)

このように、自転車の取り扱いについて様々な問題点や留意すべきことをとりあげましたが、大切なのは、まずは**会社が自転車の利用に関して見て見ぬふりや放置をせず、会社としてのスタンスを決め**、どういう取り扱いをするか(例えば自転車の利用そのものを禁止するのか、認めるのか、認める場合はどういう基準で認めるのか)、そして認める場合の**細かい運用ルール**を策定し、規程を作成して従業員に周知徹底することでリスクヘッジすることです。

会社として自転車の利用を一切認めない場合は、服務規律などでその旨を定め、また従業員がそのルールを守らず自転車通勤をし、繰り返し注意しても守らないような場合は懲戒処分ができるよう就業規則の懲戒規定の中にそのような事項を盛り込んでおくことが肝要です。

以下、規程を作成する際のいくつかの規定例をご紹介します。実際には会社の考え方、立地条件や業務内容等によって取り扱いは異なりますので、自社にあった規定とすることが一番のポイントです。(ページ数の都合により、全文は掲載できませんので、一部のみのご紹介となります。)

第*条 (申請・許可)

1. 自転車通勤を希望する者は、会社に申請の上、許可を得なければならない。
2. 会社の許可を得ずに自転車通勤を行った者は、社内規則の違反行為者として、相応の懲戒の対象とする。

第*条 (駐輪場所及び保管義務)

1. 会社所有・個人所有に係らず自転車は会社が定めた駐輪場所に整然と駐輪すること。業務に支障をきたすような駐輪の仕方や指定場所以外への駐輪、或いは事業場外の近隣からの苦情が出るような場所への駐輪は厳にこれを禁じ、違反者に対しては必要な懲戒を行った上で、自転車の利用を禁止することがある。
2. 駐輪場所での施錠をはじめ、盗難や破損に関しては利用者の自己管理・自己責任とし、会社は一切の責任及び補償義務を負わない。

第*条 (安全運行義務)

1. 自転車の利用にあたっては、タイヤの空気圧やハンドル及びブレーキの状態など、安全面での点検や確認を充分に行うこと。
2. 自転車の運行にあたっては、自動車や自動二輪の運行と同様に道路交通法を遵守し、また自分自身の体調をはじめ周囲の交通状況や天候等を見極めて、安全な運転に十分な配慮を行うこと。
3. 会社所有の自転車については、利用者自身が安全点検や必要整備を行い、又、美化に努めるものとし、違反者については自転車の利用を禁止する。なお自転車店などでの有料の点検・整備を行う際には、事前に会社の許可を得ること。

第*条 (運転禁止事項)

1. 自転車を利用する者は次の各号の場合は運転をしてはならない。
 - (1) 飲酒した場合。
 - (2) 眠気を催す飲食物を摂取し或いは薬物を投与した場合。
 - (3) 疾病、過労のため心身が疲労している場合。
 - (4) 精神面の不安や動揺があり安全運転に支障をきたす恐れのある場合。
 - (5) 二人乗り・並んでの走行・夜間の無灯運転・信号無視・一時停止違反、その他、道路交通法等の諸法令が禁止している事項に該当する場合。
 - (6) 制動装置(ブレーキ)の不良その他の整備不良のある自転車を運転すること
 - (7) イヤホンを使用しながらの運転、携帯電話を操作するなど運転に集中しない行為をすること
 - (8) 傘をさして運転するなど危険な体制で運転すること
 - (9) 前各号の他、事故を招く恐れがある行為
2. 従業員が前項に違反する行為をした場合は、就業規則に定める懲戒処分の対象となる。



通勤災害

通勤による災害は業務外であるが、就業するためには通勤が不可欠であるため、通勤途上の災害を業務災害に準じて保護するという制度です。具体的には、労働者の通勤による負傷・疾病・傷害又は死亡に対して給付がなされます。

通勤の定義

定義

通勤とは、以下のように定義されています。

『労働者が**就業に関し**次に掲げる移動を**合理的な経路及び方法**により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとする。

- ① **住居と就業の場所**との往復
- ② 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業場所への移動 ※1
- ③ ①に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当する者に限る） ※2』



就業に関しとは

通勤と認められるためには、その往復行為が**業務と密接な関連**を持って行われること、つまり、その移動行為が**業務に就くため**又は**業務を終えたこと**により行われることが必要です。

【例】『就業に関し』とされたケース

- ・寝過ごしによる遅刻、ラッシュを避けるための早出
- ・業務終了後、事業所施設内で囲碁・麻雀・サークル活動・労働組合の会合に出席した後に退社（社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせると認められるほど長時間となるような場合を除く）
- ・業務終了後、おおむね2時間未満の組合活動や慰安会や歓送迎会などを行ってからの帰宅

【例】『就業に関し』とされなかったケース

- ・運動部の練習のため、始業時刻が午後であるのにもかかわらず朝から住居を出る
- ・業務終了後2時間茶道の稽古を行ってからの退社
- ・労使協議会に出席したため業務終了後6時間後に退社

合理的な経路及び方法

その移動の場合に一般に労働者が用いると認められる経路及び手段等をいいます。（公共交通機関の利用、自動車、自転車の利用等）

【例】『合理的な経路・方法』とされたケース

- ・経路の道路工事等の交通事情により迂回して通る経路
- ・夫婦共稼ぎ労働者が子を託児所や親せき等に預けるための経路
- ・交通機関ストライキのため通常経路の逆方向への歩行
- ・マイカー通勤者が同一方向にある妻の勤務先を経由した後、忘れ物に気づき自宅に引き返す場合

【例】『合理的な経路・方法』とされなかったケース

- ・特段の合理的理由もなく著しく遠回りとなるような経路
- ・鉄道線路・鉄橋・トンネル等を歩行して通る場合
- ・免許を一度も取得したことがない者の無免許運転

住居

住居とは、労働者が**居住して日常生活に利用**している家屋等の場所で、その労働者の就業のための拠点となっている所を言います。

【例】『住居』とされたケース

- ・通常は家族の住む自宅から通勤をしているが、早出や長時間残業の場合には利用する就業の場所の近くのアパート
- ・一定の期間、夫の看護のために姑と交替で1日おきに寝泊まりしている病院
- ・台風などの自然現象等の不可抗力な事情により一時的に通常の住居以外の場所に宿泊

【例】『住居』とされなかったケース

- ・友人宅で麻雀をして翌朝そこから直接出勤する途中の通勤災害

就業の場所

業務を開始し、または**終了**する場所を言います。会議・研修などの会場や会社の行う行事の現場なども含まれます。

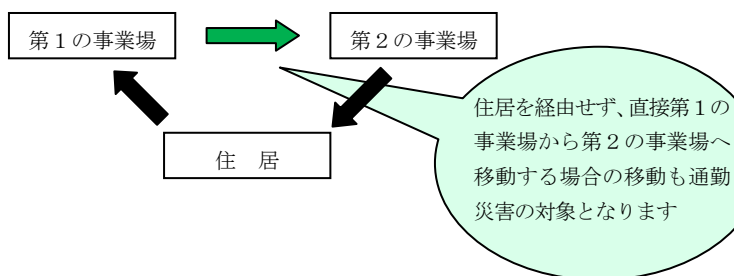
【例】『就業の場所』とされたケース

- ・会社が入居している雑居ビルの玄関口
- ・物品を得意先に届け出てそこから直接帰宅する場合の届け出先
- ・全員参加で出勤扱いとなる会社主催の運動会の会場



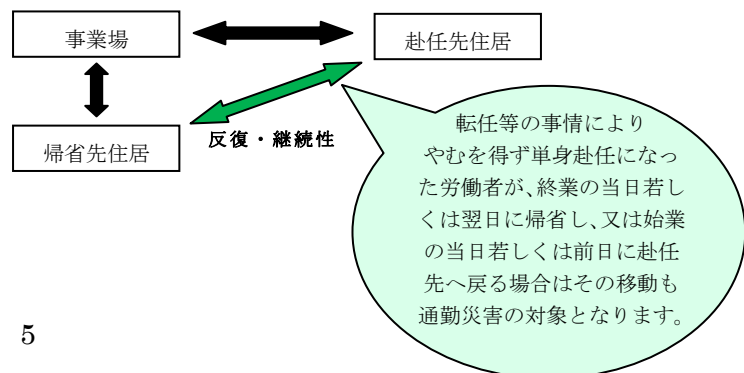
※1 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業場所への移動

複数箇所就業している場合に、1つ目の就業場所から2つ目の就業場所へ移動することを言います。



※2 住居と就業場所との往復に先行し、又は後続する住居間の移動

単身赴任者が、休日等に帰省する場合の移動のことを言います。



逸脱・中断

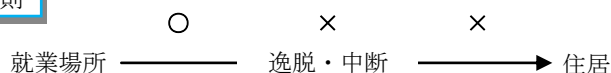
労働者が、移動の経路を逸脱し、又は移動を中断した場合においては、原則として、その逸脱又は中断の間及びその後の移動は通勤とされません。ただし、日常生活上必要な行為を、やむをえない事由により行うための、最小限度の、逸脱又は中断については、その逸脱又は中断の間は通勤とされませんが、その後の移動については通勤とされます。なお、ささいな行為を行うにすぎなければ、逸脱又は中断には該当しません。

逸脱・中断とは

「逸脱」とは、通勤の途中において就業又は通勤とは関係のない目的で合理的な経路をそれることを言います。

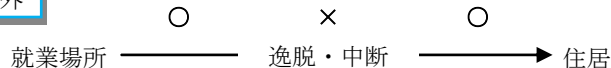
「中断」とは、通勤の経路上において通勤とは関係のない行為を行うことを言います。

原則



※原則として、逸脱・中断の間とその後は通勤とは認められない

例外



※例外的に、逸脱・中断の間の後の部分は、通勤と認められる。
(逸脱・中断の間は通勤とは認められない)



日常生活上必要な行為をやむを得ない事由により行うための最小限度とは

日常生活の必要のあることで、逸脱又は中断の原因となった行為の目的達成のために必要とする最小限度の時間・距離等を言います。

日常生活上、必要な行為とは、以下を言います。

- ①日用品の購入その他これに準ずる行為
- ②公共職業能力開発施設の行う職業訓練等の教育訓練
- ③選挙権の行使その他これに準ずる行為
- ④病院又は診療所において診察又は治療を受ける行為等
- ⑤要介護状態にある家族等の介護

なお、ささいな行為を行うにすぎなければ、逸脱・中断には該当しません。

【例】『日用品の購入その他これに準ずる行為』の具体例

- ・帰途で惣菜等を購入する場合
- ・独身者が食堂に食事に立ち寄る場合
- ・書籍購入のために書店に立ち寄る行為
- ・理容・美容のために理髪店・美容院に立ち寄る行為
- ・入院している子の世話のために病院に立ち寄る行為

【例】『ささいな行為』の具体例

- ・経路の近くの公衆便所を使用する場合
- ・帰途に経路の近くにある公園で短時間休息する場合
- ・経路上の店で渴きを癒すためごく短時間お茶やビール等を飲む場合
- ・手相見や人相見にごく短時間手相や人相を見てもらう場合

以下の事例は、通勤災害に該当するのでしょうか？

Q

昼休みに自宅へ食事をしに帰宅し、会社へ戻る途中で事故をしました。これは通勤災害と認められるのでしょうか？

A

【認められる】

通勤は1日1回とは限りません。昼休みに自宅に帰ることを、午前の業務を終了して帰宅し、午後の業務に就くために出勤するものと考えられますので、その往復行為は就業との関連性が認められ、その間の事故は通勤災害となります。

Q

マンションに居住している従業員がマンションの敷地内の駐輪場で怪我をしました。これは通勤災害と認められるのでしょうか？

A

【認められる】

不特定多数の通行を予定している場所は、通勤往復途上とされるので、この場合の駐輪場での事故は通勤災害となります。一方、一軒家の家屋の玄関先での事故は、不特定多数の通行を予定している場所とは言えないので通勤災害とはなりません。

Q

会社へは、電車通勤との届出をしており、定期券相当分の通勤手当を支給している従業員が会社に内緒で1時間かけて自転車通勤していたときに、怪我をしました。これは通勤災害と認められるのでしょうか？

A

【認められる】

その自転車の経路自体が合理的なものであれば、その間の事故については通勤災害となります。会社への届け出経路である、通勤手当をもらっている経路であるということなどは関係ありません。もちろん、自転車通勤をしながら定期券相当分の通勤手当を受け取っていたという事実は、会社の内部で懲戒の対象となる可能性はあります。

定期健康診断

平成20年4月1日に、健康診断について法改正が行われました。その背景として

- ① 定期健康診断において、脂質異常症や高血圧、糖尿病など脳・心臓疾患等につながる所見を有する労働者が増加していること
 - ② 業務によって生じた脳・心臓疾患により労災認定される件数が近年高止まりしていること
 - ③ 中高年の男性を中心に肥満者の割合が増加傾向にあるが、肥満者の多くが持つ糖尿病、高血圧、脂質異常症等の危険因子が重なるほど、作業関連疾患である脳・心臓疾患を発症する危険が増大することが医学的に判明していること
- という理由が挙げられます。

昨今の労働監督行政も時間管理及び健康管理に重点をおいております。今一度、健康診断に関してご確認下さい。

労働安全衛生法では、事業者は常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回（ただし、深夜業労働者等は6ヵ月ごとに1回）、定期的に健康診断を実施しなければならないと規定されています。

（労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第44・45条）

検査項目
① 既往歴及び業務歴の調査
② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
③ 身長・体重・腹囲・視力及び聴力の検査
④ 血圧の測定
⑤ 胸部エックス線検査及び喀痰検査
⑥ 貧血検査（赤血球数、血色素量）
⑦ 肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）
⑧ 血中脂質検査（HDLコレステロール、LDLコレステロール、トリグリセライド）
⑨ 血糖
⑩ 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
⑪ 心電図検査（安静時心電図検査）

※次の検査は、健康診断を実施する医師（産業医を含む）の判断により省略することができます。

- 身長
20歳以上の者
- 腹囲
妊娠中の女性、BMIが20未満である者
- 喀痰検査
胸部エックス線検査で病変の発見されない者
胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者
- 左表の⑥～⑨の検査
40歳未満の者（35歳の者を除く）



雇入れ時の健康診断では、検査項目の省略は認められません。また、喀痰検査は不要です。

<パート・アルバイトに対する健康診断>

パート・アルバイトについても次の①～③までのいずれかで、1週間の所定労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上であるときは、健康診断を実施する必要があります。また1週間の所定労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の概ね2分の1以上であるときは、実施することが望ましいとされています。

- ① 雇用期間の定めのない者
- ② 雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年^(注)以上使用される予定の者
- ③ 雇用期間の定めはあるが、契約の更新により1年^毎以上引き続き使用されている者

（注）特定業務従事者（深夜業、有機溶剤等有害業務従事者）にあつては6ヶ月

<特定業務従事者の健康診断>

労働安全衛生規則掲げる特定の業務に従事する労働者に配置替えの際及び6ヵ月以内毎に1回、定期健康診断を実施しなければなりません。この特定業務には、深夜業を含む業務が含まれています。

- ※深夜業を含む業務・・・所定労働時間の全部また、一部でも深夜時間（午後10時～午前5時）に掛かる場合は深夜業を含む業務とみなされます。
（たとえば、夜の10時30分までが就業時間、朝4時30分から就業時間などでも深夜業となります。）



各従業員の所定労働時間を再度確認下さい！



トピックス！

育児・介護休業法の猶予期間が終了します。



平成22年6月30日に改正された、「育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律」（通称 育児・介護休業法）の一部につき、100人以下の企業では猶予措置が取られていましたが、平成24年6月30日をもってその猶予期間は終了致します。

そのため平成24年7月1日からは100人以下の企業においても、新しい基準で運用する必要があります。



<平成22年6月30日 改正内容>

【1】育児休業制度

労働者はその事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間に1年間）の間、育児休業をすることができる。（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には子が1歳6ヶ月に達するまでの間）

【2】介護休業制度

労働者はその事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業をすることができる。

【3】子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、病気・怪我をした子の看護のため休暇を取得することができる。

【4】介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

【5】短時間勤務等の措置

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。
事業主は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていない者について次のいずれかの措置を講じなくてはならない。

※短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、介護費用の援助措置

【6】所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

【7】時間外労働の制限

事業主は小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

【8】深夜業の制限

事業主は小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

【9】不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

【10】転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。



猶予されていたのは【4】【5】（育児のみ）【6】の3項目です。猶予期限までにはもうわずかしかありませんので、未導入の事業所は、**早急に制度の導入**をする必要があります。

児童手当拠出金の率が変わります。

児童手当拠出金とは、国が支給する児童手当の財源となるもので、事業主からも負担金が徴収されます。（従業員からの徴収はありません）

徴収は、毎月の社会保険と一緒にされており、負担金の金額は各社会保険加入者の厚生年金の標準報酬月額に料率を乗じて算出します。その料率は平成24年4月分から0.13%→0.15%へ引き上げられました。引き上げは平成19年以来、5年ぶりのこととなります。

顧 問 先 お 仕 事 紹 介

今回は、ゴルフ用品の企画・製造・販売をされている朝日ゴルフ用品株式会社様です。

御社の成り立ちを教えてください。

「1958年、父である先代社長が、大学の在学中に学生ベンチャーとして会社を立ち上げました。あの中村寅吉氏がカナダカップ（現ワールドカップ）で世界の強豪を抑え日本人初の世界チャンピオンになりゴルフの一大ブームがおきていた時代です。

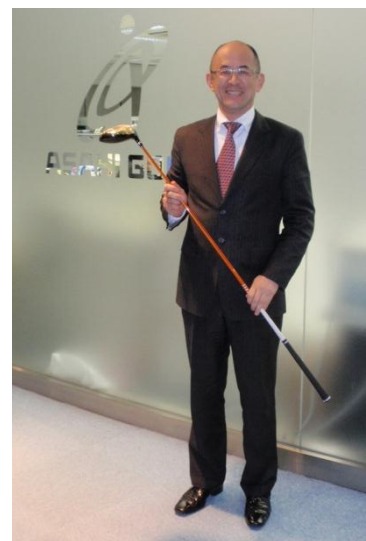
今でこそゴルフは一般的なものですが、当時ゴルフセットを買うにしても一般大衆には手が届かないものでした。しかし、時は高度成長期。ゴルフ業界はどんどん広まっていくだろうと、先代社長は目をつけたのでした。」

企業理念を教えてください。

『人々の健康と健善を創造し、全従業員の真の幸せを実現する』ということです。ゴルフは健康でないとできません。また、健善（造語）とは、フェアネスという意味です。ゴルフの精神は公平を要求するものだというところから創りました。

またそれとは別に Culture（ゴルフ文化）・Century（百年企業）・Charm（魅力）をキーワードとした「Concept-C」というものを創りあげました。

これは、さらなるゴルフ文化創造と育成を使命に、「魅力ある人材づくり」を通し、「魅力溢れる商品の開発・魅力に満ちたサービス」を「正々堂々と永続的に提供」し続け、健全な社会創りに貢献していくことを誓うものです。」



内本社長



EAGLE VISION -ez-

EAGLE VISION

開発中の、スマートフォン
(Android)用のアプリ

イチオシの製品は何でしょうか？

「GPSのゴルフナビ『EAGLE VISION』です。ラウンド中のゴルファーの位置を正確に捉え、ラウンドに必要な情報をセットするナビです。皆様のゴルフライフをより快適にするため、もっと浸透させていきたいと考えています。そして現在は、このスマートフォン用（Android）のアプリも開発中です。

また、クラブでは新しいブランド『剣持』があります。これは職人さんが監修した商品です。特にウェッジが上級者から高い評価をいただいております。

他にもアメリカの『OGIO』の多機能でスタイリッシュなデザインのキャディーバッグもお勧めです。」

他社との違いはどういったところでしょうか？

「今までは効率性を重視し、お客様にタイムリーに商品を提供するため、情報システムや物流を駆使しながら進めていっていましたが、それだけが全てではありません。

健康と健善を提供するためには、ゴルフだけではなくゴルフを超えるものが必要だと考えます。

ゴルフといえばこれだ！といった固定観念にとらわれることなく、新しいものを作りに行く能力を、一担当者レベルでも持っているというところです。

また、社内に情報システムの技術者を持っていたり、情報発信のメディア作りも自社でやっています。」



OGIOのキャディーバッグ



剣持

インドアのゴルフ練習場とはどういったものなのでしょうか？

「去年、ゴルフ文化を育てるということを目的にオープン致しました。シュミレーターを使用して屋内でゴルフの練習をするといった施設の先駆けです。ゴルフに興味を持ち始めた初心者の方から、日々の練習の場として利用される上級者の方まで様々な層のお客様がいらっしゃいます。」

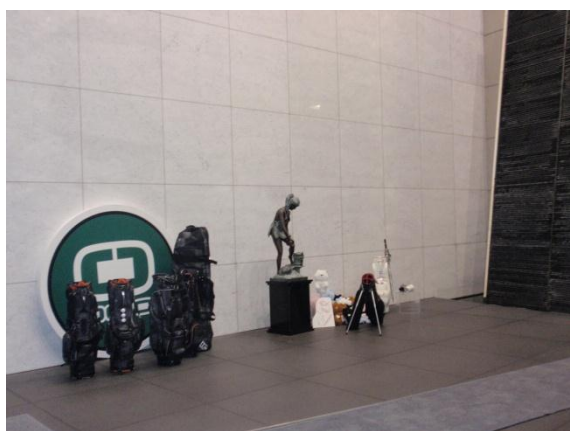
～朝日ゴルフ用品株式会社さん～

社長にとってゴルフとはどういったものですか？

「ゴルフの魅力は一言で語りつくせるものではありません。私の場合、仕事でもあり、趣味でもあり、楽しくもあり、つらくもあり・・・。

ゴルフ場で白いボールが青空へ飛んで行く気持ちよさ、ボールが遠くへ飛ぶ爽快感、四季折々のゴルフ場の美しさ、そういったことを感じては幸せになります。

ゴルフというのは表現ができないくらい面白くそして奥が深いスポーツだと思います。」



本社のエントランス

今後の事業展開はどのように考えていらっしゃいますか？

「まずは、ゴルフの新しい楽しみ方を求めていきたいと考えています。

昔はゴルフ人口は大勢でしたが、だんだん減ってきており、今はゴルフが好きなコア層しか残ってきていないのが現状です。私はもっと若い人にゴルフをやってほしい、そしてゴルフの楽しみを知ってほしいと切に願っております。そしてそのため新たな提案をしていきたいと考えています。また、ゴルフが好きというコア層のためにも新しい楽しみ方を提案していかなければなりません。

そして、企業理念にもあるように、ゴルフだけでなく、「健康」も求め新たな事業展開をしていきたいとも思っております。また、日本のバブル期のように、まさに今ゴルフ業界が伸びようとしている中国への進出も考えています。」

本社の物流センターについて教えてください。

「1998年、敷地面積5,000平米、延床面積10,000平米を誇る神戸ロジスティクスセンターをオープン致しました。自動倉庫・移動ラック等の最新鋭のマテリアル・ハンドリング機器を導入し業界屈指の高速運用を可能としました。

90年代半ば、ドライバーが木製から金属製の工業製品に変わったため、価格を抑えながらの販売が可能となり、大手量販店はゴルフ売り場を展開していきました。当社もそこに参入し、値付けやセットなど、供給していく上で必要なサービスも提供していきました。そういった状況の中で、物流は毎日動いているため非常に経費がかかるのにもかかわらず、物流というしくみ自体がブラックボックス化しており、どうなっているか全くわからない状態でした。経費を削減するためには物流がどこで何をしているのか理解しなくてはなりません。また、当時は非常に効率性を重視していましたので、自社で物流センターを立ち上げることになりました。

当社は物流を自社で行ったためここまで大きくなることができたと考えています。物流のことは皆が理解しており、中がどうなっているのかということとその担当者以外でもわかっている、そういったゴルフメーカーであるということが強みなのです。」



内本社長と弊所所長太田

社員の方が幸福になるための会社づくり。ゴルファーがゴルフを楽しむためのグッズの開発。経営者として、ゴルフを愛するゴルファーとして一生懸命な社長です。ゴルフの魅力を多くの若者に伝えたいですね！

(太田)

朝日ゴルフ用品株式会社

住 所：兵庫県神戸市須磨区弥栄台2-1 2-2
T E L：078-793-8448 F A X：078-792-6900
H P：http://www.asahigolf.co.jp

顧問先お仕事紹介ページ 掲載企業大募集中！！

ビジネスフレンドの読者は会社の経営者の方がほとんどです。ビジネスマッチングとしてこのページを利用してみませんか？ご希望の方は弊所までご連絡下さい。

※顧問先様限定での募集とさせていただきます。

実務者セミナー 今年も開催！！

社会保険や労働保険の手続き業務を中心とした実務者向けのセミナーを今年も開催することとなりました。対象は、入社や配属替え等で手続きに携わる予定の初心者の方、及び現在人事労務での各種手続きに携わっている方です。

第1回目 4月25日(水曜日) 14:00-16:00 **社会保険とは・入退社の手続き、助成金情報**

まず最初に社会保険とはどういったものかという全体像を説明し、理解いただいた上で、具体的な入退社の手続きについて、分かりやすくご説明します。入社にまつわる助成金情報についてもお伝えします！

第2回目 5月23日(水曜日) 14:00-16:00 **労働保険年度更新と、社会保険の算定基礎届**

7月10日が期日の労働保険料の申告(年度更新)と、社会保険の算定基礎届の提出に向けて、保険料のしくみ、計算方法についてご説明します。

第3回目 6月13日(水曜日) 14:00-16:00 **雇用保険のしくみ**

離職(退職)時の年齢や被保険者期間、離職理由によって取り扱いが異なる失業給付の内容や、育児休業、雇用する高齢者が受けられる高齢者雇用継続給付について詳しくご説明します。

第4回目 7月12日(木曜日) 14:00-16:00 **従業員の病気やケガ(労災保険と健康保険)前編**

第5回目 8月 8日(水曜日) 14:00-16:00 **従業員の病気やケガ(労災保険と健康保険)後編**

従業員が病気やケガをしたときに受けられる給付は、その病気やケガの起こった原因や状況によって、労災保険から出るのか、健康保険から出るのかが異なります。「こういったケースはこうなる」、という具体的な事例も取り上げながら、労災と健康保険の給付の内容や手続き方法について分かりやすくご説明します。

第6回目 9月26日(水曜日) 14:00-16:00 **在職老齢年金とは**

60歳以降も継続して企業で働き社会保険に加入している場合には、年金が支給されないケースがあります。最終回は、こうした60歳以降に働きながら受ける年金(在職老齢年金)のしくみや、雇用保険に加入する高齢者が受けられる高齢者雇用継続給付について詳しくご説明します。

場所：エルおおさか 費用：5,000円(1回につき)

顧問先様は無料です！

※6回全ての受講も、気になる回だけの部分受講も可能です！！



詳しくは弊所までお問い合わせください。その他管理職研修等、種々の研修も実施しております！

ビジネスフレンド 2012年4月号 No.110

2012年4月1日発行

◆編集・発行

社会保険労務士法人大手前総合労務管理事務所
有限会社大手前総合労務管理事務所

〒540-0037 大阪市中央区平野町2-1-9 シグナスビル5階

TEL:06-6947-0280 FAX:06-6910-2398

HP-URL: www.ootemae.co.jp

E-mail: info@ootemae.co.jp