

BUSINESS FRIEND



2012-06

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所

Contents

Business Friend June-2012

2

所長あいさつ

3

【特集】

車両の業務利用・マイカー通勤等について

7

【実務解説】

社会保険の算定基礎届

8

【トピックス】

9

【お客様お仕事紹介】

医療法人福命会 くずは画像診断クリニック 様

ごあいさつ

梅雨に入りました。

日本には四季があり、何があっても、ちゃんとその季節を迎えます。我々は自然界に大きく包まれていることを感じます。

大手前総合労務管理事務所も今年5月で20年を迎えました。

思い起こせば20年前の5月。何もないところから、無謀にも“開業”してしまっ
てから（してしまったという状態でした）20年。多くの方々から学びをいただき、恩人
の先生方には、節目節目に方向付けをいただきました。多くのお客様からご支援・ご援
助を頂きました。そして、スタッフ共々ここまでくることができました。

振り返りますと、ゼロからのスタートでしたが、悩み、苦しみはたくさんありまし
たが、事務所は順調に成長してこれました。10年前に盛大なパーティを開くことが
できました（南地大和屋でさせていただきました！）。そしてその後の10年。課題も多
くありましたが、今を迎えることができました。

まずは20年を迎えることができましたことは皆様のお陰です。ここに厚くお礼を申
し上げます。ありがとうございました。

今年は、20年を振り返り、原点を思い返して、スタッフ共々確実な業務を遂行して
いきますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

お客様紹介をさせていただきました「くずは画像診断クリニック」で私も乳がんド
ックを受けました。3Dです！医学の進歩には驚きです。痛みもとても少なく、くま
なく調べていただけるクリニックです。画像診断のうえ、費用も病院でドックを受け
るよりも安価です。病气（特に癌）は早期発見すれば怖くはない。そうです。

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】

車両の業務利用・マイカー通勤等 について

前回の「自転車利用」のお話しに引き続き、今回は「**自転車を除く自動車・自動二輪車等の車両（以下、車両といいます）**」について取り上げます。車両については、事故が発生した場合の責任・義務・補償等に関する種々の法律が定められています。そのため車両の業務利用やマイカー通勤については、こうした法律を踏まえた上での対策を考えておく必要があります、以下のような事項にそって解説します。

- (1) 自動車損害賠償保証法について
- (2) 「運行供用者責任」について
- (3) マイカーの業務利用について
- (4) マイカー通勤について
- (5) 「運行」とは？
- (6) 通勤手当の取扱い

(1) 自動車損害賠償保障法について

「**自動車損害賠償保障法**」（以下、「**自賠法**」といいます）とは、自動車の運行によって人の生命又は身体が害された場合における損害賠償を保障する制度を確立することにより、被害者の保護を図り、あわせて自動車運送の健全な発達に資することを目的として制定された法律であり、この法律の主旨は以下の第3条で定められています。

自賠法3条

自己のために自動車を運行の用に供する者は、その運行によって他人の生命又は身体を害したときは、これによって生じた損害を賠償する責めに任じる。 ～ 以下略 ～



(2) 「運行供用者責任」について

自賠法3条の中にある「自己のために自動車を運行の用に供する者」というのが「**運行供用者**」であり、「運行供用者」に対する賠償責任のことを「**運行供用者責任**」といいます。

「運行供用者」とは「**保有者**」+「**保有者以外**」を指し、前者は所有者である「自己のために自動車を運行の用に供する者」、後者は所有者ではない「自己のために自動車を運行の用に供する者」のことです。例えば会社の業務で車両を使用する従業員は「他人のために自動車の運転、運転の補助に従事する者」ということになるため、自賠法での「運行供用者」には該当しないこととなります。このように、会社の業務で使用される車両についてはその車両が会社の所有車であれ社員の所有車であれ、会社に「**運行供用者責任**」があることとなり、また、業務中に従業員が起こした事故の責任については、民法715条で定められた「**使用者責任**」を会社が負う必要もあり、いずれにしても業務利用の車両による事故に関しては、会社には多いに責任があるという点をきちんと認識しておく必要があります。

※ なお、運転者の従業員に全く責任が無いということではありません。

(3) マイカーの業務利用について

(2) で述べたように、マイカーを業務で利用した場合についても、「**運行供用者責任**」は会社にあるのですが、従業員が勝手に使用していた場合はどうでしょうか？ この点、勝手に使用というものがどの程度であるかによって見解は異なります。会社がそうした利用を禁止しており（就業規則などでの明示）、無許可・無断で会社にわからないように使用し、会社が予期できないものである場合には、会社の責任が問われないことになるでしょう。しかし許可には至らずとも「**容認**」あるいは「**黙認**」している状況では、会社の責任が免れない場合もあり、こうした点を捉えた厳格な対応が求められると言えます。

(4) マイカー通勤について

マイカー通勤については業務利用の場合と多少異なり、判例においても原則的にはそうした通勤をしている従業員が損害賠償責任を負うこととなります。ただし、そのマイカーに十分な損害保険が付保されていれば問題はないのですが、補償に必要な保険が付保されていない場合には、被害者救済の観点から、使用者責任を負わなければならない場合もあり、また、業務に密着し業務の一部を構成する通勤であると認められる場合にも、会社の責任が問われる場合があるとの判例があることも踏まえた対策を行っておくことが必要と言えます。

(5)「運行」とは？

次に、「運行供用者責任」における「**運行**」とは、車両の走行中のみならず「**駐・停車中**」も含まれます。道路上に駐・停車することは、他の車両の円滑な進行を阻害し、他の車両、通行人に危険を生じさせる原因となり、「運行」にあたりと解されます。また、停車中のドアの開閉による事故も運行による事故となり、或いは、大雪のため立ち往生し、エンジンを作動させて停車中に一酸化炭素中毒により死亡した場合にも「運行」による事故となります。

一方、「運行」にあたらぬものとしては、「荷物の積み降ろし中の事故」、「修理工場内での修理作業・車検整備を行っている自動車による事故」、「自然現象が原因となった自動車事故」等があげられますが、「荷物の積み降ろし中」については、「停車から荷降ろしまでの時間」、「駐停車または作業の場所などを総合評価して、当該自動車の前後の走行と荷物の積み降ろし作業との間に連続性があると評価できる場合」は「運行」にあたりとする判例もあり、いずれにしても注意を怠らない必要があると言えます。



(6) 通勤手当の取扱い

そもそも通勤手当全般について、会社の支払義務が法律で定められている訳ではありませんので、支給の有無や、支給対象とする基準や金額については会社で独自に定めることができます。

従って、マイカー通勤者に対する通勤手当についても、ガソリン代がかかる、あるいは車両の購入や維持のための費用がかかるからと言って、それに対する補助的な手当を支給する義務が会社にあるわけではありません。逆に、手厚い処遇をしていたとすると、先に述べたように「業務遂行のための必要性」が指摘され、事故発生時の会社の補償義務が問われる可能性があるかもしれません。

なお、手当の額については、前回の自転車での通勤の場合と同様に、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（下表参照）。

片道の通勤距離	1か月当たりの限度額
2km未満	(全額課税)
2km以上10km未満	4,100円
10km以上15km未満	6,500円
15km以上25km未満	11,300円
25km以上35km未満	16,100円
35km以上45km未満	20,900円
45km以上	24,500円

このように、車両の取扱い、主には事故発生時の責任について法律の観点から見てきましたが、種々の責任を会社が負わなければならない観点から、会社の就業規則や個別規程において、きちんとした内容を定めておくことは大変重要です。前回の自転車の取扱いよりも、車両に関して考慮し定めておくべき事項は、はるかに多くあり、詳細な規定例までを掲載することは紙面構成の上から不可能な為、以下に車両の管理・利用等に関して定めておくべき項目を掲載致します。（実際の具体的・詳細な規定に関しては、個別に弊所までお気軽にご相談下さい。）

車両の管理・利用等に関して定めておくべき事項

1. 会社の所有車（社有車）の管理に関する事項
 - ① 車両の管理者及びその役割
 - ② 道路交通法による「安全運転管理者」の任命
2. 社有車の運行に関する事項
 - ① 車両の安全確認のための運行前点検
 - ② 車両の駐車場所や積載荷物の保管
 - ③ 車両の不具合を発見した場合の修理又は点検整備
 - ④ 社用車の利用時等に関する禁止事項
 - ⑤ 管理及び盗難防止等のためのキーの保管
 - ⑥ ガソリン切れ防止の為の給油
 - ⑦ 車両の保全のための洗車及び清掃
 - ⑧ 事故発生時の措置に関する指針及び定め
 - ⑨ 事故等による社用車の損害の負担
 - ⑩ 損害に対する運転者への会社の求償
3. 運転者の許可基準等と安全利用のための運転者の心得
 - ① 社有車の運転を許可する者の基準及び手続き等
 - ② 運転者の管理
 - ③ 運転前や運転時等における各種心得
 - ④ 運転の禁止
 - ⑤ 駐車時の安全確認及び盗難防止への配慮
4. マイカー通勤に関する事項
 - ① マイカー通勤の許可の基準と必要手続き
 - ② マイカー通勤の許可の更新
 - ③ マイカー通勤車両の駐車場所
 - ④ マイカー通勤に対する手当
 - ⑤ マイカー通勤時等の事故の報告
 - ⑥ マイカー通勤の許可の取り消し
5. マイカーの業務利用
 - ① マイカーの業務利用の禁止と特別許可
 - ② 特別許可の基準
 - ③ 特別許可の申請手続き
 - ④ 業務利用に関する会社の費用負担
 - ⑤ 業務利用時の心得と事故の取り扱い
6. 社有車の持ち帰り
 - ① 社有車の自宅持ち帰りとは保管場所
 - ② 持ち帰り車両の管理責任

業務災害

労災事故として保険給付を受けるためには、事故（病気）が「業務災害」と認められる必要があります。

業務災害が認められるには、「業務遂行性」と「業務起因性」があることが必要となりますが、まず前提条件として、「業務遂行性」が認められなければならない、その上で「業務起因性」があると認められる場合に、該当すると判断されます。

業務遂行性

労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態で命じられた業務に従事しようとする意思行動性のことを業務遂行性といいます。

業務遂行性が認められるケース

①事業主の支配下にあり、かつ管理下にあつて、業務に従事している場合

（例）業務遂行行為及びそれに伴う一定の行為、作業中の用便・飲水等の生理的
必要行為や作業中の反射的行為等

②事業主の支配下にあり、かつ管理下にあつて、業務に従事していない場合

（例）休憩時間など事業所施設内で自由行動を許容されている場合、就業時間前後に事業場施設内にいる場合等

③事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

（例）出張、外勤、その他事業場外で業務に従事している場合、それらの用務先との間を通常もしくは合理的な順路・方法によって往復する途上にある場合

業務起因性

業務に内在している危険有害性が現実化したことが経験則上認められることをいいます。

業務起因性が認められるケース

①作業中

作業中の災害の場合は、一般に業務上とされる。また、使用者の私用を手伝っていたような場合でも業務上とされる場合が多い。

（例）事業主の私用である台風被害対策のための枝下し作業に従事した雑役夫の感電死（○）

②作業中断中

作業中断中の事故であっても、用便・飲水などの生理的行為に伴う災害の場合は業務上とされる。

（例）定期貨物便の運転手が運転途上食事のため停車し道路横断の途中で生じた死亡事故（○）

③作業に伴う必要行為又は合理的行為中

私的又は恣意的行為とみなされる場合は業務外とされる。

（例1）すれ違いトラック運転手の運転未熟を見かねた運転手の代行運転中の転落事故（○）
（例2）電気修理工が他事業の顔見知り
の労働者の作業を手伝って死亡（×）

④作業に伴う準備行為又は後始末行為

作業前あるいは作業後の事故であっても、業務に通常付随する準備行為又は後始末行為と認められる場合には業務上とされる。

[○]タイムカード記入後の工場構内の
道路における災害（○）



⑤休憩時間中

休憩時間中であっても事業主の支配・管理下であると認められる場合には業務上とされるが、このような場合であっても積極的な私的行為が認められる場合には業務外とされる。

（例1）休憩中喫煙をしようとしたところガソリンのついてる作業衣に引火し火傷した場合（○）
（例2）拾った不発雷管を休憩時間中にもてあそんで起こした負傷事故（×）

⑥緊急行為

会社で緊急の事態が発生したり、近所の事業場で火災が起きた場合に行った労働者の緊急行為については、それが事業主の命令によるものであれば、業務従事中心に行ったか否か、また同僚労働者の救護、事業場施設の防護など当該業務に従事している労働者として行うべきものであるか否かにかかわらず、私的行為ではなく、業務として取り扱われる。

⑦出張中

出張中は事業主の管理下でないものの、事業主の支配下にあり、業務に従事しているので、業務上となる。

（例1）出張地から直接自宅へ帰る途中の事故（○）
（例2）出張地で催し物を見物しその帰途において生じた事故（×）

⑧事業場施設利用中

事業場施設を利用中は、業務上とされるケースが多い。

（例）事業場の火災による住み込み労働者の焼死（○）

⑨通勤途上

通常は通勤災害の対象となるが、事業主の支配下にあると認められる場合には業務上となる。

（例1）事業主の提供する専用交通機関を利用しての通勤（○）
（例2）休日又は休暇中に呼び出しを受け予定外に緊急出勤する場合（○）



⑩会社行事出席中

運動競技会・宴会・慰安旅行・懇親会などの行事に出席中の事故であっても、実質的に職務として参加しているような場合など業務上となり得る場合がある。

(例1) 全職員について参加が命じられ、これに参加すると出勤扱いとされるような会社主催の行事(○)
(例2) 会社主催の参加自由のレクリエーション行事(×)

⑪療養中

療養中の事故については、一般的には業務上とはならないが、自己と業務上の負傷に相当因果関係が認められる場合には業務上と認定される。

(例1) 業務災害で骨折した者が用便後転倒して再骨折した場合(○)
(例2) 通院途上の自転車事故(×)

⑫天災地変による災害

「天災地変に際して発生した災害も同時に災害を被りやすい業務上の事情があり、それが天災地変を契機として現実化したものと認められる場合に限り、かかる災害について業務起因性を認めることができる」と通達ではされている。

(例) 山頂付近で作業をしていた労働者の落雷による死亡(○)

業務上の疾病とは

業務と疾病との間に相当因果関係が認められる場合に業務上災害となる。業務上疾病については、立証することが困難なことから、医学的に因果関係が明確になっている特定の疾病については、厚生労働省令及びそれに基づく告示に列挙し、これらについては、一定要件を満たしかつ特段の反証のない限り業務上と認定される(因果関係を立証しなくても業務起因性を推定する)

災害性疾病 突発的な事故による負傷や有害作業によって疾病にかかるもの。

職業性疾病 長期間にわたり業務に伴う有害作用を受けることによって疾病にかかるもの。



号	業務上疾病	例示疾病等
第1号	業務上の負傷に起因する疾病	腰痛
第2号	物理的因子による疾病	騒音性難聴、前眼部疾患
第3号	身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する疾病	振動障害、腱鞘炎
第4号	化学物質等による疾病	酸素欠乏症
第5号	粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症とじん肺合併症	じん肺症
第6号	細菌・ウイルス等の病原体による疾病	患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務による伝染性疾患
第7号	がん原性物質若しくはがん原生因子又はがん原生工程における業務による疾病(いわゆる職業がん)	石棉にさらされる業務による肺がん又は中皮腫、電離放射線にさらされる業務による白血病、甲状腺がん
第8号	長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による疾病又はこれに付随する疾病	くも膜下出血、脳梗塞、心筋梗塞等(過重負荷による脳・心臓疾患)
第9号	人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病	心理的負荷による精神障害
第10号	前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病	気管支肺疾患
第11号	その他業務に起因することが明らかな疾病	

第三者行為災害

労災保険では、保険者を第一当事者、給付を受ける者を第二当事者(被災者、受給権者)といい、目的に照らして保険給付を行います。しかし、その保険給付の原因が第一当事者、第二当事者以外の者の不法行為(故意、過失)であった場合、**その者(第三者)は損害賠償の義務を負う**こととなり、この加害者、即ち第三当事者が存在する保険給付のことを第三者行為災害と呼びます。

保険給付はもともと人身損害についてのてん補を目的としているので、民法の損害賠償と同様の性質をもっています。そのため、二重にてん補されることを防止するため、調整が行われます。

①政府から保険給付が先に行われた場合: 政府は保険給付をしたときは、その給付の価額の限度で保険給付を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を有します。

②第三者から損害賠償が先に行われた場合: 逆に保険給付を受けるべき者が当該第三者から同一の事由について損害賠償を受けたときは、政府はその価額の限度で保険給付をしないことができます。

〔第三者が賠償責任保険に加入している場合〕

賠償責任保険は保険給付と同様、損害についてのてん補を目的としているため、第三者がこの保険に加入し、保険会社から直接被災者に保険金が支払われた場合は、保険金と保険給付との二重てん補という不合理を避けるため調整が行われます。また、保険給付が先行した場合は、被災者に代わり政府が、第三者が加入している保険会社に直接、損害額の請求(求償)をおこないます。

ただし、保険会社から、休業損害を受けることができる場合でも、休業補償給付(休業給付)の特別支給金(平均賃金の2割)を受けることができます。この場合、休業損害(100%)と特別支給金(20%)の120%相当の給付を受けることが可能です。

どちらの保険を選ぶかは被災者の自由です。

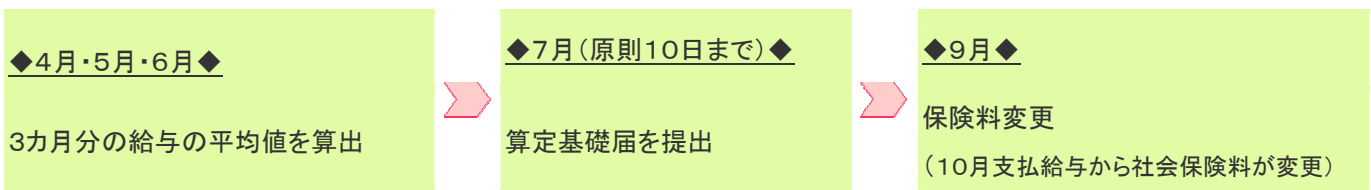
社会保険の算定基礎届

標準報酬月額は、毎月の社会保険料を計算するため、また年金や健康保険の給付を計算するための基礎となる報酬額をいいます。標準報酬月額は、毎月の給与ごとに変更するのは事務手続きが煩雑になるので、原則として毎年1回「定時改定」で変更されることになっています。この手続きが、「算定基礎届」の提出です。なお、大幅な昇給や降給により固定的賃金の変動した場合には、月額変更届を提出することとなっています。算定基礎届の対象となる者は、毎年7月1日の在籍者です。ただし、次の場合は注意が必要です。

分類	説明
パート、アルバイト	パート、アルバイトについては次の①～③の要件を全て満たした場合のみ、社会保険に加入します。 この要件を満たす対象者だけ、算定基礎届を提出します。 ①1日の所定労働時間数が、正社員の4分の3以上であること ②1週間の所定労働時間数が、正社員の4分の3以上であること ③雇用期間が2ヶ月を超えていること(※) ※ 2ヶ月以下の期間雇用者が引き続き所定期間を超えて雇用されている場合を含みます。
休職中の者、海外勤務者	休職中の者や、海外勤務中の者であっても、7月1日現在で在職していれば算定基礎届の提出対象となります。4～6月の賃金支払い基礎日数がすべて17日未満であっても、算定基礎届を提出します。
6月1日から7月1日までの間に採用された者	6月1日から7月1日までの間に採用された者は、算定基礎届の対象となりません。 この場合、採用時に決定された標準報酬月額を次回改定まで使います。

手続きの流れ

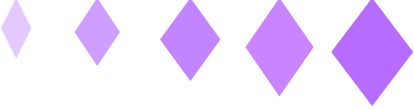
算定基礎届は、毎年7月10日までに、所轄年金事務所（健康保険組合に加入している場合には健康保険組合にも）に提出する必要があります。



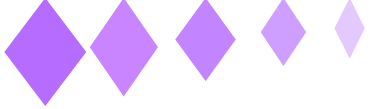
標準報酬月額が有効である期間

定時決定で決められた標準報酬月額は、翌年8月分の保険料まで有効です。ただしその途中で、随時改定があった場合にはその随時改定まで有効です。なお、次の場合は定時決定ではなく、それぞれ資格取得時決定、随時改定の標準報酬月額が優先します。

対象者	説明
6月1日から7月1日までの間に採用された者	資格取得時の標準報酬月額が優先します。算定基礎届は提出しませんので、定時決定はありません。
7月・8月・9月のいずれかに随時改定された者	随時改定の標準報酬月額が優先します。算定基礎届は提出しますが、定時決定の標準報酬月額は使いません。



トピックス！



24年7月1日！いよいよ育児休業・介護休業法の猶予が終了します。

前回のトピックスでもお伝えした通り、育児休業・介護休業法の中小企業事業主に対する猶予期間が終了します。改正育児・介護休業法（平成22年6月30日施行）対応の規程に変更ができていない中小企業事業主様は、早急に変更をしてください！

（ご不明な点等ございましたら、いつでもご相談を承っております。）

外国人登録制度が変わります！

平成24年7月から法律が改正され新たな在留管理制度が導入されます。

新たな在留資格制度に伴う変更点は以下の通りです。

【①在留カードの交付】

【②外国人登録制度の廃止】

永住者については、3年以内に在留カードの交付を申請する必要があります。それ以外の方については、在留期間更新等の手続きの際に在留カードに切り替えが行われるので、すぐに手続きを行う必要はありません。

【③在留期間の上限の延長】

【④みなし再入国許可制度の導入】

【⑤特別永住者制度の見直し】

●住民基本台帳法の改正

平成24年7月から日本人住民と外国人住民の住民票が世帯ごとに編成され、住民基本台帳が作成されるようになります。

対象者は3か月を超えて適法に在留する外国人で日本国内で住所を有する者です。外国人住民についても世帯ごとの住民票に編成されるため、日本人と外国人で構成される世帯でも、世帯全員が記載された住民票の写し等が発行できるようになります。

●外国人の採用・入社について

外国人を面接・採用する場合は、在留資格と在留期限の確認が必要です。

※在留資格

就労活動に制限がない在留資格→永住者・日本人の配偶者等・永住者の配偶者等・定住者

在留資格に定められた範囲で就労が認められる→外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療・研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、特定活動（ワーキングホリデー、技能実習生、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等）

原則として就労が認められない在留資格→文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在

※確認書類

旅券（パスポート）最新の上陸許可認証印（または在留資格更新許可認証印）

在留カード

外国人の不法就労が発覚した場合、企業側も、入管法により3年以下の懲役または300万円以下の罰金に科せられる場合があります。また、外国人労働者の雇い入れや離職の際に、在留資格や在留期限の情報をハローワークへ届け出ることが義務付けられており、怠った場合は指導や勧告の対象となるとともに30万円以下の罰金の対象となります。

お客様お仕事紹介

今回は、医療法人福命会 くずは画像診断クリニック様です。

くずは画像診断クリニックさんは、「ファインシティくずは」というマンションにある「京阪メディケアモール」の1階にあります。

一般の医療機関から紹介された患者様の画像撮影や、一般企業や個人の健康診断を主に行っています。

「接遇・診断・治療・予防の全てにおいて世界最高水準の医療を提供する」という理念のもと、病気の早期発見と予防に力を入れています。

マンモグラフィ

普通のマンモグラフィは平面図ですが、このマンモグラフィは、平面図だけではなく3D画像を撮影することが可能です。機械は通常のものより高性能で最新のもので、まだまだ全国的にも珍しいものです。

3D画像というのは、輪切りのように断面図を撮影して(50枚~130枚程度)それを組み合わせて立体画像としていくという手法です。

これにより、平面では見逃していたり違って見えていたりしたものを回避することが可能です。そして素人目にもわかるくらいははっきりと見えるので、医師が診断する際に補佐資料としての役割は非常に大きいといえます。病変の発見率も90%と改善しています。

また、乳房の弾力抵抗に応じて圧迫速度を調節し、ゆっくりとした速度から徐々に圧迫を進めるので患者さんに不快感を与えません。

今、大阪での乳がん検診の受診率は18%程度で全国的に見ても20%前後と非常に低い数字です。ところが、乳がんというのは食生活の欧米化による女性ホルモンの過剰摂取により増えてきています。そのため40歳を超えたら1~2年に1回は検査しておく必要があります。

こちらのクリニックでは、女性医師と女性技師が対応しますので、男性医師が苦手な方でも安心して受けることができます。(女性医師は月曜日、女性技師は月・水曜日対応)



CT

1回の撮影範囲が広い機械で、全身撮影でも短時間で可能となります。また息止めなどの患者さんの負担も少なくなることから、動きによるブレの少ない精度の高い検査・診断が可能となります。

MRI

磁気によって画像検査を行う機械です。非常に高性能な機械なため、質の高い検査・診断が可能です。特に脳や脊髄などの中枢神経系や婦人科領域の疾患に有用です。また放射線による被爆がなく身体に負担の少ない機械です。



CT



MRI

～医療法人福命会 くずは画像診断クリニックさん～

こちらのクリニックさんの特徴は、何といても健診費用が「安い」というところにあります。

皆に生涯現役でいてもらいたい、そのために体のメンテナンスが必要である、という考えのもと、定期的に通ってもらえるように、企業努力において価格を最大限に下げています。

健診メニュー		総合健診	シルバー健診	備考	
		¥19,800	¥26,000		
身体測定	身長・体重	○	○		
	標準体重・	○	○		
	血圧	○	○		
	視力	○	○		
	聴力	○	○		
	腹囲	○	○		
呼吸器	胸部CT	○	○	肺癌、肺炎、結核、胸水、気胸などの肺病変の有無	
	胸部X線 or				
循環器	安静時心電	○	○	心疾患検査	
腹部臓器	腹部CT	○	○	肝・胆・膵・腎臓など検査(消化管)	
消化器	便潜血(2回)	○	○	消化管からの出血の有無	
血液検査	末梢血一般	白血球数	○	○	貧血検査
		赤血球数	○	○	
		ヘモグロビン	○	○	
		ヘマトクリット	○	○	
		MCV(平均赤)	○	○	
		MCH(平均赤)	○	○	
		MCHC(平均)	○	○	
		血小板数	○	○	
	脂質	総コレステロ	○	○	血中脂質検査
		HDLコレステ	○	○	
		LDLコレステ	○	○	
		TG(中性脂)	○	○	
	膵	血清アミラー	○	○	膵臓検査
	肝臓	GOT	○	○	肝機能検査
GPT		○	○		
γ-GTP		○	○		
腎臓	BUN	○	○	肝・臓機能検査	
	クレアチニン	○	○	腎機能検査	
	UA(尿酸)	○	○		
血糖	BS(空腹時血)	○	○	血糖検査	
	HbA1c	○	○		
腫瘍マ	男性(50歳未)	◎	◎	CA19-9(膵臓癌)、AFP(肝臓)	
	男性(50歳以)	◎	◎	CA19-9(膵臓癌)、PSA(前立腺)	
	女性	◎	◎	CA19-9(膵臓癌)、CA125(卵巣)	
検尿	尿一般	○	○	尿中の糖及び蛋白の検査	
診察	問診	○	○		

【シンプルコース (39,600円)】

脳ドック+総合健診

【デラックスコース (59,400円)】

脳ドック+骨盤部ドック(前立腺がんドック、子宮・卵巣ドック)+総合健診

【レディースコース (46,600円)】

乳がんドック+子宮・卵巣ドック+総合健診

【乳がんドック (7,000円)】

マンモグラフィ

【子宮・卵巣ドック (19,800円)】

骨盤部MRI

【脳ドック (19,800円)】

脳MRI、脳血管MRA、頸部血管MRA

【肺がんドック (4,800円)】

胸部CT

【前立腺がんドック (19,800円)】

前立腺MRI



女性(だけではありませんが)にとって、乳がん検診はとても大事な検診です。私が知る限りでも、乳がんにかかっている方が増えてきています。癌は症状がないため、何より早期発見！私も乳がんドック受診しました。痛みがとても少ないこと、3D画像と、エコー検査があり、くまなく検査をしていただけます。安心です。乳がんドックお勧めです！

(太田)

医療法人福命会 くずは画像診断クリニック

住 所：大阪府枚方市楠葉花園町11-3-105

T E L：072-868-8882

H P：http://kuzuha-rad.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。

実務者セミナーのご案内！！

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が、健康保険から出るのが異なります。「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解説します。

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6月号 No.111

2012年6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