

NEWS LETTER **10**

2011

9月に厚生年金保険料率が改定されています。多くの会社は翌月控除を実施していますので、10月支払給与は確認作業が必要になってきます。通常月より時間を多めに確保し、計画的に業務を行う必要がありますね。



■事業主に義務付けられている 定期健康診断と 雇い入れ時の健康診断の実施

- 時間外割増賃金の
基礎賃金の範囲とは
- 労災保険における事業の単位と
継続一括手続き
- 健康・環境分野の
人材育成に取り組む事業主に
支給される助成金

大久保社会保険労務士事務所

東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202

TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524

<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

事業主に**義務**付けられている 定期健康診断と 雇い入れ時の**健康診断**の実施

近年、過重労働とそれに起因する疾患の発症が大きな問題となっており、事業主には安全配慮義務の履行が強く求められています。その中でももっとも重要な取り組みの一つが健康診断の実施です。そこで以下では、事業主に実施が義務付けられている定期健康診断と雇い入れ時の健康診断の内容について、解説しましょう。

1. 定期健康診断

定期健康診断は法令に基づき、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ヶ月ごとに1回）、定期に実施しなければなりません。その際の実施項目については、以下のように定められています。

【実施項目】

- | | |
|---|--------------------------------|
| 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胸部エックス線検査及び喀痰検査 |
| ⑤血圧の測定 | ⑥尿中の糖及び蛋白の有無の検査 |
| ⑦貧血検査 | ⑧肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTP） |
| ⑨血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド） | |
| ⑩血糖検査 | ⑪心電図検査 |
- ※医師が必要でないと認めるときに省略できる項目があります。

2. 雇い入れ時の健康診断

雇い入れ時の健康診断は法令に基づき、常時使用する労働者を雇い入れる際に実施することとなっており、これは正社員だけではなくパートタイマーや契約社員であっても、以下の①と②のいずれにも該当する場合、健康診断を受診させなければなりません。

- ①期間の定めのない者や、契約期間が1年以上である者、契約の更新により1年以上使用されることが予定されている者、既に1年以上引き続き使用されている者
- ②1週間の労働時間数が、その事業場の通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上であること

また、実施項目についても法令で定められており、上記の定期健康診断とほぼ同様の項目となります。ただし、この雇い入れ時の健康診断については、定期健康診断のように医師が必要でないと認めるときでも項目の省略はできず、すべての項目について実施する必要があります。なお、医師による健康診断を受けた後、3ヶ月を経過しない者が健康診断の結果を証明する書類を提出したときは、その項目について省略することができることとなっています。

健康診断に関しては近年、労働基準監督署の調査においても重要なチェック項目の一つとされています。改めてその実施内容と対象者の範囲を確認し、確実に実施しましょう。

時間外割増賃金の 基礎賃金の範囲とは

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、同業者の集まる会合で、ある会社の総務部長から「労働基準監督署の調査が入り、残業の時間単価に誤りがあると指摘された」という話を聞きました。当社でも、現在の計算方法で問題ないか確認したいのですが、説明をお願いできませんか。



総務部長

わかりました。まず時間外割増賃金は以下の計算式で算出されます。

$$\text{対象賃金} \div \text{月平均所定労働時間} \times \text{割増賃金率}$$

このように対象賃金、月平均所定労働時間、割増賃金率の3つから構成されていますが、特に対象賃金に含むべきものについて正しく判断されているかがポイントになります。現在、御社の賃金明細はどのような項目から構成されていますか？



社労士

当社では、基本給と諸手当として、役職手当、営業手当、住宅手当、通勤手当、皆勤手当の5つの手当があります。このうち、基本給と役職手当の2つを時間外割増賃金の対象賃金としています。



そうですか。その取扱いには問題がありますね。そもそも時間外割増賃金の計算においては、対象賃金から除外できるものが法令で定められています。具体的には①家族手当、②住宅手当、③通勤手当、④別居手当、⑤子女教育手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1ヶ月を超える期間ごとに計算される賃金の7つがそれに当たります。



つまりこの7つに該当しないものは、先ほどの計算式の対象賃金になるということですね。当社の場合、基本給、役職手当、営業手当、皆勤手当が対象となるということですか。



そのとおりです。考え方としては、労働との直接的関連性が薄く、個人的要素の強いものや臨時的なものについては除くことができ、それ以外は対象賃金になるということです。なお、その際、住宅手当については注意が必要です。どのような支給ルールであっても対象賃金から除くことができるものではなく、「割増賃金の基礎から除外される住宅手当とは、住宅に要する費用に応じて算定される手当をいうものであり、手当の名称の如何を問わず実質によって取り扱う」といった詳細なルールがあります。



そうすると、賃貸住宅の場合3万円、持ち家住宅の場合2万円のように住宅に要する費用に関わらず、一律支給しているケースは対象賃金となるということですか？



はい。よって時間外割増賃金の対象にしないためには住宅手当の支給ルールを見直した方がよいですね。



なるほど。時間外割増賃金の計算方法について、手当の支給ルールも含めて改めてチェックしてみます。



【ワンポイントアドバイス】

1. 時間外割増賃金の計算方法は、以下の計算式となる。

$$\text{対象賃金} \div \text{月平均所定労働時間} \times \text{割増賃金率}$$

2. 時間外割増賃金の計算において、対象となる基礎賃金から除外できるものは、①家族手当、②住宅手当、③通勤手当、④別居手当、⑤子女教育手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1ヶ月を超える期間ごとに計算される賃金の7つである。
②住宅手当を時間外割増賃金の基礎から除外するためには、その支給額が住宅に要する費用に応じて算定されていなければならない。

労災保険における **事業の単位** と **継続一括** 手続き

会社が新たに支店や営業所を設けることがあります。その際には、通常、労働者災害補償保険（以下、「労災保険」という）の事業場の成立手続きを行う必要があります。今回は、このように事業場が複数となる場合の労災保険の手続きについて解説しましょう。

■ 有期事業と継続事業

労災保険における事業は、建設の事業や立木の伐採の事業など事業の期間が予定される有期事業と、一般の会社や工場、商店、事務所など事業の期間が予定されない継続事業に分類されます。このうち継続事業は、原則として1つの場所を1つの単位の事業として判断することになっており、1つの会社であっても支店や営業所などを本社とは異なる場所に設ける場合には、支店や営業所ごとで1つの事業場として保険関係を成立させる必要があります。ただし、場所的に独立しているものであっても、出張所、事務所等で労働者が少なく、組織的に直近の事業に対し独立性があると言い難いものについては、直近の事業に包括して全体を1つの事業として取り扱うことになっています。

■ 継続事業の一括

労災保険では上記のように、原則として事業場ごとに労災保険の成立手続きを行い、労災保険の手続きや労働保険料を申告・納付することになっていますが、事務処理の簡素化等の観点から、一定の要件を満たす事業場で手続きを行った場合には、本社等で一括して労働保険の手続きを行う制度が設けられています。これを継続事業の一括と呼び、本社等のまとめる方の事業を指定事業、まとめられる事業を被一括事業と呼びます。

■ 継続事業を一括する際の要件

継続事業の一括を行う際には、以下のすべての要件を満たす必要があります。

- ①事業主が同一人であること
- ②指定事業と被一括事業の成立している保険の内容が同じ（a. ～c. の同じものに該当する）であること
 - a. 労災保険のみが成立している
 - b. 雇用保険のみが成立している
 - c. 労災保険と雇用保険の両方が成立している
- ③厚生労働大臣の認可があること
- ④指定事業と被一括事業の、事業の種類が同じであること

そもそも支店や営業所を設置した際に、労働保険の成立手続きを漏らしていることや、事業の種類が誤っていることも見受けられます。新たに支店や営業所を設置する際には、適正に事業場の成立の手続きを行うこと、そして、必要に応じ継続一括の手続きをすることが求められます。

健康・環境分野の 人材育成に取り組む事業主に 支給される 助成金

昨年、国は雇用の拡大と労働者の能力開発を重点政策とし、健康・環境分野の人材育成に取り組む事業主を対象とした成長分野等人材育成支援事業を開始し、新たな助成金を創設しました（平成24年3月31日までの暫定措置）。平成23年7月26日、その支給要件が緩和され、改正前に比べ活用しやすくなりました。そこで、以下ではその内容について取り上げたいと思います。

支給要件が緩和された成長分野等人材育成支援事業

1. 制度概要

成長分野等人材育成支援事業とは、健康、環境分野及び関連するものづくり分野（以下、「成長分野等」という）の事業を行っている事業主を対象としたもので、職業訓練計画を作成の上、都道府県労働局長の認定を受け、Off-JTを実施した際に助成金が支給されるというものです。なお、この助成金については対象となる労働者が限定されており、以下の①②のいずれかに該当する者となります。

- ①都道府県労働局への受給資格認定申請日の前日から起算して5年前の日以降に成長分野等へ雇い入れられた、期間の定めなく雇用される労働者
- ②都道府県労働局への受給資格認定申請日の前日から起算して5年前の日以降に成長分野等以外の分野から成長分野等への配置転換した、期間の定めなく雇用される労働者

2. 要件緩和の内容

今回の改正により、以下の④の要件が撤廃され、①から③の要件を満たした計画を作成すればよいこととなりました。

- ①成長分野等の業務に関する内容のものに限り、趣味・教養と区別のつかないものなどは含まれないこと
- ②実施期間が原則1年であり（Off-JT訓練に必要な時間数が確保される場合は6ヶ月以上）、遅くとも平成23年度末までに受給資格認定申請を行い、その日から6ヶ月以内に訓練を開始するものであること[改正]
- ③1コースの訓練時間数が10時間以上であり、かつ、Off-JTの訓練コースを含むものであること
- ④Off-JTは、労働者の所定労働時間内に実施される訓練が、原則として総訓練時間数の3分の2以上であること→この要件は撤廃されました。[改正]

3. 支給額

事業主が負担した訓練費用（1訓練コースにつき対象者1人当たり20万円※が上限）

※中小企業が大学院を利用した場合には、50万円を上限とする。

4. 支給対象となる経費

- ・事業所内訓練…外部講師（社外の者に限る）の謝金、施設・設備の借上料、学科または実技の訓練を行う場合に必要な教科書などの購入費など
- ・事業所外訓練…受講に際して必要となる入学科、受講料、教科書代など

手続については、職業訓練計画の審査に時間がかかるため、訓練開始1ヶ月前までに申請することになっています。事業主としては、時間に余裕をもって計画の検討を行い、このような助成金を活用しながら人材育成を図っていききたいものです。