

こんにちは。

今回も人事労務に関する実務上の疑問点や最新情報をタイムリーにお伝えします。

【目次】

Q1. 36 協定届、新様式への切り替え時期は？

Q2. 健康診断について、受診時間や移動時間に対して賃金を支払わなければならないか？

Q3. 平成 31 年度の雇用保険料率は？

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

Q1. 36 協定届、新様式への切り替え時期は？

A. 大企業は 2019 年 4 月 1 日以降、中小企業は 2020 年 4 月 1 日以降の協定届を新様式で届出

働き方改革関連法案の時間外労働の上限規制により、時間外労働・休日労働に関する協定届(以下、36 協定届)の様式が新しくなります。

大企業に該当する企業は 2019 年 4 月 1 日以降の期間について締結する 36 協定届から、中小企業に該当する企業は 2020 年 4 月 1 日以降の期間について締結する 36 協定届から、それぞれ新様式での締結・届出が義務となります。

大企業と中小企業のどちらに該当するかは企業の業種、資本金・出資額及び労働者数で判断します。業種の区分は日本標準産業分類によります。

また中小企業であっても、時間外労働の上限規制内で 36 協定届を締結する場合は 2019 年以降分から新様式で締結・届出をすることができます。

なお派遣会社の場合、派遣元が中小企業であっても派遣先が大企業に該当する場合は 2019 年 4 月 1 日から新様式で締結する必要があるので注意が必要です。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

(望月)

Q2. 健康診断について、受診時間や移動時間に対して賃金を支払わなければならないか。

A. 一般健康診断の場合、法的義務はないが、賃金を支払うことが望ましい。

一般健康診断(入社時の健康診断や年に1回受診する健康診断等)は、会社を実施義務が課せられていますが、実施した場合の従業員の受診時間や移動時間は、労働時間として賃金を支払わなければならないのでしょうか。

この点について、厚生労働省が出した通達(昭47.9.18基発第602号)では、「一般的な健康確保を目的として会社を実施義務を課したものであり、労働者の業務遂行との関連があって行われるものではないが、労働者の健康確保は事業の運営に不可欠であることを考えると、会社はその受診に要した時間の賃金を支払うことが望ましい」とされています。

受診時間や移動時間に対して賃金を支払う法的義務はありませんが、一般的にはこの通達の考え方に従い、賃金支払いを行う会社が多くみられます。

なお、特殊健康診断(有害な化学物質等を取り扱う従業員を対象にした健康診断)は、従業員の健康確保のため当然に実施しなければならない健康診断ですので、受診時間や移動時間は労働時間として賃金を支払う義務があります。

(岩瀬)

Q3. 平成31年度の雇用保険料率は？

A. 平成31年度は変更なし(一般の事業の場合、労働者負担3/1,000、会社負担6/1,000)

雇用保険料は社会保険料のように月ごと納めるのではなく、毎年6月～7月に行う年度更新手続にて年に1回納付します(分割納付の場合は年3回)。

保険料は、毎年4月1日～翌年3月31日の1年間の賃金支払総額に保険料率を掛けて算出するため、保険料率の改定は毎年4月におこなわれます。

保険料の対象となる賃金は、給与(通勤手当を含む)、賞与として労働の対償として事業主が労働者に支払ったものです。ただし、出張旅費等の実費弁償的なものは除きます。

また、給与、賞与の支給額に保険料率を掛けるため、社会保険料と違い毎月の支給額に応じて変動します。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000484772.pdf>

(佐藤)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで
社会保険労務士山口事務所
執筆：望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣
〒150-0002
東京都渋谷区渋谷 3-15-4 アロス渋谷ビル 5 階
TEL:03-6427-1191 FAX:03-6427-1192
Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>
Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>
