

2022年10月号

(2022年10月17日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：info@senshu-sr.com

HP：<https://senshu-sr.com>

泉州経営協会 静社労士事務所便り

雇用保険料率変更に伴う保険料控除時期、健康診断②(Q&A)

8月の事務所便りで健康診断①をご紹介しましたが、翌月9月の事務所便りでは10月施行の法改正を紹介したため、健康診断②はいつですか？とお問い合わせいただきました。毎月ご愛読いただきまして誠にありがとうございます。さて、今回は健康診断②とご質問の多かった雇用保険料率変更に伴う保険料控除時期について紹介していきます。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

◆雇用保険料率変更に伴う保険料控除時期

先月の事務所便りで紹介したように2022年10月から雇用保険料率が変更になります。

○令和4年10月1日～令和5年3月31日

事業の種類	負担者		失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担			
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

厚生労働省：「令和4年度雇用保険料率のご案内」抜粋

厚生労働省 令和4年度雇用保険料率のご案内：<<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>>

そのため、給与計算の際に従業員から控除する雇用保険料の計算に気を付ける必要がありますが、給与の締日が末日でない場合はどうすれば良いか？とご質問いただきますので、整理したいと思います。

ケース	締日	支払日	具体例
1	末日	翌月15日	10/1～10/31勤務分 ⇒ 11/15支払いから変更後の保険料率で計算
2	15日	当月25日	9/16～10/15勤務分 ⇒ 10/25支払いから変更後の保険料率で計算
3	末日	当月25日	10/1～10/31勤務分 ⇒ 10/25支払いから変更後の保険料率で計算

例えばケース2の場合、9/16～30勤務分は変更前の保険料率、10/1～15勤務分は変更後の保険料率というように分けて計算するのではなく、9/16～10/15勤務分に対して変更後の保険料率で計算します。「支払日」ではなく、**10月1日以降の「締日」**にかかる支払いから、変更後の保険料率で計算して頂ければと思います。



◆健康診断②(Q&A)

今回は、8月の事務所便りでご紹介しました健康診断についてのQ&Aです。

Q1：健康診断を受けてもらう時間はいつが良いですか？

A1：所定労働時間内に実施する義務はありませんが、**所定労働時間内が望ましい**です(特殊健康診断は所定労働時間内に行うことが原則とされています)。**健康診断は使用者(会社)に実施義務**が課せられており、違反した場合は50万円以下の罰金の対象とされます。所定労働時間ではない時に実施すると健康診断を受けない従業員があらわれる恐れがあります。

Q2：健康診断の費用は誰が負担すれば良いですか？

A2：定期健康診断などは使用者に実施義務が課せられている以上、当然に**事業者が負担すべきもの**とされています。健康診断実施機関により、健康診断当日いったん窓口負担を求める場合がありますので、事前に窓口負担の有無を確認の上、従業員にお伝えしておいた方が良いでしょう。また、法律で定められた健康診断や法定項目を超えた検査(オプション検査、人間ドッグ、再検査など)は、会社の実施義務がないことから自己負担とするケースが多いでしょう。

Q3：費用負担の補助はありますか？

A3：協会けんぽでは提携している健康診断実施機関において

- ・35歳～74歳の被保険者は一般健診
- ・20～74歳の被保険者(偶数年齢の女性のみ)は子宮頸がん検診の(20～38歳は単独健診)
- ・40～74歳の被保険者(偶数年齢の女性のみ)は乳がん検診の補助があります。

一般健診であれば、健診費用の6割(最高11,696円)の補助となります。

Q4：健康診断を受けなかった従業員はどうすれば良いですか？

A4：再度日時を設定して健康診断を受けてもらってください。もし受けたくない理由があれば説明や配慮をすると共に、会社は安全配慮義務を負っていることを理解してもらってください。例えば、

- ・「平日は忙しいので面倒」であれば休日可(賃金支払う)
- ・「会社指定の健康診断実施機関が嫌」であれば協会けんぽが提携している医療機関から選んでもらう
- ・「結果を見られたくない」であれば、結果を見る人やその権限が限定されている

などです。就業規則には、正当な理由なく健康診断を受けない場合は懲戒処分とするとおくと事前対策となるでしょう。

Q5：要経過観察、要精密検査などの従業員はどうすれば良いですか？

A5：健康診断実施機関により定義が異なる場合(正常値を超えているけどすぐに治療を要せず生活習慣に気を付ける、なるべく早めに精密検査を受ける など)がありますので、健康診断結果の書類をご確認ください。再検査は会社の実施義務はありませんので、再検査中の賃金支払や検査費用の負担は必要ありませんが、受診を推奨するなど従業員の意識を高めておくと良いでしょう。なお、特殊健康診断の再検査や要精密検査は、会社の実施義務があるとされています。

Q6：健康診断実施機関に、健康診断費用とQ2のオプション検査費用を会社が支払いました。オプション検査費用は自己負担としますので、従業員に支払う給与から天引きしても良いですか？

A5：健康診断のオプション検査自己負担分を給与から控除する旨の**「賃金控除に関する労使協定書」**を締結する必要があります。労使協定書の締結無しに給与から天引きした場合は、労働基準法第24条に定める賃金の(全額)支払いに抵触しますのでご注意ください。

