



Power Alliance Tax Accountant Office  
 パワーアライアンス税理士法人

News

編集発行人

パワーアライアンス税理士法人  
 税理士 若杉 治

〒151-0073  
 東京都渋谷区笹塚3-37-1  
 第1花井ビル2F  
 TEL 03 (5365) 4744(代)  
 FAX 03 (5365) 4745  
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	.	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

ワンポイント 収入印紙

収入印紙は、契約書や領収書等の印紙税の課税文書に貼付される他、国の各種手数料の納付などにも使用されます。平成22年度予算の印紙収入は1兆240億円で、国税（38兆1,723億円）全体の2.68%を占めていますが、電子手形等ネット社会でのペーパーレス化に伴い、今後、印紙収入の減少が予想されます。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月11日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 5月2日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月2日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告 (年3回の場合) 5月2日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税 (都市計画税) の第1期分の納付  
4月中において市町村の条例で定める日
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧  
4月1日～4月20日  
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付  
4月中において市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告 (1月～3月分) 5月2日

# 健康診断等に

## 関する費用



て教えてください。

事業者は、常時使用する労働者に対し、労働安全衛生法に定めるところにより、毎年一回、医師による一般健康診断（以下「健診」という）を行わなければならない。

さらに、平成二十年四月以降は、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）に着目した特定健康診断と特定保健指導も医療保険者（健康保険、健康保険組合、国民健康保険など、以下同じ）に義務づけられました。

以下、この健診にかかる費用及び健診に要した時間の賃金の取扱いについて、QA形式で説明いたします。

### Q1 定期健康診断

定期健康診断において、実施しなければならない項目につい

### A1

事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に次の項目について、医師による健康診断を実施しなければなりません。ただし、③、④、⑥、⑨、⑪については、医師が必要でないことを認めるときは、省略することができます。

- 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・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 貧血検査
- ⑦ 肝機能検査
- ⑧ 血中脂質検査

### Q2 特定業務従事者にかかる健診

- ⑨ 血糖検査
- ⑩ 尿検査
- ⑪ 心電図検査

有害業務に従事する労働者について、注意すべきことはあります。

### A2

一定の有害な業務に常時従事する労働者については、業務への配置替えの際及び六カ月以内ごとに一回、定期的に前記の項目について、健診を実施しなければなりません。

### Q3 短時間労働者にかかる健診

健診は、短時間労働者にも実施しなければならないのですか。

### A3

事業者は、以下の要件を満たした常時使用する短時間労働者に対しては、健診を行わなければならない。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用する労働者（有期契約労働者であって、契約期間が一年（一定の有害業務に従事する人については六カ月。以下同じ）以上である労働者並びに契約更新により一年以上使用することを予定している労働者及び一年以上引き続き使用している労働者を含む）であること。
- ② 一週間の労働時間数が、その事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の四分の三以上あること。

なお、週所定労働時間数が、その事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の四分の三未満である短時間労働者であっても、前記①の要件に該当し、週の所定労働時間数がその事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の週所定労働時間数の概ね二分の一以上である人には、健診を実施することが望ましい。

とされています。

#### Q4 健診にかかる費用

健診にかかる費用は、事業者が負担しなければならぬのですか。

**A4** 健診の費用は、法律で健診の実施が義務づけられていますので、当然事業者負担となります。

一方、一般健診の受診のために要した時間についての賃金の支払いは、「一般的な健康の確保を図ることを目的として事業者にその実施義務を課したもので、業務遂行との関連において行われるものではなく、よって健診に要した時間については、当然に事業者が負担すべきものではなく、労使間の協議によって定めるべきものである」とされています。

しかし、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいといえるでしょう。

#### Q5 特殊健診にかかる費用

特殊健診にかかる費用は、事業者が負担しなければならぬのですか。

**A5** 特殊健診は、特定の有害な業務に起因する病気による健康障害を予防するために、それらの業務に従事する労働者について実施されることから事業者が義務づけられています。したがって、特殊健診に要する費用は、当然事業者負担となります。

一方、特殊健診に要した時間は労働時間と解されず、所定労働時間内に行うことが原則となります。この特殊健診が法定労働時間外に行われた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

#### Q6 受診後の再検査等にかかる費用

受診後、再検査等が必要とされた場合の費用負担は、どのようになりますか。

**A6** 健診後の再検査や精密検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものですので、健診には含まれないものとされています。したがって、その再検査または精密検査が事業者が義務づけられているわけではありません。

また、健診の結果、有所見と医師等が診断し、再検査または精密検査が必要とされた労働者が再検査・精密検査等を受診した場合、その検査等に要する時間にかかる賃金を誰が負担するかについての法令上の定めはありませんので、この場合は労使間の協議または就業規則等により定めることとなります。

なお、健診で要再検査または精密検査と判定された場合は、病気の可能性があると思われるので、医療機関で受診するよう勧めることが大切です。

#### Q7 特定健康診査・特定保健指導にかかる費用

特定健康診査や特定保健指導の費用は、誰が負担するのですか。

**A7** 特定健康診査は、糖尿病等生活習慣病の有病者や予備群の減少を目的に、メタボリックシンドロームの概念を導入し、保健指導を必要とする人を早期に発見するための診査です。

その特定健康診査に要する費用は、医療保険者が、毎年度、特定健康診査等実施計画に基づき決定していますが、その費用を誰が負担するかの法的な定めはありません。なお、受診に要した時間にかかる賃金については、事業者が支払義務はありません。

特定保健指導は、特定健康診査の結果から、生活習慣病のリスクが高い人のうち、改善により予防効果が期待できる人に対して、生活習慣を見直すサポートを行うものです。

特定保健指導に要する費用は医療保険者が決め、受診に要した時間にかかる賃金については事業者が賃金支払の義務はありません。

## 兼務役員の保険関係

株式会社の代表取締役、特例有限会社を代表する取締役は、雇用保険の被保険者となることはできません。ただし、代表権を持たない取締役等であって、同時に部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有し、報酬支払等の面から見て、労働者の性格の強い人で、雇用関係があると認められる人（兼務役員）については、被保険者として取扱われます。

具体的に、労働者の性格の有無は、次の事項を参考として総合的に判断しているようです。

- ① その人に支払われる役員報酬と賃金を比較して、賃金として支払われる額の方が多額（51%以上）であること。
- ② 一般の労働者と同様に就業規則等が適用されること。

兼務役員については、所轄ハローワークにその旨の届出（「兼務役員雇用実態証明

書」などといい担当窓口においてある）をして、兼務役員であることを認めてもらう必要があります。その確認のための資料として、登記簿謄本、就業規則、給与規程、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、人事組織図、定款、株主総会議事録および取締役会議事録（役員報酬の支給額の資料となるもの）等の書類の提示を求められることがあります。

兼務役員であることが認められたときには、給与として支給されている部分について、その範囲内で保険料が徴収され、離職したときには一般被保険者としての給付が受けられます。

これは、労災保険についても同様です。労災保険の給付の対象となるのは、あくまで労働者の性格の強い業務に従事していた間の事故であり、役員本来の業務に従事していた間の事故については、給付は行われません。

## 妊産婦が離職したとき

妊産婦が離職した場合は、基本手当の受給期間（離職の日の翌日から1年間）の延長申請をするとよいでしょう。この手続きをすることにより、原則1年の受給期間に3年が加算されて、最大で4年間で働くことができるようになったときに、住所地のハローワークに受給手続きと求職の申込みをすれば、基本手当を受けることができます。

基本手当は、受給期間が経過してしまうと、たとえ所定給付日数が残っていても打ち切りとなりますので、注意するとよいでしょう。

手続きは、出産・育児などのため退職し、引き続き30日以上仕事に就くことができなくなった日の翌日から1カ月以内に、受給資格者証（または離職票）を添付して、「受給期間延長申請書」を住所地のハローワークに提出することにより行います（代理人または郵送等可）。

## 離職後に賞与等を支給するとき

① 就業規則などで、かつて被保険者であった社員についてもボーナス等を支給する旨を定めている場合の保険料徴収に関する取扱いは、次のようになります。

② 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の場合は、被保険者が賞与等を受けた月において、その賞与等の額に基づき決定すると規定しています。したがって、ボーナス等

の支給日に、すでに被保険者資格を喪失している（在籍していない）人に対して支給する定めをしても、保険料は徴収されません。

② 雇用保険は、事業主が労働の対価として支払った賃金及び未払い（確定した）賃金等が保険料賦課の対象となりますので、保険料は徴収されません。