

吉田労務通信

吉田労務コンサルティング

☎03-6806-5805

2018. 11. 7.

臨時国会で早くも外国人労働者受け入れ拡大に向けた出入国管理法案について与野党において論戦が繰り広げられ、どのような決着になるかが楽しみです。

今月は、確認のために厚生労働省から平成 30 年 7 月 30 日公表されました「健康保険法及び厚生年金法における賞与に係る報酬の取り扱いについて」の一部改正についてという通知、来年 4 月以後の 36 協定について取り上げます。

「健康保険法及び厚生年金法における賞与に係る報酬の取り扱いについて」

この通知で「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」、「賞与」を明確化しました。

- 1) 「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」、「賞与」は、名称の如何にかかわらず、二以上の異なる性質を有するものであることが諸規定または賃金台帳等から明らかな場合は、同一の性質を有すると認められるものごとに判別する
- 2) 「賞与」について、7 月 2 日以降新たに諸規定にその支給が定められた場合は、年間を通じ、4 回以上の支給につき客観的に定められているときでも、次の算定（標準報酬月額の時決定、7 月、8 月、9 月の随時改定を含む）による標準報酬月額が適用されるまでは、賞与にかかる報酬には該当しない。賞与として取り扱う

これにより、年 4 回以上支給されるものは「賞与にかかる報酬」、3 回以下のものは「賞与」となる

新 36 協定について

来年 4 月以後に締結する 36 協定の様式が変更になります。

変更点：

- 1) 労働保険番号、法人番号の記載欄が追加
 - 2) 延長することができる時間数 「1 日を超える期間」は「1 か月」に
 - 3) 1 年の起算日欄が追加
 - 4) 「時間外労働及び休日を合算した時間数は 1 か月については 100 時間未満、2 から 6 か月の間で平均して 80 時間を超過しないこと」についての確認チェック欄が追加
 - 5) 特別条項では、限度時間を超えて労働させた労働者に対する健康確保措置の欄が追加
- 他では、臨時の業務内容の記載は具体的に定めなければならない

最後に

厚生労働省から10月30日に「平成30年版過労死等防止対策白書」が公表されました。その中で、精神障害の労災の支給決定件数が増加傾向にあるとされています。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。

行政も、無料相談窓口やネットによる24時間相談受付等、様々な取り組みを実施しております。

今後、長時間労働については、さらに厳しい指導等が行われます。

人員確保の面からも、今一度、社内をご確認ください。

何か不明な点や質問等ございましたら、弊社のコンサルタントにお申し付けください。

以上