

2013(平成25)年度 労働保険年度更新について

Contents

- 【 お知らせ 】 2013 (平成 25) 年度 労働保険年度更新について
【 労務コンプライアンス自主点検 】 #14 就業規則② -記載事項について-

お知らせ

2013 (平成 25) 年度 労働保険年度更新について

本年度も労働保険年度更新の時期が近づいてまいりました。そこで今回は、労働保険及び労働保険年度更新について簡単にご説明させていただきます。

1. 労働保険とは

労働保険とは、「労災保険」と「雇用保険」の総称を言います。

労災保険は、労働者が業務上又は通勤途上において負傷した場合等に保険給付が行われ、一方、雇用保険は、主として労働者が失業した場合に保険給付が行われるものとなっております。

各保険の給付は、保険事故が生じた際に個別に行われるものとなっておりますが、保険料の申告及び納付につきましては、原則として、年に1度行われるものとなっております。

2. 労働保険年度更新とは

事業主は、新年度の概算保険料を納付するための申告・納付（労働保険の保険料の徴収等に関する法律第15条）と前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付（労働保険の保険料の徴収等に関する法律第19条）の手続きを行う必要があります、これを「労働保険年度更新」と言います。

この労働保険年度更新の手続きは、毎年6月1日から7月10日までの間に行う必要がございます（なお、本年については、6月3日から7月10日となっております。）。

もし、この手続きが遅れてしまいますと、政府が労働保険料及び一般拠出金の額を決定し、さらに追徴金（労働保険料・一般拠出金の10%）を課す場合もあります。

労働保険の保険料は、毎月4月1日から翌年3月31日までの1年間（これを「保険年度」といいます。）を単位とし、その間で、全ての労働者（雇用保険については、被保険者）に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算出されます。

また、上記により算出された保険料が40万円以上（労災保険又は雇用保険のいずれか一方のみ成立している事業については、20万円以上）の場合、事業主は、労働保険料を分割納付することも可能となります。

3. 労働保険料率について

2013（平成25）年度の労災保険及び雇用保険の料率につきましては、先月号（Vol.44）にてお知らせさせていただきました通り、2012（平成24）年度と同様の率となっております。

各事業の種類における保険料率につきましては、先月号をご覧頂くか、又は厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp/>) をご参照ください。

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.45 May'13**労務コンプライアンス自主点検****#14 就業規則② -記載事項について-**

今回は、「就業規則の記載事項」に関する自主点検です。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記 1 から 3 を確認してみてください。

(チェック項目 ○×△)

	チェック項目	○×△
1.	就業規則への記載事項について理解している。	
2.	賃金に関する規定について記載する範囲を理解している。	
3.	退職に関する規定(解雇の事由を含む。)のポイントを理解している。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである就業規則への記載内容については、労働基準法 89 条において、「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について 就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない」と規定されております。就業規則の記載内容は、いかなる場合であっても必ず記載しなければならない「絶対的必要記載事項」と、定めをする場合においては記載しなければならないとする「相対的必要記載事項」に大きく分かれています。相対的必要記載事項を含め、記載しなければならない事項の一部を欠いた就業規則は労働基準法 89 条違反となりますので注意が必要です。

次に就業規則に記載すべき事項の中でも、重要度の高い、「賃金」及び「退職に関する事項」について、それぞれ見て行きたいと思います。

まず、労働基準法 89 条 2 号の「賃金」についてです。労働基準法が使用者に義務付けている賃金に関する記載事項には、支給すべき賃金額そのものではなく、賃金決定の要素又は賃金体系等賃金の決定及び計算の方法並びに月給制、日給制、出来高払い制等の賃金の形態、現金支給や銀行振込等の支払い方法等が含まれます。また、割増賃金については、特別の割増賃金率を定めている場合にはその割増率を記載する必要があります。さらに、賃金の端数計算や欠勤控除の方法等、具体的な計算方法を記載する必要もあります。

次に、退職に関する事項です。この退職に関する事項については、労働者の自由意思に基づく退職の他、解雇、定年、契約期間の満了等、労働者がその身分を失う場合に関する事項をいいます。そのため、2013 (平成 25) 年 4 月に施行されました改正高年齢雇用安定法への対応につきましても、退職に関する事項に含まれますので、施行日前に労使協定の締結した企業は、その内容を必ず就業規則にも規定しなければなりません。

労働基準法上、労働者からの意見聴取義務はあるものの、使用者が作成/変更できる就業規則は、結果として、労使双方を拘束することになります。従いまして、記載内容や表現方法等については、慎重に検討されることをお勧めいたします。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.45-2

～ We are always at your side ～