



労働保険の年度更新

労働保険とは、労働者災害補償保険(労災保険)と雇用保険の総称で、労働者を1人でも雇用する事業所には労働保険の加入義務があります。加入すると保険料の支払い義務も発生し、毎年6月1日から7月10日の間に保険料申告・納付の手続きをすることとなります。本号でこの手続きについて確認してみましょう。

■年度更新とは

毎年4月1日から翌年3月31日を1サイクルとした1年間で(これを「保険年度」といいます)、前年度の保険料の確定申告と今年度分の保険料の概算申告を併せて行う手続きです。保険料はすべての労働者(雇用保険は被保険者のみ)に支払われた賃金の総額に、その事業に応じて定められた保険料率を乗じて算出します。

■労働保険対象賃金の範囲

労働保険の対象賃金は、事業主がその事業に使用する労働者(年度途中の退職者を含みます)に対して、給与、手当、賞与、その他名称の如何を問わず、労働の対象として支払うすべてのもので、社会保険料、税金等を控除する前の賃金総額をいいます。なお、保険料算定期間中に支払が確定した賃金は、算定期間を超えて支払われた賃金も算入します。

| 賃金の対象となるもの | 賃金の対象とならないもの |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・基本給 (月給、週給、時給など) ・諸手当 (残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、休業手当など) ・賞与 (支給回数に関わらず対象) ・労働協約、就業規則等で定めのある現物給与 ・通勤定期券、回数券 ・住宅の利益 (社宅等の貸与を受けない者に対し、均衡上住宅手当を支給する場合) | <ul style="list-style-type: none"> ・事業主が恩恵的に支給するもの (病見舞金、慶弔費など) ・臨時的、一時的に受けるもの (大入袋、解雇予告手当、退職金、預金利子、株主配当金など) ・実費弁償的なもの (出張旅費、交際費など) ・福利厚生的なもの (財形奨励金など) ・公的保険給付として受けるもの (年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など) ・住宅の利益 (一部の社員に社宅等の貸与を行っているが、他の者に均衡給与が支給されない場合) |

■高齢被保険者の拡大(本年からの変更点)

雇用保険制度の改正により、平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高齢被保険者」として雇用保険の適用対象となり、雇用保険被保険者数に含めなければなりません。ただし、雇用保険料の徴収は、平成31年度までは免除となりますので、年度更新の集計では免除対象高齢労働者として取り扱う必要があります。

■一般拠出金

一般拠出金は、「石綿(アスベスト)による健康被害に関する法律」により、すべての労災適用事業主が納付義務を負っています。確定保険料の申告に併せて申告・納付が行われ、事業主の全額負担となり、延納(分割での納付)をすることはできません。

■労働保険料の納期限(平成29年度)

原則として、前年度の確定保険料と今年度の概算保険料を併せて毎年7月10日までに納付しなければなりません。概算保険料額が40万円(労災保険が雇用保険のどちらか一方の保険関係のみ成立している場合は20万円)以上の場合、または労働保険事務組合に労働保険事務を委託している場合は労働保険料の納付を下表の通り3回に分割することができます。

| | 全期・第1期 | 第2期 | 第3期 |
|----------------|------------|-------------|------------|
| 口座振替をしない場合の納期限 | 2017年7月10日 | 2017年10月31日 | 2018年1月31日 |
| 口座振替納付日 | 2017年9月6日 | 2017年11月14日 | 2018年2月14日 |

知っておきたいミニ知識

仮眠時間は休憩時間にあたるのか

労基法第34条に規定される休憩時間とは、労働者が労働から離れて自由に利用できることが保障されている時間のことをいい、使用者からの指示があればいつでも就労できるように待機している、「手待ち時間」は休憩時間には該当しない(S22.9.13発基17号)と解釈されるということはご存じだと思います。では、警備員や管理人等が勤務時間中にとる不活動仮眠時間(以下「仮眠時間」とします。)は休憩時間になるのでしょうか。

仮眠時間中も労働時間であるとして、就業規則や労基法等に基づいて、仮眠時間に対する賃金の支払いを求めた「大星ビル管理事件」(最一小H14.2.28)の判決では、労基法上の労働時間は、「使用者の指揮命令下に置かれていると客観的に評価される時間」をいい、仮眠時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働時間に該当しないといえ、仮眠時間を労働時間と判断しました。しかし、仮眠時間が労働時間であっても、仮眠時間に対する賃金の支払いは、労働契約の合意により定まり、仮眠時間の労働密度は必ずしも高くないので、通常の賃金を支払う必要はなく、別途支給されていた泊り勤務手当以外の未払い賃金の支払いは不要としました。最近では、警備員が仮眠時間を労働時間として未払賃金の支払いを求めた千葉地裁の判決(平成29年5月17日)で、仮眠時間は労働からの解放が保障されているとはいえないとし、未払残業代と制裁金に当たる付加金の合計約177万円の支払いが命じられましたが、仮眠時間中の賃金を労働契約や給与規程で別途定めておけば、支払いを命じられることがなかったかもしれません。