



社労士事務所プランツ
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8
第2モリモトビル3F
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

労働保険料の申告と納付

労働保険料は、社会保険料のように毎月保険料を納付するのではなく、4月から3月分の年間給与総額から保険料を計算して申告・納付します。この手続きを「年度更新」といい、毎年6月1日から7月10日までに行うことになっております。

今月のニュースは労働保険料の申告・納付の仕組みについて解説いたします。

◆労働保険料とは？

労働保険とは「雇用保険」と「労災保険」のことで、労働者を雇用する事業所（個人・法人も問わず）は労働保険に加入しなければなりません。

「雇用保険」は、労働者が失業した時の生活保障等を目的とした保険制度で、労働者と事業主であらかじめ決められた保険料率に応じた保険料を負担します。新年度の保険料は次の通り決定しました。

<平成29年度の雇用保険料率>

事業の種類	保険料率		
	労働者負担	事業主負担	合計
一般の事業	3/1000	6/1000	9/1000
農林水産事業	4/1000	7/1000	11/1000
建設の事業	4/1000	8/1000	12/1000

新年度の雇用保険料率は4月勤務分から適用しますので、忘れずに変更してください。

「労災保険」は、労働者が労災事故（通勤災害も含む）に被災した際の保険給付を目的とした保険制度で、保険料は全額事業主が負担します。

保険料は、労働者に支払った給与総額に、業種ごとの災害率に応じて定められている労災保険料を

掛けて算出します。

なお、平成29年度の労災保険率は前年度と変更はありません。

◆高年齢者の雇用保険料免除

平成29年1月から雇用保険法の改正により、65歳以上で新たに雇用される労働者も週所定労働時間が20時間以上で雇用保険被保険者となります。この改正に伴い、従来まで保険料が免除だった高年齢継続被保険者も保険料の納付義務を負うこととなりますが、平成31年度までは引き続き免除となります。

なお、今年度から免除対象となる高年齢者は平成29年4月1日において満64歳以上の雇用保険被保険者です。（昭和28年4月1日以前に生まれた雇用保険被保険者）

◆一般拠出金とは？

年度更新では、労働保険料の申告・納付と併せて、「一般拠出金」も申告・納付しなければなりません。「一般拠出金」とは、「石綿による健康被害の救済に関する法律」の規定にもとづいて、すべての業種の事業主（特別加入者や雇用保険のみ適用の事業主を除く）が負担する義務を負います。拠出金はアスベストの製造、販売等を行ってきた事業主等からの特別拠出金と併せて、アスベストによる健康被害者（労災保険の補償対象にならない方）の救済費用に充てられます。

拠出金は労働者に支払った賃金総額に一般拠出金率（0.02/1000）を掛けて算出します。

★お知らせ★

年度更新のための労働保険料申告書は5月中旬ごろに会社宛に届きますので、当事務所に送付して下さい。

労務管理 Q&A

<残業拒否は認められる？>

Q. 残業を拒否した従業員がいます。「終業時間は 18 時までなので残業をする義務はない」と言って、いつも帰社してしまいます。忙しいときに会社は残業を命ずることはできないのでしょうか？

A. 36 協定を締結したうえで、就業規則等で残業を命じることがあることを定めている場合には、原則として、協定で定めた上限の残業時間までは業務命令として行わせることができる。

< 解説 >

労働基準法第 32 条では、1 日 8 時間、週 40 時間を超えて労働させることはできないとしていますが、同法 36 条には、時間外労働や休日労働を行う場合の上限を定めた労使協定（以下、「36 協定」）を締結することで、残業や休日労働をさせることができますとされています。

そのため、36 協定を締結し、時間外労働を命じることがあることを就業規則等に定めておくことで、従業員は原則として残業等を命じられた時には従う義務を負います。

一方で法令により、特定の状況にある従業員側からあらかじめ会社に申し出ることによって時間外労働の免除を請求することができるケースもあります。

- ・ 妊産婦が請求した場合
- ・ 小学校就学の指揮に達するまでの子を養育する従業員が請求した場合（※）
- ・ 要介護状態にある対象家族を介護する従業員が請求した場合（※）

※日雇従業員、勤続 1 年未満の従業員、週の所定労働時間が 2 日以下の従業員を除く

法令の定めに従って残業を命じている以上、正当な理由がないにもかかわらず残業命令に従わないことは単なる業務命令違反です。就業規則等に定める懲戒事由に該当すれば、処分を検討する必要もあるような事案であると思われます。



ちょっと手続の相談いいですか？

<給与の銀行振込>

給与の振込先となる金融機関を会社側が指定することはできますか？

給与の支払いは現金払いが原則！

労働基準法第 24 条において「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」と定めています。つまり、会社は給与支給日に全額を従業員に現金で手渡しすることを原則としているのです。

金融機関への振込みは同意が必要！

通達では、労働者の同意を得た場合には、労働者が指定する金融機関の口座に振り込むことができますとしています。つまり、会社が指定する金融機関の口座開設を希望しない場合には、現金で支払うか、従業員が希望する口座に振り込むかの、いずれかの方法になるわけです。（会社が指定する金融機関の口座開設することをお願いすることは可能）

金融機関の振込手数料は？

金融機関への振込手数料は会社が負担すべきで、「会社が指定する口座以外に振り込む場合は振込み手数料を自己負担とする」という取り扱いは違法になります。



< 今月の一言コメント >

誠に勝手ながら研修のため次の日程について事務所を休業とさせていただきます。

4月27日(木) 午後 (午前中は営業)

4月28日(金) 終日

5月1日(月)と5月2日(火)は通常営業となりますので、よろしくお願い致します。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com