



法改正情報 (改正があった労働・社会保険関連法や人事労務管理のポイントです)

●令和4年度労働保険の年度更新実務の注意点

会社は、**労災保険**と**雇用保険**に加入する義務を負っており、業種や従業員数に応じた保険料を納付することとされています。

保険料の額は毎年**4月1日**から翌年**3月31日**までの1年間を単位として計算され、年度ごとに概算で保険料を納付し、年度末に賃金総額が確定した後で精算するという方法がとられています。

この、**前年度**の保険料を精算するための**確定保険料**の申告・納付と、**新年度**の**概算保険料**を納付するための申告・納付の手続きが、「年度更新」です。

1.令和4年度は年度途中で雇用保険料率が改定

令和4年3月30日に成立した**改正雇用保険法**により、令和4年度の雇用保険料率は、

- 年度**前半**(4月～9月) : **3/1,000**
- 年度**後半**(10月～令和5年3月) : **5/1,000**

とされています(失業等給付に係る雇用保険料率(労使折半))。

そのため、概算保険料の**計算を2段階**で行う必要があり、例年とは手順の一部が異なります。

2.改正にあわせて様式の記載欄にも変更あり

まず、**令和3年度**の**確定保険料**を算定するための「確定保険料算定基礎賃金集計表」に設けられた概算保険料(雇用保険分)算定内訳の記載欄に、雇用保険率の適用期間ごとに賃金総額の見込額を記入する必要があります。

また、申告書の概算・増加概算保険料算定内訳の「**⑬保険料率欄**」には、年度途中で**雇用保険率**が**変更**されることを受け、**印字がされていない**ため注意が必要です。

年度更新の手続きは、毎年**6月1日**から**7月10日**までの間に行わなければならない、遅れると追徴金(納付すべき保険料・拠出金の10%)を課されることもあります。不安や疑問点がある場合には、社会保険労務士にご相談ください。

☞ 詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省】

- 「令和4年度労働保険の年度更新期間について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

- 「労働保険の年度更新とは」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/kousin.html>



6月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>[労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>[郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票[事業場]



トピック (最近の記事の中から労務管理上注目すべき情報を抜粋しました)

● 厚生年金加入義務 個人事業所の業種拡大検討へ(5/13)

厚労省は、5人以上の従業員を雇う個人事業所において厚生年金の加入を義務付ける業種を拡大する検討に入る。現行では製造や土木など16業種で加入が義務付けられており、今年10月には「土業」の追加が決まっている。新たに飲食店や旅館などを追加するか社会保障審議会で議論し、2025年の通常国会に、対象業種の拡大を盛り込んだ厚生年金保険法等の改正案提出を目指すとしている。

● 男女の賃金差の公表義務付けへ(5/20)

政府は301人以上を常時雇用する企業に対し、男女の賃金差の公表を義務付ける方針を固めた。企業の単体ベースで、男性の賃金水準に対する女性の比率のHPでの開示や、賃金差に合理的な理由がある場合は説明の記載、正規・非正規雇いで分けた数値の開示も求める。厚生労働省の専門家会合で議論を進め、女性活躍推進法に関する省令を改正し、年内の施行をめざす。

■ 後記 政府も導入を後押しする週休3日制度

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発(スキルアップ)時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。

政府も「経済財政運営と改革の基本方針2021」(骨太方針2021、令和3年6月)において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

運用にあたっては、主に①勤務日が減った分、収入が減る、②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が(3割弱)とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があります。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答(自由回答)が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

【マイナビ転職「週休3日制の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/66>