



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5年度労働保険の年度更新の注意点 — 例年の算定方法と異なります

令和4年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和4年度確定保険料の算定において例年とは異なる方法での算出が必要となりました。労働保険料の算出の際は以下の点に留意しましょう。

1. 労働保険の年度更新とは

労働保険の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間(保険年度)を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者(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定することになっています。

労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算することになっているため、事業主は、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・納付の手続きが必要となります。これが「年度更新」の手続きです。

この手続きは、毎年6月1日～7月10日に行わなければなりません。

2. 令和5年度の注意点

令和4年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和4年度確定保険料の算定において、一元適用事業および二元適用事業(雇用保険)の場合は、保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期(令和4年4月1日～同年9月30日)と後期(令和4年10月1日～令和5年3月31日)に分けて算出する必要があります。

これに伴い、令和5年度の年度更新について、年度更新申告書と確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表の様式が変更されているので、注意が必要です。

なお、二元適用事業(労災保険)の場合は、令和4年度の確定保険料の算定方法は例年と変更ありません。

また、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法についても例年と変更ありません。

☞ こちらも参考にしてください。

- 【「労働保険年度更新に係るお知らせ」】(弊所HP)

https://www.y-office.net/leaflet_4.html

- 【労働保険関係各種様式】(厚生労働省HP)

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



5月の税務と労務の手続 (提出先・納付先)

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]

15日

- 特別農業所得者の承認申請[税務署]

5月1日

- 軽自動車税(種別割)納付[市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付[都道府県]
- 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]
- 確定申告税額の延納届出額の納付[税務署]



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)

● 75歳以上の医療保険料引上げ 健保法等改正案、参院で審議入り(4/19)

出産育児一時金の財源の一部を後期高齢者医療制度から負担する仕組みの導入を盛り込んだ健康保険法などの改正案が19日、参院本会議で審議入りした。改正案が成立した場合、後期高齢者医療制度の保険料の年間上限額は現在の66万円から2024年度に73万円、2025年度に80万円へ引上げとなる。

● 健康保険法改正案 衆議院通過(4/14)

健康保険法などの改正案が13日、衆議院本会議で可決され、参議院に送付された。同改正案は、後期高齢者医療制度の保険料を所得に応じて引き上げることが柱で、今年4月から50万円に増額された出産育児一時金の財源の一部を後期高齢者医療制度から負担する仕組みも導入する。

「後記」 令和6年4月から労働条件明示ルールが改正されます

労働基準法施行規則等の改正により、令和6年4月から労働条件明示のルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てください。

1 すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時

↓明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲

2 有期労働契約の締結時と更新時

↓明示事項②：更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容

※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

3 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時

↓明示事項③：無期転換申込機会、明示事項④：無期転換後の労働条件

※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

上記1については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの変更の範囲についても明示が必要になります。改正に適合した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。また、有期契約労働者については、上記2・3に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明が必要があることに注意しましょう。労働条件通知書の見直しについては、弊所へご相談ください。