

## 労働保険の申告、算定基礎届の提出

労働保険・算定基礎届出の申告期限は、どちらも毎年7月10日です。決算のように会社毎に申告時期に違いがないため、全国の家社が一斉にこの時期に届出をします。労働者のケガ・病気に対しての給付金、老後の年金給付等に係る大切な届出になりますので、漏れなく正しく申告しましょう。

### ①労働保険、社会保険とは

労働保険とは労災保険と雇用保険の総称のことです。

|      | 種類     | 保険の対象                     | 保険料負担      |
|------|--------|---------------------------|------------|
| 社会保険 | 健康保険   | 業務外の病気ケガ出産に対する保険          | 事業主と従業員で折半 |
|      | 厚生年金保険 | 老齢障害死亡に対する保険              | 事業主と従業員で折半 |
| 労働保険 | 労災保険   | 業務上又は通勤途中の病気ケガ障害死亡等に対する保険 | 全額事業主負担    |
|      | 雇用保険   | 失業や職業訓練に対する保険             | 一部従業員負担有り  |

\* 労災保険料だけは全額を会社が負担する理由…

労働基準法では、労働者が業務上ケガや病気をした場合には、会社が全て負担して補償すべきとされています。しかし、補償額が多額になる場合が多く、補償し切れないというリスクから会社と労働者の双方を守るべく、国が保険料を徴収し、業務災害が起こった際には、会社の補償義務を肩代わりするという性質の保険制度が「労災保険」だからです。

### ②労働保険の概算確定保険料申告の仕組み

当年4月1日から翌年3月31日まで(支払月ではなく労働した月)の対象期間の賃金総額を見積もり、概算保険料を前払いで申告納付します。そして、対象期間が終了した時点で、実際に支払った賃金額に基づく確定保険料と前年度に納めた概算保険料との差額精算のためにもう一度申告します(納付又は還付になります)。事業が継続する場合には、毎年、今年度と前年度の2つの期の保険年度について、概算・確定の申告をする仕組みになっています。

なお、令和4年度は雇用保険料率の改定があり、9月までと10月からの保険料率に変更になりました。

#### ●納める保険料の額＝

概算保険料 + (確定保険料 - 前年の概算保険料)

\* 概算保険料 = 今期の賃金見込額 × 保険料率

\* 確定保険料 = 前期の実際の賃金額 × 保険料率

【労災保険料率】 (主なもの) (1/1000)

|                  |    |
|------------------|----|
| 金属加工業            | 10 |
| 食料品製造業           | 6  |
| 卸売業、小売業、その他サービス業 | 3  |

【雇用保険料率】 (1/1000)

|             | R4年4月～9月 |      | R4年10月～ |      |
|-------------|----------|------|---------|------|
| 下記以外の事業     | 9.5      | (3)* | 13.5    | (5)* |
| 農林水産業、清酒製造業 | 11.5     | (4)* | 15.5    | (6)* |
| 建設業         | 12.5     | (4)* | 16.5    | (6)* |

\* ( )の数値は内従業員負担分

### ③労働保険料の計算と延納

労災保険の料率は、労災事故が発生しやすい業種ほど高く、個別に設定されております。例えば、サービス業の事業所で年間の賃金総額が1億円(4～9月：5千万円、10月～3月：5千万円、役員分を除き、全員が雇用保険の被保険者の場合)であれば、その保険年度の労働保険料は145万円(62.5万円+82.5万円)になります。

5千万円 × 合計保険料率0.0125 = 62.5万円

5千万円 × 合計保険料率0.0165 = 82.5万円

(雇用保険料率 9.5/1000 : 9月まで

13.5/1000 : 10月から)

(労災保険料率 3.0/1000)

\* 内40万円については、「従業員負担分」として給与・賞与の支払時に徴収します。

概算保険料が40万円以上になる場合は、年3回に分けて納付することが出来る「延納制度」があります。

### ④社会保険料の計算と算定基礎届の提出

労働保険とは異なり、社会保険料は日本年金機構又は健康保険組合等が、毎月計算する仕組みとなっています。実際の賃金額を使用すると計算が煩雑になるため、従業員それぞれの「1ヶ月に支給される見込の賃金額」を一定の幅にまとめた「標準報酬月額」という額を基に計算されます。

従業員が入社した際、残業代等、支払い額が最初から確定できない手当は、見込みの金額で「標準報酬月額」を登録します。

会社が提出する「算定基礎届」は、実際の賃金支給額をもとに、「標準報酬月額」を年に一度見直すための届出です。

4月から6月に実際に支給された賃金を届出ますので、この時期に残業代が増えれば「標準報酬月額」が高くなり、9月分保険料から向こう1年間の保険料額に影響します。

例えば、東京都の健康保険料率(介護保険料も含む)が11.45%、厚生年金保険料率が18.3%になりますので、「標準報酬月額」が2万円増えれば、会社負担額、従業員負担額、それぞれ一人当たり年間約3.6万円の増額となります。

### ⑤届出方法

具体的な申告方法については、厚生労働省HPと日本年金機構HPよりパンフレットがダウンロードできますので、ご参照ください。

申告、届出について、お困り事がございましたら、エムケー人事コンサルティングまでお気軽にご相談下さい。