

NEWS LETTER **5** 2011

震災から1ヶ月半が経過し、当初の「自粛ムード」にも変化が出てきています。企業の社会的責任として、企業活動を正常化し、雇用を確保し、利益を出し、法人税を納める！ということが日本全体の復興策になります。消費マインドを動かす為の工夫・努力が今後、問われることになりそうです。



■ 労働保険年度更新の 仕組み

- 賃金支払いの5原則
全額払い・直接払い
- 事業主に提出が義務付けられている
高年齢者および障害者の
雇用状況報告
- 自転車通勤を許可する際に
注意したい労災保険と任意保険

大久保社会保険労務士事務所
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524
<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

労働保険年度更新の仕組み

労働保険（労働者災害補償保険および雇用保険）の保険料は、毎年4月1日から翌年3月31日までの1年度を単位として計算し、原則として毎年6月1日から7月10日（平成23年は曜日の関係で7月11日）までに申告・納付する必要があります。そろそろ多くの企業が申告・納付の準備を始める時期ですので、以下では労働保険の年度更新の仕組みを、平成23年度を例に挙げながら解説しましょう。

1.年度更新とは

健康保険料や厚生年金保険料は、毎月保険料を納付していますが、労働保険料は年に1回、当年度の概算保険料額を計算し事前に納付した上で、年度終了後に実際に支払った賃金額をもとに、確定保険料額を計算します。その上で、概算保険料額と確定保険料額の差額を計算し、納付もしくは還付することになっています。つまり、平成23年の年度更新は以下の3つを計算した上で、申告・納付する必要があります。

- ①平成23年度の概算保険料額
- ②平成22年度の確定保険料額
- ③平成22年度の概算保険料額（①）と平成22年度の確定保険料額（②）の差額

このように、事業主は、確定保険料と概算保険料の申告・納付をまとめて切替更新する必要がありますことから、これを「年度更新」と呼んでいます。

2.労働保険の保険料の計算方法

【確定保険料】

確定保険料は、すべての労働者（雇用保険については被保険者のみ）に支払われる賃金総額に、保険料率（労災保険率＋雇用保険率）を乗じて計算します。なお、労災保険については全額事業主負担、雇用保険は事業主と労働者双方で負担することになっています。

【概算保険料】

概算保険料は、賃金総額の見込み額が前年度の賃金総額の50%以上200%以下である場合、前年度の賃金総額を用いて計算し、それ以外の場合には賃金総額の見込み額を用いて計算します。

3.労働保険料の納付期限

概算保険料額が40万円（労災保険か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、その労働保険料を3回に分割して納付することができます。具体的な納付期限は以下のとおりです。

期 間	納付期限※
第1期分(4月1日から7月31日まで)	7月10日(平成23年は7月11日)
第2期分(8月1日から11月30日まで)	10月31日
第3期分(12月1日から3月31日まで)	1月31日

※労働保険事務組合に労働保険事務を委託している場合、第2期分は11月14日、第3期分は2月14日となります。

労働保険の年度更新は、労働者に支払った1年間の賃金額を取りまとめなければならないため、手間がかかる作業です。申告や納付の漏れがないように、早めに計算を行うことを心がけましょう。

賃金支払いの5原則 全額払い・直接払い

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

当社には借り上げ社宅制度があり、毎月その社宅に住んでいる従業員の賃金から利用料を徴収しています。先日、会社が勝手に利用料を徴収してはならないと耳にしましたが、本当なのでしょうか？



総務部長

社労士



はい、本当です。労働基準法には賃金支払いの5原則というものがあり、「①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて」支払わなければならないとされています。現在の社宅利用料徴収の取り扱いはこのうち③の全額払の原則に違反することになります。

全額を支払うという原則に従うと、一度賃金を全部従業員に支払って、その後利用料を徴収するということになるのでしょうか？



原則はそうなります。ただし、例外が認められていて、所得税や社会保険料のように法令に定めがある場合と、賃金から控除できるものを明らかにして労使協定を結んだ場合には、賃金から控除することができます。今回のケースですと、社宅利用料を賃金から控除する旨の労使協定を結ぶ必要がありますね。



なるほど、それでは労使協定を結ぶ上での注意点があれば教えてください。



賃金控除に関する労使協定では、いま説明した控除の対象となる具体的な項目とその賃金支払日を記載することとなっています。なお、この労使協定については労働基準監督署への届出は必要ありません。



労使協定を結んで会社に保管しておけば良いのですね。ところで労働者への直接払いの原則とは、どのようなものですか？



文字通り、賃金は直接労働者に支払わなければならないというものです。現在では当たり前と感じるかもしれませんが、昔は職業を仲介した者が労働者の賃金を代理で受け取って中間搾取したり、年少者が働いた賃金を親が奪い取ったりすることがあったため、労働者へ直接支払うように規定されているのです。



そうなのですか。現在では多くの企業が銀行振込で賃金を支払っていますので、実際に問題となることは少ないですが、そのような原則があるのですね。



【ワンポイントアドバイス】

- ①賃金は原則としてその全額を支払わなければならないが、労使協定を締結した場合にはその項目については控除して支払うことが可能。
- ②賃金の直接払いの原則は、例え労働者が自分の意思によって第三者に委任、代理したとしても直接労働者に支払わなければならない。

事業主に提出が義務付けられている 高年齢者 および 障害者の 雇用状況報告

昨今の厳しい経済情勢の中、若年者への雇用対策が強化されていますが、高年齢者や障害者の雇用状況についても依然として厳しい状況が続いています。そのため、国は雇用施策の企画立案や現状を把握するために、法令で毎年6月1日時点における高年齢者および障害者の雇用状況を、7月15日までに報告することを事業主に義務付けています。以下では、これらの報告書のポイントについて解説します。

①高年齢者雇用状況報告書

これは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、報告が義務付けられているものです。

[報告書を作成する際の注意点]

この報告書では、常用労働者の年代別人数のほかに、定年制度や雇用継続制度の状況を記載することになっています。なお、平成21年までの様式では「今後1年間の定年到達者等の見込み」について記入することになっていましたが、平成22年より「過去1年間の状況」の報告に変更されています。そのため、事業主は平成22年6月1日から平成23年5月31日までに定年を迎えた従業員の継続雇用の状況、定年後の継続雇用制度の上限年齢を迎えて退職した従業員の状況を記入する必要があります。様式の内容をよく確認して記載しましょう。

②障害者雇用状況報告書

これは、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という）により、障害者の雇用状況を把握するために報告が義務付けられているものです。

一般事業主については、常用雇用労働者数の1.8%以上（法定雇用率）の身体障害者または知的障害者を雇用する義務が課せられています。この法定雇用率から計算すると、常用雇用労働者数が56人以上の事業主は1人以上の障害者の雇用義務があることになります。

[障害者雇用に関する注意点]

改正障害者雇用促進法が平成22年7月に施行され、障害者雇用納付金制度の対象事業主が、常用雇用労働者数301人以上の事業主から常用雇用労働者数201人以上の事業主に拡大されました。そのため、常用雇用労働者数201人以上300人以下の事業主で、障害者の雇用が法定雇用率に満たない場合は障害者雇用納付金を納付する必要があります。この障害者雇用納付金の申告・納付は平成23年4月から実施されており、平成23年5月16日までに申告・納付を行う必要がありますので注意しましょう。

なお、東北地方太平洋沖地震の多大な被害があるとされている青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県に主たる事務所を有する事業主については、障害者雇用納付金の納付期限の延長措置が行われることになりました。

延長の対象となる納付金は、平成23年3月11日以降に納付期限が到来するもの（督促状の指定期限が平成23年3月11日以降のものを含む）です。延長後の障害者雇用納付金の納付期限については、災害のやんだ日から2ヵ月以内の日が定められることになっており、具体的な期限は、災害の復旧状況等を踏まえ、今後検討されます。



自転車通勤を許可する際に 注意したい 労災保険と任意保険

近年は健康志向の高まりもあり、自転車通勤がブームとなっています。自転車通勤は、地球環境にもやさしく、企業イメージの向上にもつながるため、推進をしている企業もあるかと思いますが、一方で公共交通機関や徒歩での通勤と比べ、事故が発生する危険性が高いことが懸念されます。そこで今回は、自転車通勤で問題となりやすい労働者災害補償保険（労災保険）と任意保険のポイントについて解説しましょう。

労災保険

労災保険は工作中的の災害のみならず、従業員が通勤中に負傷した場合にも保険給付が行われることになっています。ただし、すべての事故に対して保険給付が行われるわけではなく、その通勤が合理的な経路および方法で行われたものでなければなりません。自転車通勤は、比較的自由にその経路を選択できることから、運動のために少し遠回りをしてみたり、喉が渴いたからと帰宅途中でアルコールを飲むといったことが発生しやすい状況にあります。しかしこのようなケースでは、合理的な経路や方法とは認められず、労災の給付が受けられない可能性があります。したがって、企業としては労災保険で定義される通勤がどのようなものであるかを自転車通勤者に周知しておくことが求められます。

任意保険

通勤途中で従業員が事故を起こした場合、基本的には従業員自身はその責任を負うこととなりますが、通勤という行為が仕事の前提として行われるものであることから、場合によっては企業が一定の使用者責任を問われることがあります。このため、近年では自転車通勤についてもマイカー通勤と同様に、許可制を導入するケースが増加しています。

具体的にこの許可を行う際、会社としては対人・対物賠償保険のある任意保険の加入を要件として定めることを検討したいところです。自転車通勤を認める際の任意保険には様々なものが存在しますが、その一つとして、財団法人日本交通管理技術協会の「TSマーク付帯保険」があります。この保険は自転車安全整備士がいる自転車店で整備を行った際に点検整備済として貼られるシールに付帯される保険のことです。この保険に加入することを許可条件とすれば、自転車の整備不良を防ぐことが可能です。ただし、賠償責任保険額の上限は2,000万円となっており、保険額が少ないと判断をする場合には、自動車保険や火災保険、障害保険などの特約として付帯されている個人賠償責任保険に加入する方法もあります。

自転車通勤を認める場合には、事故の際に労災保険が適用されないケースがあることを指導し、任意保険への加入を徹底する必要があるでしょう。

