

# 労働保険料の申告・納付

## 労働保険の年度更新

労働保険の保険料は、その年度分を概算で申告・納付し、翌年度の申告の際に確定申告の上、精算することとしており、事業主には、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付していただくこととなります。

これを「年度更新」といい、法定の申告期間内に、労働基準監督署、都道府県労働局又は金融機関で手続きを行っていただくこととなります。

(注) 公共職業安定所（ハローワーク）では申告・納付を取り扱っておりませんのでご注意ください。

## 労働保険料の延納（分割納付）

概算保険料額が40万円（労災保険又は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）以上の場合又は労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している場合は、下記のとおり労働保険料の納付を3回に延納（分割納付）することができます。

ただし、一般拋出金（P27参照）については、延納（分割納付）することができません。

|     | 4/1～5/31に成立した事業 |           |           | 6/1～9/30に成立した事業 |           |
|-----|-----------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|
|     | 第1期（初期）         | 第2期       | 第3期       | 第1期（初期）         | 第2期       |
| 期 間 | 成立した日<br>～7.31  | 8.1～11.30 | 12.1～3.31 | 成立した日<br>～11.30 | 12.1～3.31 |
| 納期限 | 成立した日<br>から50日  | 10月31日    | 翌年1月31日   | 成立した日<br>から50日  | 翌年1月31日   |

|     | 翌年度以降の納期限等 |           |           |
|-----|------------|-----------|-----------|
|     | 第1期（初期）    | 第2期       | 第3期       |
| 期 間 | 4.1～7.31   | 8.1～11.30 | 12.1～3.31 |
| 納期限 | 7月10日      | 10月31日    | 翌年1月31日   |

※納期限に該当する日が土・日・祝日である場合は、その次の開庁日が納期限となります。

- ◎労働保険事務組合に労働保険事務の処理を委託している事業場は、第2期、第3期の納期限がそれぞれ原則として11月14日、翌年2月14日となります。
- ◎継続事業で10月1日以降に成立した事業については、延納（分割納付）が認められませんので、成立した日から3月31日までの期間の保険料を一括して納付していただくこととなります。
- ◎有期事業については、事業の全期間が6ヵ月を超え、かつ、概算保険料の額が75万円以上のものはおおむね上記に準じた方法で延納（分割納付）が認められます。
- ◎年度更新の時期が社会保険の算定基礎届の提出時期と重なりますので、手続の準備はお早めをお願いします。

## 増加概算保険料の申告・納付

概算保険料申告書を提出したのちに、年度の中途において、事業規模の拡大等により賃金総額の見込額が当初の申告より2倍を超えて増加し、かつ、その賃金総額に基づく概算保険料の額が申告済の概算保険料よりも13万円以上増加する場合は、増加額を増加概算保険料として申告・納付してください。

## 保険料の算定方法

労働保険料の額は、労働者に支払う賃金の総額に保険料率（労災保険率＋雇用保険率）を乗じて得た額であり、原則として以下により算出されます。

（全ての労働者に支払った賃金の額（賃金総額）※）×（保険料率）

※雇用保険については、被保険者でない者の賃金は除かれます。

## 労働保険料の負担割合

労働保険料のうち、労災保険分は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方の負担になります。

（労災保険率）事業の種類により  $\frac{2.5}{1000}$  から  $\frac{88}{1000}$  までに分かれています。（P14参照）

（雇用保険率）雇用保険率及び事業主と被保険者（労働者）との負担の内訳はP15のとおりです。

### 例

食料品・日用品等の小売業を営んでいて、労働者に支払う一年間の賃金が330万円（毎月20万×12ヵ月、賞与45万×2回）の場合

小売業についての労災保険率は3/1000（卸売業・小売業）、雇用保険率は15.5/1000（一般の事業）ですので、（労働保険料）＝（賃金総額）×（労災保険率＋雇用保険率）により労働保険料は、61,050円{＝3,300,000×(3/1000+15.5/1000)}となります。

また、この場合、事業主負担分は、雇用保険の被保険者負担分を除いた分となります。

雇用保険の被保険者負担分は、賃金額に被保険者負担率を乗じることにより、毎月1,200円（＝200,000×6/1000）、賞与时2,700円（＝450,000×6/1000）となり、一年間分の合計は19,800円（＝1,200×12月＋2,700×2回）となります。

したがって、事業主負担分の労働保険料は、41,250円（＝61,050－19,800）となります。

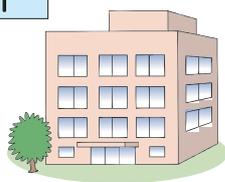
（注）労災保険率及び雇用保険率は事業の種類によって異なります。（P14～P15参照）

## 事務処理の委託・代理の制度

これらの事務処理については、労働保険事務組合に委託する制度（P28参照）や社会保険労務士に代理させる制度があります。

## 成立手続を怠った場合は

図1



行政官庁

●遑って労働保険料を徴収（併せて追徴金を徴収）



事業主  
(労働保険未手続)

図2



行政官庁

●遑って労働保険料を徴収（併せて追徴金を徴収）



●労災保険給付に要した費用の全部又は一部を費用徴収



事業主  
(労働保険未手続)

被災労働者

労働保険は政府が管理し、運営する強制的な保険ですので、原則として労働者を一人でも雇っていれば適用事業となり、事業主は労働保険の成立手続を行い、労働保険料を納めなければなりません。

成立手続を行わない事業主に対しては、最終的な手段として、政府の職権による成立手続及び労働保険料の認定決定を行うこととなります。その際、政府は遑って労働保険料を徴収するほか、追徴金を徴収することとなります。※上図1

また、政府は事業主が故意又は重大な過失により労働保険に係る保険関係成立届を提出していない期間中に労災に該当する事故が発生し、労災保険給付を行った場合は、事業主から遑って労働保険料を徴収（併せて追徴金を徴収）するほか、労災保険給付に要した費用の全部又は一部を徴収することとなります。※上図2（P7～P8 参照）

## 労働者の取扱い

労働者とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で労働の対価としての賃金が支払われる者をいいます。

なお、短時間労働者（いわゆるパートタイマー、アルバイト等）の取扱いについては、労災保険はすべて「労働者」として対象となります。

雇用保険については、下記の要件をすべて満たしていれば被保険者となります。

- (1) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- (2) 31日以上雇用の見込みがあること。

その他、法人の役員や同居の親族、高校、大学等の昼間学生等の取扱い等については、所轄の労働基準監督署・公共職業安定所へお問い合わせください。