

社会保険労務士法人CWM総研 通信

2018年6月
第102号

バックナンバーはこちらからご覧頂けます <http://imc-sr.jp/>

さいたま市北区益裁町113 ガーデンビューハウス205 TEL 048-871-9868 FAX 048-871-9869

◆年度更新の時期になりました◆

今年も労働保険の年度更新の時期になりました。
 手続をする前に、おさらいをしておきましょう。

■労働保険とは

労働保険は、労災保険と雇用保険の2つをあわせた
 総称のことをいいます。

保険給付は、労災保険と雇用保険それぞれ個別に行
 われていますが、保険料の徴収については、原則
 的に一体のものとして、取扱われています。

一部の事業所（農林水産業で個人経営・5人未満）
 を除き、労働者を一人でも雇っていれば、その事業
 主は労働保険加入手続を行い、労働保険料を納付し
 なければならないことになっています。

■年度更新手続きはどのように行えばよいの？

年度更新とは「労働保険料の納付の手続」のことで
 す。

労働保険料は、4月～翌年3月を一年度として、年
 度の初めに概算で申告・納付したものを翌年度初め
 に確定申告の上、精算することになっています。事
 業主は、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・納付することになり、この手続を
 「年度更新」と言います。

■申告・納付する労働保険料の額は、どのように 決まるの？

労災保険分に関しては全ての労働者、雇用保険分
 に関しては、雇用保険被保険者（「免除対象高年
 齢労働者」※を除く）に対して支払った「賃金総
 額」に、その事業ごとに定められた「保険料率」
 を乗じて算定します。適正な労働保険料を算定し、
 申告するためにはこの「賃金総額」を正確に ↗

把握することが必要です。

※「免除対象高年齢労働者」

平成29年度（確定）分は昭和28年4月1日までに
 生まれた方、

平成30年度（概算）分は昭和29年4月1日までに
 生まれた方となります。

■申告・納付の期限は？

本年度の申告・納付期間は、**6月1日～7月10
 日**です。**5月下旬にかけて、労働基準監督署から
 申告用紙が届きます**ので、それを使って申告・納
 付します。手続きが遅れると、**政府が保険料・拠
 出金の額を決定することになり、さらに追徴金
 （納付すべき保険料・拠出金の10%）を課され
 ることがあります**ので、注意して下さい。

「保険料をまとめて納付するのが大変」という場
 合には、分納する制度もあります。算出した平成
 29年度の概算保険料の額が、

- ・ **労災保険・雇用保険の両保険加入の場合で
 40万円以上**
- ・ **一方のみ加入の場合で20万円以上**

の場合は、延納の申請により3回に分割して納付
 することもできます。分納する場合のそれぞれの
 納付期限は下記図の通りです。

	第1期	第2期	第3期
納付期限	平成30年7月10日	平成30年10月31日	平成31年1月31日
口座振替の 納付日	平成30年9月6日	平成30年11月14日	平成31年2月14日

お気軽にお問い合わせください

社会保険労務士
川本 真由美

- ・ 助成金申請代行支援
- ・ 就業規則作成支援



中小企業の働き方改革

衆院を通過した働き方改革関連法案が成立すれば、働く人の待遇や賃金に対する日本の慣行を見直す大きなきっかけになっていきそうです。

ここでは、法案に関係するテーマをご紹介します。

今月は「**同一労働同一賃金**」についてです。

＜パート時給、初の1100円台＞

先日の日本経済新聞にこのような記事が掲載されました。

厚生労働省がまとめた2017年度の毎月勤労統計（確報、従業員5人以上）によると、パートタイム労働者の時給は、前年度と比べて2.3%増えました。これは、9年ぶりの高い伸び率で、人手不足を背景に、企業が時給を引き上げて、従業員を確保しようとしていることが伺えます。

時給の平均額は、1116円。比較可能な1993年度以降で最も高く、初めて1100円台になったとのこと。現金給与総額は、98,656円（前年度比較1.1%増）だったとのこと。

確かにみなさんの中にも最近のパート・アルバイトの求人広告を見て、時給の上昇に気づいている方も多いのではないのでしょうか。

パート時給の上昇は、都市部だけではなく地方でもハッキリと現れています。それほど、人手不足を理由とする時給引き上げによる人員確保が深刻化しているのだと思います。

さらに注目すべきは、パートの時給の上昇率です。前年度の比べて「2.3%上昇」とあります

が、みなさんの会社では、「正社員の給与の上昇率」はどれくらいでしょうか？

2017年度の正社員の賃金上昇率は、1%に満たないというデータもあります。実際に弊社のお客様の中でも、正社員の給与を時給換算した場合に、パートの時給よりも低くなっているケースもあるのです。

＜同一労働同一賃金では、正規の非正規雇用の賃金格差に十分な説明が必要になる＞

この度、働き方改革法案に盛り込まれた「同一労働同一賃金」では、等質・等量の労働に対しては、労働者の性別、年齢、人種などの区別なしに同じ額の賃金を支払うべきであるとする原則に基づいて、正社員・契約社員・パート・アルバイト・嘱託社員といった、多様な雇用形態の労働者を対象に賃金の見直しを行う必要が出てきます。

中小企業の場合は、正規労働者と非正規労働者の仕事内容に実質的な差が明確ではないケースが多く、給与額や手当の統一が必要になるケースも考えられます。

そのような場合に、人事評価制度などで正規労働者と非正規労働者に求める要件の明確化をすることも有効とされています。

法案が成立して義務化が進む前に、社内の働き方の見直しが必要になって来ると思います。

お気軽にお問い合わせください。

副代表
吉川 ゆみ

- ・人事評価制度
- ・あしたのチーム給与コンサルタント
- ・人事サポートプログラム



今後のセミナー開催予定

テーマ	日程	場所
採用力・定着率向上/人材育成スピード化/生産性向上をめざす 「人事評価制度」・クラウド型日報「そんごくう」	6/12	ソニック シティ大宮
	7/6	
	8/28	
第4回 社労士法人CWM総研 ティーパーティ	7/27	

セミナーの詳細は、ホームページをご覧ください <http://www.imc-sr.jp/>