



労働保険料の納付のしくみ

労働保険料の申告・納付は、事業主が自主的に行わなければならないようですが、それはどのようなしくみになっているのでしょうか。



労働保険料については、おっしゃるように、自主申告、自主納付の建前がとられています。すなわち、保険料の額を政府が一方的に決定し、徴収をするのではなく、納付義務者である事業主が自ら保険料の額を計算し、それにもとづき納付する原則となっています。

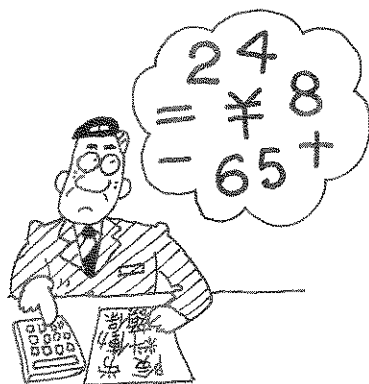
労働保険料の納付のしくみ

さて、労働保険料の納付については、保険料の対象となる期間の初めに、概算額を申告・納付し、その期間の終わりに確定額を申告し、過不足を精算するしくみがとられています。

このうち、年度初めに概算額で申告・納付する保険料を「概算保険料」といい、確定額である保険料を「確定保険料」といっています。

なお、このような年度更新の手続で納付する労働保険料は、印紙保険料を除いた一般保険料と特別加入保険料です。

また、「保険料の対象となる期間」とは、通常、毎保険年度（毎年4月1日から翌年3月31日まで）、または有期事業の行われる期間をいいます。



労働手引六六

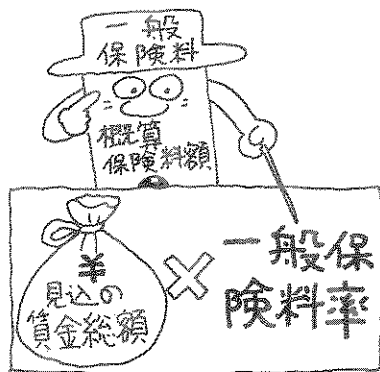
三四五

年度更新をする時期

このような年度更新の手続は、保険年度の初日から40日以内、つまり毎年6月1日から7月10日までの間に行わなければならないこととされています。

概算保険料とは

概算保険料は、保険年度における見込みの賃金総額を基礎にして算定される保険料で、一般保険料にかかる概算保険料の額については、見込みの賃金額にその事業の一般保険料率（労災保険率および雇用保険率）を乗じて算定されます。



概算保険料の額の申告は、「概算保険料申告書」によって行い、これに保険料を添えて、所定の納付書（概算保険料申告書と同じ用紙に印刷されており、切りはなすことができるようにな

っています。）によりその保険年度の6月1日から40日以内に納付しなければならないこととなっています。

なお、年度途中で新規に保険関係の成立した事業も、保険関係成立の日から50日以内に、その日から年度末までの期間にかかる賃金総額の見込額を基礎として概算保険料を上記と同様の手続で納付することとなっています。

確定保険料とは

このような概算保険料はあくまでも概算額ですので、継続事業にあつては翌年度の初めに、有期事業にあつては事業の終了後に、その保険年度または事業の期間中において実際に支払った賃金総額に一般保険料の場合是一般保険料率を乗じて、保険料額を計算して、申告しなければならないこととされています。この精算のために申告・納付する保険料が確定保険料です。

事業主は、保険年度ごとに、労働保険確定保険料申告書を、次の保険年度の6月1日から40日以内に提出しなければなりません。また、保険年度の中途に保険関係が消滅したものについては、当該保険関係が消滅した日から50日以内に提出することとなります。

なお、確定保険料の算定、申告の結果、すでに納付した概算保険料に不足額があれば、その不足額を追加納付す

ることとなり、また過納額があれば、翌年度の概算保険料または未納の労働保険料などに充当するか、もしくは還付を請求することとなります。

一般拠出金の申告・納付

平成19年度より、この労働保険料の申告と同時に、石綿（アスベスト）健康被害者の救済費用に充てるため、労働保険料とは別に「一般拠出金」も併せて申告・納付することになっています。

継続事業における一般拠出金は平成19年度の労働保険料の年度更新より申告・納付し、平成19年4月1日以降に事業終了（廃止）した場合も労働保険の確定保険料の申告に併せて申告・納付します。

（参考となる法令など）

徴収法11条、15条、19条

徴収則11条

石綿による健康被害の救済に関する
法律35条

Q

労働保険料を給与から控除できるか

当社では、ここ数年で社員がかなり増えたため、これら社員にかかる労働保険の事務処理にかなり手間がかかります。それで、この際、社員が負担している労働保険料（雇用保険分）を給与からの天引きにしようと思いますが、いかがでしょうか。



A

事業主は、被保険者である労働者が負担する労働保険料の相当額をその労働者の賃金から天引きすることができます。

被保険者の賃金から控除できる権限を事業主に付与するもので、この原則に対する例外となるものです。

また、事業主はこの控除にあたっては、法令上、労使協定の締結などを要件としていませんのでその必要はありません。



賃金からの被保険者負担額の控除

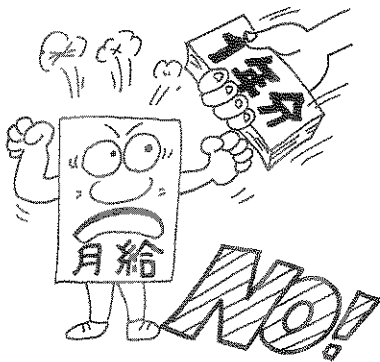
労基法24条1項では、賃金の全額払いの原則が定められていますが、徴収法31条1項の規定は、事業主に被保険者が負担すべき労働保険料額相当額を

事業主は、被保険者に賃金を支払うつど、一般の被保険者の場合には、その賃金額に応じた被保険者負担額を、また日雇労働被保険者の場合には、その賃金額に応じた被保険者負担額と印紙保険料額の2分の1相当額を、それぞれその賃金から控除することができます。

なお、この賃金からの控除は、被保険者に賃金を支払うつど、その賃金に
応ずる額についてのみ行うことができる
ものです。したがって、月給制で毎月賃金を支払う場合に、1年間分の被
保険者負担保険料額全額をまとめて控
除したり、毎月控除せず、1か月おき
に2か月分に相当する被保険者負担保
険料額をまとめて控除したりするこ
とはできません。

また、賃金が月2回払いである場合
には、その月2回の賃金の支払いのつ
ど、控除し、1回分の支払い賃金から
1か月分の被保険者負担保険料額をま
とめて控除することはできません。

保険者の負担すべき保険料額に相当す
る額を賃金から控除しないときは、賃
金の全額を被保険者に支払った後、そ
の人の負担すべき保険料を徴収するこ
とになります。



控除は事業主の選択

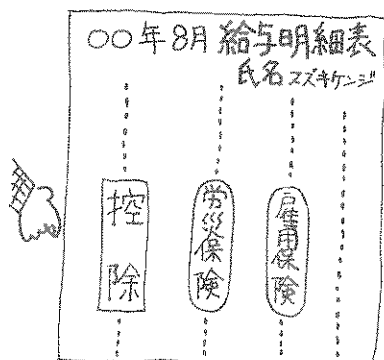
もとより、事業主がこの控除をする
かどうかは、事業主の自由な選択に委
ねられています。よって、事業主が被

保険料控除に関する計算書

事業主が被保険者の保険料負担額を
賃金から控除した場合、控除額につい
て誤りなどのあるときに被保険者に異
議の申立てを行う機会を与えようとい
う趣旨から、事業主は、保険料控除に
関する計算書を作成するとともに、そ
の控除額を被保険者に知らせなければ
ならないこととされています。

この労働保険料の控除に関する計算
書とは、控除額、控除の時期などを明
確にした計算書であればよく、その書
式については、特別の定めがありません。

例えば、給与明細書に保険料控除に関する1欄をもうけることによって代用しても差し支えありません。しかし、これは労働保険料の控除について、独立した1欄をもうけることから、他の社会保険料と一括した金額を記入することは許されません。



(参考となる法令など)

徴収法32条

徴収則60条

一般保険料控除計算簿の作成

また、事業主は、賃金から被保険者負担一般保険料額を控除する場合は、その控除額を必要に応じて被保険者などに関覧させることができるように一般保険料控除計算簿を作成し、事業場ごとにこれを備えなければならないこととなっています。

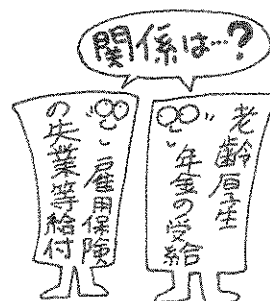
この保険料控除計算簿は、賃金台帳をもってこれに代えることができます。

(9) 他の社会保険との関係



雇用保険の失業等給付と老齢厚生年金の受給との関係は

私は、このたびの退職により老齢厚生年金の受給資格が発生し、同時に雇用保険の失業給付金をうける権利も取得することになります。失業給付金と老齢厚生年金は、何の制限もなく受給できるのでしょうか。

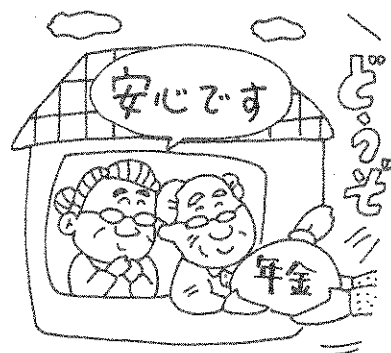


失業等給付については、就職を希望しているにもかかわらず、就職できない状態であれば請求することができます。

また、平成10年3月31日までは退職した時点において老齢厚生年金の受給要件をみたし、かつ、60歳に達していれば失業等給付（基本手当）と同時に老齢厚生年金の支給（60歳から65歳までに受給の申請をした場合は特別支給の老齢厚生年金）をうけることができました。

老齢厚生年金

老齢厚生年金は、老齢のため働いて報酬を得られない者の所得を保障し、その人およびその家族の生活の安定を図るという趣旨のものです。



老齢厚生年金保険は、60歳から65歳までの間に支給される特別支給の老齢厚生年金と65歳から国民年金からの老齢基礎年金に上乗せする形で支給される老齢厚生年金があります。

失業等給付

雇用保険制度の主な目的は、被保険者である労働者が失業という予期しない事態に出会った場合および雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、必要な給付を行うことにより、その人の生活および雇用の安定を図りつつ、求職活動を容易にするなど、その就職を容易にすることにあります。この目的のため一定の基準により所得補償を行うとともに再就職の援助、促進を図るための給付を「失業等給付」とよんでいます。



失業等給付と老齢厚生年金との関係

平成10年3月31日までは、このように雇用保険法に定める失業等給付と厚生年金保険法、国民年金法に定める老齢厚生年金とは、その趣旨、目的が違うため、どちらか一方を受給することによって、他方が制限されることはありませんでした。

しかし、厚生年金と失業等給付を併給すると、働き続けるより高い収入を得られると考える人が増え、高齢者の働く意欲をそいでしまうなどの理由から、平成10年4月1日からは併給できなくなりました。

なお、退職した後に、老齢厚生年金の支給を受けている者が再就職して、再び厚生年金保険の被保険者となったときは、年齢が65歳以上である場合を除いて年金の支給は停止されます。

(参考となる法令など)

雇保法1条

厚生年金保険法1条、42条、附則8条、11条の5