令和５年５月号

# 市場事務所便り

社会保険労務士　市場　敬將

〒381-1221
長野市松代町東条 3116-3
電話:026-278-3555　FAX:026-278-3540
e-mail:ima@ichiba-sr.com　URL:www.ichiba-sr.com

---

## 令和5年度　労働保険の年度更新の注意点
## ～例年の算定方法と異なります

### ◆労働保険の年度更新とは

労働保険の保険料は、毎年４月１日から翌年３月31日までの１年間（保険年度）を単位として計算されることになっており、その額はすべての労働者（雇用保険については、被保険者）に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定することになっています。

労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定したあとに精算することになっているため、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告･納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続きが必要となります。これが「年度更新」の手続きです。

この手続きは、毎年６月１日～７月 10 日に行わなければなりません。

### ◆令和５年度の注意点

令和４年度の雇用保険率が年度の途中で変更になったため、令和４年度確定保険料の算定において、一元適用事業および二元適用事業（雇用保険）の場合は、保険料算定基礎額と保険料額を労災保険分と雇用保険分ごとに、前期（令和４年４月１日～同年９月 30 日）と後期（令和４年 10 月１日～令和５年３月 31 日）に分けて算出する必要があります。

これに伴い、令和５年度の年度更新について、年度更新申告書と確定保険料一般拠出金算定基礎賃金集計表の様式が変更されているので、注意が必要です。

なお、二元適用事業（労災保険）の場合は、令和４年度の確定保険料の算定方法は例年と変更ありません。

また、一般拠出金および特別加入保険料の算定方法についても例年と変更ありません。

【厚生労働省「労働保険年度更新に係るお知らせ」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html

## 令和６年４月から労働条件明示ルールが改正されます

### ◆労働条件明示事項が追加に

労働基準法施行規則等の改正により、令和６年４月から労働条件明示のルールが変わります。具体的には、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。明示が必要なタイミングごとに、新しく追加される明示事項を見てみましょう。

１　すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時
→明示事項①：就業場所・業務の変更の範囲

２　有期労働契約の締結時と更新時
→明示事項②：更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容
※あわせて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。

３　無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時
→明示事項③：無期転換申込機会、明示事項④：無期転換後の労働条件
※あわせて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

### ◆労働条件通知書を見直しましょう

上記１については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。改正に適応した労働条件通知書となるよう、書式を見直しましょう。また、有期契約労働者については、上記２・３に基づき、会社の方針を踏まえしっかりと説明する必要があることに注意しましょう。労働条件通知書の見直しについては、弊所へご相談ください。

参考　労働条件通知書で明示すべき項目　（労働基準法施行規則第５条）

| | 絶対的明示事項<br>（全ての労働者に対して必ず明示） | 相対的明示事項<br>（制度がある場合に明示） |
|---|---|---|
| 明示方法 | 書面による | 口頭でもよい |
| 明示すべき事項 | ・労働契約の期間<br>・期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準<br>・就業の場所、従事すべき業務<br>・始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換<br>・賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切、支払いの時期、昇給(昇給は書面の明示不要)<br>・退職(解雇事由を含む) | ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払いの方法、退職手当の支払いの時期<br>・臨時に支払われる賃金等、最低賃金額<br>・労働者負担の食費、作業用品等<br>・安全及び衛生<br>・職業訓練<br>・災害補償、業務外の傷病扶助<br>・表彰及び制裁<br>・休職 |

【厚生労働省「労働条件明示改正リーフレット」】
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf

## 今月のことば

ぼくも小さいころから、頭をさげるのはよいこと、と教え込まれてきた。じっさい自分を主張すれば抵抗がくるし、頭をさげれば災難の多くはやり過ごせるだろう。なるほど世渡り術の極意にはちがいない。権力者には無条件で頭をさげていれば安心だ。

でも謙虚という美名のもとに隠れているのは、いっけん引きさがっているように見せかけて、じつは相手を安心させて利用しようというチャッカリした魂胆だ。謙虚という楯（たて）を借りて、その陰でうまくやろう、消極的に生き延びようという小狡（ずる）い打算だよ。そんなものは、強者には媚び、弱者をいびる小役人根性だ。

ほんとうの謙虚とは、人前で己れを低く見せるなんてことじゃない。逆

だよ。自分の責任において、己れを徹底的につらぬくこと。ぼくが“岡本太郎”を打ち出しているようにね。

『自分の中に孤独を抱け』

著　岡本　太郎

## ✿✿✿事務所よりひとこと✿✿✿

新緑の季節を迎え、今年も我が家の野菜づくりがスタートしました。
毎年の事ですが、芽が出た玉ねぎ、ジャガイモなど冬越しの野菜を破棄することから始まります。収穫した時は無駄にしない様全てを新聞紙に包み発砲スチロールの箱に保存するのですが・・・サツマイモ、こぼう、里芋にいたっては年を明けた頃から存在すら忘れてしまい、無残な姿に変わり果ててしまいます。
年を重ねる毎にいろいろな事に鈍くなっているように感じます。今年は「～しておけば良かったな」という事が少しでも減るように早め早めに対処していけたらと思っています。（滝沢）

**【お知らせ📌】**　～ご不明な点は当事務所までお問い合わせください～

**◆社会保険**
**「70 歳到達届（70 歳以上被用者該当届）」**
**「75 歳不該当届(健康保険被保険者資格喪失届)」について**

**役員の方、従業員の方が 70 歳または 75 歳に到達する際には、上記届け出が必要となっています。**
**日本年金機構側の変更により、上記届出書類が事業所様へ直接郵送されるようになりました。**

**手続き自体の変更はありませんが、届出書がお手元に届いた際には当事務所までご連絡いただければと思います。**

**宜しくお願いいたします。**