

今年度の労働保険料申告について

6月は労働保険料の申告・納付（「年度更新」）の時期です。すでに手続きをされた事業所もあるかと思いますが、今年は例年と計算方法が異なる部分がありますので、確認しておきたいと思います。

「年度更新」は、昨年度（R3年度）の保険料を確定・精算し、今年度（R4年度）の保険料を概算払いするという仕組みになっています。（対象は労災・雇用保険）

今年は10月から雇用保険料率が変わるため、前期と後期に分けて保険料を計算する必要があります。

具体的に見ていきましょう。

（例）昨年度の賃金総額が3000万円、うち雇用保険加入者分が2500万円だった法人（福祉事業）

①昨年度分保険料の確定

労災：3000万円×1000分の3=90,000円

雇用：2500万円×1000分の9=225,000円

②今年度分保険料の概算（大幅な賃金変動の見込みがなければ、賃金額は昨年度と同額で計算）

労災：3000万円×1000分の3=90,000円

雇用（前期）：1250万円×1000分の9.5=118,750円

雇用（後期）：1250万円×1000分の13.5=168,750円

という計算になります。

①の合計は315,000円、②の合計は377,500円と、今年の保険料は昨年に比べて高くなります。実際に納付する額は、昨年概算払いしてある額との精算になりますが、保険料負担は増えるということを頭に入れておいていただきたいと思います。

ハラスメント対策って何をすればいい？ ⑥

ここまで、職場におけるハラスメントの種類と定義、それぞれの留意点をお伝えしてきました。

セクハラやマタハラについては、すでに男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の中で、防止措置を講じることが事業主の義務とされています。

そしてパワハラに関しては、「相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講じること」が義務づけられ、大企業では2020年6月、中小企業では今年の4月から適

用となっています。また、介護保険・障害福祉の報酬改定の中でも、運営規程等にハラスメント対策を盛り込むことが必須とされ、今やすべての事業所で対応が必要となっています。

では、具体的にどのような取組を行えばよいのでしょうか。国の資料等では、

（1）事業主の方針の明確化、周知・啓発

…法人内外へのメッセージ発信や「ハラスメント防止規程」等の整備、職員への研修など

（2）相談対応のための体制整備（相談窓口の設置）

…ハラスメント相談窓口の決定・周知、外部機関との連携、相談担当者への研修など

（3）ハラスメントが起きた際の迅速かつ適切な対応

…相談対応、事実確認、行為者への措置（懲戒処分等）、再発防止策の検討といったフローの確立

（4）プライバシー保護や、相談・協力したことによる不利益取扱い禁止の徹底

…安心して相談できる環境整備

といった項目が挙げられています。必ずしも規程を作らなければならないということではありませんが、相談窓口の設置や職員への周知、対応マニュアルの整備等にはぜひ取り組んでいただきたいと思います。

次回へ続きます

セミナー開催決定！

ご案内しているとおり、3年ぶりに「労務管理・人材育成セミナー」を会場開催することが決定しました。

詳細・内容については別添のご案内をご覧くださいと思いますが、会場参加のほか、当日の様様を後日動画配信する形態もとりますので、ご都合に合わせてお選びいただければと思います。多くのご参加をお待ちしております！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：<https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail：mail@sugiyama-sr.net