

労働者死傷病報告の電子申請が義務化

1月1日より、労災における「労働者死傷病報告」(他、定期健康診断結果報告やストレスチェック結果報告も)について**電子申請での提出が義務化**されます。

([厚労省ホームページ](#))

労働者死傷病報告とは、労働者が労働災害により死亡または休業した場合に、事業主に提出が義務づけられているものです(通勤災害は対象外)。

○死亡、または休業が4日以上の場合：「遅滞なく」提出が必要

○休業が4日未満の場合：四半期ごとにまとめて報告が必要。(1~3月分を4月末までに。以下3ヶ月ごと。該当者がいない場合は提出不要)

この報告は、労災の給付を使ったかどうかとは関係なく、労災で休業した従業員がいる場合には必ず提出が必要なものです。これを怠ると、いわゆる「労災隠し」とみなされる可能性がありますのでご注意ください。

電子申請にあたっては入力支援サービスも設けられており、記入自体はそれほど難しくなくできるものと思われます。ただし事前準備として e-Gov アカウントやGビズID等が必要となりますので、早めに確認しておいてください。

「経過措置として、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告が可能」とはされていますが、他の届出も含め、いずれは全面電子化が進むと思われます。まだ電子申請をしたことがない、アカウントを作っていない、という法人・事業所様も、この機会に準備しておくことをお勧めします。

質問・相談 事例集(社会保険編)③

◆年金事務所の調査があり、「月額変更届」が適切に行われていないため、遡って保険料の支払いが必要と指導を受けた。「月額変更届」とは何か？

→各人の社会保険料は、原則として毎年4~6月の平均給与額を基に決定され、決定された保険料は9月分から翌年8月分まで継続することとなります。年に1回この手続きを「**定時決定(算定基礎届)**」と言います。

一方、年の途中で賃金に大幅な変動があった場合には、その都度保険料を改定する手続きが必要であり、これを「**随時改定(月額変更届)**」と言います。随時改定が必要となる要件は以下の3つ。

- ①固定的賃金に変動があった。(昇給や降給、時給単価の変更、時給制から月給制への変更、月額手当の変更等)
- ②変動月以後3ヶ月間に支給された賃金の平均月額に該当する標準報酬月額と、従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた。
- ③3ヶ月とも賃金支払基礎日数が17日(特定適用事業所の短時間労働者は11日)以上である。

たとえば現在の標準報酬月額が20万円である人に11月から資格手当が10,000円付くこととなり、それが支給され始めた12月以後3ヶ月の平均が24万円(残業代等も含んだ総支給額)であったとすると、20万の等級から24万の等級へ2等級アップとなりますので、随時改定が必要となるわけです。このケースの場合、12・1・2月の平均額で判断し、3月分から保険料が変更(アップ)されることとなります。(翌月控除の場合、4月支給の給与から手取りに反映)

分かっているも見落としがちで、年金事務所の調査で最も指摘されやすい項目です。昇給(時給改定)や手当の変更(通勤手当や扶養手当の変動も対象)があった場合は十分に気をつけ、忘れずにチェックする必要があります。

次回へ続きます

今年もありがとうございました

今年もあっという間に師走となりました。年収の壁問題も然り、“働く”をめぐる環境はこれからますます大きく変化していきそうな予感です。当事務所は引き続き皆様のお役に立てるよう精進してまいります。今年もお付き合いいただきありがとうございました！

【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