

労務 ROAD

■ 労働保険の年度更新について

● 労働保険の年度更新とは

毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間を単位として計算し、すべての労働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額を乗じて算定することになっています。

● すべての労働者の範囲

労災保険	雇用保険
常用、日雇、パート、アルバイト、派遣等名称や雇用形態にかかわらず、労働の対象として賃金を受けるすべての方	労災保険と同じく名称や雇用形態にかかわらず以下に該当する方 ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であり、 ② 31日以上雇用見込みがある方 ※季節的に雇用される方や昼間学生は除く
法人の役員（取締役）の取扱い	
代表権・業務執行権を有する役員は、労災保険の対象となりません。	原則被保険者となりません。 ※ただし、服務態様・賃金・報酬等の面からみて労働者の性格の強いものであり、雇用関係が認められる者に限り被保険者となります。

● 年度更新の手続き期限

労働保険概算・確定保険料申告書を作成し、毎年6月1日から7月10日までの間（土日除く）に所轄都道府県労働基準労働局または、労働基準監督署へ提出を行わなければなりません。手続きが遅れますと、追徴金（納付すべき保険料・拠出金の10%）を課すことがあります。

【厚生労働省より】

■ 職場のハラスメント対策はできていますか？

現在、ハラスメント問題全体に関する社会的関心が高まってきています。様々なハラスメントがありますが、まず必要なことは、企業内で具体的な対応のルールや制度を準備しておくことが大切です。

具体的な予防策

① アンケートの実施

社員全体への無名形式のアンケートを実施し、ハラスメントの経験や認識度を調査します。

② 企業として意思表示・方針策定・文書での周知

企業の方針として、ハラスメントを認めない、許さない旨の姿勢を社内広報、パンフレット等で文書化し、社内全体に周知させます。

③ 就業規則等の社内規定の整備とその周知・啓発

ハラスメントを行うことにより、懲戒処分になる可能性があることを社内に周知することは、企業として断固たる意思を示すこととなり防止に大きく寄与します。

④ 社内教育・研修

職場のハラスメントの問題は、職場におけるコミュニケーションの延長の問題とも言え、日頃から意識的、継続的に社員教育や研修を行うことが必要です。

まずは着しやすしい項目から取り組んでみてはいかがでしょうか。そして、人事部などに相談窓口を設けて、男女両方の相談担当者、カウンセリング技術も持つスタッフを配置するとさらに効果的です。

【大阪府 HP（職場のハラスメント・防止ハンドブック）より】

VOL.642
(1905-1)



河本社労士事務所

〒541-0056
大阪市中央区久太郎町
1-9-26 船場 IS ビル 5F
TEL:06-6264-6264
FAX:06-6264-6265
編集担当：矢尾・君野

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6264-6543 まで！

今週のひとこと

（君野さん・矢尾の
ひとこと or
セミナー告知など）

SNS でもお役立ち情報
配信中です



【アカウント】
Facebook: 河本社労士事務所
Instagram: @ksj_koumoto
Twitter: @ksj_koumoto