

労働保険の年度更新

— 労働保険料の申告・納付について—

◆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(これを「保険年度」という)ごとに、パート・アルバイトを含むすべての労働者に支払われる賃金の総額(労災保険分)と、雇用保険に加入している被保険者に支払われる賃金の総額(雇用保険分)を算出し、その事業により定められた保険料率を乗じて算定します。

新年度の概算保険料を納付するための申告・納付と、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続きを行います。これを労働保険の年度更新といいますが、毎年6月1日から7月10日までに行う必要があります。

なお、平成25年度において、労災保険料率および雇用保険料率の改定はありません。

◆対象となる賃金の範囲

労働者に対して労働の対償として支払うすべてのもので、賞与・通勤手当・休業手当なども対象となります。また、保険年度に支払いが確定した賃金は、保険年度の期間中に支払われなくても対象になります。

例えば、月末締め翌月15日払の会社の場合、3/31で締めた賃金は保険年度内に確定しているのに含まれるということになります。

◆免除対象高年齢労働者

年度の初日(4月1日)において、満64歳以上の雇用保険の一般被保険者については、雇用保険に係る保険料が免除されます。なお、労災保険に係る保険料および一般拠出金については、免除されません。

◆労働保険料等の口座振替納付

所定の申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口へ提出することにより、労働保険料および一般拠出金を口座振替により納付することができます。なお、口座振替納付日は、口座振替を利用しない場合の納付期限と異なります。

保険料等の申告・納付を期日までに行わないと、政府が労働保険料および一般拠出金を決定し、さらに追徴金(保険料・拠出金の10%)が課されることがありますので、早めに準備するようにしましょう。



社長は、経営は独自の工夫を重ねなければ発展は出ないですねと語ります。

とができました。
X社は、経営は独自の工夫を重ねなければ発展は出ないですねと語ります。

X社社長は、良い案がないと嘆くのではなく、自らどうしたら良い案が引き出せるかを考え工夫すること、売上向上に繋げることができました。

X社社長は、良い案がないと嘆くのではなく、自らどうしたら良い案が引き出せるかを考え工夫すること、売上向上に繋げることができました。

X社社長は、良い案がないと嘆くのではなく、自らどうしたら良い案が引き出せるかを考え工夫すること、売上向上に繋げることができました。

『自ら工夫をする』

《中》

解雇理由について

— 解雇の種類と判例 —

◆解雇の種類

解雇は、大きく「普通解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」という3つの種類に分けられます。

以下に、解雇の種類ごとの具体的な解雇理由と、関連する判例を数点ご紹介します。

◆普通解雇の解雇理由

・能力不足、労働義務の不履行、心身の故障 等

<判例>

メディア・テクニカル事件(東京地裁 H7.7.7)は業務命令の無視、業務処理能力欠如、勤務態度が劣悪で反省がなかったとして解雇有効、セガ・エンタープライゼス事件(東京地裁 H11.10.15)は労働能率が劣り、向上の見込みがないとしたが解雇するほどではないとして解雇無効。

◆整理解雇の解雇理由

・経営上の理由による人員削減

※整理解雇はその性質から主な理由は上記のみ。但し、実際に解雇が有効になるためには、「整理解雇の4要件」と言われるものに該当することが必要。

4 要件: 人員整理の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の合理性、手続きの妥当性

<判例>

東洋酸素事件(東京高裁 S54.10.29)は整理解雇の4つの要件に照らし有効、あさひ保育園事件(最高裁第一小 S58.10.27)は十分な手続きを経ずに解雇を行い、信義則に反するとして無効。

◆懲戒解雇の解雇理由

・就業規則記載の懲戒解雇事由を適用

※懲戒解雇も大きな理由としては一つですが、就業規則には様々な内容を定めることが可能です。

●就業規則記載項目例

(1)勤怠が著しく不良、(2)会社の信用をおとしめた、(3)横領、暴行、他業務上の立場を利用した違法行為その他犯罪行為等の発覚、(4)会社に損害を与えた、(5)業務上命令の違反 等

この様に解雇の理由は様々ですが、訴訟になった場合、解雇の有効・無効はどちらに転ぶかわかりません。解雇を検討する際には、慎重を期し、社労士など専門家の意見を取り入れることが重要です。