

労働保険・社会保険の手続き業務

毎年のことながら、労働保険・社会保険手続きに関して大きなヤマ場を迎える時期となりました。

具体的には、6月1日～7月10日が労働保険の年度更新、7月1日～10日が社会保険の算定基礎届の提出期限となります。

年に一度しかない手続きですので、あらためて確認しておきたいと思います。

①労働保険の年度更新

前年度分の賃金総額に基づき労働保険料（労災・雇用）を精算し（確定保険料）、併せて今年度の見込み賃金額から保険料を算出し前払いする（概算保険料）手続き。

②社会保険の算定基礎届

4月～6月に支払った賃金の平均額から、各人の標準報酬月額を算出し、今年9月～翌年8月の保険料を決定する手続き。

それぞれ、誰（雇用保険加入者、社会保険加入者）の、いつの賃金が対象になるかをよく確認し、間違いのないよう手続きしてください。

また今年の年度更新は、昨年度中に雇用保険料率の変更があったため、賃金を半期ずつに分けて計算するというイレギュラーな形になっています。案内や手引き類をよく読んでご対応ください。

手続きに関して不明な点などありましたら、遠慮なく当事務所へお問合せください。

出産・育児に関する制度と手続き ⑥

昨年10月には、育児休業に関して大きな制度改正がありました。

一つ目は「出生時育児休業」（通称：産後パパ育休）の創設です。これは「子の出生後8週間以内に、合計4週間まで取得できる休業制度」で、

- ・2回まで分割でき、計4週間まで取得可能（原則、初めにまとめて2回分の申し出をする必要）
- ・申出は原則、休業開始2週間前までにすること
- ・労使協定を結んだ場合、休業中に一定の就業が可能といった特徴があります。

この産後パパ育休は、通常の育休（子が1歳まで）とは別カウントとされますので、夫（父親）は産後パパ育休を取得し職場復帰した後、さらに通常の育休を取ることも可能です（通常の育休も2回まで分割できるので、男性は計4回の休業が可能ということ）。

また産後パパ育休も、前回説明した「育児休業給付金」の対象となります（賃金の67%支給）。

そしてもう一つお伝えしたい改正点は、社会保険料免除についてです。産休・育休中は社会保険料が労使ともに免除となりますが、昨年10月から育休中（産後パパ育休含む）の免除要件が以下になりました。

- ・月の末日に育休中であれば、その月の保険料は免除
- ・同一月に育休の開始日と終了日がある場合は、育休期間が14日以上であればその月の保険料免除
- ・賞与については、賞与月の末日に育休中で、かつ育休期間が1ヶ月を超える場合のみ、保険料免除

特に育休の終了時や、産後パパ育休の取得時には保険料免除に該当するかどうかをよく確認することが必要です。なお、自動的に免除になるわけではありませんので、年金事務所への届出（「産前産後休業取得者申出書」「育児休業取得者申出書」）を忘れないように行う必要があります。次回へ続きます

セミナー計画中！

新型コロナに関する制限もだいぶ落ち着いてきて、いろいろな行事も活発に行われるようになりました。各団体等が実施する研修会等も、申込が非常に多いという話を聞いています。

当事務所でも、今年は会場メインのセミナーを実施すべく計画を立てております。8～9月頃にできればと思っておりますが、また詳細が固まり次第ご案内します。いましばらくお待ちください。

【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