



News Letter

平成30年6月5日
発行
第61号



労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

高橋直美

労働保険年度更新の留意点

今年も労働保険の申告書類が送られ、申告・納付の時期となりました。労働保険では、「労災保険」と「雇用保険」の双方を一つの保険関係として取り扱い、保険料の申告及び納付は、一元的に処理することになっています。基本的な事項になりますが、「労災保険」は、労働者が一人でもいれば必ず適用され、業務上の事由又は通勤によって負傷したり、病気にかかったりした場合に国から保険給付が行われるものです。「雇用保険」は31日以上引き続き雇用されることが見込まれ、週の所定労働時間が20時間以上の者が加入要件となり、労働者が失業した場合などに必要な給付が行われたり、事業主に対する助成金の原資にもなっています。平成29年1月からは65歳以上の方も加入義務が発生し適用範囲が拡大されました（但し平成31年度までは保険料は免除です。）又、平成30年5月1日からは、マイナンバーの届出も必須義務となりました。

労働保険の申告は年度で計算しますので、今回の申告では、平成29年4月分～平成30年3月分の賃金額を集計し、確定額と平成30年度の概算額を申告することになります。短期パートなどの賃金の集計漏れはないか、役員の給与まで含んで計算してしまっていないかなど注意しましょう。又、この年度更新の機会に、雇用保険の取得漏れや喪失漏れがないか今一度確認されてみるとよいでしょう。医療業は「その他の各種事業」に該当し、労災保険料率0.3%、雇用保険料率は0.9%（事業主負担0.6%＋被保険者負担0.3%）で、29年度と変更はありません。申告・納付は7月10日まで、社会保険の算定基礎届の提出も7月10日までです。

いつかは
お役に
立ちます



労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

山口栄一

Q. 育児休業中でも年次有給休暇は発生しますか？また、請求があれば与えなくてはならないのでしょうか？

A. 労働基準法では、①雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、②全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10日の年次有給休暇を与えるとなっています。以後、継続勤務年数に応じて所定の日数が加算されます。育児休業中の者も継続勤務していることになるので、①はクリアしています。②の出勤については、業務上の傷病により休業した期間、育児・介護休業した期間、産前産後のため休業した期間は出勤したものとみなされますので、実際の出勤日と合わせて8割以上出勤している場合は、継続勤務年数に応じた、新たな年休が付与されます。

また、育児休業中の年休の請求ですが、年休は労働における心身の疲労回復が目的です。そもそも育児休業中は労働義務が免除されていますので、年休が成立することがなく、年休の申請を認めなくともよいと考えられます。ただし、育児休業申し出前に、その時点で労働義務のある時季を指定して請求されたのであれば、その日は年休を取得したとして扱う必要があります。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
<http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/> E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp