

# 労働保険料を正しく申告納付するために (30年度確定用) ※電算用

～労働保険制度の適正な運営のため、  
正しく申告納付していただくようお願いいたします～

★『労働保険料等算定基礎賃金等の報告』の記入にあたっての留意事項★

**労働保険（労災保険・雇用保険）の保険料は**、4月1日から翌年3月31日までの1年間にすべての労働者に支払う見込みの賃金総額に一定の保険率を乗じて算出した金額をあらかじめ当年度の初めに納付し、翌年度の初めに実際に支払った賃金総額により確定精算をします。（労働者とは、臨時、パート、アルバイト、日雇いなども含まれます。ただし、雇用保険については、被保険者に該当しない者は除かれます。）

特に、本来含めるべき**労働者の算入漏れ**や**賞与・通勤手当の算入漏れ**、有期事業では**元請工事や追加工事の算入漏れ**が多数見受けられますので、記入にあたっては次頁以降の①～⑤をご覧ください再度ご確認の上、お間違いのないようにご記入ください。

※ ご不明な点は、委託先の「労働保険事務組合」へおたずねください。

## 平成29年4月1日から平成32年3月31日までの雇用保険率

区 分	項 目	雇用保険率	負 担 率	
			事 業 主	被 保 険 者
一 般 の 事 業		9	6	3
特掲事業	農林水産・清酒製造の事業	11	7	4
	建 設 の 事 業	12	8	4

雇用保険率（/1000）



東京労働局

東京労働局 労働保険徴収部

適用・事務組合課 事務組合室

東京労働局ホームページアドレス

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/home.html>

## ① 労働者

労働者とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者をいいます。下表の「区分」に該当する者については、労災保険と雇用保険では取扱いが異なりますので、ご注意ください。

区分	労 災 保 険	雇 用 保 険
基本的な考え方	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労働者が対象です。	常用、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず ① 1週間の所定労働時間が20時間以上 ② 31日以上雇用見込みがある場合は原則として被保険者となります。
法人の取締役 監査役	原則として対象となりません。 〔ただし、次の条件を満たす者は労働者として取り扱います。〕 ○業務執行権を有する事業主等の指揮監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を得ている者	原則として被保険者となりません。 〔ただし、 <u>次の条件を満たす者は被保険者となります。</u> ※〕 ○部長、支店長など従業員の身分があり、服務態様、賃金、報酬等の面からみても労働者と確認できる者
同居の親族	原則として対象となりません。 〔ただし、次の条件を満たす者は労働者として取り扱います。〕 ①事業主の指揮命令に従っていることが書類で確認できること (例：賃金台帳、出勤簿など) ②他の労働者と同様に扱われていること(賃金体系、勤怠管理など)	原則として被保険者となりません。 〔ただし、 <u>労災保険と同様の条件を満たす場合は被保険者となる可能性があります。</u> ※〕
高年齢労働者	すべて労働者となります。	平成29年1月1日より65歳以上の労働者も雇用保険の適用対象となりました。詳細は厚生労働省ホームページにて「適用拡大」とサイト内検索し、『【重要】雇用保険の適用拡大等について』を参照してください。
派遣労働者	すべて労働者となります。	登録型派遣労働者は、同一の派遣元において、1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上継続雇用する見込みがある場合は被保険者となります。

※ 法人の取締役、監査役及び同居の親族については、ハローワークに「**兼務役員雇用実態証明書**」、「**同居の親族雇用実態証明書**」が提出され、資格取得要件が満たされていると確認された場合、被保険者となります。

※ 出向労働者の取扱いは「⑤出向労働者」をご覧ください。

## ② 賃金総額

労働保険における賃金総額とは、事業主がその事業に使用する労働者に対して賃金、手当、賞与、その他名称の如何を問わず労働の対償として支払うすべてのもので、税金その他社会保険料等を控除する前の支払総額をいいます。（一般的には、就業規則、労働契約などにより、その支払いが事業主に義務づけられているものです。）

また、保険料算定期間中（平成30年4月1日～平成31年3月31日）に支払いが確定した賃金は、期間中に支払われなくとも算入されます。

賃金とするもの	
基本賃金	時間給・日給・月給を問わず、正社員・臨時労働者・日雇労働者・パートタイマー・アルバイトに支払う賃金
賞与	夏季・年末などに支払うボーナス
通勤手当	非課税分を含む
定期券・回数券	通勤のために支給する現物給与
超過勤務手当 深夜手当等	通常の勤務時間以外の労働に対して支払う残業手当等
扶養手当・子供手当・家族手当	労働者本人以外の者について支払う手当
技能手当 特殊作業手当 教育手当	労働者個々の能力、資格等に対して支払う手当や、特殊な作業に就いた場合に支払う手当
調整手当	配置転換・初任給等の調整手当
地域手当	寒冷地手当・地方手当・単身赴任手当等
住宅手当	家賃補助のために支払う手当
奨励手当	精勤手当・皆勤手当等
物価手当 生活補給金	家計補助の目的で支払う手当
休業手当	労働基準法第26条に基づき、事業主の責に帰すべき事由により支払う手当
宿直・日直手当	宿直・日直等の手当
雇用保険料 社会保険料等	労働者負担分を事業主が負担する場合
昇給差額	離職後支払われた場合で、在職中に支払が確定したものを含む
前払い退職金	支給基準・支給額が明確な場合は原則として含む
その他	不況対策による賃金からの控除分が労使協定に基づき遡って支払われる場合の給与

賃金としないもの	
役員報酬	取締役等に対して支払う報酬
結婚祝金 死亡弔慰金 災害見舞金 勤続褒賞金 退職金等	就業規則・労働協約等の定めの有無を問わない
出張旅費 宿泊費	実費弁償と考えられるもの
工具手当 寝具手当	労働者が自己の負担で用意した用具に対して手当を支払う場合
休業補償費	労働基準法第76条の規定に基づくもの法定額60%を上回った差額分を含めて賃金としない
傷病手当金	健康保険法第99条の規定に基づくもの
解雇予告手当	労働基準法第20条に基づいて労働者を解雇する際、解雇日の30日以前に予告をしないで解雇する場合に支払う手当
財産形成貯蓄等のため事業主が負担する奨励金等	勤労者財産形成促進法に基づく勤労者の財産形成貯蓄率を援助するために事業主が一定の率又は額の奨励金を支払う場合（持株奨励金等）
会社が全額負担する生命保険の掛け金	従業員を被保険者として保険会社と生命保険等厚生保険の契約をし、事業主が保険料を全額負担するもの
持家奨励金	労働者が持家取得のため融資を受けている場合で事業主が一定の率又は額の利子補給金等を支払う場合
住宅の貸与を受ける利益(福利厚生施設として認められるもの)	但し、住宅を貸与されない者全員に対する（住宅）均衡手当を支給している場合は、貸与の利益が賃金となる場合がある

### ③ 高年齢労働者に係る雇用保険料免除

保険年度の初日（4月1日）において満64歳以上の被保険者は、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除き、雇用保険の保険料が被保険者負担分及び事業主負担分ともに免除されます（平成31年度まで）。なお、昭和29年4月1日までに生まれた船員の被保険者については、船員保険（失業部門）と雇用保険の統合に伴う経過措置が講じられます。ただし、どちらも労災保険に係る保険料については、免除されません。

（早見表）

免除年度 (確定保険料)	一般被保険者 対象生年月日	船員被保険者 対象生年月日
平成29年度より免除	昭和28年4月1日までに生まれた人	昭和29年4月1日までに生まれた人
<b>平成30年度より免除</b>	<b>昭和29年4月1日までに生まれた人</b>	↓
平成31年度より免除	昭和30年4月1日までに生まれた人（船員被保険者の経過措置無し）	

※ 「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」の(7)欄には上記にあたる労働者を含めた賃金を記入し、(8)欄は上記にあたる労働者のみ記入してください。

### ④ 日雇労働被保険者を雇用した事業主

雇用保険印紙を貼付する日雇労働者を雇用した場合には、印紙保険料の他に労災保険料と雇用保険料も納付することになりますので、労災保険と雇用保険双方の「賃金総額」に算入してください。なお、日雇労働被保険者は上記③高年齢労働者に係る雇用保険料免除対象にはなりません。

### ⑤ 出向労働者

**労災保険**……出向労働者が出向先事業の組織に組み入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて労働に従事する場合は、出向元で支払われている賃金も出向先で支払われている賃金に含めて計算し、出向先で対象労働者として適用してください。

**雇用保険**……出向元と出向先の2つに雇用関係を有する出向労働者は、同時に2つ以上の雇用関係にある労働者に該当するので、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている方の雇用関係についてのみ被保険者となります。

### ☆東京労働局からのお願い

下記の項目に当てはまる場合は、速やかに委託先の労働保険事務組合へご連絡ください。

- 1 労働者の採用、退職等の異動があった場合
- 2 主たる事業内容が変わった場合

