

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

労災保険にまつわる法律知識

新年度に際しまして、前年度の労働保険の申告（年度更新）時期を迎えております。当事務所にて年度更新手続きを代行させていただいております顧客先様におかれましては、年度始めの多忙の折、お手数をおかけしますがご協力のほどよろしくお願い致します。

さて、年度更新の事務手続きを進めるにあたって、労災保険の制度に関しよくご質問をいただく事項もありますので、本稿にて簡単にご説明させていただきたいと思っております。

労災保険とは？（労災保険の給付内容）

正式名称は「労働者災害補償保険法」といい、労働者が業務上や通勤の災害によって、負傷したり病気にかかったり、あるいは不幸にも死亡された場合に、被災労働者や遺族の方に下記給付を行います。

- ①療養(補償)給付 ②休業(補償)給付 ③傷病(補償)給付 ④障害(補償)給付 ⑤遺族(補償)給付
- ⑥葬祭料 ⑦介護(補償)給付

その他にも、二次健康診断等給付や社会復帰促進等事業を労災保険で行っております。

労災保険が発生すると保険料があがる？

こちらは、よく経営者の方が労災保険を利用する際に心配することでもあり、労働者の方も労災を申告しない原因の一つとなってしまっているように見受けられます。

自動車保険や生命保険では、「保険事故が発生すると次回の保険料が上がる」という制度になっていることが一般的となっておりますが、労災保険に関しては同様に「直ちに次回の保険料が上がる」ということはありません。

労災保険の保険料は、前年度に支払われた賃金総額に業種ごとに決定される保険料率を乗じて算出されます。当然、従業員が増えて賃金が上がれば保険料は増えますし、年度ごとの保険料率に変更されると保険料も変動します。また、労災保険では「メリット制」という制度が準備されており、こちらに該当した場合にのみ保険料率が増減される仕組みとなっております。

【労災保険のメリット制】

下記①～③すべてを満たした場合に、翌年度以降の保険料率が変動します。

①連続する3保険年度中の各保険年度において(1)～(3)のいずれかに該当する事業

(1)100人以上の労働者を使用する事業

(2)20人以上100人未満の労働者を使用する事業であって、※当該労働者の数に当該事業と同種の事業に係る保険料率から非業務災害率を減じた率を乗じて得た数（災害度係数）が0.4以上であるもの

(3)一括有期事業である建設の事業又は立木の伐採の事業については、当該保険年度の確定保険料が40万円以上であるもの

②保険年度が成立した後3年以上経過している事業であること ③一定以上又は一定以下の収支率となること。

この要件に該当しない事業所については労災のメリット制適用はなく保険料の変動はありません！

※災害度係数が0.4以上となる人数要件の例は以下のとおりです。(平成30～32年度)

分類番号	事業の種類	最低労働者数	分類番号	事業の種類	最低労働者数
44	木材又は木製品製造業	30人以上	54	機械器具製造業	91人以上
72	貨物取扱事業(港湾除く)	48人以上	95	農業	33人以上
98	卸売業・小売業、飲食店	100人以上	94	その他の各種事業	100人以上

厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhokenpoint/dl/rousaimerit.pdf>) より

【重要】労災保険の特別加入について

労災保険については、通常「雇用される従業員」についてのみ適用となるため、従業員ではない「事業主」、「会社役員」、「家族従事者」等について労災保険は適用となりません。業務中の事故については、社会保険から給付は行われないため、労災保険の適用とならない上記の方々については治療費が全額負担となってしまいます。ただし、**労災保険に「特別加入」**することで、**業務中の事故に対し従業員と同等の給付を受けることができる**こととなっております。

この特別加入制度に関しましては加入要件がございますので、加入要件や給付内容については当事務所までお気軽にご相談ください。

— 助成金の申請について

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）

概要

時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康や、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、生産性を向上させることが可能となります。

対象となる取組～いずれか1つ以上を実施すること～

① 労務管理担当者に対する研修 ② 労働者に対する研修 ③ 外部専門家によるコンサルティング ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更 ⑤ 人材確保に向けた取組 ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入 ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新 ⑧ 労働能率の増資に資する設備・機器等の導入・更新

成果目標

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	I 1企業当たりの <u>上限200万円</u>
	II <u>上限設定の上限額及び休日加算額の合計額</u> （別途上限基準あり）
	III <u>対象経費の合計額×補助率3/4</u> （※4）
（※4）常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5	

お問い合わせは当事務所まで！