



社会保険労務士法人国際労務パートナーズ 事務所だより

2020年12月号

今年も残りわずかとなりました。皆様にとって今年はどんな年だったでしょうか。
「事務所だより2020年12月号」をお届けします。日常の業務にお役立ていただければ幸いです。掲載内容に関してご不明な点があれば、どうぞお気軽に当事務所までお問合せください。

この号の内容

- 1 労災保険の特別加入をご存知ですか
- 2 解雇のルール
- 3 給与支払報告書とは
- 4 当事務所から

労災保険の特別加入をご存知ですか

労災保険は、本来、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外でも、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる中小企業の事業主等には特別に任意加入が認められています。

今回はその加入者の範囲、手続きおよび保険料についてご紹介します。

■ 特別加入者の範囲

- ①金融業・保険業・不動産業・小売業であれば50人以下、卸売業・サービス業であれば100人以下、それ以外の業種であれば300人以下の労働者を常時雇用する事業主
- ②労働者以外で①の事業主の事業に従事する人（事業主の家族従事者や中小業主以外の役員等）

■ 加入手続き

- ①雇用する労働者について保険関係が成立していること
 - ②労働保険の事務処理を労働保険事務組合に委託していること
- の2つの要件を満たし、所轄の都道府県労働局長の承認を受けることが必要

■ 保険料

年間保険料は、保険料算定基礎額（給付基礎日額×365日）にそれぞれの事業に定められた保険料率を乗じたものになります。給付基礎日額とは、労災保険給付額を算定する基礎となるもので、申請に基づいて都道府県労働局長が決定します。



【詳しい内容はこちらをクリック】

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040324-5.html>

解雇のルール

会社が従業員を解雇する場合一定のルールがあります。まず就業規則と労働契約書（労働条件通知書）に、どんな時に解雇されることがあるか（解雇事由）が予め示してあり、その要件に合致することが必要です。

さらにその解雇に客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められることも重要です。

実際に解雇を行う時には、解雇しようとする従業員に対し、30日前までに解雇の予告をする必要があります。

解雇は口頭でも有効ですが、後々のトラブルを避けるため「解雇通知書」を作成することが望ましいでしょう。

なお、予告を行わずに解雇する場合は、解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

給与支払報告書とは

「給与支払報告書」とは会社が年末調整後に、従業員の給与額や保険料の控除額について、その従業員が住んでいる市区町村に届け出る書類のことです。この「給与支払報告書」の提出によって、住民税額が決定します。
その年1月から12月までに給与を支払ったすべての従業員（年の途中での入社又は退職した人も含む）について作成し、翌年の1月31日までに各市区町村に提出します。

「給与支払報告書」は「個人別明細」と「総括表」の2種類の書類から構成されています。

年末調整終了後に、息つく暇なく作成しなければならない書類ですが、住民税決定のために必要な法定調書の一つですので、遅れずに準備したいものです。

当事務所から



事務所だより12月号はいかがでしょうか。

今年は働き方改革が実施されると共に、コロナウィルスの影響でリモートワークが普及するなど、働き方が大きく変わった1年でした。まもなく新年を迎えます。2021年は皆様にとって幸多き年となりますようお祈りしております。



international HR Partners
社会保険労務士法人 国際労務パートナーズ

〒107-052 東京都港区赤坂7-5-6-408
tel:03-5544-8538 fax:03-5544-8539

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー
藤井真由美