



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 今年の算定基礎届・労働保険年度更新は特例があります

労働保険年度更新・社会保険算定基礎届 提出時期となりました！

労働保険年度更新とは、年に一度行われる、労働保険料(労災・雇用)の申告・納付手続きのことです。例年6月初旬～7月10日頃までが提出期限となっていますが、令和2年度は新型コロナウイルスの影響により、期間が延長されています。

【労働保険年度更新手続き(申告・納付)】

◆申告及び納付期間：**6月1日(月)～8月31日(月)**

(口座振替の納付日は**10月13日(火)**)

◆申告先：都道府県労働局、労働基準監督署、金融機関の窓口

◆申告内容：

①令和元年度 確定保険料の申告・納付

平成31年4月1日～令和2年3月31日の賃金総額に労災保険と雇用保険の保険料率を掛けて確定保険料を算出します。その確定保険料と、昨年納付した令和元年度の概算保険料を比べて、概算保険料が多ければその差額を充当して納付します。確定保険料のほうが多ければ、その差額を追加納付します。

②令和元年度 概算保険料の申告・納付

平成31年4月1日～令和2年3月31日を賃金総額の見込み額とし、労災保険と雇用保険の保険料率を掛けて保険料を算出し納付します。

◆保険料猶予(特例)

新型コロナウイルスの影響により、事業に係る収入に相当の減少がある場合は、申請により、労働保険料等の納付を、1年間猶予することができます。この納付猶予の特例が適用されると、担保の提供は不要となり、延滞金もかかりません。

◆猶予の条件

- ① 新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間(1か月以上)において、事業に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少していること
- ② ①により、一時的に納付を行うことが困難であること
- ③ 申請書が提出されていること

【社会保険算定基礎届】

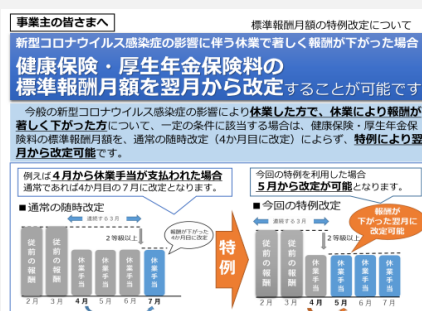
算定基礎届とは、年に1度行われる社会保険料決定のための届出です。被保険者が実際に受ける給料は、昇給や降級などによって変動するため、実際に受け取る給料があらかじめ定められた標準報酬月額と異なる場合があります。そうならないためにも、年に一度確認する必要があります。社会保険料を年に1度、全ての被保険者を対象にして、その年の4・5・6月の支払い給与を基礎に、1年間の標準報酬月額を決定します。新しい標準報酬月額は、その年の9月分社会保険料から適用され、原則として、1年間その標準報酬月額が継続適用されます。

◆提出期限：7月10日(金)

【新型コロナウイルスの影響による特例改定】

新型コロナウイルス感染症の影響による休業に伴い急激に報酬が下がった方の標準報酬月額を改定する特例制度ができました。

- 新型コロナウイルスの影響による休業(時間単位を含む)があったこと
 - 令和2年4月～7月までの間に報酬が著しく低下した月が生じた方
 - 報酬が著しく低下した月に支払われた報酬の総額(1か月分)が、現在の標準報酬月額に比べて、2等級以上下がった方
 - 固定的賃金(基本給、日給等単価等)の変動がない場合も対象
 - 本特例措置による改定内容に本人が書面により同意している方
- ※ 通常の保険料改定と違い、本人の同意がないと対象となりません。





マンスリーピックアップ

社員のミスで大きな損害 ～会社ができる対抗策とは～

例えば、社員が会社や顧客のお金を横領した、顧客情報を盗み売り渡した、勝手に不当な値引きをしたなど、会社に重大な損害を与えた場合、会社は被った損害を社員に請求できるでしょうか。

社員がミスをし、取引先に損害を負わせてしまった場合、その取引先は、通常社員個人ではなく会社に損害賠償を求めてきます。会社は使用者責任を負っているため、会社に過失がなかったとしても、賠償責任を負います。

たとえ社長が、「会社には責任がないのだから、社員自身が責任をとって全額支払え」と言っても、会社に責任を求めている以上、賠償責任は会社にあるということになります。

ただし、会社が取引先に損害賠償を支払った場合は、会社はミスを起こした社員に対し、払った賠償額に対して求償ができます。しかし、実際は支払った求償額よりも少額になるのが一般的です。

では、社員が会社のお金を横領し使い込み、責任をとって退職しました。会社は社員に対し損害賠償を請求できるでしょうか。

会社は社員に対し、賠償額の全額を請求することができますが、社員が辞めてしまい連絡が取れない、社員に資産がなく、全額回収することが困難な場合などについては、入社時に身元保証人を付けていれば、身元保証人に対して請求をすることができます。

身元保証人は社員が会社に与えた損害を払えない場合、社員に代わって賠償する義務があります。身元保証人の賠償額は、監督責任のある会社や、上司の過失度合、身元保証人の経済状況などを考慮の上、決定することになります。（身元保証人に対しては、本人がもたらした損害に対する賠償責任の範囲は限定され、損害の100%の賠償を請求することはできません。）

では、身元保証人とは企業にとってどのような役割をするのでしょうか。

<身元保証人の役割>

- ① 社員としての適性を有すると保証させる
- ② 犯罪などの抑止力
- ③ 緊急時などの連絡先
- ④ 将来的に会社に損害を与えた場合、その損害賠償義務を保証することを約束させる



2020年7月1日から日本全国で一斉にプラスチック製買物袋の有料化がスタートしました。「プラスチック製買物袋」を扱う小売業を営む全ての事業者が対象となる制度で、主な業種が小売業でない事業者でも事業の一部として行っている場合でも対象になります。国連の報告によると日本はアメリカに次いで「一人当たりの使い捨てプラスチックごみ発生量」が世界2位。そして、日本人は1人あたり1日1枚のレジ袋をゴミにしているそうです。レジ袋を廃止することで、問題視されている環境汚染には直ぐには直結しないかもしれませんが、環境を守るため考えるいい機会です。私も週末の買い物にはマイカゴは必需品です。せっかくならエコバックもバリエーションを増やしてシーン別に楽しみたいですね。（五味八重）



現状は①と②の意味合いで扱われていることがほとんどですが、賠償が発生したときは、身元保証人が連帯して賠償する責任を負います。

なお、身元保証人を決める場合には、いくつかルールがあります。

<身元保証人のポイント>

- ① 契約期間に制限がある
- ② 保証期間を決めない場合は3年間
- ③ 保証期間を決める場合は最長5年間
- ④ 「社員が退職するまで身元を保証する」という内容の契約書や念書は、自動的に最長5年となる
- ⑤ 自動更新の契約を結んでいても無効

ところで、民法の改正により、2020年4月からは身元保証人の賠償額の上限を定めなければならなくなりました。つまり、企業と身元保証人の間で、賠償額の合意が必要になるということです。上限の記載のない身元保証書は、その契約自体が無効となります。

企業としての対応は、基本的に以下の2つのいずれかになります。

- ①賠償額の上限を記載する運用に変更する
- ②身元保証人の制度を廃止する



①の運用にした場合、賠償額はいくらにしたらいいのでしょうか？

法律上では上限額に決まりはありません。企業側で自由に設定できます。1億円などあまりに高額だと、身元保証人を探すのが難しく、10万や20万円程度の少額だと、身元保証人になってもらう必要がないということになります。100万円など、ある程度高額な金額とするか、月給の〇月分などにするのが現実的です。支払いが可能で、かつ少額すぎない、現実味のある金額を目安に設定して下さい。

企業が社員に賠償請求をするような事態は、ないに越したことはありません。しかし万が一のトラブル時のリスクヘッジとして、問題を起こさせないための抑止力として、身元保証人を定めてもらうことはとても有効であることは言うまでもありません。

