



労働保険の「年度更新」の実務

～申告は7月10日までに行う必要あり～

資料作成：コンテンツクリエイター 松金 千鶴子

目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. 労働保険とは？ 「労働保険の年度更新」の概要と重要性	2
■ 3. 年度更新の具体的な手続き・流れ.....	4
■ 4. 労働保険料の計算方法と注意点.....	6
■ 5. おわりに.....	11

労働保険の「年度更新」の実務

～申告は7月10日までに行う必要あり～

■ 1. はじめに

労働者をひとりでも雇用していれば、“労働保険”の適用事業所となります。“労働保険”は労災保険と雇用保険の総称となり、労働者のみならず、結果的に経営者の方や企業を守ることになる大切な保険です。

毎年5月下旬頃になると、労働局から「労働保険の年度更新」に関する申告関係書類が送られてきますが、制度が複雑化しており、手続きにお悩みの担当者さまも多いようです。この手続きは6月1日から7月10の間に行う必要があります、下準備は4月から始めたほうが良いため、本記事公開時点で、もうその期間に入っているといえます。そこで今回は、人事担当者の方がおさえておくと役に立つ「労働保険の年度更新」の基礎知識をご説明いたします。

■ 2. 労働保険とは？ 「労働保険の年度更新」の概要と重要性

(1) 労働保険とは？

「労働保険」とは、「労働者災害補償保険（労災保険）」と「雇用保険」を総称した言葉です。保険給付は両保険制度でそれぞれ行われますが、“保険料の徴収等”については、両保険は労働保険として、原則的に一体のものとして取り扱われています（そのような取り扱いをされる企業のことを“一元適用事業”といいます）。

農林水産の事業の一部を除いて、労働者（パートタイマー、アルバイトを含む）をひとりでも雇用していれば、“労働保険の適用事業所”となります。労働保険の適用事業所となったら、事業主は保険関係の“成立手続き”を行う必要があります、“労働保険料”を申告・納付することとなります。

(2) 保険関係の成立手続き等の方法

- ① 「労働保険」の適用事業となった場合には、まず「労働保険の保険関係成立届」を所轄の労働基準監督署又は公共職業安定所（ハローワーク）に提出する。その後、当該年度分の労働保険料（※保険関係が成立した日からその年度の末日まで

に労働者に支払う賃金の総額の見込額に保険料率を乗じて得た額)を“概算保険料”として申告・納付する。

- ② 「雇用保険」の適用事業となった場合には、①のほかに、「雇用保険適用事業所設置届」、「雇用保険被保険者資格取得届」を所轄の公共職業安定所（ハローワーク）に提出する。

なお、労働保険の成立手続きを行わないと、さかのぼって労働保険料が徴収されるほか、あわせて追徴金を徴収されるため注意が必要。

●手続き名と提出先

	手続き名	提出先
(1)	保険関係成立届 (保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内)	どこへ 所轄の労働基準監督署
(2)	概算保険料申告書 (保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内)	いずれかに 所轄の労働基準監督署 所轄の都道府県労働局 日本銀行（代理店、歳入代理店 (全国の銀行・信用金庫の本店又は支店、郵便局)でも可)
(3)	雇用保険適用事業所設置届 (設置の日の翌日から起算して10日以内)	どこへ 所轄の公共職業安定所
(4)	雇用保険被保険者資格取得届 (資格取得の事実があった日の翌月10日まで)	どこへ 所轄の公共職業安定所

注1. (1)の手続を行った後又は同時に、(2)の手続を行う。

2. (1)の手続を行った後に、(3)及び(4)の手続を行う。

(参照：労働保険の成立手続き（厚生労働省）)

(3)「労働保険の年度更新」の概要

労働保険の保険料は、その年度（4月1日～翌年3月31日）における申告の際に“概算”で申告・納付（＝前払い）します。翌年度の申告の際に“確定”申告をし、概算で支払った分を精算します。結果的に、事業主の方は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料をあわせて申告・納付することになります。この手続きを「労働保険の年度更新」と呼んでおり、毎年6月1日～7月10日までの間に行う必要があります。また、石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金も、年度更新の際に労働保険料と併せて申

告・納付することとなっています。

なお、この手続きが遅れると、政府が保険料・拠出金の額を決定し、さらに追徴金（納付すべき保険料・拠出金10%）が課されることがあるため、必ず期限内に行うようにしましょう。

（４）その重要性について

冒頭で、労働保険は「結果的に経営者の方や企業を守ることになる大切な保険である」と述べました。事業者は、“労働災害”防止のための措置を徹底するとともに、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における労働者の安全と健康を確保するための義務があります。事業主の方が、“安全配慮義務”を守っていても、不測の事態で“労災事故”が起こる可能性があります。もし万一、労災事故が起きてしまったら、労災保険から労働者や家族を保護するために療養・休業・障害など必要な補償が行われます（※事業主が直接、労働者等に対して補償をするわけではありません。ただし、“安全配慮義務”違反をしていた場合、労働者や家族から損賠賠償を請求される可能性があるため、義務を果たすことが重要です）。毎年、労働保険の年度更新をしっかりと行うことは、事業主としての責務の一つを果たしていることに繋がり、会社を守ることにもなるのです。

■ 3. 年度更新の具体的な手続き・流れ

次に、年度更新の具体的な手続き・流れについてご説明いたします。

<p>4月から 遅くとも 5月中頃まで</p>	<p>【下準備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年度の賃金支払いや請負金額及び、新年度の支払い見込み額など、年度更新に必要なデータを揃えておく。 ・年度更新を電子申請する場合には、e-Govを利用して手続きを行うことになるため、利用できるように事前準備をしておく。
<p>5月下旬頃</p>	<p>管轄の都道府県労働局から「年度更新」に必要な申告納付書などが事業所宛てに届く。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働保険概算・増加概算・確定保険料 石綿健康被害救済法 一般拠出金申告書 ・確定保険料・一般拠出金算定基礎賃金集計表 ・申告書の書き方 ・保険料率表 <p>→印字されている会社名などの情報に誤りがないか、確認する。</p>
<p>遅くとも 6月中頃まで</p>	<p>【賃金集計表の作成】</p> <p>→賃金集計表は、保険料を計算する際の基礎となる“賃金総額”を</p>

	<p>集計するために使う。提出の必要はないが、事業所でしっかり保管しておくこと。</p> <p>なお、厚生労働省から提供されている「年度更新申告書計算支援ツール(Excel)」に入力すると自動計算され、記載イメージまで出力される(利用できない事業も一部あり。計算結果については、必ず検算を行うこと)。</p> <p>【申告書の記入】</p> <p>→賃金集計表(もしくは「年度更新申告書計算支援ツール」の結果)をもとに、労災保険・雇用保険それぞれの対象賃金などを申告書に記入する。申告書の上段に前年度の確定保険料、下段に当年度の概算保険料を記入し、「期別納付額」欄で結果を集計し、今期の労働保険料納付額を算出する。</p>
<p>6月1日から 7月10日まで</p>	<p>【申告書の提出・保険料の納付】</p> <p>→記入が終わったら、申告書を提出し、保険料を納付する。</p> <p>保険料は一括納付が原則だが、<u>概算保険料が40万円以上(労災保険か雇用保険のどちらか一方の保険関係のみ成立している場合は20万円)の場合や労働保険事務組合に労働保険事務を委託(※1)している場合は、3回の分割納付(※2)ができる。</u></p> <p>(※) 6月1日が土曜日に当たるときは6月3日、日曜日に当たるときは6月2日</p> <p>(※) 7月10日が土曜日に当たるときは7月12日、日曜日に当たるときは7月11日まで</p>

(※1)【労働保険事務組合に委託するメリット】

<p>メリット1.</p>	<p>労働保険に加入できない事業主や役員、家族従事者も労災保険に特別加入することができる。</p>
<p>メリット2.</p>	<p>労働保険料の額に関わらず、3回の分割納付ができる。</p>
<p>メリット3.</p>	<p>納期限が10月31日のものについては、原則として11月14日、納期限が1月31日のものについては原則として2月14日となる。</p>
<p>メリット4.</p>	<p>社内の事務手続きについて手間が省ける。</p>

(※2)【分割納付のイメージ】

	前年度以前に成立した事業場			4/1～5/31に成立した事業場			6/1～9/30に成立した事業場	
	第1期	第2期	第3期	第1期	第2期	第3期	第1期	第2期
期間	4.1～7.31	8.1～11.30	12.1～3.31	成立した日～7.31	8.1～11.30	12.1～3.31	成立した日～11.30	12.1～3.31
納期限	7月10日	10月31日	1月31日	成立した日の翌日から50日(注)	10月31日	1月31日	成立した日の翌日から50日(注)	1月31日

※納期限が土曜日に当たるときはその翌々日、日曜日に当たるときはその翌日が納期限となる。

(注)国税通則法第10条第1項の規定により、年度途中に新規成立した事業場については、期間の算定に初日を算入しない。

(参照：労働保険料の申告・納付(厚生労働省))

以上、3. では年度更新の具体的な手続き・流れについてご説明しました。年度更新の際には、申告書を作成した上で、金融機関や都道府県労働局・労働基準監督署に提出する必要があります。次の4では、労働保険料の計算方法と注意点についてご説明いたします。

■ 4. 労働保険料の計算方法と注意点

(1) 労働保険料の計算、賃金総額について

労働保険料は、「4月から翌年3月までの1年間の賃金総額」×「定められた保険料率(労災保険率+雇用保険率)」で計算します。そのうち、労災保険分については、全額事業主負担となっており、雇用保険分は、事業主と労働者双方で負担することになっています。

賃金総額は、基本給、手当、賞与のほか通勤定期券代など労働の対償として支払われる全てのものです。ただし、退職金や出張旅費、結婚祝金、死亡弔慰金などは含みません。税金その他社会保険料等を控除する前の支払い総額をいいます。

次の表は、労働保険対象賃金の範囲(賃金とするもの/賃金としないもの)です。

労働保険の「年度更新」の実務
～申告は7月10日までに行う必要あり～

【労働保険対象賃金の範囲】

賃金とするもの		賃金としないもの	
基本賃金	時間給・日給・月給、臨時・日雇労働者・パート・アルバイトに支払う賃金	役員報酬	取締役等に対して支払う報酬
賞与	夏季・年末などに支払うボーナス	結婚祝金 死亡弔慰金 災害見舞金 年功慰労金 勤続褒賞金 退職金	就業規則・労働協約等の定めがあるとないとを問わない
通勤手当	課税分、非課税分を問わない	出張旅費 宿泊費	実費弁償と考えられるもの
定期券・回数券	通勤のために支給する現物給与	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
超過勤務手当等 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	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
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	傷病手当金	健康保険法第99条の規定に基づくもの
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	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
調整手当	配置転換・初任給等の調整手当	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（持株奨励金など）
地域手当	寒冷地手当・地方手当・単身赴任手当等	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
住宅手当	家賃補助のために支払う手当	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
奨励手当	精勤手当・皆勤手当等	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）	住宅貸与とされない者全員に対し（住宅）均衡手当を支給している場合は、賃金となる場合がある
物価手当 生活補給金	家計補助の目的で支払う手当	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
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	労働者の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い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		

出典：（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/dl/1-3-2.pdf>

（2）令和7年度の労災保険料率・雇用保険料率

令和7年度の「労災保険料率」については、令和6年度から変更はありません。事業の種類の種類によって労災保険料率が異なるため、最新の労災保険料率表をご確認ください。

労働保険の「年度更新」の実務
～申告は7月10日までに行う必要あり～

【労災保険料率表（※一部）】

労 災 保 険 率 表

(単位：1/1,000)

(令和6年4月1日施行)

事業の種類	業種番号	事業の種類	労災保険率
林業	02	林業	52
	又は03		
漁業	11	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	18
	12		
鉱業	21	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業	88
	23		
	24		
	25		
	26		
	26		
建設事業	31	水力発電施設、平い道等新設事業	34
	32		
	33		
	34		
	35		
	38		
	36		
	37		
	37		
製造業	41	食料品製造業	5.5
	42		
	44		
	45		
	46		
	47		
	47		
	48		

出典：(厚生労働省) https://www.mhlw.go.jp/content/rouсайhokenritu_r05.pdf

次に、令和7年度の「雇用保険料率」については、下図のとおり変更となっています。

<令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

事業の種類	負担者		事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担	失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用される。

出典：(厚生労働省) <https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

(3) 労働保険料の計算例 (令和7年度概算保険料)

1年間に労働者に支払う賃金が780万円(従業員2名、毎月25万円×12ヵ月、賞与45万円×2回)の飲食店を営んでいるケースを例に考えてみます。

- ・労災保険率は「3/1,000(飲食店)」
- ・雇用保険率は「14.5/1,000(うち被保険者負担分は、5.5/1,000)」となります。

労働保険料 = (賃金総額) × { (労災保険率 + 雇用保険率) } で求めていくと・・・

→ 7,800千円(賃金総額) × { 3/1,000(労災保険率) + 14.5/1,000(雇用保険率) } = 136,500円(労働保険料)

※この場合の事業主負担分は、雇用保険の被保険者負担分を除いた額となる。

このケースの被保険者負担分(1人分)は、次の表のとおり。

賃金種別	賃金額	被保険者負担分	回数	被保険者負担額
月分賃金	250,000円	(5.5/1,000) 月額 1,375円	12回	16,500円
賞与	450,000円	(5.5/1,000) 2,475円	2回	4,950円
被保険者負担額				21,450円

したがって、事業主負担分の労働保険料(年間)は、136,500円 - (21,450×2)円 = 93,600円となります。

(4) 注意点

次に、労働保険の年度更新に関する注意点についてご説明いたします。

① 雇用保険の被保険者負担額	雇用保険の被保険者負担額は、労働者(被保険者)に支払われた賃金額に被保険者負担率をかけて算定する。 この被保険者負担額については、事業主は、労働者に賃金を支払う都度、その賃金額に応ずる被保険者負担額を、賃金から控除することができる。
② 端数処理	1円未満の端数が生じた場合、「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」第3条に基づき、債務の弁済額に <u>50銭未満の端数があるときには切り捨て、50銭以上1円未満のときには1円に切り上げる。</u> ただし、労使の間で慣習的な取り扱い等の特約がある場合には

	この限りではなく、例えば、従来切り捨てで行われていた場合、引き続き同様の取り扱いを行ったとしても差し支えない。
③ 保険加入条件の違い	<p>労災保険：雇用形態に関わらず、パート・アルバイト含むすべての労働者に加入義務がある</p> <p>雇用保険：1週間の所定労働時間が20時間以上かつ、31日以上の雇用見込みがある労働者（※昼間学生でないこと）に加入義務がある</p>
④ 派遣労働者労働保険の適用	労災保険・雇用保険ともに、「派遣元」事業主が適用事業所になる。
⑤ 在籍出向者労働保険の適用	<p>労災保険：自社の労働者が出向先企業（他社）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も含めて計算。出向先で対象労働者として適用する必要がある。 →<u>出向先企業（他社）に、出向元で支払われている賃金額を連絡する必要がある。</u></p> <p>雇用保険：出向元と出向先の2つの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となるので、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側の雇用関係についてのみ被保険者となる（ただし、賃金が出向元から支払われているならば、出向元の対象労働者として賃金の集計をする必要がある）。</p>
⑥ 海外赴任者労働保険の適用	<p>労災保険：原則、赴任国での労災は日本の労災保険法が適用されないため、年度更新の計算には入れない。任意で「海外派遣者の特別加入」を利用する場合には、別途、申告をする必要がある。</p> <p>雇用保険：海外子会社へ転籍する場合は資格喪失となる。ただし、雇用関係は継続した上で、“国内給与”が発生する場合、その分については給付を受ける際の算定基礎額となるため、年度更新の計算に算入する。</p>
⑦ 海外出張者の労働保険の適用	<p>労災保険・雇用保険ともに適用される。</p> <p>※海外の事業場において、現地で採用される者は被保険者とならない。</p>
⑧ 育児休業・介護休業中の労働保険料	<p>休業期間中に賃金を支払っているかどうか、に関わってくる。</p> <p>賃金の支払いをしていなければ、会社・労働者ともに保険料は発生しない。</p>

■ 5. おわりに

3. 年度更新の具体的な手続き・流れの中で、労働保険事務組合に委託するメリットについてもご説明しました。ここまでご覧いただき、「年一回の手続きとはいえ手間や時間がかかるし、自分（事業主）や家族（家族従事者等）が労災保険に入れる（特別加入できる）、かつ、年3回の分割納付ができるなら、労働保険事務組合に委託することも検討しようか」とお考えの企業さまもいらっしゃるかもしれません。労働保険事務組合に委託できる事業主は、次の要件に該当する中小企業の事業主となります（※常時使用する労働者数が次の規模以下であること）。

業種	労働者数
金融業、保険業、不動産業、小売業	50人以下
卸売業、サービス業	100人以下
その他の事業	300人以下

全国労働保険事務組合連合会によれば、労働保険事務組合に委託している事業は令和5年度で約141万を超えており、労働保険の全適用事業数の約41%となっているとのことです。この数値からも、労働保険事務組合制度は中小企業に支持されている制度といえそうですが、もし委託を検討されている場合には、早めにアクションに移す必要があります。自社で労働保険の年度更新を行うか、あるいは、特別加入することも視野に入れつつ労働保険事務組合に委託をするか、など確認・検討する事項があることと思いますので、本記事をご参照の上、ご検討ください。

なお、労働保険事務組合に委託できる事務は、“労働保険”に関するものとなっているため、もし“社会保険”の事務手続きもあわせて委託したい場合には、「労働保険事務組合」併設の「社会保険労務士事務所」がお勧めです。ご不明な点などございましたら、お近くの社会保険労務士など専門家にお尋ねいただけたらと思います。

【著者プロフィール】松金 千鶴子（まつかね ちづこ）



コンテンツクリエイター。20年以上にわたり「社会保険」と「労務」の分野で活動。社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（FP）、NLP（神経言語プログラミング）マスタープラクティショナーの資格を保有し、これらの専門知識とライティング能力を活かして、企業の成長と発展を支援するコンテンツを提供しています。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
