

上野事務所ニュース

26年6月号

千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

算定基礎届 準備のお願 い

算定基礎届は、各被保険者の社会保険料を現在の賃金に見合うものにするための届出のことです。

具体的には、被保険者の4、5、6月に支払われた3ヶ月間の賃金を保険者に届出て、9月からの1年間の保険料を決定します。これを“定時決定”といいます。

この時、支払基礎日数が17日以上(パートタイマーの場合は15日以上)の月が3ヶ月のうち、少なくとも1ヶ月はない保険料の変更はありません。

算定基礎届の作成と提出に向けて、4月以降の賃金台帳の整備をお願いします。社会保険手続きの漏れがないかの確認も行ってください。

◆4月以降に昇給や降給があり、3ヶ月の賃金の平均が現在の等級と比べて2等級以上変わる場合は、算定基礎届ではなく、月額変更届を提出します。

4月から の通勤費の 変更などによ る隨時改定

消費税アップにより4月から通勤費が変更になっているケースが多くみられます。通勤費の変更は「固定的賃金の変動」に該当します。

被保険者の賃金が、昇(降)給などの固定的賃金の変動にともなって大幅に変わったときは、算定基礎届を待たずに標準報酬月額を見直します。これを隨

時改定といい、次の3つのすべてに該当するときに行います。

イ.昇給又は降給などにより固定的賃金に変動があった。

ロ.変動月からの3ヶ月間に支給された報酬(残業手当等の非固定的賃金を含む)の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた。

ハ.3ヶ月とも支払基礎日数が17日以上である

固定的賃金とは、“支給額や支給率が決まっているもの”をいいます。その変動には次のような場合が考えられます。

①昇給(ベースアップ)、降給(ベースダウン)

②給与体系の変更(日給から月給への変更等)

③日給や時間給の基礎単価の変更

④請負給、歩合給などの単価、歩合率の変更

⑤家族手当、住宅手当、役付手当など固定的な手当が新たについた、支給額が変わった

◆なお、休職により休職給をうけた場合は固定的賃金の変動に含みません。

高校生等を雇 用する際の注 意事項

高校生等の満18歳未満の「年少者」を、アルバイト等に使用するときは、主に次のようなことを守らなければなりません。

【労働条件の明示】

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間その他の労働条件を必ず明示しな

ければなりません。

【労働時間】

原則として 1 週間の労働時間は 40 時間、1 日の労働時間は 8 時間を超えてはなりません。

満 18 歳に満たない年少者は、時間外及び休日労働を行わせることはできません。

【休憩時間】

労働時間が 6 時間を超える場合、途中に 45 分以上の休憩時間を与えなければなりません。

【年齢証明書等の備付け】

年少者を使用する場合、年齢を証明する「住民票記載事項の証明書」を事業場に備え付けなければなりません。

【深夜業の制限】

年少者の午後 10 時から午前 5 時までの深夜労働は禁止されています。

しかし、交替制によって使用する満 16 歳以上の男性については、恒常に深夜業であるとはみなされないためこの限りではありません。18 歳未満の年少者を深夜の時間帯のみの勤務に就かせる事はできませんが、例外として、交替制勤務、例えば 1 週間ごとに昼間の勤務と深夜の勤務を交替するなどの勤務は、深夜の時間帯の労働も認められています。

アルバイト期間中、シフト勤務などで一時的に深夜の業務に携わるというのであれば、大丈夫でしょう。

【危険有害業務の制限】

重量物を取扱う業務に就労する場合、16 歳以上 18 歳未満の男性の場合断続作業で 30kg、継続作業で 20kg までと重量の制限がありますので、重ねて注意が必要です。

Q&A なぜなにどうして？

Q：所定労働時間を超えた労働時間について、実際には必要

な仕事をしているわけではない場合があるように思います。従業員が勝手に残っている時間についても残業代を支払わなくてはならないのでしょうか？

A 労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間や待ち時間のことであって、実際に業務を行っているかどうかという点だけできまるものではありません。

最近では、労使間でいわゆる「サービス残業」について問題となり争いとなるケースが増えています。明確な業務命令を出していないのに、従業員が残業しているという場合、「黙示の業務命令があったか否か」という点が争点になります。

本来は申請を出して上長の許可を得たうえでなければ残業ができないという社内規則になっているのに、規則通りの運用がされていないことがあります。上長の許可を得ていなくても、残業をしていることを把握しながら帰宅するように注意・指導しなかった場合、明示的に残業を命じたわけではないものの、残業を命じたのと同じであるとして、会社に時間外の割増賃金を支払えと命ぜられることがあります。

争いになれば、会社に割増賃金の支払いを命ぜられ、付加金として未払いの割増賃金と同額をさらに支払わなければならなくなる危険を生じます。

1. 不要な居残りには帰るように言いましょう。

2. 不要な居残りは残業代を支払わないことを宣言しましょう。

一人ひとりの職務をあいまいにせず、「具体的に、この職務ではどのようなことにどれだけの時間がかかるのか」といったことを会社全体で見直して本当に必要である残業を把握するなど、そもそも残業をしなくていいようにすることで未払い残業代のリスクを軽減するということを検討するべきだと考えます。

