

# 上野事務所ニュース

27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ヶ月はないと保険料の変更はありません。例えば、日給、時間給の方で給与が少なかったため1年間の保険料が低くなると思っていたのに、4、5、6月の出勤日数がいずれも16日以下(パートタイマーの場合は14日以下)であったため保険料の変更がされずに保険料が高いままになる場合がありますのでご注意ください。

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。

### 【70歳以上被用者の届出】

在職中の給与に応じた老齢厚生年金の支給停止は、厚生年金の被保険者とならない70歳以上の在職者(昭和12

年4月2日以降生まれの方)にも適用されますので届出ます。

### 【年間平均による算定】

①「通常の方法による算定」と②「前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額による算定」を比べて2等級以上の差が生じた場合であって、“この差が業務の性質上例年発生することが見込まれる”場合(単年度のみなど、業務の一時的な繁忙期による報酬の増加等は対象外です。)、被保険者の同意があれば②により算定することができます。

## 会社法人等番号の記載について

今回の算定基礎届(総括表)には、法人登記簿情報から確認できた「会社法人等番号」が記載されていますのでご確認ください。日本年金機構で番号の確認がとれなかったものについては空欄で送られます。会社法人等番号とは、登記簿謄本の左上の箇所に記載されている12ケタの番号です。

追記又は訂正が生じる場合は、算定基礎届を提出する際に登記簿謄本のコピーの添付が必要になります。

## 定期健康診断の受診について

会社は、1年に1回定期健康診断を行う必要があります。定期健康診断後、会社はその結果に基づく「健康診断個人票」の作成と5年間の保存義務があります。常時50人以上の労働者を使用する事

業者は、「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署へ提出します。

【定期健康診断の項目】

1	既往歴及び業務歴の調査
2	自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3	身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
4	胸部エックス線検査及び喀痰（かくたん）検査
5	血圧の測定
6	貧血検査（血色素量及び赤血球数）
7	肝機能検査（GOT、GPT、 $\gamma$ -GTP）
8	血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
9	血糖検査
10	尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
11	心電図検査

【異常の所見がある場合】

異常の所見があると診断された労働者については、3ヶ月以内に医師から意見を聴くことが義務づけられています。具体的には、健康診断実施後、“所見なし（A判定）”以外の労働者について医師に意見を聴き、健康診断個人票の医師の意見欄へ就業についての意見の記入および署名・捺印をもらい事業所で保管をします。

◆正社員だけではなく、通常の労働者の4分の3以上勤務するパートタイマーに対しても、健康診断を行う必要があります。

定期健康診断以外に、有害業務に従事する従業員に対しての「特殊健康診断」や、一定の業務に従事する労働者について当該業務への配置換えの際及び6ヶ月以内に一回定期に実施する、「配置換えの際等の健康診断」などもあります。

Q&Aなぜなにどうして？

**Q**；仕事を自宅に持ち帰って行う社員がいます。当社ではそのような指示をしていない為、この労働に対して時間外手当を支払っていませんが、



本当は支払わなければいけないのでしょうか？

**A**；いわゆる風呂敷残業と呼ばれている自宅持ち帰り労働は、原則として労働時間にはあたりません。ただし、通常の労働時間では処理できない業務量を指示していた場合や、持ち帰り残業を黙認していた場合は、事実上の指揮命令があったとして労働時間と判断される場合がありますので注意が必要です。

時間外手当については、自宅への仕事の持ち帰りが労働基準法でいう労働時間にあたるか否かがポイントになります。

労働基準法でいう労働時間とは、以下の要件を満たす場合を指します。

- ①場所的拘束があるか  
作業や業務を行う場所が決められていること。
- ②時間的拘束があるか  
業務を何時から何時まで行うかを決められていること。
- ③態度や行動上の拘束があるか  
業務をどのような態度で行うか決められていること。
- ④遂行方法の拘束があるか  
業務内容をどのような方法、手順で行うかを決められていること。
- ⑤上司からの支配的、監督的な拘束があるか  
上司からの指揮、監督の下に業務を行っていること。

これらの要件に照らすと、自宅で行う業務は、テレビを観ながらでも飲酒をしながらでも行って差支えないことから労働時間とは言えないでしょう。

一方で、帰宅途中に書類を紛失したり、個人用のパソコンで業務用の情報を扱った結果、そこから情報が流出したりするリスクがありますので、情報管理の側面からも持ち帰り残業は極力回避すべきでしょう。