

上野事務所ニュース

29年5月号

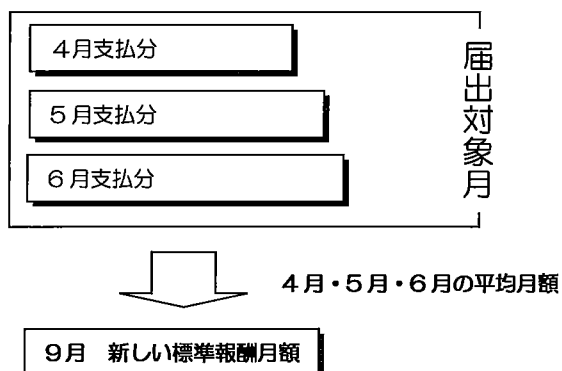
千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

<http://www.sr-ueno.com/> E-mail ueno@athena.ocn.ne.jp

算定基礎届準備のお願い

算定基礎届は、実際の報酬と標準報酬との間に大きな差が生じないように、毎年1回標準報酬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で、9月からの1年間の保険料を決定します。



届出の対象となるのは、7月1日現在の全被保険者ですが、6月1日以降に被保険者となった人は、対象外です。

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)の月を計算に含めますので、この日数に満たない月は、金額にかかわらず計算から除外します。

以下の例1~3に該当する場合はご注意ください。

【例1】従前の保険料から変更なし

日給、時間給の方で賃金が少なかったため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)であったため標準報酬

月額の変更がされずに保険料が高いままになってしまった。

【例2】3ヶ月の内高い給与1ヶ月のみで決定
3ヶ月の内、4月のみ17日以上(パートタイマーの場合は15日以上)で5月と6月は16日以下(パートタイマーの場合は14日以下)であった場合、4月の賃金だけで標準報酬月額が決定されます(5月、6月は金額にかかわらず計算から除外されます)。4月はたまたま残業が多く金額が高かったため、従前の標準報酬月額より高くなってしまった。

【例3】年間の賃金を平均することによって算定基礎届を計算する方法

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。

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。

被保険者5人未済の場合の健康保険と労災保険の取扱い

健康保険は、業務災害以外の疾病等に関して保険給付を行うこととされています。そのため、仕事に起因する疾病等については健康保険の

給付対象とはなりません。

法人の代表者等は、原則として労働基準法上の労働者に該当しないため、労災保険の特別加入に加入していない場合、労災保険に基づく保険給付が行われません。健康保険の給付も行われませんので、実費で10割を負担することになります。

ただし、健康保険の被保険者が5人未済である場合、法人の代表者等であって、疾病等の起因となる業務が、一般の従業員が従事する業務と同一であると認められる時については、健康保険による給付が受けられます。

病院にかかる際の一般的な手続きの流れについては以下の通りです。

【協会けんぽの場合】

①協会けんぽのレセプトグループに連絡します。仕事上の傷病であるが、被保険者が5人未済であり、労災保険が使えないため、健康保険を使いたい旨を伝える。

②病院に「レセプトグループの担当〇〇さんに確認済み」である旨を伝える。

③協会けんぽから、会社または本人宛（希望する方に送られます）に本人の名前と記号番号を印字した“負傷（受診）原因報告書”が郵送されてくる。

④後日、負傷（受診）原因報告書を協会けんぽに提出する。

◆傷病手当金も受給できます。

住民税の特別徴収通知について

住民税の特別徴収を行う事業所宛てに今年度の徴収税額通

知が送付されます。

6月は、年額を12等分した額と過不足を調整して納付するため7月以降とは金額が異なります。給与計算の際はお気をつけください。

Q&Aなぜなにどうして？

Q；5月から関連会社へ出向（在籍出向）予定の者がいます。出向先の会社ではこれまでより時間外労働が多くなります。当社の36協定の時間を超えてしまいますが、出向者は出向元、出向先どちらの36協定の適用をうけるのでしょうか？



A；法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させる場合、または、法定休日（1週間に1日の休日）に労働させる場合、あらかじめ労使で書面による協定（36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ます。

出向社員に対して出向元、出向先のどちらの36協定が適用されるのかについてですが、出向者は出向先で指揮命令や労働時間の管理を受けていますので、出向先の36協定が適用されます。したがって、出向先で36協定が締結されていない場合は、出向者はお出向先において時間外労働・休日労働ができません。

一方、派遣労働者の場合は、派遣元の36協定が適用にされます。派遣先には、派遣元の協定内容にあった時間の管理義務があります。

夏期の服装のときは、ネクタイ、上着を外させていただきます。

天候によっては5月から行います。宜しくお願い致します。