

上野事務所ニュース

30年5月号

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

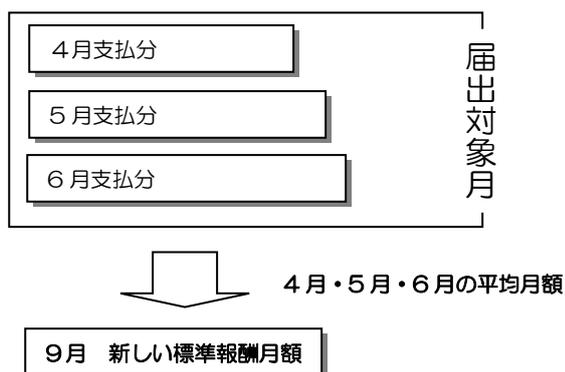
<http://www.sr-ueno.com/>

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か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か月の内高い給与1か月のみで決定
3か月の内、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か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。

子ども・子育て 拠出金率が改 定されました

平成30年4月分（平成30年5月31日納期限）より、子ども・子育て拠出金率が厚生年金標準報酬月額に対して0.23%から0.29%に改定されます。この拠出金は従業員に子どもがいなくても、全ての従業員（厚生年金保険の被保険者）が対象です。

雇用保険・ 社会保険と マイナンバー

平成30年5月以降、雇用保険の手続きにはマイナンバーが必要です。マイナンバーを書かずに提出した場合は返戻されます。但し、本人が退職して連絡がつかない場合や本人がマイナンバーの提供を拒否している場合は、届出用紙にその旨を記載することで受理されます。この場合提供を求めたという経過など記録を残しておき、事業主の提供義務違反ではないことを明確にしておいてください。

社会保険では、基礎年金番号プラス住所又はマイナンバーで受け付けています。年金機構は月に一度、地方公共団体情報システム機構に照会を行い、その異動情報に基づいて、氏名変更や住所の変更を本人の手続きなしで行っています。但し、被保険者と第3号被保険者のみです。子や親についての氏名変更届は別途必要です。

求人と固定 残業代

採用難からハローワークに求人を出す事業所も増えていきます。最近は残業代を固定的に支給するケースが多いです。ハローワークではそのような場合、次の内容を明示するよう求めています。

- ①固定残業代を除いた基本給の額
- ②固定残業代に関する労働時間数と金

額の計算方法

- ③固定残業時間を超える時間外労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

【時間外労働について固定残業代を採用している場合の例】

- ①基本給〇〇円（②の手当を除く金額）
- ②〇〇手当（時間外労働の有無に関わらず、〇時間分の時間外手当として△△円を支給）
- ③〇時間を超える時間外労働についての割増賃金は追加で支給

【固定残業代の運用について】

残業時間に関わらず、一定時間分の残業代を支払う制度を固定残業制といいます。みなし残業ということもありますが、みなしというのは別の意味があるので固定残業制と呼ぶべきです。注意するのは以下の事項です。

- 基本給や他の手当と分かれていなくてはなりません。「基本給に残業代が入っています」では通用しません。
- 残業代相当であることが認識されていること。就業規則等で、きちんと説明されていることが必要です。
- 支給時に支給対象の時間外労働の時間数が明示されていること。
- 定額残業代に相当する時間を超えて残業した場合は、不足分を支払う旨の合意があること。支払うのは当然ですが、その旨を就業規則に記載すべきか議論があります。
- 相当する残業時間があまり多いと、残業を行う合意がなかったものとして、固定残業代そのものが否定されます。どれだけの時間を規定すると残業合意の否定になるか不明ですが、月45時間を超えることは避けた方が良いでしょう。

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月から行いません。宜しくお願い致します。