

上野事務所ニュース

令和元年6月号

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

E-mail uenojimusy@sr2143.com (2月6日よりアドレスが変更になりました)

日本年金機構 届出書類取扱 変更について

今年5月より日本年金機構への届書の取扱が一部変更となりました。

【添付書類の廃止】

下記の届書について、出勤簿の写しや賃金台帳の写し等の確認書類の添付が不要となりました。

届書名称	添付を求めていたケース
健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届 厚生年金保険70歳以上被用者該当届	資格取得年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届 厚生年金保険70歳以上被用者不該当届	資格喪失年月日が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合
健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届 厚生年金保険70歳以上被用者月額変更届	改定年月の初日(1日)が、届書の受付年月日から60日以上遡る場合 改定後の標準報酬月額が、従前の標準報酬月額から5等級以上引き下がる場合

*届出時の添付は不要ですが、事業所調査の際に確認されることとなりましたので、書類は作成し、保存しておくようにしてください。

【被保険者本人の署名・押印等の省略】

下記の届書は、被保険者本人の署名(または押印)について、事業主が被保険者本人の届出の意思を確認し、届書の備考欄に「届出意思確認済み」と記載することで、被保険者本人の署名または押印を省略することが可能となりました。

健康保険被扶養者(異動)届・国民年金第3号被保険者関係届
年金手帳再交付申請書

厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(申出の場合)

厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届(終了の場合)

*今回の取扱変更は、日本年金機構への届出に関するものですので、健康保険組合に加入している場合は、異なる場合があります。

定期健康診断の受診について

会社は、1年以内ごとに1回定期健康診断を行う必要があります。また、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、 γ -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か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”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、定期健康診断を行う必要があります。

◆定期健康診断以外に、深夜業などの特定業務に従事する従業員に対して実施する「特定業務従事者の健康診断」や有害業務に従事する従業員に対して実施する「特殊健康診断」があり、一定の業務に従事する労働者（通常の労働者の4分の3未満で勤務するパートタイマーを含む）について、当該業務への配置換えの際及び6か月以内に一回定期に実施する必要があります。

雇用状況報告の提出について

毎年6月1日現在の高年齢者の雇用に関する状況（高年齢者雇用状況報告）、障害者の雇用に関する状況

（障害者雇用状況報告）について、ハローワークへ報告する必要があります。

報告の義務が生じるのは、

- ・高年齢者雇用状況報告の場合、従業員31人以上
- ・障害者雇用状況報告の場合、従業員45.5人以上

の規模の事業所です。

対象となる事業所には、6月中旬頃にハローワークから報告用紙が送付されますので、7月15日までに返送してください。



O&A なぜなにどうして？

Q: 社会保険の算定基礎届についての質問です。弊社の給与は15日締め、翌月15日払いなのですが、今年の大連休は10日連続だったため、パートの出勤日数が15日と例年より少なくなっています。この場合、保険料はどのように決まるのでしょうか。

A: 算定基礎届に記入する報酬は、毎年4月・5月・6月に支払われた報酬です。この3か月の報酬の平均を

もとに保険料が決定されます。しかし、報酬を計算する基礎となった日数（支払基礎日数）が、17日未満の月がある場合には、その月は除外することになっています。

①4月・5月・6月の支払基礎日数が17日以上ある

	支払基礎日数	対象
4月	20日	○
5月	19日	○
6月	18日	○

⇒3か月の報酬を合計し、3で割った平均額を記入します。

②支払基礎日数が17日未満の月がある

	支払基礎日数	対象
4月	20日	○
5月	19日	○
6月	15日	×

⇒4月、5月の報酬を合計し、2で割った平均額を記入します。（17日未満の月を除外する）

ご質問のような10連休で出勤日数が少なくなっている場合には、支払基礎日数が17日以上あるか確認し、17日未満であれば、上記②のように17日未満の月を除いて平均額を算出してください。この平均額をもとに保険料が決定されます。

ただし、正社員より所定労働時間が短い従業員（パートタイマー）で、4月・5月・6月の3か月とも支払基礎日数が17日未満の場合には、15日以上月の報酬を対象にすることができます。

③17日以上月がない場合（パートタイマーのみ）

	支払基礎日数	対象
4月	16日	○
5月	15日	○
6月	14日	×

⇒4月、5月の報酬を合計し、2で割った平均額を記入します。（15日未満の月を除外する）