上野事務所ニュース

令和７年６月号

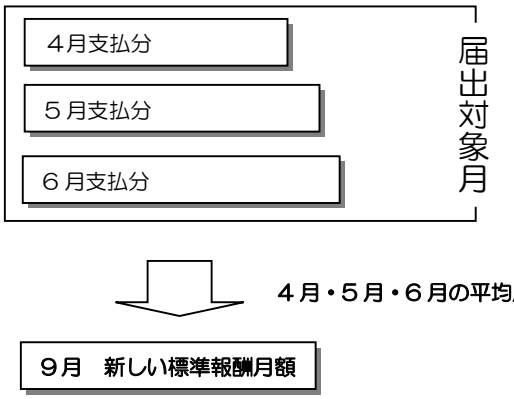
千葉市中央区弁天2−14−3　TEL043−287−1497　FAX043−254−6641

E-mail　uenojimusyo@sr2143.com

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月額（毎月の社会保険料の基）との間に大きな差が生じないように、毎年１回標準報酬月額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て、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ので 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（パートタイマーは 15 日以上）で５月と６月は 16 日以下（パートタイマーは 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「3 か月の平均による算定」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。

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。

・高年齢者雇用状況報告の場合
　従業員 20 人以上
・障害者雇用状況報告の場合
　従業員 40 人以上
の事業所が対象となっています。

対象となる事業所には、報告用紙が送付されていますので、7月１５日までにハローワークへ返送してください。

Q&A なぜなにどうして？

Q: 育児介護休業規程を確認していたところ「労使協定の締結によって制度の利用拒むことができる労働者」という記載がいくつかありました。当社ではこれまで協定を締結しておらず、労働基準監督署への届出もしていませんが、このままで大丈夫でしょうか。

A:育児介護休業法では、各制度において、その制度を利用できる労働者の要件が定められています。例えば、育児休業であれば「1 歳に満たない子を養育する労働者」が制度利用の要件です。要件を満たす労働者から育児休業を取得したいという申出があった場合、原則として事業主はその申出を拒むことができません。

ただし、会社と労働者代表が労使協定を締結することによって、各制度の対象者を制限すること（利用の対象外にすること）ができ、利用の申し出を拒むことができるようになります。労使協定で対象外にできる労働者の範囲は法律で定められており、下表のとおりです。

【労使協定によって対象外となる労働者】

制度名称	入社 1 年未満の者	週の所定労働日数が 2 日以下の者	左以外に認められる者
育児休業	○	○	＊1
出生時育児休業	○	○	＊2
子の看護等休暇		○	
介護休業	○	○	＊3
介護休暇		○	
（育児・介護）所定外労働の制限	○	○	
（育児・介護）短時間勤務制度	○	○	＊4

＊1…1 年（1 歳以降の休業の場合は 6 か月）以内に雇用関係が終了する労働者。
＊2…8 週間以内に雇用関係が終了する労働者。
＊3…93 日以内に雇用関係が終了する労働者。
＊4…【育児短時間勤務の場合のみ】業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者。（この場合、テレワーク等の措置やフレックスタイム制などを代替措置として定めなければなりません。）

なお、育児介護休業規程等で「労使協定の締結により拒むことができる」と規定していても、実際に労使協定が締結されていない場合には、申出を拒むことはできません。ご質問のようなケースでは、入社して間もない労働者から育児休業の申し出があった場合、拒むことができないということです。社内で検討し、自社で対象者の制限が必要であれば、労使協定を締結してください。協定は事業場ごとに締結します。労働基準監督署への届出は不要ですので、事業場ごとに保管しておきます。

労使協定の締結がない場合でも、日々雇用される者は対象外になっているほか、制度によっては対象外となる労働者もいますので、ご確認ください。

【労使協定がなくても対象外となる労働者】

（育児・介護）時間外労働の制限	・入社 1 年未満の者。 ・週の所定労働日数が 2 日以下の者。
（育児・介護）深夜業の制限	・入社 1 年未満の者。 ・週の所定労働日数が 2 日以下の者。 ・所定労働時間の全部が深夜にある者。 ・【育児の場合】保育ができる同居の家族がいる者。 ・【介護の場合】介護ができる同居の家族がいる者。