

上野事務所ニュース

令和元年5月号

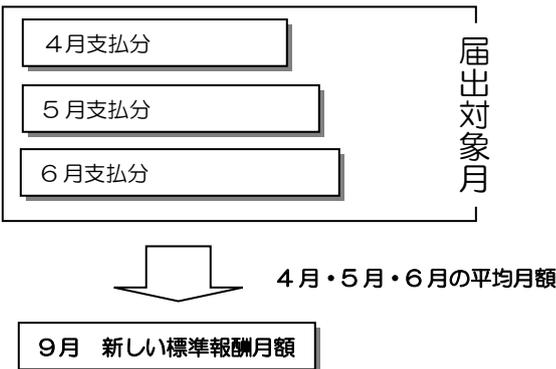
千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

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

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

なっていました。

【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。

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てきます。

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付けてください。

子ども・子育て 拠出金率が改定 されました

平成31年4月分
(令和元年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0.29%

から0.34%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。

高年齢被 保険者の雇用 保険料免除 について

現在、4月1日時点において64歳以上の雇用保険被保険者(高年齢被保険者)については、雇用保険料は本人負担分、事業主負担分共に免除されています。

この特例は、今年度までとなっており、令和2年度からは、高年齢被保険者についても、他の被保険者と同様に本人負担分、事業主負担分共に保険料を納めることとなります。

健康保険の 被扶養者に 変更はあり ませんか？

健康保険の被扶養者となっている方で、就職などにより、健康保険の被扶養者の条件に該当しなくなっ

た方はいませんか。被扶養者の異動届が必要となりますので、上野事務所までご連絡ください。

Q&A なぜなにどうして？



Q:副業や兼業を認める企業が増えていて聞きました。当社でも検討しているところですが、どんなことに気をつければ良いのでしょうか。

A:従業員が副業・兼業を行うことで、社内では得られない知識やスキルを獲得することができ、優秀な人材を確保できるとして、副業や兼業を認める

企業は増加傾向にあります。労働者側も、会社を辞めずに新たな挑戦ができることや自己実現の追求ができるというメリットがあり、希望者が多いようです。

こうした流れを受けて厚生労働省は、昨年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、モデル就業規則についても、これまで禁止としていた副業や兼業を「原則可能」とする内容に改訂しました。

しかし副業や兼業をする労働者の労務管理にはいくつかの問題点があります。

労働基準法第38条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定されており、副業先や兼業先での労働時間を通算した結果、法定労働時間を超えた時間分については、後から労働契約を結んだ使用者に割増賃金の支払い義務が発生することとなっています。

現行のガイドラインでは、労働者の自己申告に基づき、副業先や兼業先での労働時間数を把握する内容となっており、労働者が虚偽の申告をした場合には、正確な労働時間数の把握は難しい、割増賃金の算定や支払いが困難だという意見が出ています。

導入を検討している企業では、副業や兼業を認める場合には、どのような就業形態であれば業務に支障が出ないか、副業先や兼業先での勤務状況についてどのように把握していくのかなどを、勤務の実態を踏まえて、労働者と十分に話し合っ決めていくことが望ましいでしょう。

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月から行います。宜しくお願い致します。