



きりん通信No.94

発行:きりん人事労務管理事務所

〒333-0844埼玉県川口市上青木3-12-63

SKIPシティ彩の国ビジュアルプラザ904・905

TEL 048-423-2395 FAX 048-423-2394

URL: <https://www.sr-kirin.jp/> e-mail: kirin@sr-kirin.jp



社会保険料
算定基礎届

社会保険料の標準報酬月額決定におけるマイナールール

毎月の社会保険料の負担はかなり重いですね。毎年4月5月6月に支給された賃金総額を元に9月以降1年間の標準報酬月額が決定となります。この度、賞与に係る厚労省の事務連絡が改正されましたので、算定基礎届、月額変更(随時改定)、賞与届について、細かい点をまとめてみたいと思います。

□ 年に4回以上の賞与は、合計して12で割って月額に参入?・・・「賞与」と「賞与に係る報酬」の違い
賞与・・・賞与届を提出し、賞与の額(1,000円未満切り捨て)に料率を掛けて保険料を納付する

賞与に係る報酬・・・合計して12で除した額を、4、5、6月の支給額に加算して算定基礎届を提出する

※1. ここでいう、賞与に係る報酬とは、年4回以上に分けて支給されることが規定上明らかなものであり、たまたま当該年に限り支給されたことが明らかな4回目の賞与は、賞与届の対象となります。

※2. 前年7月から6月に支給された賞与の回数が4回以上の場合、実績により賞与に係る報酬となり月額に加算されます。これも、たまたま支給されたことが明らかなものや、支給理由が明らかに異なるものは除きます。

□ 社保に加入しているパート社員の算定秘話

4、5、6月の出勤日数が肝・・・17日以上勤務した月が1カ月でもあった場合、その月だけで決定される

※通常月は12日程度の低所得なのに、4月だけたまたま17日以上勤務して高所得になった場合、この4月の報酬額がそのまま適用されてしまいますので注意が必要です。

例えば、平均して毎月12日勤務・報酬9万円の方が、4月だけ21日勤務・157,500円支給された場合、3カ月平均ではなく、157,500円支給された4月の1カ月だけで算定し、標準報酬月額は16万円となります。

□ 月額変更(随時改定)の秘話

17日が肝・・・固定給に変動があった支給月を含む、連続3カ月の総支給額を元に、社会保険料が変更します。

※ただし、連続する3カ月間のうち、1カ月でも17日未満勤務の月があると、月額変更は行われません。

□ 4月5月6月だけが高所得の場合の秘話

年間平均と比較して・・・年間平均の報酬を算定基礎として採用できる場合があります。

※4、5、6月の平均と年平均を比較して、2等級以上の差があり、社員の同意があれば、年平均で算定基礎届を提出することが来ます。

□ 月変優先の原則・・・これは比較的有名なルールかと思いますが、4、5、6月のいずれかの月に固定給の変動があった場合、4、5、6月の算定基礎届を提出しても、月額変更が優先となります。

他にも、細かいルールがありますので、注意が必要です。ご不明な点がございましたら、お問い合わせください。

.....令和6年10月改正 短時間社員の社会保険加入義務 51名以上企業へ拡大します.....

【加入対象短時間労働者の要件】

- ◆週の所定労働時間が20時間以上
- ◆2カ月を超える雇用の見込みがある
- ◆月額賃金が88,000円以上
- ◆学生ではない

社会保険の被保険者数が51人以上100人未満の会社が今回の対象となります。該当となる会社様には別途ご連絡させていただきます。ご不明な点がございましたら、ご相談下さい。

新法制定
LGBT理解増進法

いわゆる LGBT理解増進法 令和 5 年 6 月 23 日から施行

令和 5 年 6 月 23 日、「性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（令和 5 年法律第 68 号）が公布され、同日施行となりました。

最近では、トランスジェンダーの方が女性用トイレの使用を制限されたことを違法だという最高裁の判決がありました。

また、世界経済フォーラム（WEF）から発表されたジェンダーギャップ指数（いわゆる男女差別）において、日本は146カ国中125位となっています。先進国の中ではずっと最下位です。

「偏見」というものを正すべき時代がやってきた、という気がいたします。

LGBT理解増進法については、分かりやすい資料が出揃いましたらご連絡致します。また一つハラスメント防止法が増えるかもしれないですね。

お知らせ

労働契約等解説セミナー2023の開催について

「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト（厚生労働省の委託事業）」において、「労働契約等解説セミナー2023」の開催についてお知らせがありました。このセミナーはオンラインで開催され、参加費・テキスト代は無料です。「多様な人材確保を目指す人事労務担当者必見！働くルールの整備に必要な法令を解説します。労働契約について学びたい労働者の参加も歓迎です」と、申し込みの受け付けが開始しています。

7月中の開催は既に受付終了。8月以降の日程は、まだ申し込みが可能です。 <https://roukeiseminar.mhlw.go.jp/schedule.html>

.....ワーク ルール ラップ You Tube 動画で労働法を周知.....

お勉強ラッパー YouTuberとして活躍している「Co.慶応」さんが、労働法をラップで解説していく動画がアップされています。再生回数973回となっております。

法律が規制するのは使用者側のみです。会社が定める会社のルールを就業規則でしっかり定める重要性が増しています。



Work Rule Rap



チャンネル登録

973 回視聴 3 か月前
働くみんなに知ってもらいたいワークルールのイラスト付きでまとめています。
働くみんなにスターターBOOK → [https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/...](https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/)



密かな才能?! 3カ月でこんなに大きくなりました (#^^#)



令和5年4月

きりん事務所の植木番長、新井さんは、給与計算実務検定1級も持っていますが、実は造園施工管理技士1級もお持ちです(#^^#)

きりん事務所の植木は殆どダイソーで購入して、新井さんがすくすく育て、何株にも増やしてくれます。

今年の4月にバツサリ伐採されてしまったパキラですが、それぞれ小さな鉢になりましたが、切られた方もたった3カ月でこんなに大きく成長しました！新井さんの密かな才能のご紹介でした(^^)

令和5年7月



◆ガリレオの名言◆ 人にものを教えることは出来ない。彼らが自ら気付くよう、手助けをするだけだ
学生は6・3・3・4で16年。社会に出てから60定年までは38年です。38年間も？38年間しか？
社員教育と社員の成長が、企業の未来を大きく左右します。
また一方で、「人は、他人に自分を変えられることを嫌う」事実があります。「言う」のではなく「伝える」事が大切だと、常々思いますが、どうすれば伝わるのか。まずは会社がしっかりしなければ、社員だけしっかりする事はありません。これからは、ごまかしのない真の労務管理が必要な時代だと、身の引き締まる思いです。