

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

2009年
平成21年6月30日

ろうむの玉手箱

〒950-2101

新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

電話 025-268-6120 FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

ホームページ: <http://www.sr-onomoto.jp/>

メルマガ=ろうむお役立ちミニ情報=発行中

ホームページよりご登録ください

社会保険料を下げる！

年に1回の社会保険料の見直し、【算定基礎届】の季節です。毎年4月・5月・6月の報酬を書き出して7月1日から10日に算定基礎届を提出しなければなりません。

この3ヶ月の報酬に基づいて9月から社会保険の報酬が決まっておされます。

重要ポイント

社会保険料は【標準報酬月額】という給与とはちょっと違うもので決定されます。

4・5・6月の給与総額の平均を標準報酬月額表にあてはめて【標準報酬月額】とし、大きな給与の変更がなければ、ほぼ1年固定されます。この仕組みをきちんと知ると、社会保険料の削減方法が見えてきます。

標準報酬月額は給与ではない！

健康保険・厚生年金保険料は標準報酬月額で決まります。

・195千円以上210千円未満の報酬なら標準報酬月額は20万円です。

・290千円以上310千円未満の場合は、30万円です。

290千円から309,999円では19,999円も幅がありますが、同じ30万円の標準報酬月額なのです。同じ標準報酬月額でも幅があるのです。そしてその幅は金額が上がるほど大きくなります。

報酬月額は基本給と諸手当のほか、残業手当、通勤手当も含まれます。

変動があってもあてにできないのが残業手当ですが社会保険では報酬に含まれるのです。

通勤手当も課税非課税に関係なく、報酬に含めなければなりません。

標準報酬月額の決定

標準報酬月額を決定するのは次の3つのタイミングになります。

(1) 入社時の資格取得時決定

入社の際に給与と通勤手当、見込まれる残業手当を含めた金額で決定されます。

(2) 定時決定

毎年7月1日に、直前の3ヶ月間に従業員へ支払った給与の総額をその期間の月数で割った額を報酬月額とし、標準報酬月額が決定されます。

給与支払の基礎となった日数が17日未満である月は対象から除かれます。

(3) 随時改定

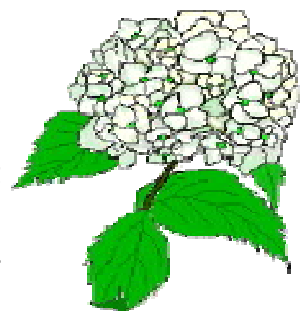
(昇給・降級があったときに行う)

継続した3ヶ月間に支払った給与の総額を3で割った額が、元の報酬月額に比べて著しい差(標準報酬月額保険料額表の等級に2等級以上の差)が生じたときに決定されます。

4・5・6月の残業を減らして削減！

社会保険料は残業代を含めた、実際に支給される4,5,6月の給与の平均額で決まり、ほぼ1年間変わりません。

春から夏にかけて忙しく、冬は忙しくない業種の会社にとっては負担が大きい仕組みです。この3ヶ月の残業を少なくすれば給与総額が減るため、保険料が削減できます。



昇給を7月にして削減!

4月に昇給すると、その年の9月から保険料が高くなります。

7月に昇給すれば改定された保険料は翌年の9月からとなります。

昇給の時期を従業員への説明もなく勝手に変更することは問題ですが、昇給を4月にしなければならぬことはありません。

標準報酬月額【幅】で削減!

209,000円の人が4月に1,000円昇給して210,000円の給与になった・・・嬉しいはずですが、9月から手取りは1,355円減ります。

そのわけは・・・

209,000円は標準報酬月額20万円。健康保険料は8,200円、厚生年金保険料は15,350円、合わせて23,550円です。

昇給して210,000円になると、定時決定で9月から標準報酬月額は220千円となります。(210千円という標準報酬月額はないのです!) 220千円に対して健康保険料は9,020円、厚生年金保険料は16,885円、合わせて25,905円です。

25,905円と23,550円の差額2,355の負担増となり、1,000円昇給があっても差し引き手取りは1,355円の減となってしまいます。

会社からすると1,000円昇給と社会保険の負担増2,355円、人件費コストは3,355円増えたのに、従業員の手取りが減るというおかしなことになります。

ですから、昇給するときは、給与月額を報酬月額表とも照らし合わせ、上限に近いところで設定するようにすれば保険料が削減できます。

退職日を月末にしないことで削減!

社会保険料は月単位です。何日分という取り扱いはありません。

5月1日に入社しようと、5月31日に入社しようと5月分1ヶ月の保険料はかかります。

また、退職のときは、最終の在籍日の翌日に資格を喪失し、資格喪失日の月から保険料がかかりません。

5月30日(土)が退職日なら資格喪失日は31日で5月分の社会保険料負担はありません。31日がたまたま会社の休日なので退職日を31

日、資格喪失日を6月1日とすると5月分の社会保険料がかかります。

この辺のところは、将来の年金記録・年金額にも反映されますので、退職する従業員とよく話をする必要がありますが、保険料削減には知っておきたい仕組みです。

2か月以内の期間雇用を使って削減!

2か月以内の期間を定めた雇用契約で従業員を採用した場合、社会保険の加入が除外されます。この場合、短時間勤務である必要はありません。

1年の中で仕事量に波があるような業種では、2か月以内の雇用契約を上手く活用することで保険料の削減が出来ます。

この場合、はじめにきちんと契約書で契約期間を明記しておくこと、2か月以内の契約なので、社会保険には加入しないことを確認しておくことが重要です。

定年後の雇用は【再雇用制度】で削減!

60歳後も継続して働いてもらっている従業員がいる会社は多いと思います。同じ60歳過ぎの雇用でも、【雇用延長制度】と【再雇用制度】では社会保険料の取り扱いが全く違います。

雇用延長で給与をダウンしたという場合、保険料の改定は随時改定になりますので、3ヶ月間は高い給与のときの社会保険料、4ヶ月目からようやく下がった給与に相応した社会保険料になります。

ところが再雇用で給与ダウンのときは、社会保険上、一旦退職し、翌日から新しい給与で再雇用されたという取り扱いになります。一旦社会保険を喪失し、新給与で改めて資格取得という手続きをとります。給与が下がった月からすぐに保険料も下がります。定年と再雇用の定めをした就業規則のコピーを沿えて手続きをします。



まだまだいろいろある削減法

パートの活用、賞与の支払い方法の見直しなどまだまだいろいろあります。

まずは、昇給を考えるとときに社会保険の保険料額表をじっくりと見てください。

トピックス

改正労基法 関連通達等で詳細が明らかに 平成21年5月29日厚生労働省発表

36協定締結時の注意 (平成22年4月1日以後の適用)

時間外労働をする場合には36協定(時間外労働・休日労働に関する協定届)を締結しますが、1か月の限度時間が45時間を超える場合、特別条項をつけています。

特別条項付きの協定では、これまでも定める必要があった「限度時間を超えて延長しなければならない特別の事情」等の項目に加え、「限度時間を超える時間外労働に係る割増率」も定めなければならないとされました。特別条項を定める場合は今までとは違った注意が必要になります!

1か月60時間を超える時間外労働の考え方に注意

1か月60時間を超える時間外労働は5割増となりますが、週1回または4週4休のいわゆる法定休日以外の休日における労働は、この60時間に含めなければならないと明記されています。

法定休日と所定休日を区分しておかないと対応がむずかしくなります。

シリーズ 年金

～ ねんきん定期便 の送付 ～

4月からねんきん定期便(特別便ではない!)が送付されています。

国民年金、厚生年金の被保険者(年金受給中も含む)の方で、被保険者の方の毎月誕生月に送付されています。(1日生まれは前月に送付)

年金加入期間のほか、厚生年金のすべての期間の月ごとの標準報酬月額・賞与額、保険料納付額が記載されています。

標準報酬月額が不自然に下がっている場合などがないか確認しましょう。



人事労務の素朴な疑問

パートタイマーに有給休暇はある？

正社員より1日の労働時間が短いパートタイマーや働く日数が少ないパートタイマーにも年次有給休暇はあります。

たとえば、1日8時間8,000円の給与、週3日の勤務で、6ヶ月継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した人には5日の有給休暇が付与されます。「有給休暇をください」といわれたら、休んだ日にも働いたと同様の8,000円を支払わなければなりません。週3日勤務で!?!と驚かないでください。週1日勤務でも6ヶ月勤務すると1日の休暇が付与されます。(労基法第39条)

就業規則の従業員説明会を開催

業務日誌 6月 日

「本日はたいへんありがとうございました。今後就業規則が生きてよい影響が出てくることを期待します」ある会社で就業規則の従業員説明会をした後で、総務の方からこんなメールをいただきました。

この会社は業務で出張する社員をどう処遇するかで、規定化するのに時間がかかりました。出張する社員がいる会社ではだいたい『出張旅費規程』をもうけていますが、フツウは出張に出ている間は労働時間を算定しがたいので「所定労働時間働いたもの」とみなして日当や宿泊費を支給します。交通費については実費という会社が多いようです。

ところがこの会社は出張先で遅い時間に業務をすることが多く、「所定労働時間働いたものとみなす」では現状にあわないというお話でした。議論を重ね、実際の労働時間を反映したユニークな【事業場外勤務及び出張旅費規程】ができました。就業規則も全面改訂、そして説明会を開催して、一段落です。

こういう経過を経ると自信を持って監督署の届出もできます。こちらこそありがとうございました。

