



社労士事務所プランツ  
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8  
第2モリモトビル3F  
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

## 算定基礎届のあらまし

社会保険料の算定基礎届の提出は原則として7月1日から10日までに行います。今月のニュースは算定基礎届の手続き内容について取り上げます。

### ◆算定基礎届とは手続きとは？

社会保険料（健康保険料と厚生年金保険料）の金額は、毎月支払われる給与額から決定する『標準報酬月額』に保険料率を掛けて算出します。

一度決定した標準報酬月額は、固定給の変動や賃金体系の変更等がなければ、原則として変更することはありません。そのため、実際に支払われる給与額と本来徴収すべき保険料と乖離することがあるため、毎年1回、社会保険加入者の給与額を記載した算定基礎届を年金事務所に届け出し、標準報酬月額を見直す仕組みになっています。そのための手続きを『定時決定』といい、その年の9月から翌年8月まで徴収される社会保険料が決まるわけです。

### ◆標準報酬月額の決定方法

算定基礎届には4月・5月・6月に支払われた月額給与額を記載し、原則として3か月の平均額から同年9月以降の標準報酬月額を決定します。「4月から6月に支払われる給与では残業代が少ない方がよい」と言われることがあるのはそのためです。

しかし、会社の業種や従業員の職務などから、4月から6月が繁忙期にあたる場合（例えば、3月決算の会社で経理課の従業員は4月から6月は残業が多い、など）で、所定の要件を満たす場合には、従業員の同意を得たうえで、年間の給与平均額から報酬月額を決定することもできます。

### ◆算定基礎届の調査対象に選ばれると？

算定基礎届の手続き書類一式は日本年金機構から送付されてきますが、その封書の中に、年金事務所に出頭する日が記載された調査に関するお知らせの書面が同封されていることがあります。

その場合には指定日に賃金台帳や出勤簿、源泉所得税の領収書等と一緒に算定基礎届を持参して、調査を受けなければなりません。

調査では、主に次の点について確認されます。

- ①記載内容に間違いがないか？
- ②社会保険未加入者のうち加入基準を満たしている者がいるか？
- ③賞与支払届が提出されているか？

特に注意をしたいのは上記の②です。調査では出勤簿等で労働時間をチェックされ、社会保険の加入基準（※）を満たしていると思われる場合には、加入するように指導されます。

#### ※社会保険の加入基準

「1週間の所定労働時間」および「1ヵ月間の所定労働時間」が、フルタイムの従業員の3/4以上。  
なお、平成28年10月からは、被保険者数が501人以上の適用事業所では、週20時間以上働くパート等も加入対象になりました。

長期間にわたり未加入状態が続いているような場合には、最長で2年前に遡って加入するように指導されることがあります。

事前に労働時間数が長くなっている未加入者がいる場合には、事前に状況を把握したうえで何らかの対策を講ずる必要があるでしょう。

## 労務管理 Q&A

### <部長には残業代は不要？>

Q. 当社では部長以上の役職者に対しては、管理職に該当するとして残業代を支払っていません。会社が一定の役職者には残業代を支給しないことを定めれば、問題はないという考え方でよいのでしょうか？

A. 役職にあるかどうかではなく、実態として労働基準法に定める管理監督者に該当するかどうかで判断するため、部長であれば残業代の支払い義務がないということにはなりません。

#### < 解 説 >

労働基準法第41条2号には、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱うもの」は労働時間、休憩、休日に関する規定について適用除外することを定めています。簡単に言い換えると、**監督若しくは管理の地位にある者に該当すれば時間外や休日労働に関する割増賃金が不要で、休憩も休日与える義務はない**ということです。

しかし「監督若しくは管理の地位にある者」に該当するかどうかの判断に当たっては、役職名にとらわれず実態に即した判断が必要で、具体的には次の要件を満たすかがポイントです。

#### ①経営上重要な職務に従事しているか？

経営者と一体的な立場にあり「経営上重要な決定に参画している」、「自らの裁量で重要な判断を下せる」といった責任や権限を有している。

#### ②出退勤について自由裁量権があるか？

経営上の重要な判断を下すような局面は、就業時間中であるかどうかは関係なく訪れるものであり、通常の従業員と同じ就業時間に働くことはそぐわないことから、出退勤について自由裁量権を有している。

#### ③職責に見合った賃金が支払われているか？

客観的にみて十分な手当等が支給されており、待遇面（賞与など）についても通常の従業員と比べて優遇措置が取られている。

## ちょっと相談いいですか？

### <休憩の与え方>

休憩を与えなければならない時間数やその他のルールを教えてください。

#### ❖休憩時間はどのくらい必要？

労働基準法第34条には、1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を与えなければならないことを定めています。

逆に言うと、ちょうど6時間までの勤務であれば、休憩を与える必要はありませんし、どんなに長時間労働になったとしても、60分の休憩を与えれば法律違反にはならないということです。（休憩がないことによる生産性やモチベーションの低下については別の問題ですが。。）

#### ❖休憩時の電話当番等は注意が必要！

法令上、休憩に関して3つの原則があります。

- ①労働時間の途中で与えること
- ②全従業員に対して一斉に与えること（※）
- ③自由に利用できること

※労使協定を締結すれば適用除外とすることが可能

電話当番や事務所の来客当番などは、上記のすべてを満たしているように思われがちですが、会社の業務命令で当番という仕事に従事しているわけですから、休憩を与えていることにならず、労働時間と解されます。

#### <今月の一言コメント>

コンビニエンスストアで冷やし中華が売っているのを見ると夏になったなあと感じます。私はどちらかといえばゴマダレを選ぶことが多いです。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com