

社会保険算定基礎届 の提出について

注目トピックス

01 | 社会保険算定基礎届の提出について

社会保険の保険料を年1回決め直す「算定基礎届」の提出時期になりました。社会保険料はどのように決められているのでしょうか。

特集

02 | 雇用保険給付などに関する法改正について

雇用保険の教育訓練給付金や就業促進手当などの法改正が4月に行われました。教育訓練給付金の拡充・就業促進手当の拡充・一般拋出金率の改定についてご紹介します。

03 | 長期的な教育制度の作り方基礎のキソ②

先月号より3回シリーズで長期的教育制度を作るための手順をご紹介します。今月号は、教育項目のアイデア出しと整理方法をご紹介します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 嫌われる勇氣 (ダイヤモンド社)

本書は全編「悩みを抱える青年」とそれに応える「哲人」の会話形式で描かれており、日本ではまだまだ浸透していないアドラー心理学の骨格を分かりやすく説明し、その入門書の役割を果たしています。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 算定基礎届チェックシート

社会保険算定基礎届の提出について

社会保険の保険料を年1回決め直す「算定基礎届」の提出時期になりました。社会保険料はどのように決められているのでしょうか。

はじめに

社会保険の保険料を年1回決め直す「算定基礎届」の提出時期になりました。社会保険に加入している企業は、毎年7月10日までに「算定基礎届」を提出しなければなりません。算定基礎届の記入ルールなどについて説明します。

算定基礎届の考え方

算定基礎届は主に以下のルールに基づいて届出します。

- ① 算定基礎届は、年1回社会保険の標準報酬（等級）を決定するための届出である
- ② 4月～6月の給与額（支給総額）を平均して新しい標準報酬月額を決定する
- ③ ただし、平均計算に加えることにはふさわしくない月の給与は②の計算から除く
- ④ 新しい標準報酬月額は、その年の9月分以降に反映させる

①社会保険料は、毎月の給与支給額に保険料率を乗じるわけではなく、被保険者の給料を「切りのよい数字＝標準報酬月額」に当てはめて、その標準報酬月額に保険料を乗じて計算します。そしてこの標準報酬月額は、便宜上「**1度決定したら1年間継続する**」ことを原則としています。

②この4月～6月とは、「支払月」単位で考えます。3月分給与を4月10日に支払うとすれば、算定基礎届上はそれが4月分給与となります。また、**給与には残業代や通勤手当その他手当も含めて**計算します。

③具体的には**支払基礎日数が17日未満の月を平均計算から除きます**。これは、（欠勤控除等の）イレギュラーな理由のために、標準報酬月額が実態より低くなってしまうことを防ぐためです。

算定基礎届の例

	4月	5月	6月	平均
給与総額	25万円	17万円	24万円	24.5万円※
支払基礎日数	31日 (○)	16日 (×) ※	31日 (○)	

※5月は17日未満の為平均計算から除外

算定基礎届の定時決定調査について

現在、概ね4年に1度の頻度で、この算定基礎届の提出の際に年金事務所の調査が行われます。

算定基礎届の用紙が届く際に日付を指定した書面が同封されてきた場合、算定基礎届を郵送ではなく持参して、年金事務所での調査面談を受けなければなりません。この調査の際に確認されるのは主に以下の項目です。

- ① **社会保険に加入すべき者が加入しているか？**
正社員と比べて概ね4分の3以上の勤務実態のあるパートタイマー未加入者などがいないかを確認されます。
- ② **加入すべきタイミングで加入しているか？**
入社後、数ヶ月経過しても社会保険加入をしていないフルタイム社員など、本来の加入タイミングで加入していない者がいないかを確認されます。
- ③ **正しい等級で加入しているか？**
賃金台帳と比較して、ただしく賃金の報告がされているかを確認されます。例えば、基本給だけを申告し、諸手当が算定基礎届の報告から漏れていないかなどを確認されます。

算定基礎届についてのご相談はお気軽に当事務所までお寄せください。



雇用保険給付などに関する法改正について

雇用保険の法改正が4月に行われました。教育訓練給付金・就業促進手当・一般拋出金率の改定内容についてご紹介します。

はじめに

雇用保険の教育訓練給付金や就業促進手当などの法改正が4月に行われました。教育訓練給付金の拡充・就業促進手当の拡充、その他、労働保険年度更新（一般拋出金率）の改定についてご紹介します。

教育訓練給付金の拡充

（平成26年10月1日から開始）

平成26年10月1日から、教育訓練給付金の支給割合が受講費用の2割から4割へ拡充されます。さらに、資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割が追加的に給付されます。

【教育訓練給付拡充の対象】

- 厚生労働大臣が指定する講座を受講した場合
- 2年以上の被保険者期間を有する者が受講した場合
※2回目以降に受ける場合は10年以上の被保険者期間が必要となります

また、平成30年までの暫定措置として、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に基本手当の半額が支給されます（教育訓練支援給付金）。

現在	平成26年10月1日から	
受講費用 2割支給 (上限 10万円)	受講費用4割支給 (上限48万円)	45歳未満の 離職者の場合 +基本手当の半額
	就職に結びついたら 追加で受講費用2割支給	

就業促進手当（再就職手当）の拡充

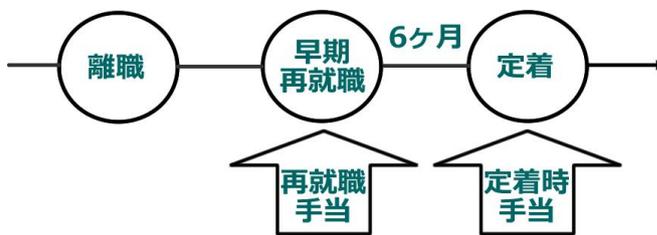
（平成26年4月1日から開始）

現在、基本手当受給者が安定した職業に就き、かつ再就職時点で所定給付日数が3分の1以上残っている場合、支給残日数の50%（または60%）に基本手当日額を乗じた額が就業促進手当（再就職手当）として支給されています。

今回の改正では、再就職後での勤務が定着した場合、従来の再就職手当に加えて、離職時賃金と再就職後賃金の差額の6ヶ月分（基本手当の支給残日数の40%を上限とする）が**定着時手当**として給付されることとなりました。

【対象】※次のいずれにも該当する者

- 基本手当受給者で早期再就職した者
- 離職前の賃金から再就職後の賃金が低下した者
- 再就職後6ヶ月間定着した者



一般拋出金率の改正

平成26年4月1日から一般拋出金率が引き下げられました。一般拋出金とは、労働保険が適用されている事業主が石綿健康被害救済法に基づき、平成19年4月1日から石綿健康被害救済のために負担しているものです。

現在	平成26年4月1日から
0.05/1,000	0.02/1,000

【一般拋出金の計算方法】

1. 事業継続の場合
申告事由が年度更新（平成26年度）であるため、平成25年度の賃金総額に新拋出金率（0.02/1,000）を乗じた額で算定します。
2. 平成25年度中に事業を廃止した場合
申告事由が廃止（平成25年度）であるため、平成25年度の賃金総額に旧拋出金率（0.05/1,000）を乗じた額で算定します。

長期的な教育制度の 作り方基礎のキソ②

先月号より3回シリーズで長期の教育制度を作るための手順をご紹介します。今月号は、教育項目のアイデア出しと整理方法です。

はじめに

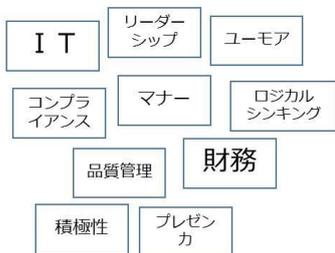
前号に引き続き、長期的な教育制度の作り方についてご紹介します。前回解説した『経営目標と教育制度で得たい効果の明確化』は、いわば教育制度の大きなテーマ策定です。

大きなテーマが決まれば、次は具体的な教育項目を決めていく段階になります。自社にあった教育項目のアイデア出しと整理はどのように進めればよいのでしょうか。

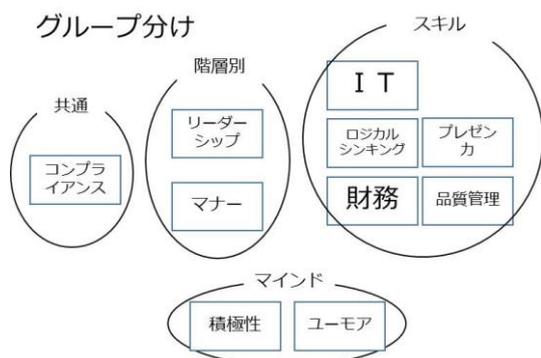
方法1:ブレインストーミングとKJ法で考える

この方法では、例えば「理想のスタッフはどのような能力をもっているか?」というテーマで自由にアイデアを出します。アイデアはできるだけたくさん出し、付箋やカードに書いて大きなスペースにどんどん貼っていきます。

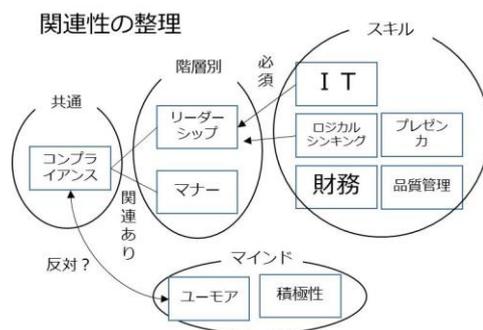
理想のスタッフとは?



次に、出たアイデアをグループにまとめていきます。グループ分けの基準は「スキル系」「マインド系」「階層別系」「全スタッフ共通系」などの分類がよいでしょう。グループ内での優先順位についても検討し、並べ替えていくとより明確化します。



最後に、グループ間の関連性を書き込んでいきます。教える順序や、親和性などを考えながら矢印や点線などを引いて立体的に関連性を表します。



方法2:バリューチェーンから考える

これは、マイケルポーターの「バリューチェーン」の図を用いて、「各段階でどのような教育をすれば効果的に顧客に価値を伝えることができるのか」を考える方法です。

主活動の「購買物流→製造→出荷物流→販売マーケティング→サービス」の各段階でどの教育が不足しているか、支援活動のどの場面でどのような能力が求められるか、の観点から必要な教育を検討すると、全体を俯瞰しながら教育体系を考えることができるでしょう。

バリューチェーンの図に必要な知識を貼っていく

全体のテーマ (経営目標)				
○年後に利益○円、顧客に○○な価値を提供して思わず紹介したくなるお店へ				
人事労務管理	コンプライアンス	リーダーシップ		
技術開発	IT			
調達活動			ロジカルシンキング	
購買物流	製造	出荷物流	販売マーケティング	サービス
	財務	品質管理	品質管理	マネー
			IT	積極性
			プレゼン力	ユーモア
				プレゼン力
				商品知識

次号では、教育費用の予算組み・教育方法の選定・全体のスケジュールリングについて解説します。

嫌われる勇気

岸見一郎, 古賀史健 著

単行本：294 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,500 円（税抜）

はじめに

フロイト、ユングと並ぶアルフレッド・アドラーの心理学を、ギリシャ哲学者である著者のスクリーンを通して、現代人の悩みの根幹に迫り、その解決法としての認識論を展開します。

本書は全編「悩みを抱える青年」とそれに応える「哲人」の会話形式で描かれており、日本ではまだまだ浸透していないアドラー心理学の骨格を分かり易く説明し、その入門書の役割を果たしています。

「原因論」と「目的論」

アドラー心理学では、過去の「原因」ではなくいまの「目的」に目を向けます。自分の経験によるショック、いわゆる「トラウマ」に苦しむのではなく、経験の中から目的に合うものを見つけ出すことが大切と記述されています。

我々はみな、何かしらの「目的」に沿って生きています。それが目的論です。アドラーの目的論は「これまでの人生に何があったとしても、今後の人生をどう生きるかについてなんの影響もない」と言っています。

すべての悩みは対人関係

アドラー心理学によると、自分の短所ばかりが目についてしまうのは、他者から嫌われ、対人関係の中で傷つくことを過剰に恐れているからです。

人間の悩みは、全て対人関係の悩みである

アドラーは個人だけで完結する、いわゆる内面の悩みなどは存在せず、どんな種類の悩みであれ、そこには必ず他者の影が介在していると考えます。「劣等感」という言葉を使ったのは、アドラーが最初であり、更に劣等感のある種の言い訳に使い始めた状態のことを「劣等コンプレックス」と述べています。

課題の分離

アドラーは賞罰による教育を厳しく批判しました。賞罰教育の先に生まれるのは「褒めてくれる人がいなければ適切な行動をしない」「罰する人がいなければ、不適切な行動もとる」という誤ったライフスタイルです。

我々は他者の期待を満たすために生きているわけではありません。他者からの承認を求め、他者からの評価ばかりを気にしていると、最終的には他者の人生を生きることになると記述されています。

「信じる」という行為もまた、課題の分離です。相手のことを信じること、これはあなたの課題です。しかし、あなたの期待や信頼に対して相手がどう動くかは、他者の課題です。自らの人生について出来ることは「自分の信じる最善の道を選ぶこと」だけであり、その選択について他者がどのような評価を下すのか、これは他者の課題であって、自分ではどうにも出来ません。

「いま、ここ」を生きる

アドラーは「一般的な人生の意味はない」と語った後「人生の意味は、あなたが自分自身に与えるものだ」と続けて下記の様に述べています。

人生一般には意味などない、しかし、あなたの人生に意味を与えられるのは、他ならぬあなただけなのだ。あなたがどんな刹那を送っていようと、たとえあなたを嫌う人がいようと「他者に貢献するのだ」という導きの星さえ見失わなければ、迷うことはないし、何をしてもいい。嫌われる人には嫌われ、自由に生きて構わない。そして刹那としての「いま、ここ」を真剣に生きることだ



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+ Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

所長よりあいさつ

いやー、暑いですね。梅雨入り前に、夏到来って感じです。

「6月は雨も多いしジメジメするし祝日もないし嫌いだ！」なんて方もいらっしゃると思いますが、わたしはそこまで嫌いじゃないです。緑の瑞々しさや生命の息吹、雨上りの空気感…などときれいな言葉で濁してみましたが、単純に前世がダニだっただけかもしれません。

6月といえば、社労士にとっては年に一度のビッグイベント、労働保険料の年度更新手続きの時期です。

「緑の封筒が届いたけど、いったいどうすればいいの？」という事業所様は、お気軽にご相談ください。

算定基礎届を確認してみましょう

2014年版チェックシート

算定基礎届チェックシート

本チェックシートを利用して、算定基礎届作成の際の注意点を確認してみましょう（当事務所に作成をご依頼いただいている場合、チェックは不要です）。FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	賃金には基本給のほか、諸手当も報酬に算入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	3ヶ月～6ヶ月通勤定期券を支給している場合、1ヶ月あたりに等分して報酬に算入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	4～6月支給分の給与について、支払基礎日数17日未満の月を除外している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	大入手当などの臨時の手当を計算から除いている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	年4回以上の賞与がある場合、等分して算入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	育児休業者や病気休業者などで4～6月の出勤がいずれも17日未満の者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	正社員と比べて4分の3以上の勤務実態のあるパートタイマーで、社会保険未加入者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	社会保険被保険者資格取得は、雇入れの日から行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	2ヶ所以上で報酬をもらっている人がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	4月～6月に昇給や降給（固定的な報酬の変動）した人がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	