

監修：矢萩大輔 (有)人事・労務 代表取締役
無料農業支援ポータルサイト
「われらまちの農縁団」
<http://social-jinji-roumu.com/farming/>

今回の
執筆者 **矢尾板 初美**



(有)人事・労務パートナー行政書士 / 903シティファーム推進協議会委員長。明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。法人設立や事務局サポートなどコミュニティ創りを支援している。2020年より東京浅草でコミュニティカフェをスタートさせた。

社会保険の 手続きミスを防ぐ

今回のキャスト **社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代**

年金事務所から事務所に届いていた書類を、うっかり見落としそうになった藤田社長。手続きの期限が直前に迫っている。

藤田 そろそろお昼ご飯にしよう。週一回みんなでお昼ご飯をつくって食べるルールもだいぶ定着してきたな。

千代 本当ですね。以前は毎回どんな料理を作ろうか、毎週毎週悩ましかったですけど、最近では旬の野菜に合わせて献立をみんなで作るのが楽しみになって。農作業しながらもよくそんな話をしていきます。

藤田 そうそう、その話をしてるときがすごく楽しいよね。この封筒と書類の山も一回こっちにどかして、と。

千代 社長、その封筒やら書類は

ちゃんと中身確認しましたか？

なんだか1週間ずつそこに溜まって、毎週山になってる気がするんですけど。

藤田 まあ一回チェックしてからここに置いてあるから、そんな重要な書類はないと思うけど……あれ、これなんだろう？ 日本年金機構からだ。算定基礎届……。

千代 え、それって大丈夫なんですか？ 算定基礎届って、たしか社会保険関連の手続きのことです

手続きの漏れや遅れが経営を圧迫することも

今年も社会保険の「算定基礎届」を提出する時期が迫ってきました。期限は7月10日。社会保険料の納付額を決める大切な手続きです。

一度に多額の保険料を納めるケースも

近年、社会保険に関する調査が増え、年金事務所から思わぬ指摘を受ける例が数多く見られるようになりました。社会保険の遡及加入や月額変更にもなると、一度に多額の保険料を納めなくてはな

よね。毎年7月上旬までに提出してたような……。

藤田 そうだった。今回は、勤務時間が増えて社会保険に加入しなくちゃならないパートナーもいる。千代 社長！ この封筒間違えて捨てたら大変なことになっていたじゃないですか。たまたま気づいたからよかったですもの……。

藤田 早く伝法院先生に連絡しなくちゃ。またギリギリですわねって叱られそう。直前になってあつたするクセは直さなくちゃいけないね。

らないケースも珍しくありません。そんなとき、納付金をいかに工面するか、いかに従業員から遡及分を徴収するのか、経営者は頭を抱えます。

パートタイマーの労働日数や労働時間が増えて、社会保険の加入条件を満たすようになったのに、届出をすっかり忘れていたりすると、以前まで遡って保険料を納めなければなりません(時効は2年間)。しかも一括納付。遡及分が1年間あつたとすると、従業員1人当たり何十万円、2年ならその2

倍にもなります。予期せぬ出費で苦勞することもありません。

従業員にしても、以前の分まで保険料が給与から差し引かれれば、気分を悪くするでしょう。厚生年金と重複して支払ってしまつたことになる国民年金の複雑な還付手続きも、自分でする必要が出てきます。

じつは先日、この5年間、社会保険料の設定を変えていなかったという事業主の方にお会いしました。従業員の給与が変われば保険料も変わる可能性が高い。保険料率改定を見落としてしまうと、当然納付額に過不足が生じます。ミスに気づいたり調査で発覚すれば、面倒な手続きをしなければなりません。

従業員には事前に丁寧な説明を

社会保険加入事業者であれば必ず行なう、年に一度の算定基礎届。この手続きのタイミングで一度、社会保険に適正に加入しているか、適正に徴収できているか確認をしてみましょう。

労務管理上もうひとつ意識すべきは、従業員からの社会保険料の徴収についてです。事業主が従業

員の毎月の給与から天引きできる保険料は前月分に限られます。遡って2カ月分以上の保険料を徴収することはできません。もし毎月の保険料に徴収ミスがあれば、精

算（追加徴収や払い戻し）する必要がある。従業員の了解を得られなければ、不足分の全額会社負担を強いられるケースだってあります。

社会保険の仕組みに詳しい従業員は少ないのではないのでしょうか。あとあと問い合わせやクレームがないように事前に説明しておくよう

おさらい 社会保険「算定基礎届」の基礎知識

■ 標準報酬月額

健康保険、厚生年金保険では、被保険者が事業主から受ける毎月の給料などの報酬の月額を区切りのよい幅で区分したうえで保険料額や給付額を計算します。厚生年金は32等級、健康保険は50等級に区分されています。

■ 算定基礎届

健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料が、実際の報酬（給与）と大きくかけ離れないように、年に1度（7月1～10日）、標準報酬月額を見直して（算定して）届け出るものです。これを「定時決定」と言います。

■ 算定期間と適用期間

毎年4～6月に、実際に支給した3カ月分の報酬月額の平均額を計算し、標準報酬月額を決定します。この月額に基づいた保険料の適用期間は、9月～翌年8月。ただし、この期間に限らず報酬月額に大幅な変動があった場合には、算定基礎届の提出時期を待たずして、「随時改定」（月額変更届）を行ないます。

■ 標準報酬月額の算出対象となる報酬

労働の対価として受ける報酬は、名称の如何を問わずすべて対象になります。

▷基本給、役職手当、職務手当、勤務地手当、宿直手当、家族手当、休職手当、通勤手当、住宅手当、残業手当、社宅手当など

▷金銭に限らず、食事や定期券を現物で支給する場合も、報酬として換算して報酬月額に含まなければなりません。社宅を提供している場合は、厚生労働大臣が都道府県ごとに定める価額に換算して報酬を算出します。

次のものは、報酬月額に含まれません。

▷年3回以下の賞与

▷出張旅費、交際費、大入袋、見舞金、傷病手当金、退職手当など

▷現物支給される作業着や制服など

■ 算定基礎の対象者

7月1日の時点で健康保険・厚生年金保険の被保険者であるすべての従業員が対象。休職中であっても、被保険者の従業員は算定基礎届を提出する必要があります。また、厚生年金保険の資格を喪失する70歳、健康保険の資格を喪失する75歳以上であっても、提出する必要があります。

※4月昇給などで、現在の標準報酬月額に2等級以上の差ができた場合は、定時決定ではなく、月額変更による随時改定を行なう必要があります（4月昇給の場合、7月に変更手続きを行なう）。そのため、算定基礎は対象外。

■ 支払い基礎日数

算定基礎届では、支払い基礎日数が17日以上と決められています。勤務日数の少ない月を含めて計算すると、適切な平均月額とならないためです。

※支払い基礎日数＝出勤日数ではありません。正社員などの場合は、通常、月給制になっており、暦日数が支払い基礎日数となるためです。欠勤した場合には、就業規則等に基づき欠勤日数を差し引いた日数となります。

一方で、パート・アルバイトなど短時間勤務の従業員の場合は、支払基礎日数＝出勤日数となります。有給休暇分も支払基礎日数に含まれますので、注意しましょう。