

年度更新と算定基礎届とは？

6月に入り、われわれ社労士にとっての繁忙期と言われる時期になりました。人事・給与・総務関係の皆様はご存知のとおり、毎年6月1日～7月10日が労働保険の年度更新、7月1日～10日が社会保険の算定基礎届の提出期限だからです。

基本的な業務ではありますが、年に一度しかない手続きのため、あらためて確認しておきたいと思います。

①労働保険の年度更新

確定した前年度分の賃金総額に基づき労働保険料（労災・雇用）を申告・精算し（確定保険料）、併せて今年度に支払われる見込みの賃金総額から保険料を算出し前払いする（概算保険料）手続き。

②社会保険の算定基礎届

社会保険（健康保険・厚生年金）の被保険者に対して4月～6月に支払った賃金額を届け出ることにより、各人の標準報酬月額を算出し、今年9月～翌年8月の保険料を決定する手続き。

労働保険は前年度（4月～3月）、社会保険は今年度4～6月、の賃金額が必要になり混乱しがちなのでご注意ください。

事業所の管理者の方からは、「よく分からないけど書類が来たから書いて提出した」という声をお聞きます。少なくとも、何のための手続きで、何に影響があるのかはおさえておきたいものです。

手続きに関して不明な点などありましたら、遠慮なくお問合せください。

急がれる「同一労働同一賃金」への対応 ⑤

「同一労働同一賃金」の法制化は、大企業で2020年4月、中小企業では2021年4月からとなっています。ですが、すでに「正規・非正規の待遇格差」をめぐる訴訟は確実に増えており、その格差が「不合理」と判断されるケースも多くなっています。

現行の裁判では、労働契約法第20条（有期雇用労働者と無期雇用労働者の間の、不合理な待遇差を禁じる

条文）に照らして、その待遇差が不合理と認められるかどうか争われるのが一般的です。

たとえば、駅の売店で働く非正規労働者が、10年後にわたって勤務しているのに退職金がまったく支給されないのは不合理（功労報奨的な部分は支給すべき）とした判決（メトロコマース事件。2019.2.20東京高裁）。そこではさらに住宅手当についても、生活費補助の側面があり（転居の有無等で支給・不支給が決められていない）、職務内容によって必要性に差異はない、よって格差は不合理、とされました。

また、賞与支給の格差が争われたケースでは、その法人の賞与は「正規職員に一律の基準で支給」されており、「職員の年齢や成績に連動しておらず、就労したこと自体に対する対価としての性質を有する」、よってアルバイトにまったく支給されないのは不合理、と判断されました（大阪医科大学事件。2019.2.15大阪高裁）。

このように、今まで「正社員だから」という理由で支給されていた手当や賞与については、ことごとく「不合理」とされているわけです。

考えていかなければならないのは、“誰が見ても納得ができ、きちんと説明ができる処遇のあり方”をどう作っていくか、ということです。次回へ続きます。

「働き方改革」のお問合せが増えています

4月以降、「働き方改革」についてレクチャーしてほしいというご依頼が急激に増えています。

報道のみならず日常会話でも「改革」という言葉が飛び交う中、実際に何がどう変わるのか、事業所として何から手をつけていけばいいのか分からず不安だ、という声をお聞きます。お悩みのことなどありましたら、お気軽にご相談いただければと思います。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net