



## 社会保険の算定基礎届

### －注意するポイント－

毎月の賃金から控除される社会保険料は、標準報酬月額（報酬をいくつかの等級に区分したものに当てはめて決められています。被保険者が実際に受けている報酬と既に決められている標準報酬月額とが大きくかけ離れないように、毎年7月1日～10日の間に4月・5月・6月に実際に支払われた報酬の届出を行い、その年の9月以降の標準報酬月額を決定します。

#### ◆算定基礎届の対象者

その年の5月31日までに被保険者の資格を取得した人で、同年7月1日現在被保険者である人全員が（休職者や海外勤務者であっても）対象となります。ただし、次に該当する人は定時決定から除外され算定基礎届の提出は必要ありません。

- (1) 同年6月1日以降に被保険者の資格取得した人
- (2) 同年4月に固定的賃金の変動等により7月に標準報酬月額が随時改定される人、または育児休業等終了時改定が行われる人
- (3) 同年5月又は6月に固定的賃金の変動等により、8月又は9月に標準報酬月額が随時改定される人、又は育児休業等終了時改定が行われる人

#### ◆算定基礎届記入上のポイント

- (1) 支払基礎日数（報酬を計算する基礎となる日数）が17日以上の方が対象となります。
- (2) 月給者の支払い基礎日数は暦日数により、欠勤控除があったときは、就業規則または賃金規定等に基づき事業所が定めた日数から欠勤日数を控除した日数によります。日給者の支払基礎日数はその月の賃金計算の対象となった出勤日数と有給休暇を加えたものとなります。
- (3) さかのぼり昇給があり、4.5.6月のいずれかの月にその差額が支払われた場合は、算定基礎月以前の分の昇給差額分を除きます。

その他詳しくは社会保険労務士または社会保険事務所にご確認ください。

## 有期労働契約の締結、更新及び

### 雇止めに関する基準

#### ◆契約締結時の明示事項等

使用者は労働者と有期労働契約を結ぶ時には、次の事項を遵守しなければなりません。

- (1) 契約締結時に、次回更新があるか1回限りの契約かを労働者に対し明示する。
- (2) 契約を更新する場合があると明示した時は、更新する場合またはしない場合の判断基準を労働者に対し明示する。
- (3) 有期労働契約の締結後に(1)又は(2)について変更する場合には、労働者に対して、その内容を速やかに明示する。

#### ◆雇止めの予告

使用者は、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限り、契約を更新しない場合には、少なくとも期間満了の30日前までに、予告をしなければなりません。

ただし、あらかじめ当該契約を更新しない旨を労働者に対し、明示している場合を除きます。

#### ◆雇止めの理由の明示

使用者は雇止めの予告後に、労働者から雇止めの理由について証明書を請求された場合には、遅滞なく交付しなければなりません。また退職後に請求された場合も同様です。

#### ◆契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間を出来る限り長くするように努めなければなりません。

#### ◆有期労働契約期間

有期労働契約の契約期間は、原則3年間までです。ただし、特例として、高度の専門的知識等を有する労働者及び契約締結時において満60歳以上の労働者に関しては5年となっています。また、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等）に関しては、必要な期間となっています。

## 《声》

A 営業マンの朝の口癖は、「今日も売れないだろうな」です。そして、夕方、予知した通りになって帰社するのです。彼の成績は、入社以来三年間低迷しています。

ある時、営業指導員がAに同行して観察したところ、次のような問題に気付いたのです。

第一に商品の説明後に「今の説明は分かりませんよね」と常に自信のない同意を求める。第二に、店主が考え込むと、購入に否定的な判断を下すのです。第三に、お客様に対してマイナス思考で会話をします。

Aは意識していないが、「店主を説得する力が無いから売れるはずが無い」という信念を抱いているように見えるのです。失敗を予知して自信の無い言動をすれば失敗し、必ず成就すると信じ、行動すれば成功確率は高まるものなのです。

