



不定期に発生する届出について

— うっかり忘れていませんか —

被保険者の入社・退職時の届出や定期的な業務である労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎届などを忘れることはないと思います。しかしながら、不定期に発生する届出をうっかり忘れるケースもあるのではないのでしょうか。以下、忘れる可能性が比較的高いと思われる届出についてご説明します。

◆健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届

従業員に賞与の支払いをした都度、届出をしなければなりません。平成15年4月の総報酬制の導入に伴い、賞与からの保険料徴収分についても将来の年金給付額に反映されることになりました。賞与を支給する決算時や年末は、社内業務が忙しい時期ですが、うっかり忘れないようにしましょう。

◆健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届

昇給などによって従業員の固定的賃金を変更した場合、その後3か月間の報酬の平均額と、それまでの標準報酬月額と比較して2等級以上の差が生じたときは、変動後4か月目以降の標準報酬月額を改定するため、この届出が必要です。届出をして始めて等級及び保険料が改定されますので、給与ソフトなどで給与からの控除額だけを変更するということがない様に注意してください。

◆厚生年金保険被保険者住所変更届

/国民年金第3号被保険者住所変更届

従業員やその被扶養配偶者が住所を変更した場合、届出が必要です。なお、住所を変更した結果、通勤手当に著しい変更がある場合は、上記の月額変更届が必要なケースがありますので、注意してください。

取り上げたものは、全て従業員の年金に関する重要な届出です。万一届出をしていない場合は、早急に届出を行ないましょう。

改正 労働基準法の概要

—平成22年4月施行の前を知っておきたいこと—

長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和のとれた社会を実現する観点から、平成22年4月1日より「改正労働基準法」が施行されます。

◆時間外労働

時間外労働時間が1か月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については通常の労働時間の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

また、1か月について45時間を超えて60時間までの時間外労働については、労使協定で定める率の割増賃金を支払うこととなります。

1か月の時間外労働

～45時間	○割増賃金 25%
45時間超	○労使協定で割増賃金率を引き上げ（努力義務）
60時間超	○割増賃金 50%（法的措置） ○引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も可能

◆年次有給休暇の時間単位付与

年次有給休暇日数のうち5日を限度として、時間単位の付与が可能となります。

労使協定において「労働者の範囲」「時間単位として与えることのできる有給休暇の日数（5日以内）」を締結する必要がありますが、休暇の自由度が増すことは間違いありません。

なお、中小事業主に関しては、上記の時間外労働の「60時間超の割増賃金5割」については、当面の間、経過措置がとられ、適用されないこととなっています。詳しくは、社会保険労務士までお尋ねください。

《声》

何かを学ぶ場合、それを邪魔する物は無数にあります。時間の制約、費用、娯楽等の誘惑、家族の妨害、体力不足など。自己啓発に限らず、障害は必ずあります。自己啓発に成功する人と失敗する人の違いはどこにあるのでしょうか。それは、やる気なのでしようか。やる気は、成功不成功の分かれ目の最大要因になります。障害に負けないようなやる気をどのように獲得するかが重要なことです。「どうしても学ばなければならぬ」とは、「どうして学びたい」という分野を獲得することではないのでしょうか。具体的には、今後の目標を明確にして自覚すること、その目標を達成する方法を計画すること、自己啓発に励んでいる人を見習うこと、読書習慣を身につけること、自分の生きがいを検証すること、などです。

