

CWM総研 社労士事務所 通信

2017年 6月
第97号

〒330-0843
さいたま市北区盆栽町113
ガーデンビューハウス205
TEL 048-871-9868
FAX 048-871-9869

社会保険労務士法人 CWM総研



1. 算定基礎手続の時期です

算定基礎届提出は7月10日までです。

今年も社会保険の算定基礎届(保険料の定時改定手続)の時期がやってきました。これは、1年間(9月から翌年8月まで)の従業員毎の保険料を決めるものです。毎年7月10日(年によって前後することがあります)までに手続をしなければなりません。

- ▶定時改定とは、入社後そのままにしておく、昇給等の給与改定があったりして、実際の給与額と標準報酬月額が大きくかけ離れたものになってしまうことがあります。そこで、1年に1回被保険者の標準報酬月額の見直しを図るのが定時改定です。「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届」を年金事務所又は健康保険組合へ提出して行います。ただし、昇給・降給等で報酬が大幅に変わったときは、定時改定を待たずに標準報酬月額の変更が必要になります。これを随時改定と言います。

- ▶算定基礎届により定時改定をする対象者は、原則として7月1日現在被保険者である人全員ですが、右図に該当する人については対象外となります。

- ▶標準報酬月額とは、原則として、4月、5月、6月の3ヶ月間に支払われた給与の総額を3で割った額が報酬月額となり、それを基に標準報酬月額を決定します。但し、給与の支払いの基礎となった日数が17日未満の月は計算から除きます。よって、支払基礎日数が17日以上が2ヶ月の場合はその合計額を2で割った額、17日以上が1ヶ月の場合にはその1ヶ月の額を基に決定します。4月、5月、6月に支払基礎日数が17日以上が1ヶ月もない場合は、年金事務所又は健康保険組合が決定することとなり、従前の標準報酬月額のままで決定します。

算定対象外の者	説明
6月1日から7月1日までの間に採用された者	資格取得時の標準報酬月額が優先されます。採用時に決定された標準報酬月額を翌年8月まで使います。
4月に固定的賃金の変動があり、従来の標準報酬月額に対して一定の変動があった人	昇給後3ヶ月分の給与を平均して、従来の標準報酬月額から2等級以上の変動があった時は、7月に個別に「標準報酬月額の随時改定」を行います。この場合は、随時改定時の標準報酬月額を翌年8月まで使います。
5月または6月に固定的賃金の変動があり、従来の標準報酬月額に対して一定の変動があった人	昇給後3ヶ月分の給与を平均して、従来の標準報酬月額から2等級以上の変動がある時は、8月または9月に標準報酬月額が「随時改定」される予定となります。この場合は、随時改定時の標準報酬月額を翌年8月まで使います。

2. 個人情報保護法改正

その1

第2回

先月は、個人情報の範囲を確認いたしました。

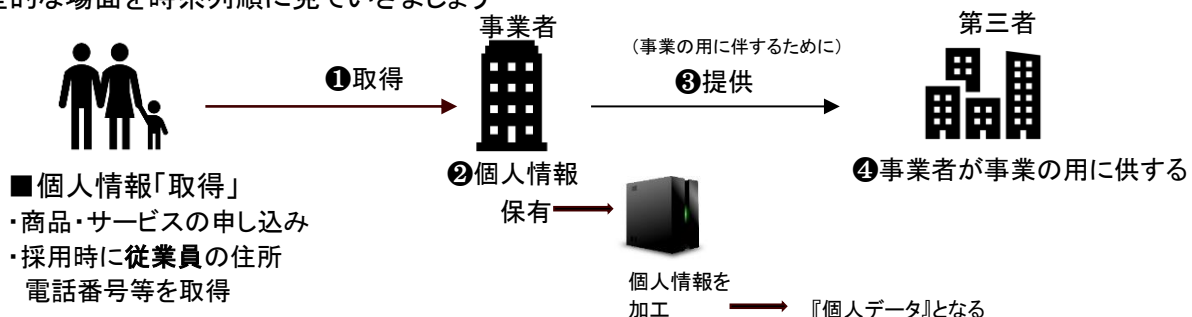
個人情報の範囲とは・・・

- ①個人情報(生存する個人の情報) ②個人データ(①のデータを検索しやすいように加工) ③保有個人データ(開示等の権限を有しかつ 6か月を超えて保有する場合)

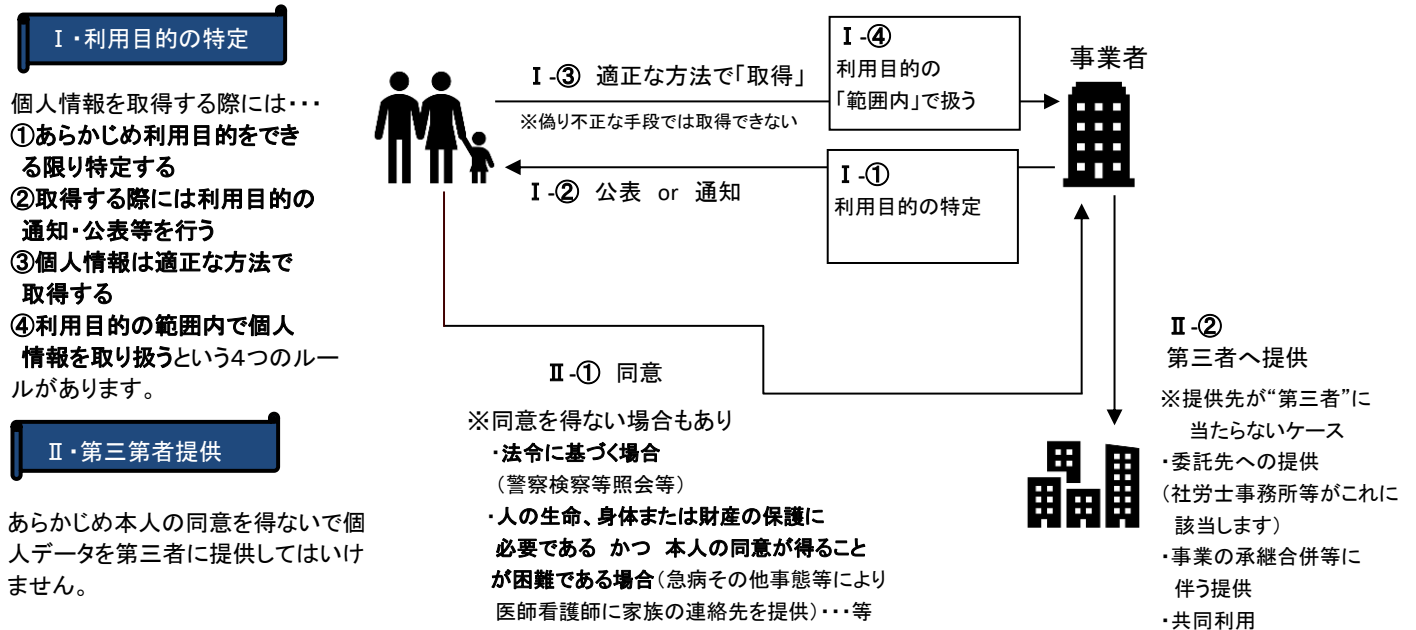
今月は、個人情報について具体的にどのような点に気を付けて運用をしていけばよいのかということを説明致します。

1. 個人情報「取り扱い」場面について

典型的な場面を時系列順に見ていきましょう



2. 個人情報保護法上の注意点とは



事業者が守るべきルール「利用目的の特定・適正取得」「第三者提供」の説明を致しました。次月号に事業所が守るべきルール「安全管理措置等」について説明をします。

3. 人事評価改善等助成金のお知らせ

今月は、今年の4月に新設された「人事評価改善等助成金」をご紹介します。

この助成金は、**生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る**事業主に対して助成するもので、人材不足の解消を目的としています。

今年1月の日経新聞でも「成果型賃金に最大130万円の助成」として大きく取り上げられました。

この助成金が注目をされたのは、多少となる評価項目を、**能力・技能・資格・行動・コンピテンシー・努力・姿勢・情意、成果・業績など「労働者個人的意思によって向上させることができる項目を対象」とした**ことです。

つまりは、従来型の年齢や勤続年数で賃金が決まる年功序列型賃金制度から脱却を図っているという点なのです。

1. 成果型賃金制度を整備して導入(制度整備助成)



助成金の支給
50万円

2. 1年後に以下の条件を満たすと(目標達成助成)
・生産性の向上 ・離職率の低下 ・賃金2%UP



助成金の支給
80万円

人事評価制度導入の目的は、賃金を決めるだけではありません。「会社が望む行動をしている人を評価し、成長を促す(生産性の向上)」、「部下を正しく評価するための管理職の目を養う」、「頑張った社員を適正に評価して安心して働いてもらう(優秀人材の確保)」などが期待できると思います。

また、最近の傾向として人事評価制度のない会社はそれだけで「ブラック企業」だと若者に嫌えんされ、採用活動にもマイナスです。

7月19日にリタネッツ事業協同組合主催で人事評価制度セミナーを開催します。ご興味のある方は、是非ご参加ください。

◆ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください◆