

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2021/06/10

VOL.110

● 年金事務所調査について

本年度も算定基礎届の提出時期が近づいてきました。この算定基礎届提出時に「**年金事務所の調査**」を行うケースがあります。こちらの調査は、5年に一度くらいの周期で順番が回ってくるようです。また、それとは別の時期に年金事務所の調査を行っているケースもあります。

(1) 社会保険の被保険者資格

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者資格は、社会保険加入事業所で働く「**常時使用される労働者**」とされています（健康保険については75歳未満、厚生年金保険については、70歳未満の年齢制限あり）。この場合、国籍や性別、年金を受給しているかどうかなどにはかわりなく、社会保険に加入しなければなりません。

したがって、「常時使用する労働者」が受給している年金が減らされるから、社会保険に入りたくないということは、許されることではなく、速やかに**加入手続きを行う義務が事業主**にあるのです。また、パート・アルバイトの方であっても「常時使用する労働者」であれば、社会保険に加入する義務があります。

ここでいう「常時使用する労働者」とは、**1週間の所定労働時間**および**1か月の所定労働日数**が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者（正社員）の**4分の3以上**である方

(2) 社会保険における「報酬」とは

社会保険における「報酬」とは、その名称を問わず、労働者が**労働の対償**として受けるものをいいます。現金（通貨）で支払われるものに限らず、現物で支給されるまかないや住宅、通勤定期券も報酬に含まれますし、通勤手当や残

このような調査の際に指摘されるのは、「**被保険者資格**」と「**報酬**」の適正性です。

まず、社会保険の「被保険者資格」「報酬」について説明した上で、年金事務所の調査の概要についてご説明いたします。

のことをいいます。一般的な働き方である、1日8時間、週休2日制勤務で考えると、**1週間の所定労働時間は30時間以上、1か月の所定労働日数でいうと16日以上**であると社会保険に加入義務が生じます。

また、これらの時間・日数が正社員の**4分の3未満**であっても、①週の所定労働時間が20時間以上、②勤務期間が1年以上見込まれること、③月額賃金が8.8万円以上、④学生以外、⑤従業員500人を超える企業に勤務していることの5つの要件を全て満たす方は、社会保険に加入します。

この「勤務期間が1年以上」と「従業員500人を超える」（②と⑤）の要件については、令和4年10月には、「勤務期間が**2か月以上**」と「従業員**100人**を超える」に改正されます。さらに、令和6年10月には、「従業員**500人**を超える」に改正される予定となっております。

業手当、休業手当も含まれます。つまり、会社から支払われる給与は通常は、社会保険における「報酬」の範囲に含まれるのです。これら「報酬」を4、5、6月に支払った額を毎年届出る手続きを「算定基礎届」といいます。

また、臨時に受けるものは「報酬」の対象となりませんが、**年4回以上**（7月1日を基準とする1年間）支給される賞与等は、「報酬」に含まれます。例えば、業績に応じて支給される夏季賞与、冬季賞与、期末手当、決算賞与等については名称が異なっても同一のものとしてカウントします。この場合、7月1日前1年

（3）年金事務所の調査の概要

年金事務所の調査は、前記（1）の基準に従って、**適正に社会保険に加入**しているかどうか、（2）の報酬についてすべて**適正に算入して届出が作成**されているかを中心に実施されます。

調査に当たっては、賃金台帳、タイムカードで勤務状況を確認します。特に、パート・アルバイトの方が「常時使用する労働者」に該当しているかどうかについて念入りに確認されます。社会保険未加入の方が実態として、**3か月以上継続して「常時使用する労働者」**であると判断された場合には、社会保険に加入するよう指導されます。場合によっては、遡って加入するよう指導されることもあります（最長2年）。

ちなみに、月額20万のパートが社会保険加入となると、1か月の保険料は、健康保険料

● 今後の働き方について

新型コロナ感染防止の観点から、多くの企業で**テレワーク**を導入されました。一方、緊急事態でテレワークを導入したものの、やはり、全面的なテレワークでは、業務が回らない、新人教育が行き届かないという声も少なからずあるのも事実です。ワクチン接種が我が国より進んでいる欧米の企業では、**オフィス回帰**の動きもあるようです。

このテレワークについては、私は**労働者にとってメリット**がある働き方であると考えますが、企業にとって、必ずしもメリットがある働き方かと言えば疑問もあります。しかしながら、テレワークで、働くことに慣れてしまった労働者たちを、今後テレワークが全くできない働き方で満足させられるのかと考えるとこちらも難しい気がします。

分を12等分にして、各月の報酬に算入して算定基礎届を作成します。

なお、**年3回まで**支給される賞与は「標準賞与額」の対象となり、「**賞与支払届**」として届出を行います。「賞与支払届」の対象となるかどうか（年3回にふくまれるかどうかのカウント）は、名称に関わらず客観的に異なる性質と区別できるかどうかで判断します。

19,680円、厚生年金保険料23,280円（東京都協会けんぽ40歳未満）。万が一、2年遡って加入となるとこれの24倍、100万円を超える保険料となります。これが**20人いたら2,000万円超の保険料が会社に請求されるのです**。こういった場合において、社会保険料は全額会社に請求され、本人に年金事務所が請求することはありません。本来であれば、折半するべき保険料ですが、なかなか過去の保険料を労働者に請求しづらい、結果、**会社が全額支払わざるを得ない**といったケースを何度か経験しています。

これを機に、自社のパート・アルバイトの勤務状況を確認してみたいかがでしょうか。今後のことを考えると適正に社会保険加入を進めることが望ましいですが、社会保険に加入義務のない範囲内の勤務を考える必要もあります。

当事務所においても、福岡のスタッフは、完全テレワークで業務を行っています。情報共有は、朝礼と必要に応じて行うZoomやLINEでのやり取りとなっています。一方、東京のスタッフは週に1、2回程度のテレワークを実施しています。集中してやりたい業務、例えば、原稿の起案、研修資料の作成、給与計算の入力等々、それぞれで考えてテレワークでやった方が効率的と思われる業務を行わせています。

「出来る、出来ない」の議論に留まらず、「やってみよう！」の発想で実績を積み上げていく、課題があればそれについてまた考えて解決していく、このような**労働者が自律した働き方**が出来るような事務所になるといいなと考えています。**魅力的な働き方が提供**できなければ、**人が集まらない**のも事実ですから。