

# じんざい 臨時号

平成26年12月10日号

●社会保険労務士法人 な か  
労働保険事務組合 福働会  
那覇市壺川1-4-15 (☎ 855-2133)

●社会保険労務士法人 な か (中部支部)  
労働保険事務組合 福働会中部支部  
沖縄市山里3-2-9 (☎ 933-7060)

## — 社会保険 月額変更届 (随時改定) について —

基本給などの固定的賃金変動し、一定条件を満たした場合には標準報酬月額変更の届け出が必要となります。

1. 月額変更届は次の3つすべてに該当した場合、届け出します。
  - (1) 固定的賃金または、給与体系の変更
  - (2) 対象となる支払基礎日数が3か月ともに17日以上ある
  - (3) 固定的賃金変動月から3か月平均の標準報酬月額が変動前の標準報酬月額と比べ、2等級以上の差がある
2. 固定的賃金とは  
基本給、家族手当、通勤手当、住宅手当、役付手当、資格手当など毎月支給額が決まっているもののこと。
3. 非固定的賃金とは  
残業手当、日・宿直手当、精皆勤手当、休日出勤など、稼働実績などによって支給されるもののこと。
4. 支払基礎日数  
月給者の場合は、暦日数で判断します。ただし欠勤がある場合には、所定労働日数から欠勤日数を引いた日数が支払基礎日数となります。日給者や時給者は、実際に出勤した日数で判断します。
5. 報酬の変動と報酬の3か月平均との関係一覧

報酬	固定的賃金	△	△	▼	▼	△	▼
	非固定的賃金	△	▼	▼	△	▼	△
報酬の3か月平均(2等級以上の差)		△	△	▼	▼	▼	△
月額変更届の届け出		必要				不要	

△：増額 ▼：減額

※3か月の間に支払基礎日数17日未満の月が1か月でもあれば、月額変更届の届け出は必要ありません。

### 6. 例示

例えば、給与が月末締め翌月10日支払いの場合、7月分(8月10日支給)より給与改定であれば、8月・9月・10月支給の報酬で算出し、11月分(12月10日支給分)で従業員から控除する保険料を変更します。

## — 就業規則について —

就業規則は、いわば職場で働く際のルールブックのようなものです。常時10人以上の労働者を雇用する事業場であれば就業規則を作成し、管轄の労働基準監督署へ届け出る義務があります。

就業規則には、労働時間や賃金、退職に関する事など、必ず記載しなければならない事項と、取り扱いがあれば記載すべき事項が法律で定められています。そしてこれらは、従業員を労務管理していくうえで非常に重要なルールとなるため、トラブルを避けるためには常時10人未満の労働者を雇用する事業場であっても作成しておいたほうがよいでしょう。

また、法律や労働協約に反する就業規則は認められず、法律の基準を下回る部分は無効となります。

就業規則が有効と認められるには、その就業規則が合理的な内容であり、社員に周知されていることがポイントです。

今回は、労務相談員の當間康貴が作成しました。

ホームページやブログにも法改正などの情報を掲載しております

社会保険労務士法人なか

検索