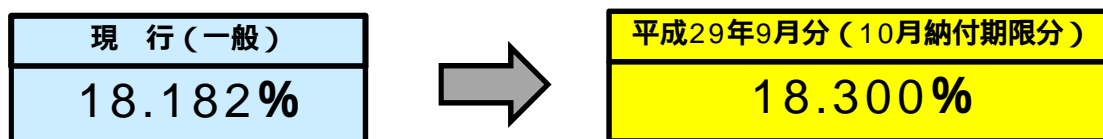




社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 平成29年9月分（10月納付分）より厚生年金保険料率の変更！

厚生年金保険料の保険料率は、平成16年に行われた年金制度の改正により、毎年9月に0.354%ずつ引き上げられることになっています。今回の改定が最後の改定となり18.3%で固定されます。



そろそろ、社会保険の新しい保険等級のお知らせである「標準報酬決定通知書」が会社に届いている頃です。算定基礎による新しい保険料と厚生年金保険料の料率変更は、いずれも9月分の保険料からの変更（保険料納付期限は11月2日）となります。基本的に10月支払の給与から変更となります。ただし、従業員の給与から厚生年金保険料を控除するタイミングは、勤怠締日と給与支払日により会社ごと異なる場合があるため、給与計算の担当者は、変更時期を正しく把握しておく必要があります。

「翌月徴収」と「当月徴収」

健康保険料と厚生年金保険料を給与から控除する場合で、一番多いのが「翌月控除」です。

「翌月控除」はその月に支払う給与から前月分の保険料を控除するやり方です。

< 社会保険料の給与徴収ルール >

「保険料は“月”を単位に掛かる」

月の途中で入退社があっても、日割りはされません。

「月末に在籍していれば、その月の保険料が掛かる」ことが言えます。たとえば、9月1日に入社しても、9月30日に入社しても、月末である9月30日に在籍しているので、9月分の保険料がかかります。

「年金事務所は当月分の保険料を翌月に徴収する」こととなります。年金事務所は9月分の保険料を10月に徴収します。会社の支給日や締め日に影響は受けません。

< 具体例 >

翌月徴収

9月20日締め、9月25日支払いの会社では、9月25日に支払う給料から8月分の社会保険料を控除します。9月から厚生年金保険料率が改定された場合、10月25日に支払う給料から新保険料率を適用した厚生年金保険料を控除します。ただし、翌月徴収は退職日や長期欠勤等により本来、被保険者が負担すべき社会保険料を徴収できないリスクが当月徴収よりも高くなる場合があります。

当月徴収

9月20日締め、9月25日支払いの会社では、9月25日に支払う給料から9月分の社会保険料を徴収します。9月21日以降入社となると9月に支給される給与がないため、9月と10月分の2ヶ月分の社会保険料を10月給与から徴収するか、9月分を個別に徴収しなければなりません。また、保険料改訂月や定時改定については、9月にすぐ新しい保険料を適用することとなります。

例) 9月1日に入社の場合 9月分の社会保険料を徴収するタイミングと算定基礎等反映時期

	勤怠締日	給与の支払日	控除月	最初に社会保険料を徴収する日	算定結果を反映した保険料を徴収する時期
	20日	25日	当月	9月25日支給	9月25日支給
	20日	25日	翌月	10月25日支給	10月25日支給



マンスリーピックアップ

～働き方改革～

多様な勤務形態と人材確保

吉野家ホールディングスやコロナ、すかいらーくなどの外食大手を中心に、多様な働き方が広がっています。

外食産業では、厳しい労働環境から人材確保が難しくなっていることが以前から指摘されてきました。人手不足が一段と深刻化するなかで、従業員それぞれの実態に合わせて働き方の選択肢を増やすことで、働きやすい環境を整えようという動きが広がっています。

<多様な働き方を取り入れた企業>

・コロナ（時間・地域）

1週間の労働時間が最短20時間。勤務地は通勤可能な地域内の店舗

・すかいらーく（時間）

繁忙に応じて、1日の労働時間を5つのパターンから自由に変える

・サイゼリア（地域）

1時間以内に通勤可能な5つの店舗から勤務地を決める

・高島屋（地域）

勤務地は首都圏か関西のどちらかの地域で自宅から2時間以内の店舗

焼肉屋「牛角」や居酒屋「甘太郎」を展開するコロナでは、社員の事情に合わせて働き方の選択肢を広げる制度を導入しています。

○正社員の週所定労働時間を最短で週20時間

○勤務地は通勤可能な地域内の店舗に限定した限定社員制度を6月から導入

○一般社員やアルバイトから限定社員への転換が中途採用者でも選択可能

社員になれば福利厚生が得られ、店長になる道も開かれることや、賞与も支給されるため、働くモチベーションアップにつながっています。

他にも、吉野家ホールディングスが今春から、労働時間を自由に設定できる地域限定社員制度を牛丼店を展開する吉野家の地方子会社にまで採用し、働く時間を柔軟に対応できるようにしました。同様の制度が外食チェーンの日本KFCホールディングスでも昨年導入されています。

すかいらーくの取り組み

同社では、昨年より変形労働時間制の運用を変更し、その日の繁忙に応じて、1日の労働時間を4時間から12時間まで5つのパターンから自由に変える制度を導入しています。組み合わせ次第では、週休4日も可能になるといいます。このように、外食産業では労働時間や勤務地を限定した正社員制度を相次ぎ導入することで、子育てや介護をしている人でも正社員として働きやすい環境整備を進めています。

吉野家ホールディングスの取り組み

同社には、正社員として働ける能力があっても家庭の事情などで転勤ができない等の理由から正社員の道を諦めている人や、店長の仕事が大変そうで尻込みしている人が多くいました。そこで、育児と仕事を両立しながら長く働き続けてもらうために時短勤務による減収分を補てんする支援金制度を設けました。店長まではなりたくないという逆のニーズにも対応し、店長にならない正社員制度等を設けました。吉野家ホールディングスの河村社長は、日本経済新聞社のインタビューに対して、「もともと就労ニーズは多様だった。これまではフルタイムで働ける若年男性の人口が多く、多様な働き方を認めなくても企業が運営できていた。しかし、これだけ労働人口が減ってくると、若年男性に頼った運営は成り立たない。能力も意欲もある人材が働けない状況を放置するのは社会的にも大きな損失だ」と述べています。

人材確保にむけて ～まとめ～

これからは、生産性を上げてより少ない働き手で利益を上げていくことが求められます。生産性は一朝一夕では改善が困難で、より長いスパンで考える必要があります。

一方で、人材確保の問題は待ったなしです。長野県内の生産年齢人口（15～64歳）は、1990年代をピークにすでに減少に転じています。今はまだそれほど差し迫った問題ではないと捉えている経営者の方々もいらっしゃるかもしれませんが、いずれ、程度の差こそあれ、業種を問わず人材確保の問題に直面することになると思われます。そして今後、より多くの企業で多様な働き方をする人達を雇い入れることになるでしょう。

このような時代を勝ち抜くために、様々な情報を入手し、より早く動き出すことをお勧めします。

（引用 2月19日、6月14日 日本経済新聞 朝刊）



日本が6大会連続でサッカーワールドカップ出場を決めました。負ければ窮地に立たされる最も重要な試合で、ほとんど試していないフォーメーションと、代表経験の少ない若手を使った監督の采配、それに答えた若手選手に感動しました。正直、オーストラリアにはなんとか引き分けと予想していましたが、いい意味で裏切られました。ところで今年も8月15日の諏訪湖花火大会へ行ってきました。軽快な音楽と花火が融合し、おしゃべりな演出をしています。前半は雲が厚く中々見えませんが、後半はやっと見え始め夏を感じることができました。我が家では、毎年諏訪湖の近くの友人宅で3家族が集まり近況を語りつつ花火鑑賞をしています。毎年恒例のこの行事。子供達の成長を感じることができる大事な一日です。（五味）

