

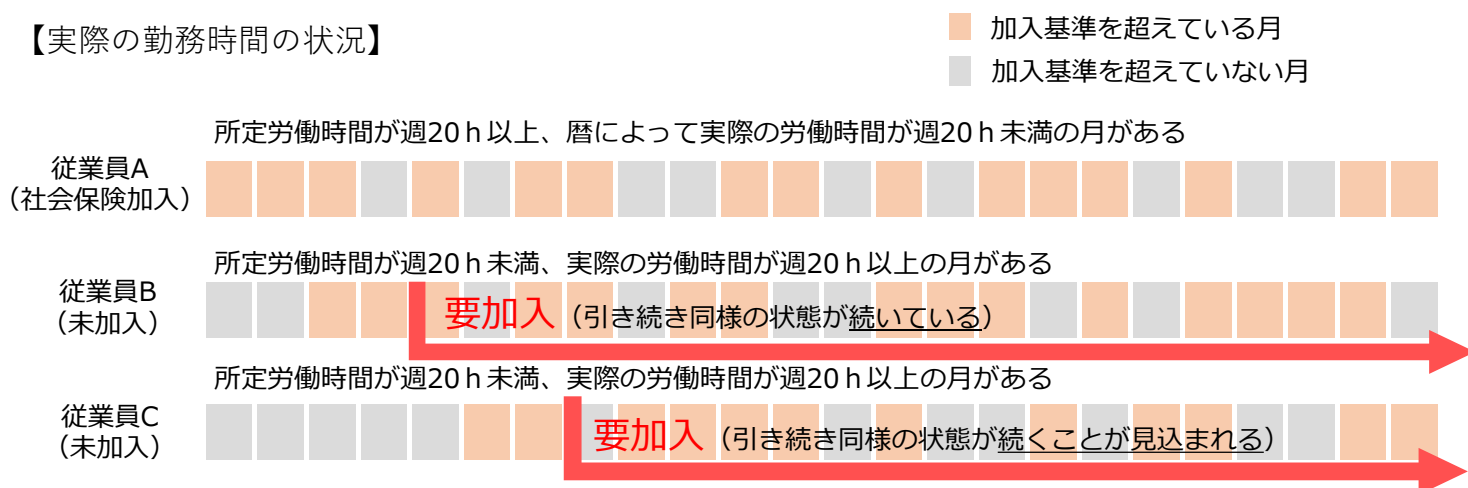
今回は、実際の事業所調査で指摘のあった事例をご紹介します。本資料を参考に、被保険者の資格や報酬の届出の留意点について、理解を深めていただければ幸いです。

事例①「短時間労働者の適用」

【事例の概要】

A社では短時間労働者の勤務管理を行う担当者と採用時に加入の可否を判断する社会保険事務担当者に分けて事務を行っている。社会保険事務担当者は新たに短時間労働者を採用した場合、採用時にのみ加入の可否を判断し、入社後は労働時間を確認していなかった。年金事務所が実際の勤務時間を調査したところ、恒常的に加入基準を超えていたため、遡って加入手続きが必要となった。

【実際の勤務時間の状況】



【正しい取扱い】

就業規則や雇用契約書等で定められた所定労働時間が週20時間未満である者でも、実際の労働時間が連続する2カ月において週20時間以上となった場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれる場合は、実際の労働時間が週20時間以上となった月の3カ月目の初日に被保険者の資格を取得します。

【本事例の改善ポイント】

社会保険事務担当者は短時間労働者の実際の勤務時間を正確に把握したうえで、適切な勤務状況管理を行いましょう。

実際の労働時間が加入基準を超えてしまった場合は、引き続き同様の状態とならないよう管理を徹底し、同様の勤務を必要とする場合は速やかに加入手続きを行いましょう。



事例② 資格取得時報酬月額

【事例の概要】

B社では、基本給の他に「通勤手当」や「住宅手当」等を支給する。「通勤手当」と「住宅手当」は、入社後に従業員からの申請で事実確認の後に支給するため、初回の給与支給に間に合わず、翌月以降に初回分を併せて支給している。資格取得時の報酬月額に、この通勤手当や住宅手当の金額を含めていなかったため、資格取得届の訂正が必要となった。

【給与支給データの状況】

支払年月日	出勤日数	有給日数	総支給額	基本給	A手当	B手当	通勤手当	住宅手当	時間外手当	精算支給	健康保険料	健康保険料
R6.4.19	19	0	214,000	200,000	4,000	10,000	0	0	0	0	0	0
R6.5.20	22	0	258,000	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	0	22,000	20,130	10,978
R6.6.20	20	0	240,652	200,000	4,000	10,000	10,000	12,000	4,652	0	20,130	10,978

初月分の「通勤手当」と「住宅手当」

【正しい取扱い】

資格取得時の報酬月額は、給与規程等により支給することが定められている諸手当など労務の対償となるすべての報酬を含みます。従業員からの申請の遅れや給与事務の都合で翌月以降に支給された場合であっても、資格取得時の報酬月額に含めて計算します。



取得時届出額
214,000円（220千円）
（基本給+A手当+B手当）



取得時届出額
236,000円（240千円）
（基本給+A手当+B手当+通勤手当+住宅手当）

【改善ポイント】

資格取得時の報酬月額に、労務の対象となる諸手当はすべて報酬として含めることを念頭に入れて、従業員からの申請期限を早めることを検討しましょう。

また、やむを得ない理由で、翌月以降の支給となった場合には、取得時の標準報酬月額に訂正の必要がないかを確認しましょう。

