

人を採用した時に最初に行う手続きは？！

こんにちは。社会保険労務士の杉本美樹です。

年が明けたと思っていたらもう4月・・・

早く感じてしまいますが、4月は新入社員らしき初々しいスーツ姿も見かけたりしますので、新鮮な気持ちになりますね。

新入社員が入社された会社さんも多いのではないのでしょうか？

総務や経理に長く携わってこられた方はよくご存じだと思いますが、今回は社会保険加入の際の等級決定、報酬の範囲、変更時期等についてご説明させていただきます。



Q1. 標準報酬月額等級の決め方

基本給や残業手当など、労務の対象として受けるすべてのものを報酬といいます。報酬はひとによって異なり、各月ごとでも変動するため、報酬を等級に区分しそれに当てはめて保険料を決定します。この等級を「標準報酬月額等級」といい、現在は健康保険が47等級、厚生年金は30等級になっています。

では、**報酬の範囲**は

報酬にはいるもの

基本給、残業手当等労務の対象として受けるすべてのもの。
定期券や住宅など、現物で支給されるものも金額に換算します。

報酬に入らないもの

3カ月を越える期間ごとに支給されるもの（賞与等）や祝い金など、労務の対象とならないもの。

Q2. 標準報酬月額を決める時期

・就職時（資格取得時）

初任給等（通勤交通費やその他手当も含む）を基礎に標準報酬月額が決められます。

・定時決定

1年に1回、7月1日現在勤めている従業員の4月～6月分（3カ月間）の報酬の平均を基礎にして決定します。（決定した標準報酬月額は、原則としてその年の9月1日から翌年の8月31日まで用いられます。）

・随時改定

昇給など固定的賃金の変動によって、毎月の報酬が大きく変わった場合（標準報酬月額の等級が2等級以上の変動があったとき）、定時決定を待たずに改定が行われます。

★この随時改定ですが、ついつい見逃していたり忘れていたりすることがあります。

改定しないでいると、遡って修正し従業員からの控除分も徴収しなくてはいけなくなりますので、注意下さい。

・育児休業改定

育児休業等終了日に3歳未満の子を養育している従業員は、随時改定に該当しなくても、育児休業終了日の翌日が属する月以後3カ月に受けた報酬の平均額に基づき、4カ月目の標準報酬月額から改定します。

Q3. 雇用保険・労災保険

従業員が入社した場合、雇用保険と労災保険に加入しなければなりません。

労災保険はすべての労働者が加入対象になり、特別な手続きはなく労働保険の確定申告をすればいいのですが、雇用保険は雇用形態のいかんを問わず、以下に該当する従業員はすべて加入対象となります。

- ・1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・31日以上継続して雇用が見込まれること
- ・65歳に達した日以後に新たに雇用される者でないこと

以上、今回は基本的なことをお話させていただきましたが、総務がはじめてという方やこれから従業員を採用されるという方のご参考になればと思います。紙面の都合により詳しく説明できませんでしたので、不明点等ございましたら、弊社担当者までお問い合わせ下さい。

（社会保険労務士／杉本 美樹）