

いつもお世話になっております。

新たな年を迎え、皆様にとってご多幸がありますようお祈りいたしております。

本年も変わらぬお付き合いをお願い申し上げます。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。



従業員の昇給時期とその後の手続き

◆昇給月は入社の月という会社の場合

A社は業績も安定していて、毎年売上も順調に右肩上がりに推移しています。従業員の給与についても、雇用契約書で謳っている通り、毎年人事評価し、給与の見直し(昇給)をしています。従業員は経験者の中途採用が多いため、入社月はまちまちで、毎月のように給与改定となる対象者が発生しています。

◆昇給後の届出手続き

昇給(降給)となった場合に、会社として行わなければならない公的機関への届出書は何かあるのでしょうか。

昇給後3か月分の給与を平均して、従来の社会保険料の標準報酬月額に対して大幅な変動(2等級以上の変動)があったときは、年金事務所(健康保険組合に加入している場合には健康保険組合にも)に、「報酬月額変更届」(=「健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届」)を提出する必要があります。ただしこれは、昇給月にすぐに提出するのではなく、3か月経過後に、3か月間の給与実績と平均額を算出して、大幅な変動に該当する場合に届け出が必要となります。

事業主(会社)は、7月1日現在で使用している全被保険者の3か月間(4月、5月、6月)の報酬月額を算定基礎届により届出し、厚生労働大臣はこの届出内容に基づき、毎年1回社会保険料の標準報酬月額を決定し直します。これを「定時決定」といいます。

昇給などにより2等級以上の変動で定時決定を待たずに標準報酬月額を改定することは「随時改定」と言われています。「月変」と呼ばれることもあります。

定時改定の標準報酬月額は、9月から翌年8月までの各月に適用されます。随時改定の場合は変動月から4か月目の社会保険料から新しい料率が適用されます。給与計算で社会保険料の控除が翌月控除の場合にはさらに1か月先の給与計算となりますので留意が必要です。

◆昇給のタイミングを揃えたら

昇給月がバラバラのA社の場合、その都度「月変」が必要なのかを確認し、「随時改定」となった場合には給与計算の変更月にも留意しなければならず、結構面倒です。

A社には全社で昇給月を統一することをお勧めしますが、果たして、企業文化との整合性でどう決着するのでしょうか……。

労働生産性と働き方改革

◆労働生産性と働き方改革の関係

「生産性＝成果÷投入量」ですので「労働生産性＝付加価値÷総労働時間」となります。

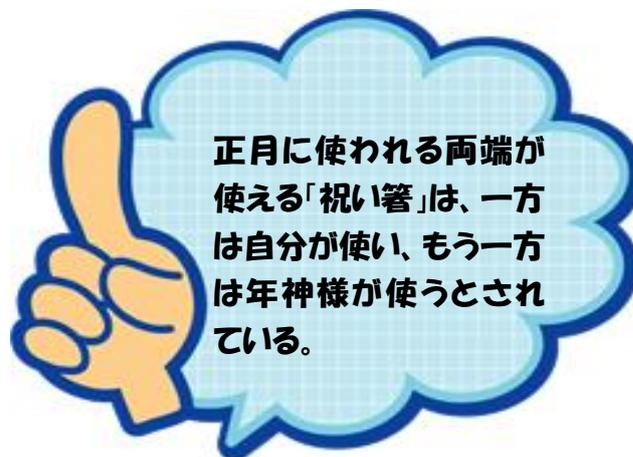
国が推し進める「働き方改革」の目的は一貫してこの「労働生産性の向上」です。労働生産性の算式を見てわかる通り労働生産性を上げるには「付加価値を上げる」か「総労働時間を下げる（短くする）」しかありません。既に実施されている各種の働き方改革の施策、例えば「罰則付き労働時間上限規制」や「年次有給休暇の取得義務化」などは後者の「総労働時間を下げる（短くする）」ための施策で、「働き方改革フェーズⅠ」といわれるものです。これに対して「働き方改革フェーズⅡ」といわれる施策も進められようとしています。つまり、これからの働き方改革の施策は「付加価値を上げるため」のものということができます。

◆働き方改革フェーズⅡ

働き方改革フェーズⅡについての具体的な施策はまだ施行されていませんが、内閣府の「経済財政運営と改革の基本方針（以下「基本方針」）2021及び2022」でその方向性が示されています。まず、2020年の世界的な新型コロナウイルス感染拡大の影響後に作成された基本方針2021では、「感染症の影響からテレワークの拡大などの変化を後戻りさせず、働き方改革を加速させる」とし、そのうえで「労働時間の削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡの働き方改革を推進する」と謳っています。

ここで注目すべきはフェーズⅡの目的を「従業員のやりがいを高めること（エンゲージメントを高めること）」とし、そのための手段として「雇用形態をメンバーシップ型からジョブ型へ転換すること」としていることでしょうか。基本方針2021を受けて作成された基本方針2022では、従業員のやりがい（エンゲージメント）を高めるための多様な働き方の選択やそのための環境整備のための施策が謳われています。いくつか例を挙げると「副業・兼業」「リスクリング」「労働条件の明確化」などは早期の法制化や財政支援が見込まれています。

～人生の役に立たない雑学 vol.117～



正月に使われる両端が使える「祝い箸」は、一方は自分が使い、もう一方は年神様が使うとされている。