

会話で学ぶ人事労務管理の勘どころ



社会保険の算定基礎で認められる年間平均

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

社会保険の定時決定（算定基礎）で、1年間の報酬の平均で標準報酬月額を決定することができると思いますが、どのようなものですか？



総務部長

いわゆる「年間平均」のことですね。社会保険の算定基礎では、通常、当年の4月から6月の3ヶ月間に支払われた報酬の平均額（※）から標準報酬月額を算出します。以前はこの方法だけだったのですが、毎年4月から6月が繁忙期というような被保険者は、高い標準報酬月額が続くことになる可能性が高いため、例外として年間平均という制度が設けられました。



社労士

年間というのはどの期間を指すのですか？



はい、前年の7月から当年の6月までを指し、この間に支払われた報酬の平均額（※）から算出した標準報酬月額と、通常の算定基礎として算出した標準報酬月額を比較し、2等級以上の差が生じている場合に年間平均として認められることになっています。



2等級以上の差というのがポイントですね。



そうですね。該当する際には標準報酬月額が低くなることで、将来的な年金額にも影響しますので、この年間平均を算定基礎として決定する場合には、被保険者の同意を取り付けることになっています。



なるほど。全員が自動的に適用になるわけではないのですね。ちなみに、今春は突発的な受注があり、総務部のメンバーの一部は現場の応援に駆り出され、かなり残業が増えたのですが、彼らも2等級以上の差といった要件を満たせば該当しますか？



そちらのケースですと、該当はしないでしょう。というのも、もう一つの要件として、「2等級以上の差が業務の性質上例年発生することが見込まれること」というものがあります。今回は突発的な受注増によるものですので、例年発生するとは言い難いと思うのですがいかがでしょうか。



確におっしゃるとおりですね。それでは例年発生するような部署や被保険者をピックアップして確認した方がよさそうですね。



そうですね。4月から6月に残業が多くなる部署の被保険者等は確認してみてくださいね。



※支払基礎日数が17日未満の月を除く

【ワンポイントアドバイス】

1. 年間平均では、当年4月から6月と、前年の7月から当年の6月までを比較し、2等級以上の差が生じた場合に認められる。
2. 1の差は、業務の性質上例年発生することが見込まれる必要がある。
3. 年間平均の届出をする場合には、算定基礎届の備考欄に必ず「年間平均」と記入の上、被保険者の同意書等を添付しなければならない。