

Office News

March, 2021

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

賞与支払届総括表の廃止 賞与不支給報告書の新設

令和3年3月4日、日本年金機構から、事業主へ向けて、令和3年4月からの賞与支払届等に係る総括表の廃止及び賞与不支給報告書の新設について、お知らせがありました。

厚生年金保険の適用事務に係る事業主等の事務手続きの利便性向上を図る目的から、賞与支払届や算定基礎届の提出時に添付していた次の総括表が廃止されます。

- ◆被保険者賞与支払届総括表
- ◆被保険者月額算定基礎届総括表

また、令和3年4月から、次の賞与不支給報告書が新設されます。

- ◆被保険者賞与不支給報告書

これは、日本年金機構に登録している賞与支払予定月に、いずれの被保険者及び70歳以上被用者にも賞与を支給しなかった場合に提出することとされています。

※この報告書は、賞与が不支給であった場合に提出します。この場合(不支給の場合)は、賞与支払届の提出は不要です。
※支払予定付月を登録している事業所には、支払予定月の前月に報告書用紙が日本年金機構から送られてきます。

新設される不支給報告書の様式は、令和3年3月下旬に日本年金機構のHPに掲載する予定とされています。

なお、支払予定月を登録している事業所には、支払予定月の前月に報告書用紙を送付するという事です。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
コロナ禍における経済情勢から、弊社の業績が伸びず、経費削減や役員報酬のカットを現在行っております。
このたび、他の社員と比べミスも多く、著しく働きの悪い社員の基本給を引き下げたいと考えています。
基本給の引き下げについて、アドバイスをお願いします。



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
社員が会社で働き、それに対して決められた賃金が支払われるのは、会社と社員との間の労働契約に基づくものです。この労働契約は、労働者保護のため、法律上の規制があります。

そのひとつとして、契約書には賃金をいくら支払うか明記しなければなりません。ですので、引き上げにしても引き下げにしても、基本給を変えることは労働契約の変更となります。そして、労働者の不利益となる労働条件の変更は、労働者の同意を得なければなりません。

今回のケースでは、会社側も業績不振に対する改善努力をしていると見受けられます。この場合の対応策としては、事情を説明した上で一定期間の勤務成績を見た上で基本給の見直しを判断することをあらかじめ伝えるという方法が有効でしょう。いきなりの引き下げよりは同意を得やすくなります。

なお、大前提として、勤務成績が悪い社員に対しては、それを改善すべくしっかりと教育を施すことも重要です。

いずれにしても、就業規則や個々の社員との労働契約書など、文書できちんと対応する必要があります。



今月の実務スケジュール

- 新入社員(新卒)の受入れ準備
- 健康保険料率改定(3月分保険料から)
- 組織変更と人事異動の決定
- 昇給・昇格の決定
- 異動する社員、新入社員の名刺手配



連絡先

- ◆所在地: 〒573-1121 枚方市楠葉花園町 3-13-201
★京阪本線「樟葉」駅から徒歩9分
- ◆TEL: 072-396-4870 (サンキュー労使ハナマル)
- ◆FAX: 072-396-4780 (サンキュー労使悩まん)
- ◆メール: info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ: <http://sharoshi-hasegawa.com>