



Cells NEWS Vol.14

◆特集◆ 2020年8月3日リリース！『最適給与クラウド』

開発者に聞いた！『最適給与クラウド』の魅力

弊社ソフトのクラウド対応について

電子申請するなら知っておきたい「公文書」のあれこれ

【予告1】『台帳』電子申請 公文書スタイルをデフォルトで変える！？

【予告2】『台帳』電子申請 公文書チェックに「算定」が仲間入り

『台帳』ユーザーのための 厚生年金上限該当被保険者 抽出＆お知らせ作成ツール



あの『最適給与』が生まれ変わった！



1999年の「最適給与」。使いたいから創る。

『最適給与』は、1999年にリリースしました。

当時、社会保険労務士の加藤（現・会長）が得意のパソコンで自作したシミュレーションソフトを仲間に披露したところ、好評。手応えを感じ、世に送り出したソフト、それが『最適給与』です。なんと、ソフトをフロッピーディスク（！！）で提供したのがはじまり。

弊社の中で、最も歴史ある製品です。

【雇用継続給付が受給できる範囲内で給与と年金を調整し、手取額が最も高くなる給与額】を「最適給与」と定義し、シミュレーションソフトとして社会保険労務士、一般企業の人事担当者向けに販売をしてきました。全国3,000社以上の導入実績があり、大変多くの方にご愛顧いただいています。

2020年、「最適給与」を再テイギする。 *Redefinition*

時は流れて2020年。超高齢化社会の日本では、定年や年金支給年齢の引き上げ、高年齢雇用継続給付の段階的廃止が予定されています。また、本年4月からはじまった「同一労働同一賃金」により、高齢者の賃金を理由なく下げることが禁止となりました。

『最適給与』発売開始から21年経った今、人生100年時代。いろいろな働き方の選択肢がある中で【就労を後押しできる給与額】を「最適給与」と再定義し、クラウドソフトとして2020年8月3日にリニューアルしました。

企業の健全な発展には、労使双方が合点する「最適な給与」が求められます。

自社の給与体系の分析と多角的な給与シミュレーションによって「納得解＝最適給与」に近づくアプローチを可能にするサービスが『最適給与クラウド』です。

生まれ変わった『最適給与クラウド』をぜひご利用ください。

『最適給与クラウド』でできること



60歳以降の賃金設計

多くの企業では60歳で一旦定年を迎え、その後は1年毎の継続雇用となり、働き方にあわせて給与の見直しをします。雇用継続給付を受給できる範囲で給与と在職老齢年金を調整し、本人の手取りが最大となる給与額「最適給与」を見つけます。



給与逆算

給与決定時に手取りを●●円にするためには額面がいくら必要なのか、逆に、額面が▲▲円の際に本人の手取りはいくらになるのかをシミュレーションします。社会保険料の会社負担など、給与を決定した際の会社負担の件費も同時に計算できます。



雇用継続給付シミュレーション

60歳到達時賃金に基づき、賃金月額低下による雇用継続給付の変動をシミュレーションします。雇用継続給付が最高額になる賃金が一目でわかります。



生涯賃金シミュレーション

詳細はP6へ



人件費シミュレーション

詳細はP7へ



賃金プロット

詳細はP8へ

『最適給与』と『最適給与クラウド』

『最適給与クラウド』は、従来の『最適給与』（Excel版）のメイン機能である、「60歳以降の賃金設計」や「給与逆算」、「雇用継続給付シミュレーション」を踏襲しています。

また、現在の情勢やユーザーニーズを鑑み、年収シミュレーション/役員報酬シミュレーション/社保軽減シミュレーション/部分年金計算等の一部機能を廃止する一方で、注目の新機能「生涯賃金シミュレーション」「人件費シミュレーション」「賃金プロット」を搭載しています。

※『最適給与クラウド』のリリースに伴い、2020年7月末をもちまして『最適給与』（Excel版）の販売は終了しました。

Focus On! 「60歳以降の賃金設計」

scene

「年金を受給しながら働くには、賃金をいくらにすればよいのだろうか？」

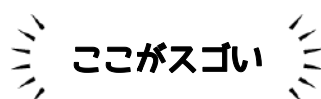
「報酬比例部分をカットされないようにするには、賃金をいくらにすればよいのだろうか？」

「今度〇〇さんが年金受給開始になるけれど、どのようにしたらよいのだろうか？」

このような相談を受けた時こそ、ソフトの出番です。

「被保険者記録照会回答票」等をもとに、シミュレーションに必要なデータをソフトへ入力すると、下図のようなグラフや計算結果を導き出すことができます。

「最適給与」の礎。
コレなしに最適給与は
語れない。



シミュレーション結果の表示の仕方に注目！圧倒的なビジュアル★



段階的に
調整される年金

項目名をクリックするとグラフの
表示/非表示を切り替えます。

雇用継続給付は、
60歳到達時賃金が61%に
下がった時点が最大支給。
しかし、「最適給与」は…

「詳細データ」では、
60歳時の給与と変更後の給与、
在職老齢年金および雇用継続給付
の本人手取の比較と事業主の人件費
の比較まで把握できます。

これは
わかりやすい！！

本人手取

項目	60歳時	変更給与	差額	備考
給与月額	430,000	269,000	-161,000 (1) 非課税手当含む	
健康保険	22,902	13,533	-9,369 (2)	
介護保険	3,938	2,327	-1,611 (3)	
厚生年金	40,260	23,790	-16,470 (4)	
基金	0	0	0 (5)	
給与控除				
雇用保険	1,290	807	-483 (6)	
社会・労務保険計	68,390	40,457	-27,933 (7)	
所得税	9,350	3,790	-5,560 (8)	
その他控除	0	0	0 (9)	
控除計	87,740	44,247	-43,493 (10) = (7) + (8) + (9)	
差引額	352,260	224,753	-127,507 (11) = (1) - (10)	
給付				
雇用継続給付	0	34,970	34,970 (12)	
在職老齢年金	0	111,067	111,067 (13)	
年金相減	0	0	0 (14)	
差引年金額	0	111,067	111,067 (15) = (13) - (14)	
月額手取計	352,260	370,790	18,530 (16) = (11) + (12) + (15)	
年額手取	4,227,120	4,449,480	222,360	

※給与額は非課税手当を含んでいます

給与を「269,000円」にすると給与の手取りは、60歳時に比べ「127,507円」の減少となります。高年齢雇用継続給付金が「34,970円」、在職老齢年金が「111,067円」発生し、トータルの手取額としては「18,530円」の増加となります。年収では「222,360円」の増加となります。

会社人件費

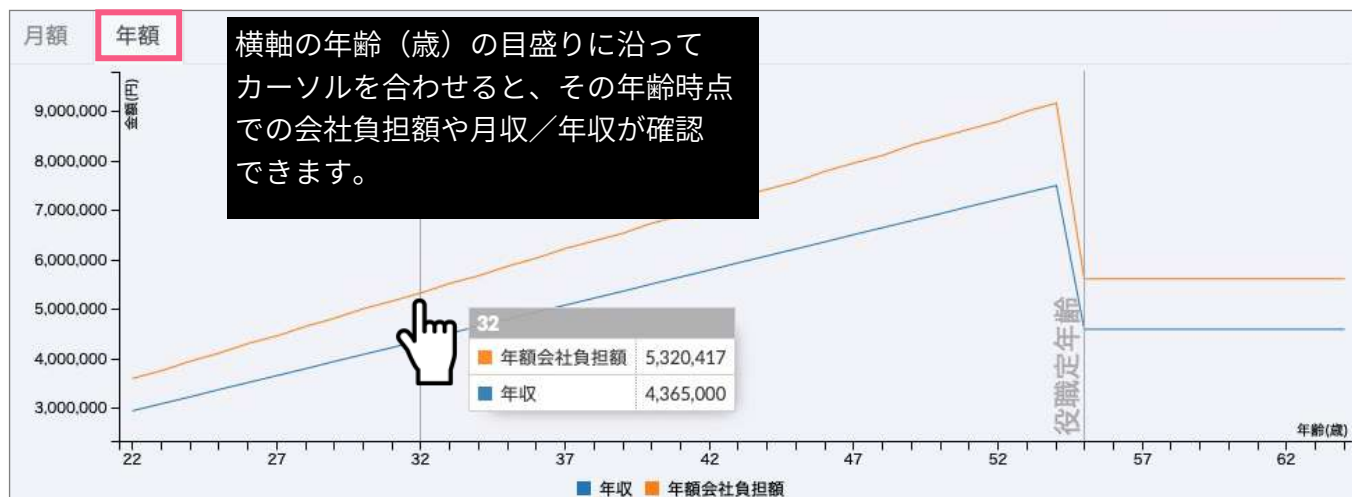
項目	60歳時	変更給与	月額負担差	年間負担差
給与	430,000	269,000	-161,000	-1,932,000
健康保険	22,902	13,533	-9,369	-112,428
介護保険	3,938	2,327	-1,611	-19,332
厚生年金	40,260	23,790	-16,470	-197,640
基金	0	0	0	0
法定福利費				
子供子育て拠出金	1,584	936	-648	-7,776
雇用保険	2,580	1,614	-966	-11,592
労災保険	25,800	16,140	-9,660	-115,920
人件費計	527,064	327,340	-199,724	-2,396,688

※賞与額は考慮していません

会社の人件費では、60歳時の法定福利費を含めた月額負担は「527,064円」、変更後の給与では「327,340円」となり、月額「199,724円」の負担減、年間では2,396,688円の負担減となります。

生涯賃金シミュレーション

最近では、新卒採用を廃止する会社が増えています。企業にとっては、採用活動時期を自由に選択でき、多様な人材に出会える可能性が高まる一方で、他社の採用活動状況に左右されやすいデメリットもあります。企業は、これまで以上に他社と差別化を図り、求職者の「決め手」となるアプローチが求められるのではないのでしょうか。当機能では、入社時と定年時の給与を入力し、一定の金額で昇給するとみなした生涯賃金と、生涯にわたる会社負担の人件費をシミュレーションします。



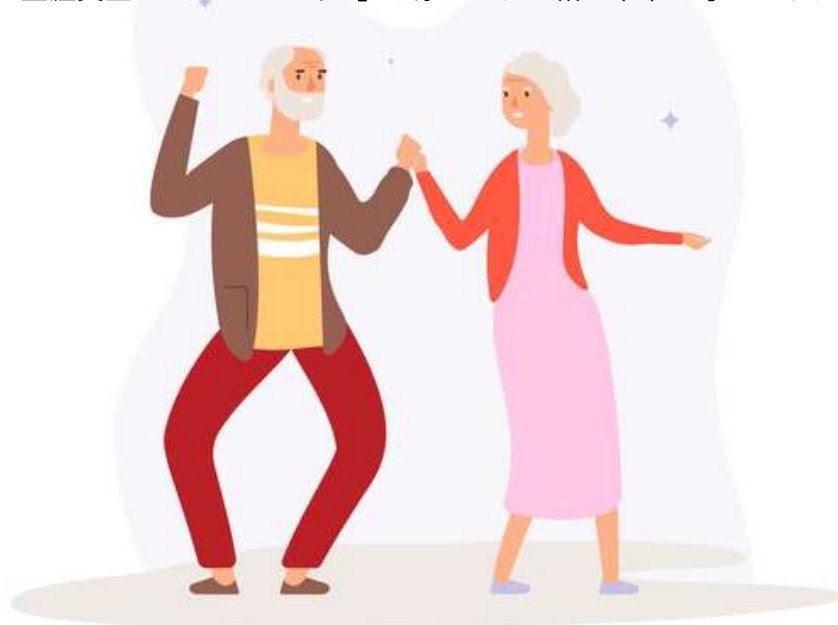
先が見える安心感



入社説明時に、採用時点の賃金は提示するものの、数年後、数十年後の賃金を提示する機会は少ないように思います。いくら終身雇用の時代ではないとはいっても、「生涯賃金」を知っていると知らないのとでは社員の安心度が大きく異なります。

この会社でこの先どのように昇給していき、今後どれぐらいの賃金を得られるのか。

「生涯賃金」を知ることは、数年後の自分をイメージし、働くことに対するモチベーションアップにもつながります。「人生100年時代」、ライフプランを立てる際の参考指標にもなるのではないのでしょうか。賃金説明の際に「生涯賃金シミュレーション」を添えて、一緒に未来を考えてみませんか？



人件費シミュレーション

2019年に働き方改革関連法が施行され、企業には、労働者の過重労働を防ぐための適切な労務管理と人員計画が求められています。当機能は、賃金データと勤怠データの部署合計を入力することで、既存社員の時間外手当を原資に新規採用する場合のシミュレーションをします。適切な追加人員とその人員の賃金を算出し、それによって部署の総人件費と1人あたりの残業時間をどれくらい削減できるのかを知ることができます。とくに時間外労働が多い部署に有効な機能です。



4人までの採用なら、時間外労働時間と人件費の削減が見込める！



顧客価値を高める新たな発想

「残業代を抑える方法はないだろうか？」

多くの場合、「業務の効率化」に目が行きがちではないでしょうか。

しかし、業務効率化だけでは対策として限界があります。

そこで、「人件費シミュレーション」は、ヒトを採用して残業時間と残業代を減らすという

アプローチを提示しています。業務効率化とあわせて「人件費シミュレーション」を

つかうことにより、従業員1人ひとりの残業削減と企業の人件費削減の効果が期待できます。

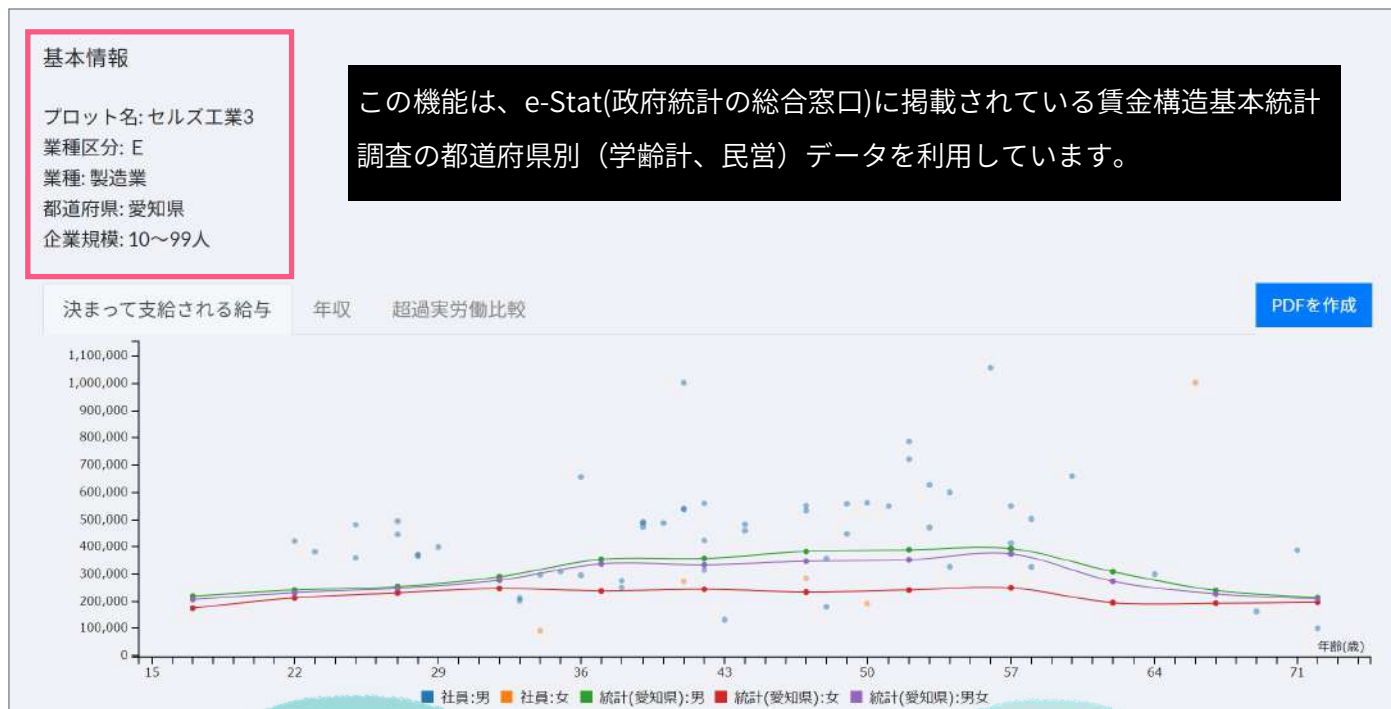
切り口を変えた提案に「人件費シミュレーション」をご活用ください。

賃金プロット

当機能では、自社や顧問先の賃金構造を可視化します。自社や顧問先の給与データを取り込み（※）、プロット図を作成します。これにより、政府の統計データ（地域、職種、企業規模の指定可）と比較し、給与、年収、時間外労働の現状把握が可能となります。

※給与データは、定型のCSVによるファイル取り込みができます。

今後は他社ソフトウェアとの連携も予定しています。



20代、30代、40代
とみたときに、
30代の給与が低いのは
なぜなのか？

極端に給与が高い人、
低い人は、
適切なのか？

男女格差は
ないだろうか？

“ 経営戦略は、正確な現状把握から ”

自社の給与水準が業界内でどの程度なのか、人員の分布はどうなっているのかなど、直感ではわかっていても、実態を可視化するのはなかなか骨の折れる作業です。カンタンに知ることができたら…と思っている経営者は多いはず。それを実現する「賃金プロット」は、賃金比較によって「気づき」を提供し、人事制度を見直すキッカケをもたらします。

正確な現状把握から新たなビジネスチャンスを生みだすことができるのではないのでしょうか。データに基づいた人員・給与の分析資料、さらには営業ツールとしてぜひお役立てください。

ここが変わった



脱・Excel

『最適給与クラウド』は、Excelからの脱却を実現しました。
クラウドシステムのため、インターネットに接続できる環境であればどこでも利用できます。
従来の『最適給与』以上の「操作性」を『最適給与クラウド』で提供します。



新技術を採用

『最適給与クラウド』は、セキュリティ強化や新機能の設計に柔軟に対応するため、米アマゾン・ウェブ・サービスのクラウドサービス「Amazon Web Services（AWS）」を採用しました。
「AWS」は、政府システムのクラウド基盤にも採用されているサービスです。



サブスクリプション決済を導入

初回のみクレジットカードの登録をすると、2年目以降は契約が自動更新される仕組みです。
煩わしい更新手続きがなくなります。なお、自動更新はいつでも止めることができます。

無料の「試用版」を利用してみませんか？



弊社『最適給与クラウド』サイト内の黄色ボタン「無料で試してみる」から「試用版」の利用登録ができます。『最適給与』の保守契約中の方や過去に『最適給与』を購入したことがある方は『最適給与クラウド』をお得に導入できるサービスをご用意しています。
詳しくは、ホームページをご覧ください。

<https://www.saiteki-kyuyo.jp>

セルズ 最適給与クラウド





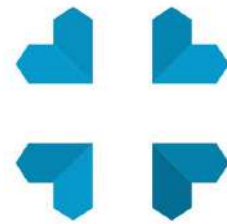
開発者に聞いた！

『最適給与クラウド』の魅力



『最適給与クラウド』開発チーム

リーダー 嶋岡 浩美



最適給与

ロゴは、「人」という字を
「ハート」に見立てた
温かみのあるコンセプトを
デザインに！

ー 単刀直入にお尋ねします。ズバリ、『最適給与クラウド』の魅力は何でしょう？

嶋岡：『最適給与クラウド』は、Excel版でもコンセプトとしていた企業・従業員双方にメリットが得られる給与を検索し、それをわかりやすく提案できるという点が魅力です。

Excel版とは異なり、60歳以降の給与設計だけではなく全世代の給与設計に対応できるように利用範囲も広がっています。

ー 従来の機能はもとより、特に新機能は企業の「課題発見」に活用できそうですね。一方、社労士にとっても、提案の幅が広がりそうです。実際に『最適給与クラウド』を触り、グラフの動きに驚きました！このような表現はふさわしくないかもしれませんが、「楽しい」！

必要以上に操作したくなってしまいました（笑）

嶋岡：クラウド版ではExcel版にも搭載されていた「60歳以降の賃金設計」を進化させました。なかでもグラフの表示を動的に変更し、在職老齢年金や雇用継続給付について顧問先によりわかりやすくご説明していただけるのではないかと思います。

ー 在職老齢年金が「段階的に調整される」とか雇用継続給付は「60歳到達時賃金が61%に下がった時点が最大支給になるけれど、給付額が高いからといって最適な給与ではない」とか、言葉だけではなかなか説明しにくい部分をグラフが示してくれる、説明する側はとても心強いんですよね。説明を受ける側にとっても優しい機能だと感じました。※P4～P5 参照

嶋岡：グラフは自信作です。

ー 『最適給与クラウド』の「こだわり」を教えてください。

嶋岡：やはり新機能でしょうか。特に、「人件費シミュレーション」や「賃金プロット」は私たちチームにとって思い入れの強い機能です。

ーどのように考案されたのですか？

企業の人事部が何に困っているのか？それを社労士が解決するためにはどのような提案をするのか？実際に社労士の方にインタビューをし、それを機能としてソフトに落とし込みました。社内にクラウドサービス開発のノウハウがあまりなかったので、オンライン研修会や技術者のコミュニティに積極的に参加して習得するなど、試行錯誤の連続でした。設計の際は、覚悟はしていたものの、チームで議論を重ね、形にしていく作業が殊の外大変でしたね。

ー予定していたリリースを延期しましたが、それと関係があるのでしょうか？

リリースの延期は、新機能の開発やセキュリティ面の強化、決済フローの確立など様々な要因が絡んでいます。何ととっても、初めてのことでばかりで苦戦しました。皆様にも伝わりやすい部分を挙げるとしたら、「サブスクリプション決済モデル」です。これは何としても『最適給与クラウド』で実現したくて、諦めなくなかったんですよ。なるべくお客様の負担にならない方法をと、この仕組みを構築しました。

ー機能についてもっとお話を聞きたいところですが、ご興味のある方は「試用版」でお確かめいただくのがよさそうですね。

嶋岡：そうですね。どなたでも無料の「試用版」をぜひご利用いただきたいです。

皆様へのメッセージ

残業削減、シニア雇用、賃金格差等、賃金にまつわる課題は尽きません。

それらの課題解決を『最適給与クラウド』でできればと願い、開発しました。

給与の計算ができるサービスはたくさんありますが、賃金のシミュレーションや統計比較ができるサービスは、あまり見かけません。『最適給与クラウド』を通じて、お客様の給与を最適化する手助けができればよいと思っています。

新機能の開発も予定しています。『最適給与クラウド』にご期待ください！



From

『最適給与クラウド』開発チーム

弊社ソフトのクラウド対応について



『台帳』はクラウドに対応しますか？

はい、対応します。

厳密には、労務統合管理システム『台帳』と給与計算システム『Cells給与』の一体型のシステムとして「クラウド型ソフト」のリリースを予定しています。

リリース時期はいつ頃ですか？

2022年1月以降のリリースを目標に開発を進めています。

現在のExcelベースのソフトはなくなりますか？

クラウド型ソフトのリリース後も現行のオンプレミス型のソフトはそのまま存続します。

従来の製品ラインナップに、クラウド型ソフトが新たに加わるとご理解いただければと存じます。

弊社では、オンプレミス型・クラウド型、それぞれの特性を最適な形で提供できればと考えているため、搭載機能もオンプレミス型とクラウド型で完全に一致するものではありません。

なぜクラウド対応するのですか？

私たちを取り巻く環境は刻々と変化しています。コロナ禍で日常生活、とりわけ「働き方」が一変したのは言うまでもありません。これまで出社ありきの働き方が難しくなり、テレワークの導入を余儀なくされた企業もあるでしょう。このような状況下において、「クラウド型ソフト」のニーズの高まりを切実に感じるところです。

とはいえ、ソフトに何を求めるのか？どのような環境で利用するのか？ソフトにいくら投資できるのか？これらの観点で各々が選ぶソフトが異なるように、オンプレミス型・クラウド型におけるソフトの良し悪しは一概に決められるものではありません。

そこで、弊社では、多様化するお客様のニーズに寄り添い、「クラウド」という選択肢を新たに設けることを決定しました。

本件について現段階で皆様へご案内できる情報は以上です。

誠に恐れ入りますが、クラウド型ソフトの料金や契約形態、搭載機能といった具体的内容に関しては、
お答えできかねますことをご了承ください。

順次、弊社オフィシャルサイト等で情報を発信してまいります。

ダウンロードした公文書ファイル（フォルダ）内の、XSLファイルを開くとズラッと文字列が表示されます。中には、「怪しいファイルでは！？」と驚いた経験をお持ちの方もいるのではないのでしょうか。

怪しくも不要なファイルでもありませんので、くれぐれも削除なさらないようにご注意ください！



2

つの変更ポイントと予告 (& 苦悩)

ここでは、2020年3月の社会保険公文書の仕様変更で何が変わったのか、「算定基礎届」の公文書を例にご紹介します。

1 レイアウトが横から縦へ、「連記式」から「単記式」になった

横から縦へのレイアウト変更以上に、度肝を抜かれたのが、「1名につき1枚」の単記式の公文書となったことです。 ※賞与支払届・月額変更届は、一足先に2019年10月より単記式へ変更されています。

<変更前>



<変更後>

THE 実務者の苦悩 連記式から単記式に

1名につき1枚発行される公文書は、複数名をまとめて届け出る「算定基礎届」や「賞与支払届」等の場合、まず確認するのが大変。何枚も何枚もページを送らなくてはなりません。さらに、公文書を印刷しようものなら、印刷コストもかかる…この点に不都合を感じている方もいらっしゃるでしょう。

電子申請ユーザーの声を代弁するなら、「公文書を一覧形式で表示したい!!」

これに尽きるのではないのでしょうか。(いや、そうに違いないでしょう。)

方法はあります。日本年金機構のホームページにて提供中の「スタイルシートファイル」を利用して、仕様変更前の連記式一覧表の公文書へ形式を変換することもできます。但し、これは2020年3月以降に発行した公文書に限り有効な手段です。

「スタイルシート」といえば、前頁でご紹介した、【「XML」をどのように表示するのかを記載した「指示書」】のことでしたね。

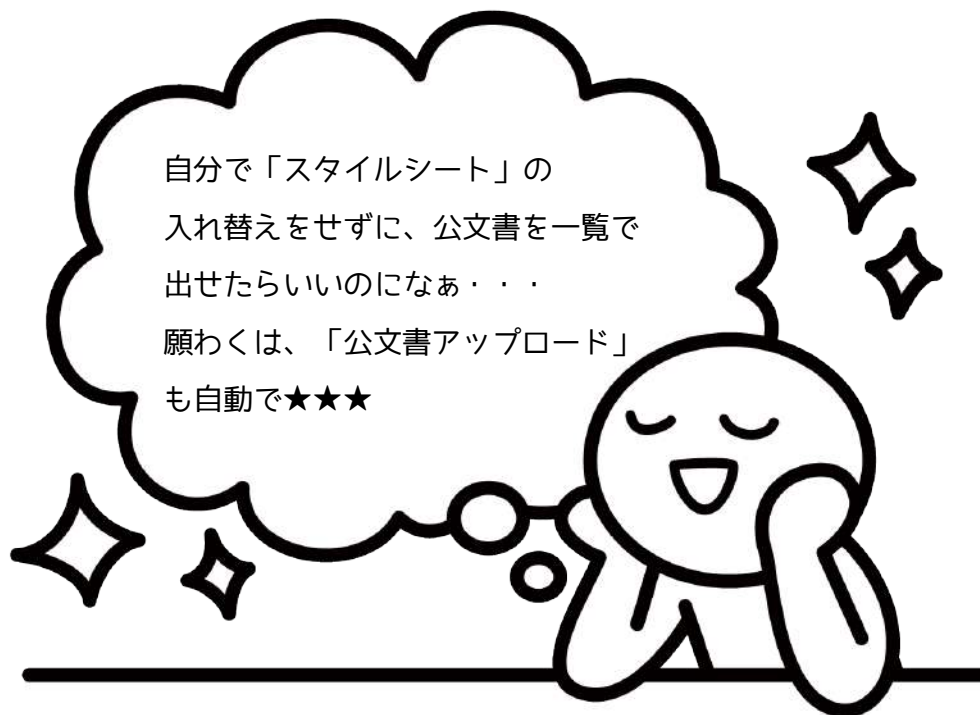
「公文書」の一部として発行された「単記式スタイルシート」を「連記式スタイルシート」に自ら手動で置き換えることによって、連記式一覧表の公文書を出現させることができます。

(詳細は、弊社台帳サポートサイトにてご案内しています。)

ただ、これで晴れて問題解決とならないのがネックなのです。

なぜなら、「スタイルシート」を置き換えたとしても、あくまでも「一時的な変換」にしかならないからです。そのため、連記式一覧表の形式で公文書保管を希望する場合は、形式を変換した際に印刷、またはPDF出力することが必須です。さらに、「公文書アップロード」機能は、デフォルトの「単記式」にしか対応できず、連記式の公文書をアップロードする場合は、これまた手動になります。むむむ・・・これは困る!!!!!!





【予告1】『台帳』で社会保険の公文書のスタイルを変更します。

『台帳』ユーザーの皆様が個々でスタイルシートの入れ替えをせずに連記式一覧表の公文書を表示できるように、そしてその状態を保持できるように対応します。

なお、それに伴い、連記式一覧表形式での「公文書アップロード」も可能になります。

対応時期は、2020年9月上旬を予定しています。

もうすぐ、苦悩とサヨナラできます！



2 データ形式に「PDF」が追加された

<算定「公文書」フォルダ内>

名前	更新日時	種類	サイズ
7130001.pdf	2020/07/07 16:25	Adobe Acrobat Docu...	176 KB
7130001.xml	2020/07/07 16:25	XML ファイル	27 KB
7130001.xsl	2020/07/07 16:25	XSL スタイルシート	28 KB
202007... .xml	2020/07/07 16:25	XML ファイル	7 KB
kagami.xsl	2020/07/07 16:25	XSL スタイルシート	3 KB

PDFファイルの追加、なぜに？

従来、氏名に「高」や「崎」のような環境依存文字を含む場合、電子申請後に発行される公文書はデータではなく、紙で発行されていました。

2020年3月2日以降は、これまで紙で発行されていた公文書がデータで発行されるようになりましたが、氏名に環境依存文字を含む場合、公文書のファイル形式が「PDF」なのです。つまり、**氏名に環境依存文字を含む被保険者**と**環境依存文字を含まない被保険者**が混在する形で電子申請した場合、前者は**PDF形式**、後者は**xml・xsl形式**で公文書が発行されます。※一部例外もあります。



ここまでのまとめ

電子申請の公文書は全部で4種類

- 7130001.xml・・・一般的な公文書
- 7130001.pdf・・・氏名に環境依存文字が含まれた場合の公文書
- 7200001.xml・・・70歳以上被用者の公文書
- 7200001.pdf・・・氏名に環境依存文字が含まれた70歳以上被用者の公文書

※手続きによって、拡張子（xml/pdf）の前の数字部分は異なります。
上記は「算定基礎届」を例にご紹介しています。



ポイント

事業主名に環境依存文字がある場合は、全てPDF形式で発行される！

70～74歳の被保険者は、「7130001」と「7200001」の両方に載っている！

70歳以上の公文書は別だった??

遡ること、2018年3月5日。社会保険関係の大きな様式変更がありました。

2017年度までは、「被保険者用」と「70歳以上被用者用」の2種類の届書を別々に申請する必要がありましたが、2018年度から統合され、「被保険者」と「70歳以上被用者」兼用の様式に変更となりました。しかし、公文書は統合されていない！！そのため、70歳以上被保険者の公文書は70歳未満被保険者と分離する形で現存しているのです。

「算定基礎届」の電子申請後は、公文書をしっかり確認しましょう。

電子申請で「算定基礎届」の手続きが済むと上記の公文書が発行され、『台帳』で個人情報の「標準報酬月額」を更新することになります。個人情報の「標準報酬月額」の更新は、公文書（健康保険・厚生年金被保険者保険標準報酬決定通知書）をもとに、慎重な変更操作が求められます。

マスターデータである個人情報に誤りがあると、保険料計算をはじめ、届け出の作成等にも影響が生じるためです。公文書の種類をおさえて、十分に確認しましょう。



人数が多いと
確認するのも
一苦労。。

安心して下さい！
そのお悩みを『台帳』で
解決できるよう
になります。

【予告2】「公文書チェック」機能に算定が仲間入り

「公文書チェック」機能とは？

電子申請後に発行された公文書と『台帳』に登録されている個人情報に相違がないかを確認し、データの整合性を保つためのチェック機能です。

現在は、雇用保険および社会保険の資格取得届のみに対応しています。（CSV取得は対応していません。）

2020年9月上旬に、算定基礎届「公文書チェック」機能を「試用版」として提供予定です。

算定基礎届「公文書チェック」機能とは？

電子申請した算定基礎届について、申請後に発行された公文書と電子申請時に『台帳』で作成した算定基礎届の「保存データ」を比較し、それぞれの健保等級と厚年等級に相違がないかをチェックする機能です。

クリック操作だけでサッとチェック完了！！公文書と保存データを凝視しなくて済みます（笑）

※画面は変更する可能性があります。

<『台帳』電子申請 「申請データ一覧」>



チェックする算定基礎届データの「詳細」をクリックします。



「チェック」をクリックします。



申請した保存データを選択し、チェックを「実行」します。

「相違データなし」
となればOK！

※選択した保存データの情報を『台帳』へ反映できます。

厚生年金上限該当被保険者 抽出 & お知らせ作成ツール

厚生年金標準報酬月額の上限引き上げは20年ぶり！！

2020年9月1日より、厚生年金保険法における従前の標準報酬月額の上限等級（31級・62万円）の上に1等級が追加され、上限が引き上げられます。これに伴い、上限に該当する被保険者については、新たな標準報酬月額が割り当てられ、保険料が変更となります。

(健康保険は、標準報酬月額に変更がないため、保険料の変更はありません。)

そこで、上記改正に対応するツールをご用意しました！『台帳』ユーザー限定のツールとして、**2020年9月1日より弊社ホームページにてExcelファイルのダウンロード配布を予定しています。**

ツールでできるワンスーツリー

本ツールは、厚生年金の標準報酬月額の変更に関して、以下の3つの対応が可能です。

1 現在の厚生年金標準報酬月額の上限該当被保険者を抽出します。

厚生年金標準報酬月額上限該当被保険者リスト											
会社名	バラン科系	種類バラン	社員No	氏名	生年月日	年齢	標準報酬月額		報酬月額	二以上勤務	
							現在	新		報酬合算額	新標準報酬月額
株式会社セルズ工業	1	1	2	高井 義明	S25.11.23	69	620	650	2,000,000		
株式会社セルズ工業	1	1	9	滝田 公男	S39.3.13	56	620	650	1,017,000		
株式会社セルズ工業	1	1	29	高井 祐子	S29.2.10	66	620	650	1,000,000		
株式会社セルズ工業	1	1	197	露木 一三	S43.3.25	52	620	650	799,000		
株式会社セルズ工業	1	1	207	合田 龍平	S43.6.7	52	620	650	719,500		
株式会社セルズ工業	1	1	273	赤木 秀之	S53.12.12	41	620	620	620,000	変更なし	
株式会社セルズ工業	1	1	287	清田 保男	S35.1.1	60	620	650	657,000		
セルズ派遣株式会社	1	1	1	加藤 朗	S53.8.20	42	620	650	800,000		
株式会社 セルズ物産	1	1	3	高谷 松雄	S41.7.11	54	620	650	1,000,000		
株式会社 セルズ物産	1	1	4	狩野 志郎	S18.7.17	77	620	650	710,000		

全事業所分の対象者を一括で抽出できる！

2 事業所向けにその被保険者の新標準報酬月額と保険料の「お知らせ」を作成します。

株式会社セルズ工業

高井 義明 様

令和2年8月9日

セルズ社会保険労務士事務所

厚生年金の標準報酬月額変更のお知らせ

この度、厚生年金の標準報酬月額について、上限が62万円から65万円に引き上げられ1等級区分が追加されることとなりました。

これに伴い、現在上限等級に該当する以下の被保険者については新たな標準報酬月額となり、厚生年金保険料も変更されます。（等級変更なしの被保険者も確認のため表示しています。）

変更後の保険料は令和2年9月分（10月納入告知）から適用されます。

なお、健康保険保険料について変更はありません。

社員No	氏名	生年月日	年齢	新標準 報酬月額	厚生保険料	備考
000002	高井 義明	S25.11.23	69	650	59,475	
000009	滝田 公男	S39.3.13	56	650	59,475	
000029	高井 祐子	S29.2.10	66	650	59,475	
000197	露木 一三	S43.3.25	52	650	59,475	
000207	合田 龍平	S43.6.7	52	650	59,475	
000273	赤木 秀之	S53.12.12	41	620	56,730	変更なし
000287	清田 保男	S35.1.1	60	650	59,475	

等級に変更がない場合、備考に「変更なし」と記載される！

- ③ ①で抽出した上限該当被保険者に対して、『台帳』の個人情報の厚生年金標準報酬月額を新等級に更新します。

The screenshot shows the 'Daikei' (台帳) software interface. On the left, there's a sidebar with '台帳' (Ledger) and '標準報酬月額' (Standard Remuneration Monthly Amount). The main area displays employee information for '株式会社セリス工業' (Seiris Industrial Co., Ltd.). The '標準報酬月額' (Standard Remuneration Monthly Amount) section is highlighted, showing a current value of 200,000 and a new value of 280,000 for the year 2020/09. The '改定年月' (Revision Date) is set to 2020/09, and the '厚年' (Thick Year) is 650. The '標準報酬月額記録' (Standard Remuneration Monthly Amount Record) table shows the transition from 200,000 to 280,000 starting from 2020/09/01.

こんなときに標準報酬月額の等級区分は改定される！

毎年3月31日における全被保険者の標準報酬月額を平均した額の100分の200に相当する額が標準報酬月額等級の最高等級の標準報酬月額を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の9月1日から、健康保険法第40条第1項に規定する標準報酬月額の等級区分を参酌して、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。（厚生年金保険法 第20条2項）



ポイント

施行日「9月1日」を境に、公文書の等級は変更される

32級・65万円に該当する場合：

9月1日より前に発行される公文書は、「31級・62万円」で発行される。

9月1日以降に発行される公文書は、「32級・65万円」で発行される。

「改定通知書」は、9月下旬以降に送付される

厚生年金保険の標準報酬月額の上限改定に伴い、改定後の新等級に該当する被保険者がいる対象の事業主及び船舶所有者に対して、令和2年9月下旬以降に日本年金機構より「標準報酬改定通知書」をお送りします。標準報酬月額の改定に際して、事業主及び船舶所有者からの届出は不要です。（日本年金機構 HPより）

「二以上勤務者」の改定通知書の送付は、遅れる可能性がある

改定後の新等級に該当する被保険者が二以上勤務者の場合、改定通知書の送付が遅れる可能性があります。

なるこのつぶやき。

「やられたらやり返す、倍返しだ！！」

強烈なインパクトのせいだろうか、前作から7年ぶりというのが驚きだ。

TBSドラマ『半沢直樹』の続編が7月からスタートした。

リアルタイムで視聴するのがすっかり週課となっている。

さて、今回はストーリーの展開だけでなく、出演者の距離にハラハラする。

とにかく顔の距離が近い！そんなに大声を出して大丈夫なの？

ソーシャルディスタンスを考えながらテレビを見る日があるとは思ってもみなかった。

コロナ禍で、仕事をはじめ、これまでの生活様式といったさまざまな枠組みが崩れて

きている。テレビの中で、会社に出勤して同僚や顧客と直接話し、酒を酌み交わす

半沢の姿がまぶしく映る。しかし、「い・ま・じゃ・ない」。

巣ごもり生活の長期化に、気持ちや仕事までもが内向きになってはならないと思う矢先、
半沢の言葉が胸に響く。

「仕事は客のためにするもんだ。ひいては世の中のためにする。

その大原則を忘れたとき、人は自分のためだけに仕事をするようになる。

自分のためにした仕事は内向きで、卑屈で、身勝手な都合で醜く歪んでいく。

そういう連中が増えれば、当然組織も腐っていく。組織が腐れば、世の中も腐る。」

そうなってしまったら、「お・し・ま・いDEATH」(笑)

ところで、かの万有引力の法則は、自粛生活から生まれたのをご存知だろうか。

英国でペストが猛威をふるった17世紀、若きニュートンはロンドンを離れて郷里の村へ
避難し、わずか1年半の間に、引力のほか微積分と光学という画期的な発見をした。

自粛生活も捨てたものじゃない。

ここへきて、ものごとの優先順位だったり、要不要だったりとあらゆるものの「本質」が
露呈してきているように思う。ニュートラルに考えやすいときなのかもしれない。

こういうときこそ、視野を広げ、思考を深め、誰かのために働きたい。

大発見はできなくても、感謝と恩返しを大事に。「施されたら返し返す、恩返しです」、ね。