

労働・助成金情報 特急便

第 26 号 (2013 年 5 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

新緑がきれいで、過ごしやすい季節になりました。今月は7月に行う『算定基礎届』についてふれてみたいと思います。どうぞご参考にしてください。

✚ 定時決定、算定基礎届とは？

・定時決定とは、被保険者が実際に受ける報酬と、毎月の保険料や傷病手当金などの算定基礎となる標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、すべての被保険者の報酬月額について毎年1回見直しを行い、実態にあった標準報酬月額の決定を行い、実態にあった標準報酬月額の決定を行うことをいいます。この手続きが「算定基礎届」です。

決定された標準報酬月額は、毎月の健康保険・厚生年金保険の保険料や保険給付および将来受給する年金額の計算の基礎となります。

この算定基礎届は、事業主の方がすべての被保険者について、4月・5月・6月に支払った給与（報酬）を「被保険者報酬月額算定基礎届」に記入して、7月1日～10日に保険者（年金事務所等）に提出します。

この「被保険者報酬月額算定基礎届」で決定された新しい標準報酬月額は、報酬の大幅な変更等がなければ、その年の9月分（保険料については、給与から控除する社会保険料は翌月給与から控除できますので、10月分給与から控除することになりますし、納付は10月となります。）から、翌年の8月分（保険料については、翌年の9月分給与から控除されるまで。納付は9月分。）に適用されます。

➤ 届出の対象者

・届出の対象となるのは、7月1日現在の全被保険者です。ただし、6月1日以降に被保険者となった人は「資格取得時決定」で翌年8月までの標準報酬月額が決まっており、今年の算定基礎届では対象外です。

* 4月からの報酬の大幅な変動により7月に随時改定の対象となる人については「月額変更届」を提出します。また、該当者がいる場合には「厚生年金保険70歳以上被用者 算定基礎・月額変更・賞与支払届」の提出が必要です。

* 4月、5月入社の人については、算定基礎は4月、5月、6月の報酬を届け出るものですが、現在勤めている事業所での報酬だけを対象とします。たとえば、5月に入社した人は、5月、6月の2ヶ月の報酬を届け出ます。

➤ 報酬月額の計算方法

◆ 4月～6月のうち対象月の報酬の平均月額を算出

・報酬月額は、4月・5月・6月の3ヵ月間に支払われた報酬について、基本的には次のように計算します。

①支払基礎日数が17日未満の月は計算の対象から除く。

②月々支給されるもので、現物は都道府県ごとの価額等により通貨に換算し、各月の報酬月額を計算する。尚、4月～6月に年3回以下の賞与があれば計算から除く。

③対象月（支払基礎日数が17日以上）の報酬総額を対象月数で割る。

◆給料計算の対象となる日数が支払基礎日数

- ・支払基礎日数とは、給料計算の対象となる日数をいいます。

日給制の場合は、出勤日数が支払基礎日数となります。月給制や週休制の場合は、給料計算の基礎日数が暦日で、日曜日なども含むのがふつうですので、出勤日数に関係なく暦日数によります（ただし、欠勤日数分だけ給料が差し引かれる場合は、就業規則、給与規定等にもとづき事業所が定めた日数から当該欠勤日数を控除した日数となります）なお、有給休暇は支払基礎日数に含まれます。

◆17日未満の月は対象から除外

- ・支払基礎日数が17日未満の月は、報酬が通常のとかけはなれる場合があることから、計算の対象から除きます。たとえば、5月の支払基礎日数が17日未満だった場合は、対象になる4月と6月の2ヶ月で計算することになります。

◆短時間就労者は支払基礎日数により異なる算定方法

- ・短時間就労者（パートタイマー）に係る定時決定時の標準報酬月額算定については、支払基礎日数によって下記表の（1）～（3）のいずれかにより行われます。

4、5、6月の3ヵ月のうち支払基礎日数が	標準報酬月額の決定方法
(1)17日以上のある月がある場合	17日以上ある月の報酬月額の平均により算定された額により標準報酬月額を決定する。
(2)いずれも17日未満の場合	その3ヵ月のうち支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬月額の平均により算定された額により標準報酬月額を決定する。
(3)いずれの月についても15日未満の場合	従前の標準報酬月額をもって当該年度の標準報酬月額とする

◆3ヵ月とも17日未満や無給などの場合には従前の標準報酬月額で

- ・4月、5月、6月の3ヵ月ともに支払基礎日数が17日未満の場合や、3ヵ月とも無給または低額の休職給などの場合は、従前の標準報酬月額を引き続き用いる（従前の報酬月額で決定する）ことになっています。この場合でも、算定基礎届で報酬月額の内訳の提出は必要です。

◆育児休業等の場合

- ・育児休業等（育児休業および育児休業に準ずる休業）期間や介護休業期間は、休業直前の標準報酬月額（休業直前の標準報酬月額の算定の基礎となった報酬月額にもとづく額）を引き続き用いることになっています。算定基礎届で報酬月額の内訳を届け出ますが、従前の標準報酬月額で決定されます。

✚ 随時改定とは？

- ・被保険者の報酬が、昇（減）給などにより、大幅に変わったときには、次回の定時決定を待たずに、標準報酬月額が改定されます。これを随時改定といいます。

該当する従業員がいる場合には、変動後の3ヵ月分の報酬月額を「被保険者報酬月額変更届」により、すみやかに提出する必要があります。

- 給与額に変更があった際には、ご連絡をお願いいたします。