

定時決定と算定基礎届

- 健康保険・厚生年金保険の被保険者の標準報酬月額、支給された報酬の平均月額にあわせて毎年決めなおされます。これを定時決定といいます。
- 4月・5月・6月に支給された報酬の平均月額に基づき、新しい標準報酬月額が決まります。
- 7月1日現在の全被保険者（6月1日以降に入社された者を除く）が、定時決定の対象者です。

○ 標準報酬月額・標準賞与額とは

健康保険や厚生年金等の保険料は、被保険者の報酬に保険料率を掛けた額を、被保険者と事業主が折半します。ただし、事務を簡略化するために、月給も賞与も1万円単位や千円単位の切りの良い数字に直した上で計算します。このように置き換えた月給を標準報酬月額、賞与を標準賞与額といいます。

○ 定時決定とは

標準報酬月額は、実際の報酬額との間に大きな差が出ないように、毎年1回、4～6月に支給された報酬に基づき決められます。これを定時決定といいます。事業主は、全被保険者の4～6月の報酬を「算定基礎届」に記入し、7月1日～10日の間に保険者に提出します。この定時決定で決められた新しい標準報酬月額は、その年の9月から翌年8月まで使用されます。

○ 報酬月額の計算方法

報酬月額は、4～6月の3か月間に支給された報酬について、基本的には次のように計算します。

- ① 支払基礎日数(※1)が17日未満の月は、計算の対象から除く。(ただし、パートタイマー等正社員より短時間で勤務する方は3か月のいずれの月も17日未満の場合は、15日以上17日未満の月で計算します。また、特定適用事業所(※2)に勤務する短時間労働者については11日以上17日未満の月で計算します。)
- ② 月々支給されるもので、現物は標準価額などにより金銭を換算し、各月の報酬月額を計算する。なお、4～6月に年3回以下の賞与があれば計算から除く。(年4回以上賞与などが支給される場合は標準報酬月額の対象となり、報酬月額の計算にその月割額を算入します。)
- ③ 対象月の報酬総額を対象月で割る。

(※1) 支払基礎日数とは、給与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になります。

月給制や週給制の場合は暦の日数となりますので、土曜日、日曜日、祝日などの休日も含まれます。ただし、欠勤日数分だけ給与が差し引かれる場合は、就業規則、給与規程等により事業所が定めた日数から欠勤日数差引後の日数となります。なお、有給休暇は支払基礎日数に含まれます。

(※2) 特定適用事業所とは、厚生年金保険の被保険者の総数が、直近1年のうち6カ月以上500人(令和4年10月1日より100人)を超える事業所です。

○ 定時決定を行わない者

- ① 6月1日から7月1日までの間に被保険者の資格を取得した者
- ② 7月から9月までの間に随時改定(※)または育児休業・産前産後休業等を終了した際の改定が行われる者

(※) 基本給等の固定的賃金に著しい変動があり、継続した3か月間(各月の報酬支払の基礎日数は17日以上)に受けた報酬の総額を3で除した額が、その者の標準報酬月額基礎となった報酬月額と比べて、著しく高低を生じた場合に、その額を報酬月額として、固定的賃金の変動が生じた月から4目目に新しい標準報酬月額に改定されることになり、これを随時改定といいます。

○ 病気療養中のため無給の被保険者の場合

算定基礎届は4～6月の3か月間の実際の給与をもとに算定しますが、この期間病気欠勤中で無給となっている被保険者であっても、9月以降の標準報酬月額が実情に合わないものとはできません。この場合も算定基礎届は提出し、保険者において従前の標準報酬月額と同じ月額として決定されます。

○ 通年の月平均額と著しい差がある場合

「当年の4月、5月、6月の3か月間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額」と「前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額」の間に2等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれ、通常の方法によって報酬月額の算定を行うことが著しく不当であると認められる場合については、保険者算定の対象とすることにあるとされています。被保険者に該当すると思われる方がいる場合には、1年間の給与台帳を提示して頂きますようご協力お願い致します。(単年度のみなど、業務の一時的な繁忙期による報酬の増加等は対象外です。)