

平成30年度の定時決定（算定基礎届）について

《留意事項について》

1 嘱託再雇用（同日得喪）

- （１） 嘱託再雇用（同日得喪）した被保険者の場合は、新しい被保険者番号と新しい標準報酬月額で届出してください。

特に、電子媒体での届出の場合は、読み込みエラーとなり再作成していただくこととなりますのでご注意ください。

- （２） ４月～６月に嘱託再雇用前の残業代が支払われた場合は、除いて届出してください。

2 月額変更届の提出漏れ

- ・ 固定的賃金の変更があった場合は、月額変更届に該当するか確認してください。遡りの月額変更届の場合、保険料の調整も生じますのでご注意ください。

3 資格取得時の報酬月額

- ・ 資格取得時の際は、残業手当（見込額）や通勤手当等を含んだ報酬月額で届出をしてください。

4 支払基礎日数

- （１） 月給制の場合は、支払対象期間の暦日数で届出してください。（出勤日数や給与支払日ではありません。）
- （２） 日給制や時給制の場合は、実際の出勤（稼働）日数で届出してください。
- （３） 欠勤控除時の場合は、所定労働日数から欠勤日数を引いて届出してください。（暦日数から欠勤日数は引きません。）

【参考】

欠勤控除の際の支払基礎日数

月給制の場合は、就業規則や給与規程等に基づき事業所が定めた欠勤控除の計算の基になる日数から欠勤日数を差し引いて計算します。

（例１）事業所の定めた所定労働日数２２日で欠勤７日の場合

→支払基礎日数＝２２日－７日＝１５日（１７日未満の月を除きます）

（例２）事業所の定めた所定労働日数が暦日数３０日で欠勤７日の場合

→支払基礎日数＝３０日－７日＝２３日

5 産休・育休等の休職者及び70歳以上の被保険者

- ・ 産休・育休等の休職者及び70歳以上の被保険者の方も7月1日現在被保険者である場合は、算定基礎届の提出が必要ですのでご注意ください。

6 4月～5月取得の被保険者

- ・ 4・5月取得(途中入社)の被保険者の方で給与が日割計算で支給された場合は、支払基礎日数が17日以上あってもその月は算定対象月から除いてください。

7 備考欄の記入

- (1) 途中入社の被保険者は「4/16 取得」「5/8 取得」と資格取得日を記入してください。
- (2) パート、日給制、時給制の場合や、欠勤控除がある場合は、その旨を記入してください。
- (3) 非固定的賃金の変更により報酬月額に2等級以上の差が生じた場合は、残業増又は残業減と記入してください。

《Q&A について》

【標準報酬月額の時決定及び随時改定について】

Q 1. 本人の申告漏れにより、通勤手当や住宅手当が遡及支払、又は調整支払された場合、月額変更届の起算月はいつからになりますか。

A 1. 本人の過失の場合（例：転居等の申告を期日までに事業所へ申告していなかったことにより住居手当・通勤手当等が遡及して差額が支払われた場合や、遡及して手当等が減額され、過払い分を事業所へ返納した場合等）や事業所の給与計算ミスの場合、本来の固定的賃金の変動が生じた月を起算月として取り扱うこととなります。

Q 2. 身分変更（従業員から役員になるなど）が行われた結果、基本給が上がり（又は下がり）、残業手当等が廃止（又は新設）された場合で、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与への反映月が異なる場合において、起算月はどのように取り扱いますか。

A 2. 身分変更が行われた結果、複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与へ反映する月が異なる場合は、変動後の各々の固定的賃金が給与に実績として反映された月をそれぞれ起算月とします。

例）役員昇格による昇給や残業手当の廃止（昇給月の翌月反映）

→昇給に係る随時改定は昇給月が起算月となり、手当廃止による随時改定は反映月（昇給月の翌月）を起算月として別の随時改定としてとらえます。

Q 3. 育児休業等取得者や休職者に対して、休業期間中に基本給等は休業前と同様に支給するが、通勤手当については支給しないこととしている。この場合は、賃金体系の変更による随時改定の対象となりますか。

A 3. 通勤の実績がないことにより不支給となっている場合には、手当自体が廃止された訳ではないことから、賃金体系の変更には当たらず、随時改定の対象とはなりません。

【届書の様式変更について】

Q 1. 新様式では、決定後の標準報酬月額の記事欄がないため、決定後の標準報酬月額の確認が取りにくいです。

A 1. 健康保険法施行規則の一部改正に伴い、平成30年3月から届書の様式が変更された際に、新様式では決定後の標準報酬月額の記入欄が削除されました。決定後の標準報酬月額については、等級月額表にあてはめて2等級以上の差がないかの確認をお願いいたします。

Q 2. 今までは、厚生年金保険分とあわせて算定基礎届が届いていたが、今年度は、健康保険分の算定基礎届しか届いておらず、厚生年金保険分の届出用紙がないがどのようにしたら良いですか。

A 2. 今年度より算定基礎届及び賞与支払届は、健康保険分のみの単票（新様式）での提供となりました。厚生年金保険分は、日本年金機構から送付される届書にて提出してください。厚生年金保険分の届出については、管轄の年金事務所にお問い合わせください。

算定基礎届や賞与支払届など大量または定期的に必要になる届出は、日本年金機構が提供する「届書作成プログラム」を利用した電子媒体（CD・DVD）による届出がとても便利です。事業所内の人事、給与等のシステムとの連動により、既に作成されている個人別の電子データを活用することで、健康保険分と厚生年金保険分の届書を同時に作成することができます。

平成30年度の定時決定（算定基礎届）においては、130近くの事業所から電子媒体で届出いただきました。ご担当者さまの負担軽減のために、電子媒体での届出を是非ともご検討ください。

なお、健康保険の適用に関する届書は、管工業健康保険組合のHPからダウンロードすることができ、厚生年金保険分も同時に作成することができます。

Q 3. 資格取得届・資格喪失届等以外の様式変更の予定はありますか。

A 3. 健康保険分の届書の様式変更を行ったのは、資格取得届、資格喪失届、報酬月額算定基礎届、報酬月額変更届、産前産後休業終了時報酬月額変更届、育児休業等終了時報酬月額変更届、賞与支払届です。現時点では、前述した届書以外の様式変更の予定はありません。

Q 4. 旧様式で算定基礎届等を提出しても問題ないですか。

A 4. 様式変更後の経過措置として、当分の間旧様式で提出いただいても差し支えありませんが、順次新様式での届出をお願いいたします。

新様式にて届出の場合は日本年金機構同様、適用年月及び決定後の標準報酬月額のみ記載した決定通知書を発行いたします。届書の内容を確認したい場合は、事前にコピーを取っておくなどの対応をお願いいたします。

なお、届出の際に、届書のコピーを添付いただいた場合、受付印を押印して、決定通知書と一緒に返却いたします。

Q 5. 国民年金第3号被保険者関係届（以下第3号届）には、医療保険者記入欄の健康保険組合の証明は必須ですか。

A 5. 以下の事業主の証明等があれば、医療保険者記入欄の健康保険組合の証明は必須ではありません。

- ・事業主が第3号届の余白部分等へ健康保険組合の被扶養者として認定されていることを証明する。
- ・健康保険組合の被扶養者として認定されていることを事業主が証明した任意様式を第3号届に添付する。
- ・健康保険組合から交付された被扶養者（第3号被保険者）の健康保険被保険者証の写し（健康保険組合からの扶養認定の証明、通知等を含む）を第3号届に添付する。

詳細につきましては、管轄の年金事務所又は事務センターにお問い合わせください。

年間平均額により随時改定を届出ることができます

平成30年10月改定(平成30年7月以降に固定的賃金の変動するもの)以降の随時改定について、定時決定と同様に、年間平均額による保険者算定を届出ることができるようになります。

● 改定要件

以下の①～④の**全て**の要件に該当する場合、年間平均額により随時改定を届出ることができます。

要件 ①

現在の標準報酬月額(※1)と、通常の随時改定による標準報酬月額(※2)との間に2等級以上の差があること。

要件 ②

通常の随時改定による標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額(※3)との間に2等級以上の差があること。

要件 ③

通常の随時改定による標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額に生じる差が、業務の性質上例年発生することが見込まれること。(※4)

要件 ④

現在の標準報酬月額と、年間平均額による標準報酬月額との間に1等級以上の差があること。

● 全ての要件に該当すると・・・

固定的賃金の変動のあった月以降4ヶ月目から、年間平均額による標準報酬月額で改定することができます。

※要件④のみ不該当となった場合、随時改定は不該当となります。

● 用語の定義

※1 現在の標準報酬月額とは

固定的賃金の変更があった月から3ヶ月目の標準報酬月額

※2 通常の随時改定による標準報酬月額とは

固定的賃金の変動のあった月以降3ヶ月に受けた固定的賃金と非固定的賃金の平均額より算定した標準報酬月額

※3 年間平均額による標準報酬月額とは

以下の①と②と合算した額より算定した標準報酬月額

① 固定的賃金の変動月以降3ヶ月間に受けた固定的賃金の平均額

② 固定的賃金の変動月前9ヶ月と以後3ヶ月(12ヶ月に受けた)非固定的賃金の平均額

※4 業務の性質上例年発生することが見込まれることとは

一般的に、定期昇給時期に非固定的賃金が増加しているという実態が例年確認できていること。

固定的賃金とは

固定的賃金とは、支給月額が給与規程等により決まっているものをいいます。具体的には、次のようなものが固定的賃金として取り扱われています。

- (ア) 支給額が固定された基本給
- (イ) 支給額が固定された扶養手当
- (ウ) 支給額が固定された住宅手当

非固定的賃金とは

非固定的賃金とは、支給月額が決まっていないもの（月々の稼働実績によって支給額が変動するもの等）をいいます。具体的には、次のようなものが非固定的賃金として取り扱われています。

- (ア) 超過勤務手当
- (イ) 走行実績に基づくガソリン代
- (ウ) 稼働実績に基づく歩合手当

● 事例

※定期昇給月である7月以降の3ヶ月について、
残業が多くなる実態が例年確認できる状態である。

年月	29.10		30.6	30.7	30.8	30.9	30.10
固定的賃金	25万	～	25万	25万 +1万	25万 +1万	25万 +1万	25万 +1万
非固定的賃金	0万	～	0万	20万	20万	20万	0万
標準報酬月額	30万	～	30万	30万	30万	30万	

○ 現在の標準報酬月額 30万円

○ 随時改定による標準報酬月額
((26万+20万) + (26万+20万) + (26万+20万)) ÷ 3 = 47万円

○ 年間平均額による標準報酬月額
$$\frac{26万 + 26万 + 26万}{3} = 26万$$
$$\frac{(0 + 0 + \dots + 20万 + 20万 + 20万)}{12} = 5万$$
$$26万 + 5万 = 31万$$
32万円

事例の場合における10月以降の標準報酬月額について

平成30年9月以前は47万で改定されますが、平成30年10月以降は、被保険者の同意を得て申し立てた場合、32万円で改定することができるようになります。

● 届出方法

年間平均額による随時改定については、事業主が被保険者の同意を得た上で申し立てることとなります。

具体的には、以下①及び②の様式の提出に併せ、月額変更届の備考欄に「年間平均」と記載して届出ることとなります。

- ① 年間報酬の平均で算定することの申立書【様式例1】
- ② 被保険者の報酬及び同意を確認する用紙【様式例2】

日本年金機構 理事長 様
管工業健康保険組合 理事長 様

年間報酬の平均で算定することの申立書（随時改定用）

当事業所は〇〇〇〇〇業を行っており、（当事業所内の〇〇部門では、）例年、〇月から〇月までの間は、〇〇〇〇〇〇の理由により繁忙期となることから、健康保険及び厚生年金保険被保険者の報酬月額変更届を提出するにあたり、健康保険法第43条及び厚生年金保険法第23条の規定による随時改定の算定方法によると、年間報酬の平均により算出する方法より、標準報酬月額等級について2等級以上の差が生じ、著しく不当であると思料されますので、健康保険法第44条第1項及び厚生年金保険法第24条第1項における「報酬月額の算定の特例」（年間）にて決定していただくよう申立てします。

なお、当事業所における例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等の資料を添付します。

平成 年 月 日

事業所所在地

事業所名称

事業主氏名

印

連絡先

- ※ 業種等は正確に記入いただき、理由は具体的に記載をお願いします。
- ※ 事業主氏名が自署の場合は、押印は不要です。

健康保険
厚生年金保険被保険者報酬月額変更届・保険者算定申立に係る例年の状況、
標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等(随時改定用)

事業所整理記号	〇〇-〇〇	事業所名称	株式会社 〇〇
---------	-------	-------	---------

被保険者整理番号	被保険者の氏名	生年月日	種別
〇〇	健保 太郎	平成〇〇年〇〇月〇〇日	1

【昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的賃金についての欄】

報酬(給与)支払の基礎となった日数	通貨によるものの額	現物によるものの額	小計
H 31 年 4 月 31 日	260,000 円	0 円	260,000 円
H 31 年 5 月 30 日	260,000 円	0 円	260,000 円
H 31 年 6 月 31 日	260,000 円	0 円	260,000 円

①合計	780,000 円	②平均額	260,000 円
-----	-----------	------	-----------

【昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金についての欄】

報酬(給与)支払の基礎となった日数	通貨によるものの額	現物によるものの額	小計
H 30 年 7 月 30 日	0 円	0 円	0 円
H 30 年 8 月 31 日	0 円	0 円	0 円
H 30 年 9 月 31 日	0 円	0 円	0 円
H 30 年 10 月 30 日	0 円	0 円	0 円
H 30 年 11 月 31 日	0 円	0 円	0 円
H 30 年 12 月 30 日	0 円	0 円	0 円
H 31 年 1 月 31 日	0 円	0 円	0 円
H 31 年 2 月 31 日	0 円	0 円	0 円
H 31 年 3 月 28 日	0 円	0 円	0 円
H 31 年 4 月 31 日	200,000 円	0 円	200,000 円
H 31 年 5 月 30 日	200,000 円	0 円	200,000 円
H 31 年 6 月 31 日	200,000 円	0 円	200,000 円

昇給月又は降給月前の継続した9か月	③合計	0 円	
昇給月又は降給月以後の継続した3か月	④合計	600,000 円	⑤平均額 200,000 円
昇給月又は降給月前の継続した9か月及び 昇給月又は降給月以後の継続した3か月	③+④	600,000 円	⑥平均額 50,000 円

【標準報酬月額の比較欄】※全て事業主が記載してください。

	平均額		健康保険		厚生年金保険	
			等級	標準報酬月額	等級	標準報酬月額
従前			a 20	260 千円	b 17	260 千円
昇給月又は降給月 以後の継続した 3か月	②+⑤	460,000 円	c 29	470 千円	d 26	470 千円
年間平均	②+⑥	310,000 円	e 23	320 千円	f 20	320 千円

	aとc又はbとdが2等級差以上※	cとe又はdとfが2等級差以上	aとe又はbとfが1等級差以上
○又は×	○	○	○

【備考欄】

--

【被保険者の同意欄】

私は今回の随時改定にあたり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当事業所が申立てすることに同意します。

被保険者氏名

健保 太郎



【申請にあたっての注意事項】

- 1 この用紙は、月額変更届をお届けいただくにあたって、年間報酬額の平均で決定することを申し立てる場合に必ず提出してください。
- 2 この用紙は、随時改定にあたり、3か月間の報酬の平均から算出した標準報酬月額と、昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的賃金の月平均額に昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金の月平均額を加えた額から算出した標準報酬月額(年間平均額から算出した標準報酬月額)との間に2等級以上の差があり、年間平均額から算出した標準報酬月額で決定することに同意する方のみ記入してください。
- 3 また、被保険者の同意を得ている必要がありますので、同意欄に被保険者の自署にて氏名を記入いただくか記名のうえ押印してください。
- 4 なお、標準報酬月額は、年金や傷病手当金など、被保険者が受ける保険給付の額にも影響を及ぼすことにご留意ください。
- 5 【標準報酬月額の比較欄】をご記入いただく際は、次の点にご注意ください。
 - ① 支払基礎日数17日未満(短時間被保険者は11日未満)の月の報酬額は除きます。
 - ② 昇給月又は降給月前の継続した9か月及び昇給月又は降給月以後の継続した3か月の中で、一般の被保険者(支払基礎日数17日)と短時間被保険者(支払基礎日数11日)の期間が混在した場合は、各月の被保険者の区分(短時間被保険者であるかないか)に応じた支払基礎日数により、各月が算定の対象月となるかならないかを判断します。
 - ③ 低額の休職給を受けた月、ストライキによる賃金カットを受けた月及び一時帰休に伴う休業手当等を受けた月を除きます。
 - ④ 給与の支払いに遅配がある場合は
 - ア 昇給月又は降給月前の継続した9か月以前に支払うべきであった給与の遅配分を年間平均の計算対象月に受けた場合は、その遅配分に当たる報酬の額を除いて、報酬月額の平均を計算してください。
 - イ 昇給月又は降給月前の継続した9か月までの間に本来支払うはずの報酬の一部が昇給月又は降給月から4か月目以降に支払われることになった場合は、その本来支払うはずだった月を計算対象から除外して、報酬月額の平均を計算してください。
 - ⑤ 上記①～④に該当した場合は、その旨を【備考欄】に記入してください。