

## 令和2年度定時決定（算定基礎届）作成時のQ&Aについて

### 《Q&A》

#### 【定時決定（算定基礎届）について】

Q 1. 支払基礎日数の考え方について教えてください。

A 1. 月給制の場合は、給与計算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。）

日給制、時給制、パートの場合は、実際の出勤（稼働）日数で届出してください。

なお、有給休暇を取得したときは、その日数も支払基礎日数に含めます。

※備考欄に「日給制」等と記入してください。

Q 2. 欠勤があった場合の支払基礎日数の考え方について教えてください。

A 2. 欠勤控除時の場合は、事業所が定めた所定労働日数から欠勤日数を引いて届出してください。（下記参照）

#### 【参考】

欠勤控除時における支払基礎日数の計算方法

（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

※備考欄に「欠勤控除7日」等と記入してください。

Q 3. 入社（資格取得）により算定対象月の給与が日割り計算で支払われた月があります。この場合、定時決定時における標準報酬月額は、どのように決定されますか。

A 3. 入社（資格取得）により算定対象月の給与が日割り計算で支払われた場合は、その月は支払基礎日数が17日以上あっても算定対象月から除きます。

なお、嘱託再雇用（同日得喪）した被保険者についても同様です。

※備考欄に「4/1取得」等と資格取得日を記入してください。

Q 4. 今年の4月1日に嘱託再雇用（同日得喪）した被保険者の算定基礎届の記入において、気を付けることはありますか。

A 4. 嘱託再雇用（同日得喪）した被保険者の場合、被保険者番号と従前の標準報酬月額  
は、再雇用後のもので届出してください。

特に、電子媒体での届出の場合は、読み取りエラーとなりますのでご注意ください。

なお、定時決定の算定対象月に再雇用前の残業手当が支払われた場合は、除いて届  
出してください。

※備考欄に「4 / 1 同日得喪」等と記入してください。

Q 5. 算定基礎届を作成していたところ、今年は4月から6月の残業時間が少なく、従  
前の標準報酬月額と比べて2等級以上の差が生じました。この場合は、随時改定に  
該当しますか。

A 5. 残業手当のような非固定的賃金の影響により、従前の標準報酬月額と比べて2等級  
以上の差が生じた場合は、随時改定には該当しません。定時決定において、標準報酬  
月額を決定します。

※備考欄に「残業増」又は「残業減」と記入してください。

Q 6. 算定基礎届を作成していたところ、従前の標準報酬月額と比べて2等級以上の差  
が生じました。確認したところ、今年の1月に昇給があり、月額変更届（4月改定）  
の提出が漏れていました。今から月額変更届を提出するには、どのような添付書類  
が必要ですか。

A 6. 固定的賃金の変更があった場合は、随時改定に該当するか否かの確認が必要です。

標準報酬月額等級が5等級以上下がる場合又は、改定月の初日から起算して60日以  
上経過して提出する場合、「賃金台帳（変動月の前月から4か月分）の写し」及び「出  
勤簿（変動月から3か月分）の写し」（被保険者が法人の役員である場合は、「賃金台  
帳（変動月の前月から4か月分）の写し」及び「取締役会の議事録等の写し」）の添付  
が必要です。

Q 7. 病休中の従業員については、算定基礎届の提出は必要ですか。

A 7. 病休、産休及び育休中の被保険者についても、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。

なお、算定対象月の各月とも報酬の支払いがない場合は、従前の標準報酬月額で決  
定します。

※備考欄に「3 / 1 病休開始」「4 / 1 0 育休開始」等と記入してください。

### 【随時改定（月額変更届）について】

Q 8. 給与計算期間の途中で、固定的賃金変動して日割りで支払われた場合、随時改定の起算月はいつからになりますか。

A 8. 変動した固定的賃金実績として1か月分確保された月（満額支払われた月）を起算月とするため、日割りで支払われた月の翌月を起算月として取り扱うこととなります。

Q 9. 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、随時改定の起算月はいつからになりますか。

A 9. 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 10. 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払わ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 10. 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払わ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 11. 育児休業等取得者や退職者に対して、休業期間中に基本給等は休業前と同様に支払いますが、通勤手当については支払わないこととしています。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 11. 通勤の実績がないことにより通勤手当を支払わない場合には、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。

## 【一時帰休について】

Q 1 2. 一時帰休による休業手当等が支払われた日は、支払基礎日数に含まれますか。

A 1 2. 一時帰休による休業手当等が支払われた日も、支払基礎日数に含まれます。

Q 1 3. 定時決定の算定対象月に一時帰休による休業手当等が支払われた月がある場合、標準報酬月額決定に当たって、一時帰休の状況が解消しているかどうかを判断する必要がありますが、どの時点で一時帰休解消を判断することになりますか。

A 1 3. 7月1日時点で判断します。

Q 1 4. どのような場合が、一時帰休の状況が解消している状況にあたりますか。

A 1 4. 7月1日時点で、現に一時帰休による休業手当等の支払いが行われておらず、その後も一時帰休による休業手当等が支払われる見込みがない場合をいいます。

7月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合は、算定基礎届の備考欄に一時帰休の状況が解消した旨を記入してください。

Q 1 5. 定時決定の算定対象月に一時帰休による休業手当等が支払われた月があり、標準報酬月額決定の際（7月1日時点）に一時帰休の状況が解消している場合、どのように標準報酬月額を決定しますか。

A 1 5. 標準報酬月額決定の際（7月1日時点）に一時帰休の状況が解消している場合の標準報酬月額決定方法は、次のとおりです。

(例1) 定時決定の算定対象月である4・5・6月のうち、4月のみ一時帰休による休業手当等が支払われ、5・6月は通常の給与の支払いを受けた場合、7月1日時点で一時帰休の状況は解消しているため、5・6月を対象月として標準報酬月額を決定します。

(例2) 定時決定の算定対象月である4・5・6月全ての月において一時帰休による休業手当等が支払われた場合、従前の標準報酬月額で標準報酬月額を決定します。

なお、(例1)(例2)ともに随時改定に該当するか否かの確認が必要です。(Q 1 8参照)

Q 1 6. 標準報酬月額決定に当たって、一時帰休の状況が解消していなかったために一時帰休による休業手当等を含んだ報酬で定時決定を行ったが、その後、結果的に一時帰休の状況が解消した場合は、どのように取り扱いますか。

A 1 6. 一時帰休による休業手当等をもって標準報酬月額の決定又は改定が行われた後、結果的に一時帰休の状況が解消した場合は、通常の報酬の支払いを受けることとなった月から起算して、随時改定に該当するか否かの確認が必要です。

Q 1 7. 標準報酬月額決定に当たって、一時帰休の状況が解消していたために一時帰休による休業手当等を含まない報酬で定時決定を行ったが、その後、結果的に9月までの間に再び一時帰休による休業手当等が支払われた場合、定時決定の内容を訂正することはできますか。

A 1 7. 標準報酬月額決定後に再び一時帰休による休業手当等が支払われたとしても、定時決定の訂正は認められません。  
なお、このようなケースについては、再び一時帰休による休業手当等が支払われることとなった月から起算して、随時改定に該当するか否かの確認が必要です。

Q 1 8. どのような場合に一時帰休に伴う随時改定の対象となりますか。

A 1 8. 一時帰休による休業手当等の支払いが継続して3か月を超える場合に、随時改定の対象となります。  
また、一時帰休による休業手当等が支払われないことが明確でなくても、現実に固定的賃金が減額されない状況が継続して3か月を超え、2等級以上の差が生じた場合は、一時帰休の状況が解消したものとして随時改定の対象となります。

Q 1 9. 一時帰休期間中に休業手当等の支給割合が変更した場合は、随時改定の対象となりますか。

A 1 9. 一時帰休による休業手当等の支払いが継続して3か月を超える場合に限り、随時改定の対象となります。

Q 2 0. 一時帰休期間中に休業日数が変更となった場合は、随時改定の対象となりますか。

A 2 0. 単に休業日数が変更となった場合は、随時改定の対象となりません。

Q 2 1. 一時帰休に伴う随時改定について、1か月の全てについて一時帰休による休業手当等の支払いを受けている場合が対象となりますか。それとも、1か月のうちの1日でも休業手当等の支払いを受けていれば対象となるのでしょうか。

A 2 1. 1か月のうち、一時帰休による休業手当等の支払いを受けている日が1日でもあれば対象となります。

Q 2 2. 一時帰休に伴う随時改定は、一時帰休による休業手当等の支払いが継続して3か月を超える場合に行いますが、いつの時点から3か月を起算しますか。

A 2 2. 3か月は給与計算期間の月ごとに計算します。

(例 1) 月末締め当月月末払いの事業所において一時帰休の開始日を3月16日とした場合は、6月1日をもって「3か月を超える場合」に該当し、3・4・5月の報酬を平均して2等級以上の差が生じていれば6月の随時改定に該当します。

なお、6月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合には、3か月を超えないため、随時改定は行いません。

(例 2) 20日締め当月25日払いの事業所において一時帰休の開始日を3月16日とした場合は、5月21日をもって「3か月を超える場合」に該当し、3・4・5月の報酬を平均して2等級以上の差が生じていれば6月の随時改定に該当します。

なお、5月21日時点で一時帰休の状況が解消している場合には、3か月を超えないため、随時改定は行いません。

Q 2 3. 一時帰休の状況が継続している間に固定的賃金の変動した場合は、随時改定の対象となりますか。

A 2 3. 随時改定は、固定的賃金の変動が報酬に反映された月を起算月として扱っていますが、一時帰休による休業手当等が支払われた月に固定的賃金の変動した場合、その固定的賃金の変動が正確に報酬月額に反映されないため、一時帰休による休業手当等が支払われなくなった月から起算して3か月の報酬を平均することによって、随時改定を行います。

Q 2 4. 固定的賃金の変動があった月の翌月に一時帰休による休業手当等が支払われた場合、随時改定の対象となりますか。

A 2 4. 随時改定は、固定的賃金の変動が報酬に反映された月を起算月として、それ以降継続した3か月間（いずれの月も支払基礎日数が17日以上）に支払われた報酬を計算の基礎とすることから、随時改定の算定対象月内に一時帰休による休業手当等が支払われることとなった場合であっても、随時改定の対象となります。

## 【その他】

Q 2 5. 新入社員の資格取得届において、残業手当や通勤手当等は、報酬月額に含みますか。

A 2 5. 資格取得時の際は、給与の他にも労働の対償として支払われるものであれば、手当等名称を問わず報酬の範囲に含まれるため、残業手当（見込額）や通勤手当等も含みます。

なお、残業手当のような非固定的賃金については、その見込額が当初の算定額より増減した場合でも、資格取得時の報酬月額を訂正することはできません。

Q 2 6. 新入社員の資格取得届において、新型コロナウイルスにより、入社当初から自宅待機となり、当初予定していた通勤手当が支払われなくなりました。この場合の報酬月額は、どのように取り扱いますか。

A 2 6. 自宅待機に係る者の被保険者資格取得時における標準報酬の決定については、現に支払われる報酬（通勤手当を含まない）に基づき報酬月額を算出し、標準報酬を決定します。

なお、自宅待機の状況が解消して通勤手当が支払われるようになった時は、随時改定の対象となります。

Q 2 7. 従業員の算定基礎届の報酬月額欄に50,000円と記入して提出したところ、最低賃金法に基づく最低賃金額についての確認をされました。報酬月額を決める際に条件等はあるのでしょうか。

A 2 7. 最低賃金法に基づく最低賃金額以上の適正な賃金によって報酬月額を決定すべきであることから、労働基準監督署へ最低賃金法に抵触する疑いがないかの確認をしていただく必要があります（役員又は同居の親族で事業を行っている場合を除く）。

なお、役員以外の場合は、「1週間の所定労働時間」及び「1か月の所定労働日数」が、正社員の4分の3以上の実績があるかの確認をし、勤務実績がない場合は、健康保険の資格を喪失します。