

## 定時決定と随時改定

Q4月から賃金の変動があった従業員がいます。算定基礎届の提出はどのようにすれば良いですか？

A健康保険や厚生年金保険の被保険者が実際に受ける報酬と、すでに決められている標準報酬月額とが、大きくかけ離れないよう、毎年1回、被保険者の4月～6月の報酬月額を届け出て、標準報酬月額を決定します。

これを【定時決定】といい、その届出を「算定基礎届」といいます。

算定基礎届は、原則として7月1日～7月10日までに提出します。決められた標準報酬月額は、その年の9月～翌年の8月までの保険料や保険給付の額の基礎となります。

定時決定された標準報酬月額は原則として1年間使用されますが、昇給や降給などにより、報酬の額に大幅な変動があったときは、実際に受ける報酬と標準報酬月額との間に隔たりがないよう、定時決定を待たずに報酬月額の変更を行います。

これを【随時改定】といい、その届出を「月額変更届」といいます。

- ① 固定的賃金の変動がある
- ② 変動月以後引き続き3ヶ月とも支払基礎日数が17日以上ある（特定適用事業所は別用件あり）
- ③ 変動月から3ヶ月間の報酬の平均額と現在の標準報酬月額に2等級以上の差がある。

以上3点すべての条件に該当したとき月額変更届を提出します。

ご質問にある従業員が随時改定の対象となる場合、算定基礎届ではなく、月額変更届を提出することになります。

標準報酬月額は7月から変更となり、7月～翌年8月まで保険料等の額の基礎となりますのでご注意ください。

その他にも、随時改定の対象となる条件や、対象とならない条件がありますので、詳しくは事業所を管轄する年金事務所へお問い合わせください。

東京食品労務管理センターでは、定時決定など面倒な社会保険関係の事務委託を受け付けておりますので、お気軽にご相談ください。