

休業期間を含む社会保険料の定時決定（算定基礎届）について

Q、 5月に1か月間店舗を休業し、従業員には休業手当（基本給の6割）を支給しました。定時決定（健康保険・厚生年金保険の算定基礎届）で注意することはありますか。

A、 定時決定を行う際にポイントとなるのが、7月1日時点において休業状態であるかどうかです。ご質問を頂いた方の場合、7月1日時点で休業状態が解消されているため、休業手当を支給した5月を除いて標準報酬月額を決定することになります。

定時決定の算定対象月である4・5・6月の報酬から、休業手当を支給した5月分を除き、4月と6月の報酬の平均を「9月以降において受けるべき報酬」として算定届を提出します。

もし、6月も引き続き休業し、休業手当を支給した場合は、4月の報酬だけが算定の対象となります。

4・5・6月の全てにおいて休業をし、休業手当を支給した場合は、従前の標準報酬月額によって定時決定を行うこととなりますので、ご注意ください。

7月1日に休業状態が解消していたため、休業手当を含まない報酬で定時決定を行った後で、結果的に9月までの間に再び休業状態となって休業手当が支給されたとしても、定時決定の内容を訂正することは認められません。このような場合は、再び休業手当を支給することとなった月から起算し、随時改定（月額変更届の提出）に該当するか否かを判断することになるため、さらに注意が必要です。定時決定の提出期間は7月1日～10日です。余裕をもって提出してください。

7月1日時点で休業中の場合や、日給・月給の従業員がいる場合など、様々なケースで対応が変わります。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。