

社会保険労務士法人CWM総研 通信

2020年6月
第109号

バックナンバーはこちらからご覧頂けます→ <http://imc-sr.jp/>

さいたま市大宮区吉敷町4丁目93-5 大宮教育会館ビル3F TEL 048-871-9868 FAX 048-871-9869

社会保険 算定基礎届

今年も社会保険の算定基礎届(保険料の定時改定)の時期となりました。

これは、実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、7月1日現在の**被保険者全員**について、その年の4・5・6月に支給した報酬を届け出て、標準報酬月額を改定する手続きです。ただし、以下に該当する人については対象外となります。

- 6月1日以降の資格取得者
- 6月30日以前の退職者
- 7月の随時改定該当者

※8・9月随時改定が確定している該当者は、その旨の申し出をおこなうことで対象外となります。

原則として、4・5・6月の3カ月間に支給された給与の総額を3で割った額が、標準月額となり、それを基に標準報酬月額を決定します。

月給者は、支払基礎日数が17日以上月の平均額を、短時間就労者(パートタイマー)は、支払基礎日数が17以上の月がある場合は17以上の月を対象とし、無い場合は15日以上月の平均を対象とします。

毎年、同じ時期に提出

決定された標準報酬月額は、**9月(10月支給給与分)より適用**となり、年の途中で随時改定が無い場合、翌年の8月(9月支給給与分)まで適用します。

★こんな時は・・・

病気等による欠勤、育児休業や介護休業等により、4・5・6月のいずれも報酬を全く受けない場合、総計欄と平均額欄を空欄とし、従業の標準報酬月額で決定

注意！新型コロナウイルス感染症関連！
4・5・6月に一時帰休が発生している場合

一時帰休とは、事業所側の理由により、労働者を在籍させたまま、一時的に休業させ、休業手当を支給している状況のことです。

算定基礎届においては、7月1日時点で、一時帰休が解消しているかどうかにより、取り扱いが異なります。

① 7/1に解消している場合

4月 5月 6月 いずれかの月に一時帰休あり

- 一時帰休による休業手当等を支給した月を除く月の平均
- すべての月において、一時帰休による休業手当等を受けている場合 → 従前の標準報酬月額

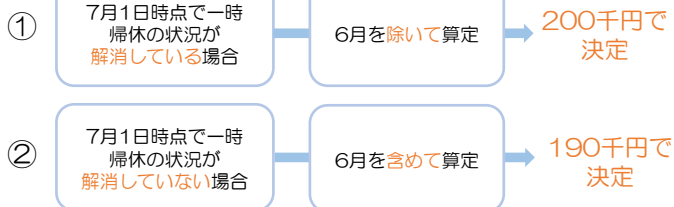
② 7/1に解消していない場合

4月 5月 6月 いずれかの月に一時帰休あり

- 一時帰休による休業手当等を支給した月も含む平均

<例>

	支払基礎日数	基本給+諸手当	休業手当	合計
4月	31日	200,000円	0円	200,000円
5月	30日	200,000円	0円	200,000円
6月	31日	100,000円	60,000円	160,000円



年の途中で随時改定がない限り、年間を通じて適用される標準報酬月額です。正しく計算して提出しましょう。

賞与支払届

今年も、夏期賞与支給の時期になりました。賞与を支給した場合にも、毎月の給与と同じように健康保険・厚生年金保険の保険料を納め、年金事務所等に届け出ることになってます。賞与支給に関する社会保険手続について復習しましょう。

■対象となる賞与

届け出なければならない賞与とは・・・

- 賃金・給料・俸給・手当・賞与・その他、**いかなる名称であるかを問わず**、労働者が労働の対償として受けるもののうち、**年3回以下**の支給のもの

なお、**年4回以上**支給されるものは、報酬として通常の報酬月額に加算して取り扱わなければなりません。

■賞与にかかる保険料

実際に支払われた賞与額から、**1,000円未満を切り捨てた額を「標準賞与額」とし**、それに、**健康保険・厚生年金保険の保険料率をかけた額**です。毎月の給与と同じように、**事業主と被保険者が折半**で負担します。

[ポイント]

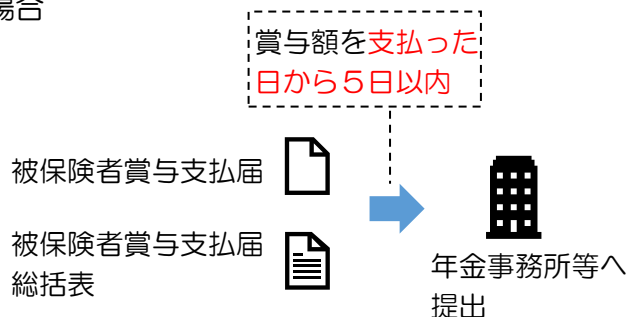
- 提出期限は賞与支給日の5日以内です。
- 提出遅延すると納付時期にずれが発生してしまうので注意しましょう。

■保険料の納入

毎月の保険料と合算されて、賞与支払月の翌月の納入通知書で通知され、月末までに納入することになります。

■賞与支払手続とは

事業主が、社会保険の被保険者に賞与を支払った場合



あらかじめ賞与支払予定月を登録している場合、予定月の前月に年金事務所より届書が送られてきますので、ご確認ください。この場合は**賞与を支払わなかった場合も「不支給」の届出**が必要です。忘れずに提出しましょう。

お気軽にお問合せ下さい

- 社会保険手続き
- 給与計算



樋口 圭子 渡井 朝美

申請を諦めていませんか？ ～雇用調整助成金～

■R2.6.2発表

新型コロナウイルス感染症の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律が成立しました。これに伴い雇用調整助成金の更なる拡充がありました。

1. 助成額の上限引き上げ ▶ 日額15,000円/人
2. 解雇等をせず雇用維持した中小企業の助成率の拡充 ▶ 一律10/10（100%）
3. 緊急対応期間が9月30日まで延長されました。
4. 申請手続きも簡素化（20人未満の事業所はさらに簡素化）

- 申請手続きに不安のある方は、ぜひご相談ください。