

**算定基礎届の提出についてのお知らせ**  
**<健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届>**  
**～7月1日から7月10日までに提出が必要です～**

**1 被保険者報酬月額算定基礎届（算定基礎届）とは**

社会保険の保険料は被保険者の報酬の額を基礎として標準報酬月額の等級により決定されています。その健康保険及び厚生年金保険の被保険者の実際の報酬と既に決定されている標準報酬月額とに大きな差が生じないように、毎年1回、9月に標準報酬月額が決めなおされることになっています。これを「**定時決定**」といいます。そして、この定時決定を行うために提出する届書を「**被保険者報酬月額算定基礎届**」といいます。算定基礎届は、毎年**7月1日現在の被保険者すべてについて、その年の4月、5月、6月に支給した報酬について計算**されます。この届出により、その年の9月から翌年の8月までの保険料や保険給付の額の基礎となる標準報酬月額が決まります。なお、**支払基礎日数が17日未満の月については、標準報酬月額の計算から除きます**。また報酬は各種控除前の給与総額で、交通費や現物支給の定期代なども含まれます。

**2 算定基礎届の提出期間**

原則として**7月1日から7月10日**まで

**3 算定基礎の対象となる人**

**7月1日現在の被保険者全員** ただし、次に該当する人は、定時決定の対象から除かれています。

- ・その年の6月1日以降に被保険者の資格を取得した人
- ・7月に標準報酬の随時改定が行われる人（4月昇給など）
- ・8月又は9月に標準報酬の随時改定が行われる人（5月又は6月に昇給などで月額変更該当するかもしれない場合、算定届からは抹消して、算定届に月額変更予定者一覧を添付します。この場合、あくまでも見込み処理のため、実際に月額変更該当しなかった場合には、算定届をあらためて作成し後日提出することになります。）

**4 添付書類**

算定基礎届の提出にあたっては、健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬月額算定基礎届総括表を添付する必要があります。

**<参考>報酬とは・・・**

標準報酬月額の対象となる報酬とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与などの名称を問わず、労働者が労働の対償として受ける全てのものを含みます。また、金銭（通貨）に限らず、通勤定期券、食事、住宅など現物で支給されるものも報酬に含まれます。ただし、臨時に受けるものや、年3回以下支給の賞与（※年3回以下支給されるものは標準賞与額の対象となります。）などは、報酬に含みません。

**報酬となるもの**

	金銭（通貨）で支給されるもの	現物で支給されるもの
<b>報酬となるもの</b>	基本給（月給・週給・日給など）、能率給、奨励給、役付手当、職階手当、特別勤務手当、勤務地手当、物価手当、日直手当、宿直手当、家族手当、扶養手当、休職手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、早出残業手当、継続支給する見舞金、年4回以上の賞与※ など	通勤定期券、回数券、食事、食券、社宅、寮、被服（勤務服でないもの）、自社製品など
<b>報酬とならないもの</b>	大入袋、見舞金、解雇予告手当、退職手当、出張旅費、交際費、慶弔費、傷病手当金、労災保険の休業補償給付、年3回以下の賞与※（標準賞与額の対象となります。）など	制服、作業着（業務に要するもの）、見舞品、食事（本人の負担額が、厚生労働大臣が定める価額により算定した額の2/3以上の場合）

**現物給与の取扱い**

**① 通勤定期券等**

通勤手当を、金銭ではなく定期券や回数券で支給している場合は、現物給与として取扱われますので、その全額を報酬として算入します。3か月または6か月単位でまとめて支給する通勤定期券は、1か月あたりの額を算出して報酬とします。

**② 現物支払われる報酬等**

事業主が被保険者に食事を支給している場合は、都道府県ごとに厚生労働大臣が定める価額に換算して報酬を算入します。

その一部を被保険者本人が負担している場合は、上記価額から本人負担分を差引いた額を報酬として算入します。

ただし、被保険者が当該価額の2/3以上を負担する場合は報酬に算入しません。

**③ 住宅で支払われる報酬等**

事業主が被保険者に社宅や寮を提供している場合は、都道府県ごとに厚生労働大臣が定める価額に換算して報酬を算入します。

その一部を被保険者本人が負担している場合は、厚生労働大臣が定める価額から本人負担分を差し引いた額を算入します。

価額を算出する場合は、居間、茶の間、寝室、客間等、居住用の室を対象とします。

玄関、台所、トイレ、浴室、営業用の室（店、事務室等）等は含みません。

**④ 食事及び住宅以外の報酬等**

食事及び住宅以外の報酬等の価額について、労働協約に定めがある場合は、その価額を「時価」として取り扱いますが、労働協約に定めがない場合には実際費用を「時価」として取り扱います。

**～保険料を給料から控除する際の注意点～**

給与計算を行う際に保険料を控除しますが、会社によって保険料の控除月が異なっている場合があります。

保険料は当月分を翌月末納付のため、9月分の保険料は10月末までに納付となります。

この場合、9月分の保険料をいつ支給する給与から控除するかが問題となります。

通常であれば、10月末の納付に合わせ、10月に支給する給与から控除するため、実際の保険料の変更は10月分の給与計算からとなります。

これに対し、9月分の保険料はあくまでも9月に支給する給与から控除し、9月末の時点では、一旦預り金とし、翌月に納付しているようなケースの場合は、保険料の変更は9月分の給与計算からとなります。

給与計算を行う際には、充分ご注意ください。