

上野事務所ニュース

令和2年6月号

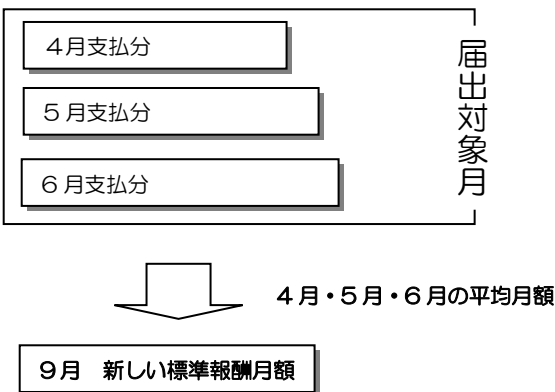
千葉市中央区弁天2-14-3 TEL043-287-1497 FAX043-254-6641

E-mail uenojimusyo@sr2143.com

算定基礎届 準備のお願い

算定基礎届は、実際の報酬と標準報酬との間に大きな差が生じないように、毎年1回標準報酬を現在の賃金に見合うものにするための届出です。

具体的には、被保険者の4、5、6月に支払われた3か月間の賃金を保険者に届出て、9月からの1年間の保険料を決定します。



届出の対象となるのは、7月1日現在の全被保険者ですが、6月1日以降に被保険者となった人は、対象外です。

支払基礎日数が17日以上（パートタイマーの場合は15日以上）の月を計算に含めますので、この日数に満たない月は、金額にかかわらず計算から除外します。

以下の例1～3に該当する場合はご注意ください。

【例1】従前の保険料から変更なし

日給、時間給の方で賃金が少なかったのに、4、5、6月の出勤日数がいずれも16日以下（パートタイマーの場合は14日以下）であったため標準報酬月額の変更がされず

に保険料が高いままになってしまった。

【例2】3か月の内高い給与1か月のみで決定

3か月の内、4月のみ17日以上（パートタイマーの場合は15日以上）で5月と6月は16日以下（パートタイマーの場合は14日以下）であった場合、4月の賃金だけで標準報酬月額が決定されます（5月、6月は金額にかかわらず計算から除外されます）。4月はたまたま残業が多く金額が高かったため、従前の標準報酬月額より高くなってしまった。

【例3】年間の賃金を平均することによって算定基礎届を計算する方法

①「通常の方法による算定」と②「前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額による算定」を比べて2等級以上の差が生じた場合であって、“この差が業務の性質上例年発生することが見込まれる”場合（単年度のみなど、業務の一時的な繁忙期による報酬の増加等は対象外です。）、被保険者の同意があれば②により算定することができます。

低額の休業手当等を支払っている場合の算定基礎届と月額変更届の提出について

新型コロナウイルス感染症の影響により、従業員へ休業手当を支払っている場合には、算定基礎届の取扱いが通常とは異なるため、注意が必要です。

異なるため、注意が必要です。

【算定基礎届について】

①7月1日時点で休業の状況が解消されている場合

4月・5月・6月のうち休業手当が支払われていない月を対象に標準報酬月額を算定

します。⇒下記図1のA、Bに該当

ただし、4月・5月・6月のいずれにも休業手当が支払われている場合には、従前の標準報酬月額で決定します。⇒下記図1のCに該当

②7月1日時点で休業の状況が解消されていない場合

休業手当が支払われた月も含め、4月・5月・6月に支払われた給与で標準報酬月額を算定します。⇒下記図1のD・Eに該当

【図1】

	4月	5月	6月	7月	算定対象月
A	●	○	○	☆	5月・6月の平均で算定する。
B	●	●	○	☆	6月給与のみで算定する。
C	●	●	●	☆	従前の標準報酬月額で算定する。
D	●	○	○	★	4月・5月・6月の平均で算定する。
E	●	●	○	★	4月・5月・6月の平均で算定する。
F	●	●	●	★	4月・5月・6月の平均額を計算し、従前の等級と2等級以上の差が生じた場合には、月額変更届を提出する。

* ☆は休業が解消されている状態、★は休業が解消されていない状態、○は休業手当が支払われていない月、●は休業手当が支払われた月

休業手当が支払われている場合の算定基礎届には、必ず休業手当が支払われた月、休業の実施期間を記入します。(例：5月休業手当、4月から休業) また、休業が解消されている場合には「○月○日休業解消」と記入します。

【随時改定について】

休業に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合は、固定的賃金の変動とみなされ、随時改定の対象となります。ただし、3か月を超えて継続して休業手当等が支払われている場合に限り

ます。例えば、月末締め翌10日払いの会社で、一時帰休の開始日が3月25日のケースでは、4月・5月・6月に支払われた給与の平均額を計算し、従前の標準報酬月額と2等級以上の差が生じる場合には随時改定に該当します。ただし、最初に休業手当等が支払われた月から3か月を超えて継続して休業手当等が支払われている必要があり、上記のケースでは、6月1日時点で休業が継続していない場合には、随時改定の対象とはなりません。

なお、休業が解消され休業手当等が支払

われなくなった場合にも、固定的賃金の変動とみなされ、随時改定の対象となりますので、ご注意ください。

雇用調整助成金等の変更予定について

雇用調整助成金等の拡充に対応するため、第二次補正予算案が閣議決定されました。今後、国会で成立され、正式に雇用調整助成金等の変更が公表される見込みです。現時点でわかっている助成金等の変更点をお知らせします。

【雇用調整助成金の抜本的拡充】

- ・6月30日までとなっている緊急対応期間を9月30日まで延長する。
- ・4月1日以降に開始される賃金締切期間中の休業について、日額上限を8,330円から15,000円に引き上げる。
- ・解雇等を行わない中小企業の助成率を10/10に引き上げる。

【小学校等の臨時休業等に伴う特別休暇取得制度への支援】

- ・小学校休業等対応助成金の日額上限を8,330円から15,000円に引き上げる。
- ・対象となる休暇等の期限を6月30日から9月30日まで延長する。

【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金(仮称)の創設】

- ・休業期間中に休業手当を受けることができなかった中小企業の労働者に対し、当該労働者の申請により支援金を支給する。(使用者の休業手当支払い義務は消滅しません。)

【新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度の創設】

- ・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の労働者のために、有給の休暇制度を設けて取得させる事業主を支援する助成制度を創設する。

現時点で公表されている内容は以上ですが、今後新しい情報がわかり次第、随時お知らせいたします。

6月になり、気温の高い日が続くようになりました。早めに熱中症対策に取り組み、職場における熱中症を予防しましょう。