

令和2年度

算定基礎届等の提出にあたっての留意事項

- 1) 算定基礎届・月額変更届について
- 2) 一時帰休に伴う各届出について
- 3) 算定基礎届総括表の変更点について

算定基礎届・月額変更届について

2020年6月10日付でお送りしました、令和2年度版

『算定基礎届・月額変更届 記載の手引き』の40ページ
に、算定基礎届の事前準備から提出までの流れが記載され
ておりますのでご覧いただき、提出期間の令和2年7月1日
～7月7日までに提出を完了するよう、ご協力をお願いい
たします。

基本的な記載要領については『算定基礎届・月額変更届 記載の手引き』をご活用ください。

定時決定 (算定基礎届)		随時改定 (月額変更届)	
事前準備から 提出までの流れ	P.40～P.41	記入例や記載要領 について	P.42～P.53
記入例等について	P.15～P.37		
Q&Aに関しては	P.38～P.39	Q&Aに関しては	P.55

定時決定に関するQ & A

(特に注意すべき点)

◆対象者に関すること

- Q 4月定期昇給で標準報酬月額が2等級上がり、昇給差額分は5月の給与に上乗せして支給した。月額変更届の対象になると思うが、算定基礎届の提出をするのか？
- A 差額が支給された5月を変動月とみなし、4月の昇給差額分を差し引いた5～7月の報酬をもとに8月に月額変更届を提出します。7～9月に月額変更届を提出する予定がある場合は、算定基礎届の提出は不要です。
ただし、算定基礎届総括表の裏面に8月、9月改定予定者をご記入ください。
なお、8月、9月改定予定者が改定の要件に該当しなくなったことが判明した場合には、速やかに算定基礎届を提出してください。

◆標準報酬月額に関すること

- Q 4月途中の入社の社員（月給制）に、4月分の給与を日割で18日分支給した。4月の支払基礎日数が17日以上あるので、標準報酬月額は3ヶ月間の平均で計算するのか？
- A 4月途中入社で給与が日割計算された場合、4月に支給される給与は本来受ける給与ではありません。この場合は、9月以降に受けるべき標準報酬月額を保険者算定によって決定します。4月を除外し、5月と6月の2ヶ月の平均額で決定します。

支払基礎日数に関するQ & A

(特に注意すべき点)

Q 1 ある社員（月給制）が、6月に10日間欠勤し、勤務日数は12日だった。
6月は算定の対象になるのか？

A 1 ①欠勤による賃金控除の規定がある場合

⇒ 「支払基礎日数 = (就業規則等に定められた) 欠勤控除の計算のもとになる日数
- 欠勤日数」のため、6月は算定の対象から外れる可能性があります。

②欠勤による賃金控除の規定がない場合

⇒ 何日休んでも支払基礎日数が変わらないため、6月は算定の対象となります。

Q 2 欠勤・遅刻・早退により賃金カットをした場合の支払基礎日数の算出方法はどのようになるのか？

A 2 欠勤・遅刻・早退において、賃金カット分の総時間を日数へ換算は行わず、
あくまでも実出勤日数単位となります。

Q 3 給与の締め日が20日から25日に変更された。
変更月は支払基礎日数は増加するが、どう取り扱うか？

A 3 締め日を変更した月のみ支払基礎日数が前月の21日～当月25日となるため、
前月21日～前月25日の給与を外し、前月26日～当月25日の報酬と
その他の月の報酬との平均を算出し、標準報酬月額を保険者算定します。

Q 4 4月支給の給料から、基本給や諸手当の支払月が「25日締め翌月払い」から
「25日締め当月払い」に変更された。
変更月の給与等には重複分が発生するが、どう扱うか？

A 4 4月支給の給与は、2月26日～3月25日分と、3月26日～4月25日分の2か月分と
なりますが、制度変更後の給与が本来その月に受けるべき給与とみなし、
2月26日～3月25日分の給与等を除外します。
そして、3月26日～4月25日分の給与等を4月分として計算します。

随時改定に関するQ & A

(特に注意すべき点)

Q 1 4月に管理職に昇格して昇給したが、残業手当（当月末締め翌月支払い）が廃止された社員の場合、どう扱うか？

A 1 管理職への身分変更が行われた結果、複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の給与への反映月が異なる場合、給与への反映月を随時改定の起算月とします。この場合は、昇給による随時改定の起算月は昇給月の4月になり、残業手当廃止による随時改定の起算月は反映月の5月となります。

Q 2 フルタイムの正社員から短時間勤務の限定正社員になり、時間給と稼働日数は変わらず、契約時間が変わった場合は、月額変更届の対象か？

A 2 時間給と稼働日数が変わらない場合であっても、契約時間の変更は「固定的賃金の変動」に該当するため、月額変更届の対象となります。

Q 3 6月15日付の人事異動により勤務地手当（当月末締め翌月5日払い）を支給することになった場合、どの時点を随時改定の起算月とするか？

A 3 6月分の勤務地手当が日割で支給される場合は、手当の付与により給与単価が上昇した翌月（7月）支払の給与は、単価上昇の実績を1か月分確保できないため、翌々月（8月）を随時改定の起算日とします。

一時帰休に伴う各届出について

今年度は、政府の緊急事態宣言の影響を受け、一時帰休の措置が多く想定されます。つきましては、一時帰休の措置に関する留意事項についてご確認ください。

一時帰休の措置とは・・・

企業が、不況による業績悪化などの理由で操業短縮を行うにあたり、労働者を在籍のまま一時的に休業させることを「一時帰休」といいます。労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたるため、休業期間中、使用者は労働者に対して、平均賃金の60%以上の手当（休業手当）を補償しなければなりません。

レイオフとは・・・

企業が、景気変動や不況に伴い業績悪化した際、一時的な人件費抑制等のために自社の都合で労働者の再雇用を前提とした一時的な解雇をする事です。

一時帰休に伴う健康保険の被保険者資格及び標準報酬月額の見直しについて

▶ 被保険者資格の見直し

一時帰休の措置を実施した場合

一時帰休中の者の被保険者資格については、労働基準法第26条の規定に基づく休業手当又は労働協約等に基づく報酬（以下「休業手当等」という。）が支払われるときは、被保険者の資格は存続するものとする。

自宅待機を実施した場合

新たに使用されることとなった者が、当初から自宅待機とされた場合の被保険者資格については、雇用契約が成立しており、かつ、休業手当等が支払われるときは、その休業手当等の支払の対象となった日の初日に被保険者の資格を取得するものとする。

▶ 標準報酬月額の見直し（1）

一時帰休の措置
を実施した場合

一時帰休に伴い、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の標準報酬月額の決定及び改定は、次のとおりです。

▷ 定時決定

標準報酬月額の定時決定の対象月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合においては、その休業手当等をもつて標準報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定する。ただし、標準報酬月額の決定の際、既に一時帰休の状況が解消している場合は、当該定時決定を行う年の10月（現：9月）以後において受けるべき報酬をもって標準報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定する。

▷ 随時改定

一時帰休に伴い、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、これを固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象とする。

ただし、当該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合で、かつ、その状態が継続して3か月を超える場合に限るものである。

なお、休業手当等をもつて標準報酬月額の決定又は改定を行った後に一時帰休の状況が解消したときも、随時改定の対象とする。

▶ 標準報酬月額 of 取扱い (2)

賃金カットの場合

労働協約等に基づき固定的賃金についていわゆる賃金カットが行われた場合は、一時帰休に準じて取扱うこと。

自宅待機を実施した場合

自宅待機に係る者の被保険者資格取得時における標準報酬月額の決定については、現に支払われる休業手当等に基づき標準報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定する。なお、休業手当等をもつて標準報酬月額を決定した後に自宅待機の状況が解消したときは、随時改定の対象とする。

▶ 二以上事業所勤務 of 取扱い

二以上事業所勤務

一時帰休又は自宅待機中に他の適用事業所において被保険者の資格を取得した場合は、一時帰休又は自宅待機の実態を把握し、同時に二以上の事業所において被保険者の資格を有すると認められるものについては、二以上事業所勤務の取扱いを行う。

▶一時帰休に伴う定時決定について

休業手当の支払基礎日数

Q 1 一時帰休による休業手当等が支払われた日は、支払基礎日数に含まれるのか。

A 1 一時帰休による休業手当等が支払われた日も、支払基礎日数に含まれる。

算定対象月

Q 2 定時決定の算定対象月に休業手当等が支払われた月があり、標準報酬月額決定の際に一時帰休の状態が解消していない場合、休業手当等が支払われた月のみで標準報酬月額を決定するのか。

A 2 休業手当等が支払われた月のみで決定するわけではない。
例えば、定時決定の対象月である4,5,6月のうち、4,5月は通常の給与の支払を受けて6月のみ一時帰休による休業手当等が支払われた場合には、6月分は休業手当等を含めて報酬月額を算定した上で、4,5,6月の報酬を平均して標準報酬月額を決定する。

解消の判断

Q 3 定時決定の算定対象月に休業手当等が支払われた月がある場合、標準報酬月額の設定に当たって、一時帰休の状態が解消しているかどうかを判断する必要があるが、どの時点で一時帰休解消を判断することになるのか。

A 3 7月1日時点で判断する。**（ここがポイントになります。）**

解消の状態

Q 4 どのような場合が一時帰休が解消している状態にあたるのか。

A 4 7月1日の時点で、現に低額な休業手当等の支払いが行われておらず、その後も低額な休業手当等が支払われる見込みがない場合をいう。
一時帰休が解消しているか否かの判断に当たっては、算定基礎届の備考欄に一時帰休が解消した旨を記載するとともに、公共職業安定所への休業計画の提出の有無や、労使間での一時帰休解消に関する合意の有無等を確認する。

再度の一時帰休

Q 5 標準報酬月額の設定にあたって、一時帰休が解消していたために休業手当等を含まない報酬で定時決定を行ったが、その後、結果的に9月までの間に再び一時帰休の状態となって休業手当等が支給された場合、定時決定の内容を訂正することができるか。

A 5 標準報酬月額の設定後に再び一時帰休の状態となって休業手当等が支払われたとしても、定時決定の訂正は認められない。
なお、このようなケースについては、再び休業手当等が支払われることとなった月から起算して、随時改定に該当するか否かを判断する。

定時決定後の解消

Q 6 標準報酬月額の設定にあたって、一時帰休が解消していなかったために休業手当等を含んだ報酬で定時決定を行ったが、その後、結果的に一時帰休が解消した場合は、どのように取り扱うべきか。

A 6 休業手当等をもって標準報酬月額の設定又は改定が行われた後、結果的に一時帰休が解消した場合は、通常の報酬の支払を受けることとなった月から起算して、随時改定に該当するか否かを判断する。

9月以降受けるべき報酬

Q 7 「9月以降において受けるべき報酬」とは、どのように算出するのか。

A 7 7月1日の時点で一時帰休の状況が解消している場合の定時決定では、休業手当等を除いて標準報酬月額を決定する必要があることから、通常の給与を受けた月における報酬の平均により、標準報酬月額を算出する。

例えば4,5月に通常の給与を受けて6月に休業手当等を受けた場合、4,5月の報酬の平均を「9月以降において受けるべき報酬」として定時決定を行う。

同様に4月に通常の給与をうけて5,6月に休業手当等を受けた場合、4月の報酬を「9月以降において受けるべき報酬」とする。

なお、4,5,6月の全てにおいて休業手当等を受けた場合は、休業手当等を含まずに決定又は改定された直近の標準報酬月額により、定時決定を行う。

▶一時帰休に伴う随時改定について

一時帰休に伴う随時改定

Q 1 一時帰休に伴う随時改定について、1か月の全てについて休業手当等の支払を受けている場合が対象となるのか。

それとも、1か月のうちの1日でも休業手当等の支払いを受けていれば対象となるのか。

A 1 1か月のうち、一時帰休に伴って固定的賃金が減額支給される日が1日でもあれば、随時改定の対象となる。

起算月と3か月を超える

Q 2 一時帰休に伴う随時改定は、低額な休業手当等の支払いが継続して3か月を超える場合に行うこととなるが、いつの時点から3か月を起算するのか。

A 2 3か月は暦日ではなく、月単位で計算する。

例えば、月末締め月末払いの事業所において一時帰休の開始日を2月10日とした場合は、5月1日をもって「3か月を超える場合」に該当し、2・3・4月の報酬を平均して2等級以上の差が生じていれば、5月以降の標準報酬月額から随時改定する。

なお、5月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合には、3か月を超えないため、随時改定は行わない。

支給割合の変更

Q 3 一時帰休期間中に休業手当等の支給割合を変更した場合は、随時改定の対象となるのか。

A 3 随時改定の対象となる。

休業日数の変更

Q 4 一時帰休期間中に休業日数が変更となった場合は、随時改定の対象となるのか。

A 4 単に休業の日数が変更となった場合は、随時改定の対象とならない。

解消の状態

Q 5 「一時帰休の状況が解消したとき」とは、どのような状態をいうのか。
また、どのような場合に随時改定の対象となるのか。

A 5 「一時帰休の状況が解消したとき」とは、固定的賃金が減額されず、その後も低額な休業手当等が支払われる見込みがない状態をいう。
また、低額な休業手当等が支払われないことが明確でなくても、現実に固定的賃金が減額されない状況が継続して3か月を超え、2等級以上の差を生じた場合は、一時帰休が解消したものとして随時改定の対象とする。

固定的賃金の変動

Q 6 一時帰休の状況が継続している間に固定的賃金の変動した場合は、随時改定の対象となるか。

A 6 随時改定は、固定的賃金の変動が報酬に反映された月を起算月として扱うこととしているが、一時帰休に伴う休業手当等が支払われた月に固定的賃金の変動した場合、その固定的賃金の変動が正確に標準報酬月額に反映されないため、一時帰休に伴う休業手当等が支払われなくなった月から起算して3か月の報酬を平均することによって、随時改定を行う。

算定対象月内に休業手当

Q 7 通常の給与で標準報酬月額の設定又は改定が行われている者について、固定的賃金の変動があった月の翌月に一時帰休による休業手当等が支払われた場合、随時改定の対象となるか。

A 7 随時改定は、固定的賃金の変動が報酬に反映された月を起算として、それ以後継続した3か月間（いずれの月も支払基礎日数が17日以上）に受けた報酬を計算の基礎とすることから、随時改定の算定対象月内に休業手当等を受けることとなった場合であっても、随時改定の対象とする。

▶一時帰休に伴う保険者算定について

随時改定の保険者算定

Q 1 一時帰休中の者に対し、今回追加した保険者算定の取扱いは適用できるのか。

A 1 一時帰休に伴う低額な休業手当等が支払われたことによる随時改定の場合は適用されない。
その他の場合は適用する。

定時決定の保険者算定

Q 2 一時帰休中の者に対し、今回追加した保険者算定の取扱いは適用できるのか。

A 2 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがあるかどうかによって判断する。

① 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがある場合

今回追加した保険者算定のルールを適用する。4月～6月までのうち、一時帰休に伴う休業手当等が支払われなかった月における標準報酬月額平均と、前年7月～当年6月（一時帰休に伴う休業手当等を受けた月は除く。）までの標準報酬月額平均を比較して、標準報酬月額等級区分に2等級以上の差が生じれば対象とする。
なお、4月～6月の全ての月で、一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合は、今回追加した保険者算定の対象外となる。

② 当年7月1日時点で一時帰休が解消される見込みがない場合、今回追加した保険者算定のルールを適用しない。

次のページより「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その1）～（その7）を掲載しております。

休業手当等の支払いが行われた月や固定的賃金の変動月等を基準に、随時改定（月額変更）に該当するか、随時改定（月額変更）の起算月はいつになるか、定時決定（算定）の算入月はどの月か等を次の1～30の事例表と照らし合わせ確認してください。

【事例表の見方】

『●』は休業手当の支給有りを表しています。

『固』は固定的賃金の変動有りを表しています。

「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その1）

順番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	事例	解釈	決定・改正
1	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	4月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7 / 1 時点で解消しているため、休業手当月を含めず、5,6月を対象月として定時決定 ・ 継続して3か月を超えないため、月変非該当 	①定時決定（5,6月） * 一時帰休非該当
2	○	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	4月～6月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7 / 1 時点で解消しているため、休業手当を含めず決定するが、4,5,6月全てが休業手当月のため、従前等級で定時決定 ・ 継続して3か月を超えないため、月変非該当 	①定時決定（従前等級） * 一時帰休非該当
3	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	○	4月～7月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4月（休業手当）を起算として7月改定 ・ 7月改定のため、定時決定不要 ・ 8月（解消）を起算として11月改定 	①7月改定（一休） ②11月改定（一休解消）
4	○	○	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	○	5月～7月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7 / 1 時点で解消していないため、4,5,6月を対象月として定時決定（休業手当月を含む平均） ・ 継続して3か月を超えないため、月変非該当 ・ 8月（解消）を起算として11月改定 	①定時決定（4,5,6月（一休）） ②11月改定（一休解消）
5	○	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	○	5月～8月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5月（休業手当）を起算として8月改定 ・ 8月改定のため、定時決定不要 ・ 9月（解消）を起算として12月改定 	①8月改定（一休） ②12月改定（一休解消）

「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その2）

順番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	事例	解釈	決定・改正
6	○	○	○	○	○	●	●	●	○	○	○	○	○	6月～8月 休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7/1時点で解消していないため、4,5,6月を対象月として定時決定（休業手当月を含む平均） ・ 継続して3か月を超えないため、月変非該当 ・ 9月（解消）を起算として12月改定 	①定時決定（4,5,6月（一休）） ②12月改定（一休解消）
7	○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	○	6月～12月 休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6月（休業手当）を起算として9月改定 ・ 9月改定のため、定時決定不要 	①9月改定（一休）
8	○	○	○	○	○	○	●	●	●	●	●	●	○	7月～12月 休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通常の定時決定 ・ 7月（休業手当）起算として10月改定 	①定時決定（4,5,6月） ②10月改定（一休）
9	○	○	○	○	○	○	●	●	○	○	○	○	○	7月～8月 休業手当	通常の定時決定 ・ 継続して3か月を超えないため、月変非該当	①定時決定（4,5,6月） *一時帰休非該当
10	○	○	○	●	○	●	●	●	○	○	○	○	○	4月休業手当 5月一旦解消 6月～休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7/1時点で解消していないため、4,5,6月を対象月として定時決定（休業手当月を含む平均） ・ 継続して3か月を超えないため、月変非該当 ・ 9月（解消）を起算として12月改定 	①定時決定（4,5,6月（一休）） ②12月改定（一休解消）

「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その3）

順番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	事例	解釈	決定・改正
11	○	○	○	●	○	●	●	●	●	●	●	●	4月休業手当 5月一旦解消 6月～休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4月（休業手当）は継続して3か月を超えないため、月変非該当 ・ 6月（休業手当）を起算として9月改定 ・ 9月改定のため、定時決定不要 	①9月改定（一休）
12	○	○	○	○	●	○	●	●	●	○	○	○	5月休業手当 6月一旦解消 7～9月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7/1時点で解消していないため、4,5,6月を対象月として定時決定（休業手当月を含む平均） ・ 継続して3か月を超えないため、月変非該当 ・ 10月（解消）を起算として1月改定 	①定時決定 （4,5,6月（一休）） ②1月改定（一休解消）
13	○	●	● 固	●	●	●	●	●	●	○	○	○	2～9月休業手当 3月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2月（休業手当）を起算として5月改定 ・ 7/1時点で解消していないため、4,5,6月を対象月として定時決定（休業手当月の平均） ・ 10月（解消）を起算として1月改定 ・ 3月固定的賃金変動は、10月を起算として1月改定 	①5月改定（一休） ②定時決定 （4,5,6月（一休）） ③1月改定（一休解消） ③'1月改定 （固定的賃金変動）
14	●	●	● 固	●	●	●	●	○	○	○	○	○	1～7月休業手当 3月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1月（休業手当）を起算として4月改定 ・ 7/1時点で解消していないため、4,5,6月を対象月として定時決定（休業手当月の平均） ・ 8月（解消）を起算として11月改定 ・ 3月固定的賃金変動は、8月を起算として11月改定 	①4月改定（一休） ②定時決定 （4,5,6月（一休）） ③11月改定（一休解消） ③'11月改定 （固定的賃金変動）

「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その4）

順番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	事例	解釈	決定・改正
15	●	●	●	●	●	●	○	●	●	●	●	●	●	1～6月休業手当 7月一旦解消 8月～休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・1月（休業手当）を起算として4月改定 ・7/1時点で解消しているため、休業手当を含めず決定するが、4,5,6月全てが休業手当月のため、従前等級で定時決定 ・8月（休業手当）を起算として11月改定 	<ul style="list-style-type: none"> ①4月改定（一休） ②定時決定（従前等級） ③11月改定（一休）
16	○	● 固	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2月休業手当 2月固定的賃金変動 3月一旦解消 4月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・休業手当中の固定的賃金変動のため、3月を起算とした6月改定 ・7/1時点で解消しているため、休業手当月を含めず、5,6月を対象月として定時決定 ・6月改定理由が固定的賃金変動のため、解消月を起算とした随時改定対象外 	<ul style="list-style-type: none"> ①6月改定（賃金変動） ②定時決定（5,6月） <p>*一時帰休非該当</p>
17	○	○ 固	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2月固定的賃金変動 3月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・2月の固定的賃金変動による5月改定 ・通常の定時決定 ・5月改定理由が固定的賃金変動のため、解消月を起算とした随時改定対象外 	<ul style="list-style-type: none"> ①5月改定（賃金変動） ②定時決定（4,5,6月） <p>*一時帰休非該当</p>
18	○	○	○	● 固	●	●	●	●	○	○	○	○	○	4～8月休業手当 4月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・4月（休業手当）を起算として7月改定 ・7月改定のため、定時決定不要 ・9月（解消）を起算として12月改定 ・4月固定的賃金変動は、9月を起算として12月改定 	<ul style="list-style-type: none"> ①7月改定（一休） ②12月改定（一休解消） ②'12月改定（賃金変動）

「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その5）

順番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	事例	解釈	決定・改正
19	●	●	●固	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	1～6月休業手当 3月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1月（休業手当）を起算として4月改定 ・ 7/1時点で解消しているため、休業手当を含めず決定するが、4,5,6月全てが休業手当月のため、従前等級で定時決定 ・ 7月（解消）を起算として10月改定 ・ 3月固定的賃金変動は、7月を起算として10月改定 	<ul style="list-style-type: none"> ① 4月改定（一休） ② 定時決定（従前等級） ③ 10月改定（一休解消） ③' 10月改定（賃金変動）
20	●	●	●	●固	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1～4月休業手当 4月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1月（休業手当）を起算として4月改定 ・ 5月（解消）を起算として8月改定 ・ 4月固定的賃金変動は、5月を起算として8月改定 ・ 8月改定のため、定時決定不要 	<ul style="list-style-type: none"> ① 4月改定（一休） ② 8月改定（一休解消） ②' 8月改定（賃金変動）
21	○	○	○	○固	●	●	●	○	○	○	○	○	○	4月固定的賃金変動 5～7月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4月の固定的賃金変動による7月改定 ・ 7月改定のため、定時決定不要 ・ 7月改定が固定的賃金変動のため、解消月を起算とした随時改定対象外 	<ul style="list-style-type: none"> ① 7月改定（賃金変動） * 一時帰休非該当
22	○	○	○	●固	○	○	○	○	○	○	○	○	○	4月休業手当 4月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休業手当中の固定的賃金変動のため、5月を起算とした8月改定 ・ 8月改定のため、定時決定不要 ・ 8月改定が固定的賃金変動のため、解消月を起算とした随時改定対象外 	<ul style="list-style-type: none"> ① 8月改定（賃金変動） * 一時帰休非該当

「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その6）

順番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	事例	解釈	決定・改正
23	○	○	○	● 固	●	●	○	○	○	○	○	○	4～6月休業手当 4月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・7/1時点で解消しているため、休業手当を含めず決定するが、4,5,6月全てが休業手当月のため、従前等級で定時決定 ・継続して3か月を超えないため、月変非該当 ・4月固定的賃金変動は、7月を起算として10月改定 	①定時決定（従前等級） ②10月改定（賃金変動） ＊一時帰休非該当
24	○	○	○	● 固	●	●	○	○	●	●	●	●	4～6月休業手当 4月固定的賃金変動 7月一旦解消 9月～休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・7/1時点で解消しているため、休業手当を含めず決定するが、4,5,6月全てが休業手当月のため、従前等級で定時決定 ・継続して3か月を超えないため、月変非該当 ・4月固定的賃金変動は、7月を起算として10月改定 ・9月（休業手当）を起算として12月改定 	①定時決定（従前等級） ②10月改定（賃金変動） ③12月改定（一休）
25	●	●	●	●	○	● 固	●	●	●	●	●	○	1～4月休業手当 5月一旦解消 6～12月休業手当 6月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・1月（休業手当）を起算として4月改定 ・7/1時点で解消していないため、4,5,6月を対象月として定時決定（休業手当月を含む平均） ・6月固定的賃金変動は、翌1月を起算として4月改定 	①4月改定（一休） ②定時決定（4,5,6月（一休）） ③4月改定（賃金変動）
26	●	●	●	●	○	● 固	○	●	●	●	●	○	1～4月休業手当 5月一旦解消 6月休業手当 6月固定的賃金変動 7月一旦解消 8～12月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・1月（休業手当）を起算として4月改定 ・7/1時点で解消しているため、休業手当月を含めず、5月を対象月として定時決定 ・休業手当中の固定的賃金変動のため、7月を起算とした10月改定 ・8月（休業手当）を起算として11月改定 	①4月改定（一休） ②定時決定（5月） ③10月改定（賃金変動） ④11月改定（一休）

「一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）」（その7）

順番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	事例	解釈	決定・改正
27	●	●	●	● 固	●	●	○	○	○	○	○	○	○	1～6月休業手当 4月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・1月（休業手当）を起算として4月改定 ・7/1時点で解消しているため、休業手当を含めず決定するが、4,5,6月全てが休業手当月のため、従前等級で定時決定 ・7月（解消）を起算として10月改定 ・休業手当中の固定的賃金変動のため、7月を起算とした10月改定 	<ul style="list-style-type: none"> ①4月改定（一休） ②定時決定（従前等級） ③10月改定（一休解消） ③'10月改定（賃金変動）
28	●	●	● 固	●	●	●	○	●	●	●	●	○	○	1～6月休業手当 3月固定的賃金変動 7月一旦解消 8～11月休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・1月（休業手当）を起算として4月改定 ・7/1時点で解消しているため、休業手当を含めず決定するが、4,5,6月全てが休業手当月のため、従前等級で定時決定 ・休業手当中の固定的賃金変動のため、7月を起算とした10月改定 ・8月（休業手当）を起算として11月改定 	<ul style="list-style-type: none"> ①4月改定（一休） ②定時決定（従前等級） ②'10月改定（賃金変動） ②'11月改定（一休）
29	●	●	●	●	○ 固	○	○	●	●	●	●	●	●	1～4月休業手当 5月一旦解消 5月固定的賃金変動 8月～休業手当	<ul style="list-style-type: none"> ・1月（休業手当）を起算として4月改定 ・5月の固定的賃金変動による8月改定 ・8月改定のため、定時決定不要 ・8月（休業手当）を起算として11月改定 	<ul style="list-style-type: none"> ①4月改定（一休） ②8月改定（賃金変動） ③11月改定（一休）
30	●	●	●	●	○ 固	○	○	○	○	○	○	○	○	1～4月休業手当 5月固定的賃金変動	<ul style="list-style-type: none"> ・1月（休業手当）を起算として4月改定 ・5月（解消）を起算として8月改定 ・5月の固定的賃金変動による8月改定 ・8月改定のため、定時決定不要 	<ul style="list-style-type: none"> ①4月改定（一休） ②8月改定（一休解消） ②'8月改定（賃金変動）

『令和2年度の算定基礎届総括表の変更点』

令和2年度 算定基礎届 総括表

健 保 用	令和 年 月 日				
総保事業所記号	事業の種類				
6月1日～7月1日 までの資格取得者	算定基礎届 届出人員	7月月額変更 届出者数	(*)8月月額変更 予定者数	(*)9月月額変更 予定者数	計
人	人	人	人	人	人

報酬の支払状況

昇給月	月	給料締め日	日	支払日	当月・翌月	日
ベースアップは		① 月にそ及して 月に支払った	② 月から行った	③ 月に行う予定		
通勤手当(定期代)は報酬に含まれて : いる ・ いない						
現物給与(食事・住宅)は報酬に含まれて : いる ・ いない						
給与体系	年俸・月給・時給・歩合給・その他()			欠勤減額の基礎となる所定労働日数 日		
賞与など	賞与、期末手当、決算手当などの支給月 年 回 (月 月 月 月)			(賞与などの支払月の変更の有無) 有 ・ 無		

※各欄について、該当する事項を○で囲みまたは法人番号を記入してください。

個人・法人区分	1. 法人	2. 個人	3. 国・地方公共団体
法人番号			
本・支店区分	1. 本店		2. 支店
内・外国区分	1. 国内法人		2. 外国法人

(*)

月変予定者は裏面にある該当欄に番号・氏名を記入してください。
なお、氏名欄に記入しきれないときは、別紙を作成のうえ添付してください。

※各欄について、該当する事項を○で囲んでください。

御社は資本金の額等が1億円を超える法人ですか。	はい	いいえ
日本年金機構へ電子申請をしていますか。	はい	いいえ
今後、電子申請をする予定ですか。	はい	いいえ

赤枠の欄を必ずご記入ください→

社会保険労務士	名称		印
	所在地		
事業所の所在地・名称及び電話番号			
電話 ()局 番			
担当者(作成者)氏名			

受付日付印

※裏面もあります

算定基礎届総括表のズームアップ部分

※各欄について、該当する事項を○で囲んでください。

御社は資本金の額等が1億円を超える法人ですか。	はい	・	いいえ
日本年金機構へ電子申請をしていますか。	はい	・	いいえ
今後、電子申請をする予定ですか。	はい	・	いいえ

当組合では、令和2年11月から施行する電子申請に向け、資本金1億円超え等の特定法人事業所の把握のための調査を実施いたします。
つきましては、算定基礎届に添付していただく総括表の、資本金などの記載欄に○印をご記入ください。
記入漏れ等のないよう、ご協力お願いいたします。