

休業手当を支給した場合、 定時決定・随時改定は どうなる？

休業手当を支給した場合の定時決定は、7月1日の時点で一時帰休が解消されているか否かで、扱いが異なります。ここでは、どんなケースが定時決定・随時改定に該当するかを解説します。

プランカ社会保険労務士法人
特定社会保険労務士

石 関 裕 子

定時決定・随時改定の 基本的な記載方法

ことは、4月からの社会保険の定時決定・随時改定の対象の時期に、休業を余儀なくされた会社も多かったようです。休業を一定期間行ない、休業手当を支払った会社はどのように算定基礎届を作成すればよいのでしょうか。

まずは、休業をせず、通常どおり給与を支給した場合についておさらいします。この場合は、**図表1**のように、4月・5月・6月に支払われた給料の総額を通常どおり記載すればOKです。月給の場合は暦日数、日給や時給の場合は出勤日数を記載します。

休業手当を支給した場合の 定時決定の取扱い

休業を行ない、休業期間に休業手当を支払った場合は、どのように記載すればよいのでしょうか。これは、いつからいつまで休業させたかによって、定時決定でいいのか、随時改定をしないといけないのかが変わります。

1つの大きなポイントとしては、7月1日時点で、休業しているかどうかでその取扱いが変わってきます。まずは定時決定の方法について説明します。

(1) 標準報酬月額決定時（7月1日時点）に、休業が解消されている場合

4月・5月・6月のうち、休業手当を支給した月を除いて、通常どおり給与を支払った月の報酬月額を足して、平均額を計算します。ただし、4月・5月・6月のすべての月において休業手当を支給している場合は、従前の標準報酬月額で提出します。

(2) 標準報酬月額決定時（7月1日時点）に、休業の状態が続いている場合

7月1日の標準報酬月額決定時

に休業の状態が続いている場合は、4月・5月・6月の報酬月額の平均で提出します。

具体的なケースごとに見ていきましょう。

まずは、7月1日時点で休業が解消されている場合は、**図表2**のように取り扱います。休業手当は、月にわずか1日の支給であっても、休業手当を支給したものと取り扱います。

次に、7月1日時点で休業の状態が続いている場合は、**図表3**のように取り扱います。

ただし、**例9**の場合に、次の条件をすべて満たす場合は、定時決定ではなく、月額変更の対象となります。その場合は、7月から随時改定の対象となりますので、月額変更届を提出しなくてはなりません。

- ・当該報酬のうち、固定的賃金が減額されている
- ・その状態が継続して3か月を超えている（休業期間が4か月目に入っている）
- ・従前と比べ、2等級以上の差がある
- ・支払基礎日数が17日以上ある（休業をしていても1日と考えること）

図表1 算定基礎届の基本的な記載方法

項目名	① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号〔基礎年金番号〕 ※70歳以上被用者の場合のみ	
	⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月 報酬月額		⑦ 昇（降）給		⑧ 遡及支払額		⑩ 備考	
	⑨ 給与 支給月	⑩ 給与計算の 基礎日数	⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額	⑬ 合計（⑪+⑫）	⑭ 総計（一定の基礎日数以上の月のみ）				
						⑮ 平均額				
							⑯ 修正平均額			
1	① 13		② 企業 実務		③ 7-020304		④ 年		⑦ 個人番号	
	⑤ 月 日		⑥ 千円		⑦ 昇給 1 降給 2		⑧ 遡及支払額		⑩ 3か月分の合計額を記入	
	⑨ 支給月	⑩ 日数	⑪ 通貨	⑫ 現物	⑬ 合計（⑪+⑫）		⑭ 総計	⑮ 平均額	⑯ 修正平均額	
	4 月	31	268,232	0	268,232		788,686	262,899	⑯ 修正平均額	
	5 月	30	264,188	0	264,188				⑯ 修正平均額	
	6 月	31	256,276	0	256,276				⑯ 修正平均額	

図表2 7月1日時点で休業が解消されている場合の取扱い

例1 4月のみ、休業手当を支給した場合

4 月	休業手当
5 月	通常の報酬
6 月	通常の報酬
7 月	休業解消

5月と6月の平均により算定

例4 4月と5月に休業手当を支給した場合

4 月	休業手当
5 月	休業手当
6 月	通常の報酬
7 月	休業解消

6月の報酬により算定

例2 5月のみ、休業手当を支給した場合

4 月	通常の報酬
5 月	休業手当
6 月	通常の報酬
7 月	休業解消

4月と6月の平均により算定

例5 5月と6月に休業手当を支給した場合

4 月	通常の報酬
5 月	休業手当
6 月	休業手当
7 月	休業解消

4月の報酬により算定

例3 6月のみ、休業手当を支給した場合

4 月	通常の報酬
5 月	通常の報酬
6 月	休業手当
7 月	休業解消

4月と5月の平均により算定

例6 4月・5月・6月に休業手当を支給した場合

4 月	休業手当
5 月	休業手当
6 月	休業手当
7 月	休業解消

従前の等級で決定(保険者算定)

図表3 7月1日時点で休業している場合の取扱い

例7 5月と6月に休業手当を支給した場合

4 月	通常の報酬
5 月	休業手当
6 月	休業手当
7 月	引続き休業

4月・5月・6月の平均により算定

例8 6月に休業手当を支給した場合

4 月	通常の報酬
5 月	通常の報酬
6 月	休業手当
7 月	引続き休業

4月・5月・6月の平均により算定

例9 4月・5月・6月に休業手当を支給した場合

4 月	休業手当
5 月	休業手当
6 月	休業手当
7 月	引続き休業

4月・5月・6月の平均により算定

(3) 算定基礎届の記載方法
算定基礎届にはどのように記載すればよいのか、具体的に書いてみましょう。

① 5月・6月に休業手当を支払い、7月1日時点では休業の状態が解消されている場合
図表2の例5のような場合は、

次ページ図表4のとおり記載します。
ポイントは、次のとおりです。

- ・ 通貨で支払われた金額には、休業手当を含んだ総額を記入する
- ・ 合計の金額には記載しない(棒でマイナス表示をしておく)と担当者(わが社)がわかる
- ・ 総計および合計も通常の給料を支払った総額のみ(この場合は4月分だけ)記入する
- ・ その他の項目に、休業手当を支払った状況をわかりやすく記載しておく(この場合)

図表3の例7のような場合は、次ページ図表5のとおり記載します。
ポイントは、次のとおりです。

- ・ 通貨で支払われた金額に、休業手当も含んだ総額を記入する
- ・ 総計には3か月分を合算して記入し、平均額は3で割った金額を記入する
- ・ その他の項目に、7月以降も休業が続いているという状況を記載しておく(この場合は「5月から休業手当10割支給。7月以

合は「5月、6月休業手当60%支給。7月1日一時帰休解消」と記載)

② 5月と6月に休業手当を支払い、7月以降も休業している場合
図表3の例7のような場合は、次ページ図表5のとおり記載します。
ポイントは、次のとおりです。

- ・ 通貨で支払われた金額に、休業手当も含んだ総額を記入する
- ・ 総計には3か月分を合算して記入し、平均額は3で割った金額を記入する
- ・ その他の項目に、7月以降も休業が続いているという状況を記載しておく(この場合は「5月から休業手当10割支給。7月以

図表4 5月と6月に休業手当を支払い7月1日時点で休業の状態が解消されている場合の記載方法

項目名	① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号〔基礎年金番号〕 ※70歳以上被用者の場合のみ	
	⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 備考	
	⑨ 給与支給月		⑩ 給与計算の基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)	
1	① 14		② 日本 実業		③ 5-430201		④ 年 月 日		⑦ 1か月分のみを記入	
	⑤ 4月 31日		⑥ 215,000		⑦ 昇(降)給		⑧ 215,000		⑩ 状況をわかりやすく記入する	
	⑨ 5月 30日		⑩ 120,000		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 0		⑬ 215,000	
	⑨ 6月 31日		⑩ 120,000		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 0		⑬ 215,000	

図表5 5月と6月に休業手当を支払い、7月以降も休業している場合の記載方法

項目名	① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号〔基礎年金番号〕 ※70歳以上被用者の場合のみ	
	⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 備考	
	⑨ 給与支給月		⑩ 給与計算の基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)	
1	① 15		② 健保 花子		③ 7-010203		④ 年 月 日		⑦ 3か月の合計額を記入	
	⑤ 4月 31日		⑥ 315,000		⑦ 昇(降)給		⑧ 875,000		⑩ 状況をわかりやすく記入する	
	⑨ 5月 30日		⑩ 280,000		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 0		⑬ 280,000	
	⑨ 6月 31日		⑩ 280,000		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 0		⑬ 280,000	

降も休業続く」と記載)
要するに、7月以降、通常どおりの勤務に戻っている場合には、休業手当の分は入れずに計算し、7月以降も引き続き休業の状態が続いている場合には、休業手当を支払った月の給与も含めて記載すればよいのです。

休業手当を支給した場合の
随時改定の取扱い

例年であれば、算定基礎届を7月10日までに提出することで、9月以降の標準報酬月額が決定し、昇給等がなければ1年間その標準報酬月額が継続していました。しかし、休業手当を支払ったことによって、従前よりも報酬が下がってしまうと、低い金額で社会保険料の等級が決定してしまうかもしれません。その後、休業を解消して、従来どおりの給与を支払うようになったにもかかわらず、そのままの低い等級で1年間続いてしまうと、正しい保険料にならず、従業員が将来受け取れる年金額が低くなってしまいます。

それを防ぐために、休業が解消された後、3か月間続いて、従来の給与を支給した場合には、4か

月めに随時改定の手続きをしないといけません。

① 5月・6月・7月に休業した場合

前図表3の例7のように、7月になっても、休業が解消されなかったため、4月・5月・6月の休業手当を含めた低い報酬で、算定基礎届を作成し、無事に9月からの標準報酬月額決定通知書を受け取りました。しかし、7月いっぱいでは休業は解消し、8月からは従来どおりの給与を支給するようになりました(図表6)。

この場合は、再度、8月・9月・10月の給料によって、11月に随時改定として月額変更の手続きをしなければなりません。

② 休業が長期間続く場合

一方、図表7のように、残念ながら、休業が長期間(4か月)続いてしまうケースも考えられます。その場合にも、やはり随時改定する必要があります。

先ほどのケースと似ていますが、もう1か月、休業が長引いてしまいました。8月に休業が解消されていれば定時決定だけですみますが、もし8月も休業が続いている場合には、「基本的賃金の変動が3か月続いた」ということ

図表6 5月・6月・7月に休業した場合の取扱い

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
○	●	●	★	○	○	○	○	○

○通常給与 ●休業手当あり ★7月1日時点で休業解消せず休業手当あり

9月から定時決定。再度12月から随時改定

図表7 休業が長期間続く場合の取扱い

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
○	●	●	★	●	○	○	○	○

○通常給与 ●休業手当あり ★7月1日時点で休業解消せず休業手当あり

8月から随時改定。再度12月から随時改定

図表8 昇給月（4月）に休業があった場合の取扱い

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
▲	●	●	☆	○	○	○	○	○

▲昇給月でかつ休業手当あり ●休業手当あり ☆7月1日時点で休業解消 ○通常給与

従前等級で算定し、かつ10月から随時改定

従前等級で算定届を提出し、3か月連続して給与が戻った10月にあらためて随時改定

図表9 4月に昇給はしたが、その後、休業があった場合の取扱い

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
△	●	●	★	○	○	○	○	○

△昇給 ●休業手当あり ★7月1日時点で休業解消せず休業手当あり ○通常給与

7月から随時改定

4月の賃金変動は5月・6月の休業手当等を含めて7月改定を判断。7月改定事由が「賃金変動」のため、一時帰休解消による改定の対象外となる

で、随時改定が優先されます。

通常であれば、7月の段階で一度、算定基礎届を作成し、提出しているかもしれませんが、改めて8月に随時改定として月額変更届を提出しないとなります。

そして、休業が解消されたら、3か月経過後（このケースでは12月）に、再び月額変更届を提出しないといけません。

ただし、これらの随時改定については2等級以上の差がない場合

には提出する必要はありません。

4月に昇給があった場合の随時改定の取扱い

最後に4月に昇給していたケースについて解説します。

通常、昇給し、固定的賃金を含め2等級以上の変動があった場合には、随時改定の対象となり、算定基礎届とは別に月額変更届を提出しなくてはなりません。

4月に昇給させたにもかかわらず、思わぬ休業により休業手当を支給することになったら、どのような手続きが必要でしょうか。

この場合、昇給した4月に休業した場合と、5月以降に休業した場合とで、対応が異なります。

昇給した4月に休業があった場合には、休業が解消され、従来どおりの給与を払われるようになつてから3か月間経過した給与で随時改定を行います（図表8）。

一方、昇給した4月に、休業せずそのまま昇給した給与を支給した場合には、その後、随時改定の算定対象月内に休業手当等を支給しても、随時改定の対象となります（図表9）。

つまり、4月に基本的賃金の変動があったとして4月・5月・6月の給与で随時改定をし、定時決定はしないのです。

以上の内容をまとめると、次のとおりです。

① 7月1日時点で休業が解消されている場合

7月1日時点で、休業が解消されている場合は、4月・5月・6月のうち、休業手当の支払いがあった月を除いて計算します。ただ

し、4月・5月・6月のすべての月で休業手当を支給し、7月1日に休業を解消した場合は、従前の標準報酬月額となります。

② 7月1日時点で休業が続いている場合

7月1日時点で、休業が続いている場合は、4月・5月・6月の報酬月額の平均で提出します。

③ 7月2日以降に休業が解消された場合

算定基礎届の提出後、休業が解消された場合には、通常の給与を3か月支給してから随時改定しなければなりません。

④ 4月から4か月以上、休業手当を支給した場合

4月から4か月以上、休業手当を支給した場合には、一度、随時改定をします。その後、従来どおりの給与を支給するようになってから3か月後に、再び随時改定します。

⑤ 昇給と休業が重なる場合

昇給と休業が重なる場合には、休業が解消されてから随時改定をします。

⑥ 昇給後に休業した場合

昇給後に休業が始まった場合には、休業手当も含めて随時改定をします。