

こんなときどうする!?

# 「定時決定」 「随時改定」 にまつわる 実務 Q&A

社員の社会保険料の計算に使用される標準報酬月額額は、年に一度の「定時決定」、または給与に著しい変動があった場合の「随時改定」により決定されます。それぞれの仕組みを押さえ、実務上迷いやすいケースについて解説します。

社会保険労務士鈴木翔太郎事務所  
社会保険労務士

鈴木翔太郎

## 社会保険料は どう算定される?

株式会社などの法人は、健康保険、厚生年金保険、介護保険（以下本稿では「社会保険」とします）に加入する義務があります。そして、健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料（以下本稿では、「社会保険料」とします）を納付しなければなりません（細かい加入要件等は紙幅の都合で省略します）。

社会保険料は、毎月の給与ごとに算定されるのではなく、「標準報酬月額」を元に算定されます。

標準報酬月額は、「報酬」を一定の範囲ごとに分けた区分です（社会保険における「報酬」は、「名称を問わず労働の対償として受けるもの」とされ、細かい規定があるため後述します）。標準報酬月額が高いと保険料も高くなり、低ければ低くなります。

簡単に説明しましょう。たとえば、同じ会社で働いているAさん

とBさんがいます。対象になる報酬額がそれぞれ、Aさん21万1000円、Bさん22万3000円だとすると、同じ標準報酬月額（22万円）にクラス分けされます（図表1）。

ここに保険料率をかけることで、金額が決まります。つまり、AさんとBさんの社会保険料は同じとなります（図表2）。

標準報酬月額は、まずは資格取得時（入社時等）に決まります。その後、報酬額の実態に沿わせるため、決定・改定する手続きがいくつかあります。本稿では、そのうちの定時決定と随時改定について解説します。

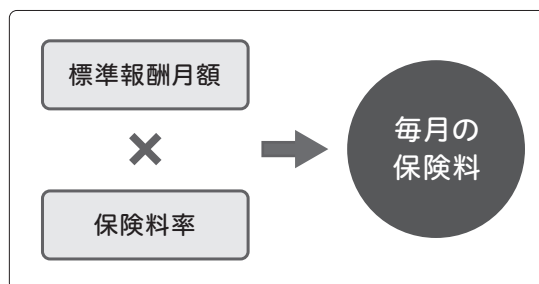
## 定時決定とは?

定時決定とは、標準報酬月額を「定期的な見直し」というイメージです。現在の標準報酬月額と実際に受け取っている報酬額に差が出ないように、1年に1回定時決

図表1 標準報酬月額表（一部引用）

標準報酬月額	報酬額
200,000円	195,000円以上～210,000円未満
220,000円	210,000円以上～230,000円未満
240,000円	230,000円以上～250,000円未満

図表2 保険料の決定方法

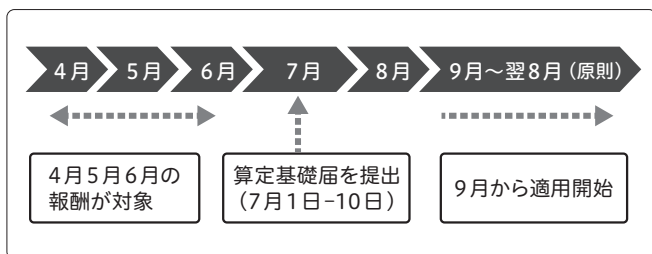


## Q 定時決定はどのように行なわれますか?

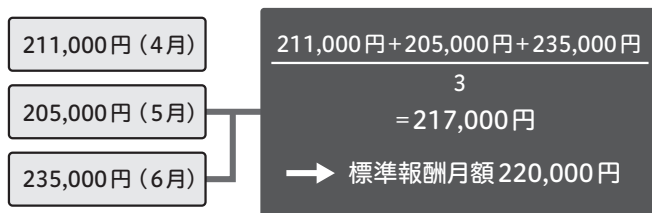
**A** 「定時」とあるように、毎年同じ時期に決定は行なわれます。定時決定の大まかな流れは、図表3のとおりです。

4月・5月・6月の報酬を元に、後述する「算定基礎届」を作成・提出し、9月からの標準報酬月額が決まります。「定時」とは

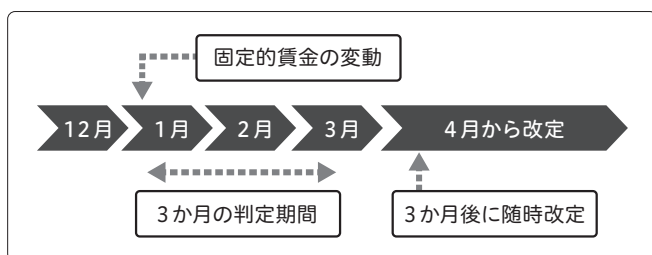
図表3 定時決定の大まかな流れ



図表4 標準報酬月額の設定法



図表5 随時改定の概略



**A** 定時決定は、一部の例外を除き7月1日現在、社会保険に加入しているすべての人が対象になります。

**Q** 定時決定の対象者は誰になりますか？

**A** 多くの事業所では、社会保険料は翌月に控除をしていると思われます。そのため、定時決定の保険料が反映されるのは、10月支給の給与からとなるケースが一般的です（当月で控除しているときは9月給与より反映します）。

**Q** 社会保険料はいつから変更されますか？

**A** 提出期間は、原則として毎年7月1日から7月10日までとなります（土・日・祝日と重なった場合は基本的には次の平日）。提出は7月ですが、適用されるのは9月からです。提出をしてから時間がかかるのが、定時決定の特徴の1つです。保険料の変更の時期に注意してください。

**Q** 算定基礎届の提出期間はいつですか？

**A** 提出期間は、原則として毎年7月1日から7月10日までとなります（土・日・祝日と重なった場合は基本的には次の平日）。

標準報酬月額は、定時決定による年に一度の見直しは基本となります。ところが、報酬に大きな変更が

随時改定とは？

① 6月1日以降に資格を取得した人  
② 6月30日以前に資格を喪失した人  
③ 7月の随時改定（定時決定と別に標準報酬月額が改定される手続き。後述します）に該当する人  
④ 8月または9月に随時改定が予定されている旨の申し出を行なった人（随時改定に該当しないと判明した場合は、速やかに定時決定の手続きをする）  
新卒の4月入社の社員や、5月入社で社会保険に加入した社員は定時決定の対象となります。  
また、70歳以上になると厚生年金資格を喪失しますが、70歳以上被用者として年金機構に登録がされている人も提出の対象です。

この9月を指します。定時決定により決まった標準報酬月額が、翌年の8月まで同じという形が原則になります。

たとえば、4月の報酬が21万1000円、5月の報酬が20万5000円、6月の報酬が23万5000円だとすると、平均は21万7000円となります。21万円以上23万円未満なので、標準報酬月額は22万円で決定されます（図表4）。

ここでいう4月・5月・6月の報酬とは、それぞれの月に受け取る報酬を表わします。たとえば、

4月20日に支給される報酬の内容が3月の勤務に対するものだとし、ても、支払われる月を基準に4月の報酬として届け出ます。

**Q** 算定基礎届とは何ですか？

**A** 定時決定の際に提出する書類が、「算定基礎届」です。

事業所を管轄する年金事務所または事務センターへ、算定基礎届を提出します。健康保険組合に加入している事業所は、健康保険組合へも併せて提出します。

あったときは、定時決定を待たずに改定をすることがあります。この手続きを随時改定といいます（前「図表5」）。

社会保険加入者のほぼ全員が対象となる定時決定と異なり、随時改定は「3つの要件」を満たした場合のみ発生します。

### Q 随時改定の3つの要件とは何ですか？

**A** 随時改定の3つの要件は次のとおりです。

① 昇給や降給等で固定的賃金に変動があった

固定的賃金とは、支給額や支給率が決まっている賃金を表わします。基本給（月給・時給等）が代表例ですが、通勤手当や家族手当などの各種手当も固定的賃金に該当するものがあります。

また、昇給による改定だけでなく、降給や手当の廃止などで標準報酬月額が下がるパターンでも随時改定されることがあります。

一方、残業代など毎月の労働時間などにより変動する賃金は、非固定的賃金といえます。非固定的賃金の変動だけでは、随時改定の要件には該当しません。

② 変動月から3か月の報酬の平均

均と現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差がある

随時改定は、固定的賃金に変動があってもすぐに行なわれるわけではありません。固定的賃金の変動から3か月の報酬の平均を見て判定されます。

対象期間の報酬と、現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差があることが、随時改定の要件の1つです。

なお、3か月の報酬額を見るときは、残業代などの非固定的賃金も含めて判定します。そのため、昇給が数千円だったとしても、判定期間の残業が多いと等級が上がることがあります。

③ 3か月それぞれの報酬の支払いの基礎日数が17日以上ある（短時間労働者での社会保険加入者は11日以上）

支払基礎日数とは、報酬の支払いの対象になった日数のことをいいます。月給者の場合は欠勤等がなければ暦日数、時給者の場合は出勤日数が主な対象となります。

年次有給休暇などの有給休暇を取得した場合も報酬の対象になるので、日数にカウントします。

これら3つの要件をすべて満たしたときのみ、随時改定の手続き

が必要となります。

### Q 随時改定の際に提出する書類は何ですか？

**A** 随時改定の際に提出する書類は、「月額変更届」です。「月変（ゲッペン、ゲッヘン）」と略されることも多いです。

月変の手続きが必要：といったら、随時改定のことを表わすのが一般的です。

書類の提出先は、算定基礎届と同じく事業所を管轄する年金事務所または事務センターです。健康保険組合にも提出します。

### Q 月額変更届の提出期限はいつですか？

**A** 月額変更届は○日以内に提出といった期限はなく、「該当したら速やかに提出」とされています。

提出するタイミングが混乱しがちなので、具体例で紹介します。

1月に昇給があり、4月に改定がされるとします。この場合の「速やかに提出」とは、「4月に入ってから速やかに」となります。

つまり、最速で提出できるタイミングは、4月1日となります。3

か月分の報酬が確定していても、3月に月額変更届を提出することとはできません。

随時改定による改定は、本人の希望によるものではなく、該当した場合、事業主に手続きの義務が発生します。「私は改定したくありません」と社員より申し出があっても、手続きが必要です。

なお本稿では紙幅の都合で割愛しますが、育児休業や産前産後休業終了者用の月額変更届は、本人の希望制となります。違いにご注意ください。

### Q 改定した保険料はいつから変更されますか？

**A** 随時改定に該当すると、社会保険料が変更されます。そのため、新しい保険料を給与に反映させる必要があります。

多くの会社では、社会保険料は翌月に控除しているかと思いますが、先述の事例のように、1月昇給で4月に随時改定の場合は、5月の給与から保険料額を変更することになります（当月に社会保険料を控除している会社は、4月からすぐに反映させます）。

変更を見落としてしまうと、社会保険料を遡って清算するなどの



業務が発生してしまうことになり  
ます。注意してください。

**Q** 固定的賃金の変動後、3  
か月以内に再度変動した  
らどうしますか？

**A** 随時改定は、固定的賃金の変  
動から3か月の報酬を元に判  
定されます。なかには、固定的賃  
金が連続で変更されるというケー  
スもあるでしょう。

たとえば、4月に定期昇給があ  
り、その後5月に家族手当の支給  
が始まるようなケースです。

この場合は、4月、5月のそれ

図表6 随時改定の要否パターン

パターン	1	2	3	4	5	6
固定的賃金	↑	↓	↑	↓	↑	↓
非固定的賃金	↑	↓	↓	↑	↓	↑
2等級以上の差	↑	↓	↑	↓	↓	↑
随時改定の有無	○	○	○	○	×	×

それを固定  
的賃金の変  
動として随  
時改定を判  
定します。  
こちらのケ  
ースだと、  
4月・5月  
・6月の報  
酬を元にし  
た7月随時  
改定と、5  
月・6月・  
7月の報酬  
を元にした  
8月随時改

定それぞれで判定します。この場  
合7月と8月で連続して随時改定  
が行なわれる可能性があります。

**Q** 固定的賃金は下がったが、  
非固定的賃金が上がった2  
等級上がったケースは？

**A** たとえば、降給により固定的  
賃金の変動があったCさんが  
います。固定的賃金は下がったの  
ですが、対象の3か月間は残業が  
多く、報酬をみると結果として2  
等級上がったいました。

このようなケースは、随時改定  
には該当しません。随時改定をす  
るときは、固定的賃金の上下と報  
酬の等級差の上下が一致している  
ときです。図表6のようなイメー  
ジです。

随時改定をするのは「固定的賃  
金と2等級以上の差の矢印（上が  
ったか下がったか）が同じ向き」  
のときです。パターン5や6のよ  
うに、固定的賃金と2等級以上の  
差の矢印が逆向きの場合は、随時  
改定は行ないません。

社会保険における  
「報酬」とは？

ここからは、定時決定、随時改

定に共通する「報酬」について解  
説します。

定時決定、随時改定ともに対象  
月の「報酬額」を記載して関係書  
類を提出します。

ここでいう報酬とは、基本給だ  
けを表わすものではありません。  
社会保険における報酬は、「名称  
を問わず労働の対償として受ける  
もの」とされています。

そのため基本給以外にも残業代  
や役職手当、通勤手当など幅広く  
該当することになります。

**Q** 通勤手当を6か月ごとに支  
給しているときはどうしま  
すか？

**A** 通勤手当を、定期券の区分に  
合わせて、6か月ごとに支給  
する会社も多いのではないと思  
われます。

そういったケースでは、支給額  
を6（1月分）で割り、各月の報  
酬に含めます。

**Q** 賞与の扱いはどうすればよ  
いでしょうか？

**A** 賞与は、支給回数によって、  
その扱いが異なってきます。

賞与の支給が年間に3回までの  
ときは、定時決定、随時改定の報

酬には含めません。そのため、賞  
与の金額を報酬へ含めることは稀  
なケースです。

ただしこの場合、賞与は「賞与  
支払届」という別の書類を作成し  
て提出することになります。

なお、4回以上支給がある会社  
は、年間の金額を12で割った額  
を、各月の報酬に足すことになり  
ます。

**Q** 報酬に該当しないものには  
何がありますか？

**A** 「労働の対償」として受け取  
ったものとはいえないもの  
は、社会保険上の報酬には該当し  
ません。

たとえば、会社が恩恵的に支給  
する結婚祝い金などは、便宜上給  
与と一緒に支給されていても、定  
時決定、随時改定の報酬額からは  
除きます。

また、出張するときの交通費を  
給与と一緒に精算することもある  
かと思われれます。このような出張  
旅費を実費精算した金額も、報酬  
から除きます。

報酬とまらないものを併せてし  
まうと、保険料を正しく決めるこ  
とができなくなってしまうので  
注意してください。

※ 幅広い事務手続きの経験を活かし、中小企業の社会保険・労働保険の  
手続き代行を中心に活動中。