



Q. 定時決定は、どのように行うのでしょうか？



実際に受ける報酬と決定済の標準報酬月額との間に大きな差が生じないように、毎年1回、4月・5月・6月の3ヶ月間の給与をもとに標準報酬月額を決定し直すことを**定時決定**といいます。決定し直された標準報酬月額は、随時改定に該当しない限り、その年の9月から翌年8月まで適用されます。

★対象者★

7月1日時点での被保険者全員が対象となります。7月1日以降に退職する人、欠勤中・休職中の人でも対象です。なお、下記に該当する人は対象外です。

- ▽6月1日以降に被保険者の資格を取得した人
(資格取得時決定により、翌年8月までの標準報酬月額が決定済)
- ▽7月から9月に月額変更届・育休/産休終了時変更届を提出する予定の人
(随時改定対象者)

★標準報酬月額の計算方法(一般的な場合)★

4月・5月・6月に受けた、支払基礎日数17日以上月の報酬総額を、その月数で割り、平均額を計算します。17日未満の月は除きます。

[例] 月給制、欠勤なし

4月：250,000円 5月：270,000円 6月：220,000円

総額740,000円 ÷ 3ヶ月 = 246,666(円未満切り捨て)

≪標準報酬月額≫240,000(報酬月額230,000~250,000)

▽支払基礎日数は、月給制・週給制であれば歴日数(欠勤控除がある場合は、欠勤日数を差し引きます)、日給制・時給制であれば出勤日数(有給休暇取得日を含みます)をカウントします。

▽パートタイマーで、4月・5月・6月に支払基礎日数17日以上月の月がひと月も無い場合、15日以上月の月で計算します。

▽短時間被保険者は、支払基礎日数11日以上月の月で計算します。(H29年度より)

▽4月、5月に途中入社し、入社月の給与が日割計算され満額でない場合、支払基礎日数が17日以上であっても、入社月は除いて計算します。

▽報酬には、基本給以外に、諸手当(残業手当、通勤手当など)、現物で支給したもの(食事、通勤定期券、社宅など)、年4回以上支給する賞与も含まれます。

▽4月・5月・6月に受けた報酬とは、実際に支払われた報酬を指しますので、例えば、月末締め・翌月10日払いであれば、4/10・5/10・6/10に支払われた報酬で計算します。

★提出期間・提出先★

提出期間：7月1日から7月10日まで

提出先：年金事務所(事務センター)、健康保険組合、厚生年金基金(加入の場合)

[あわせてお読みください]

Q. 社会保険の保険料はどのように決まっているのですか？

http://www.tokyosogo.jp/tsssal/news.do?fn=search&news_id=15