

標準報酬月額決定方法と適用期間

標準報酬月額の決定・改定には
4つの時期があります

1 資格取得時決定（「資格取得届」による決定）

会社に就職したときは、給与の実績がありませんので、その方が今後受けるであろう報酬の額（残業の見込額や通勤手当等も含めたもの）で決定されます。この決定された標準報酬月額は、資格取得が1月1日～5月31日のときはその年の8月まで、6月1日～12月31日のときは翌年の8月まで適用されます。

2 定時決定（「算定基礎届」による決定）

皆さまが事業所から受ける報酬は、毎年昇給などにより変動します。この報酬が今までの標準報酬月額とかけ離れないようにするため、原則として毎年1回、7月1日現在の被保険者である方全員について、4・5・6月に受けた報酬（支払基礎日数が17日*未満の月があるときは、その月を除く）に基づき、その年の9月以降の標準報酬月額が決定されます。この決定された標準報酬月額は、その年の9月～翌年の8月まで適用されます。

*特定適用事業所に勤めている方で、短時間労働者として適用されている場合は11日。

3 随時改定（「月額変更届」による改定）

定時決定後の標準報酬月額は、次の定時決定が行われるまでは変更しないことを原則としています。しかし、昇給または降給などにより、報酬に著しい変動が生じた場合は、定時決定を待たずにその都度決め直します。次の①～③の条件すべてに該当した場合は、変動月以降の継続した3カ月間の報酬をもとに4カ月目から改定されます。

① 固定的賃金の変動や賃金（給与）体系の変更があったとき。

② 変動月以降の継続した3カ月間とも報酬の支払基礎日数が17日*以上あるとき。

③ この3カ月間に受けた報酬の平均額が、現在の標準報酬月額と比べて2等級以上の差が生じたとき。

なお、改定された標準報酬月額は、改定月が1月～6月のときはその年の8月まで、7月～12月のときは翌年の8月まで適用されます。

また、業務の性質上、繁忙期等により残業が集中するなど、通常の随時改定では著しく不当になる場合には、次の3つの要件をすべて満たし、業務の性質上例年見込まれる場合に、申し立てにより年間平均による保険者算定とすることができます。

① 現在（改定前）の標準報酬月額と、通常の随時改定による標準報酬月額に2等級以上の差があること

② 次のア・イを比較して、2等級以上の差が生じること

ア・通常の随時改定による標準報酬月額

イ・「固定的賃金変動月以後の継続した3カ月の間に受けた固定的賃金の月平均額」+「固定的賃金変動月前の継続した9カ月および固定的賃金変動月以後の継続した3カ月の間に受けた非固定的賃金（残業代等）の月平均額」=年間平均額から算出した標準報酬月額

③ 現在（改定前）の標準報酬月額と年間平均額から算出した標準報酬月額との間に1等級以上の差があること

4 産前産後休業終了時改定・育児休業等終了時改定

産前産後休業（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠・出産により休業した期間）を終了し職場復帰した場合や、育児休業を終了し職場復帰した場合に、短時間勤務や所定外労働の免除などで休業前に比べ賃金が低下することがあります。このようなとき随時改定の基準をあてはめると、標準報酬月額が2等級以上低下しなければ改定に該当せず、次の定時決定まで休業前と同額の保険料を負担することになります。

そこで、産前産後休業終了後・育児休業終了後（育児休業を終了して職場復帰し、引き続き3歳未満の子を養育していること）については、賃金の変動が1等級でも差が生じれば標準報酬月額の改定を申し出ることができます。

ただし、産前産後休業・育児休業終了予定日が属する月以後3カ月間は、休業終了日の翌日に勤めている事業所と同じ事業所に勤めていることが条件となります。

標準賞与額

標準賞与額とは、賞与額の1,000円未満を切り捨てた額

標準賞与額とは、実際に受けた賞与について1,000円未満を切り捨てた額をいいます。賞与にかかる保険料は、この標準賞与額に月額給与と同率の保険料率をかけ、事業主と被保険者で折半負担します。標準報酬月額のような等級区分はありません。

なお、標準賞与額には健康保険・厚生年金それぞれ上限が設定されており、健康保険では年度の標準賞与額の累計額が573万円を上限とし、これを超える場合はすべて573万円とみなします。

賞与の範囲

名称の如何を問わず労務の対償として

3カ月を超える期間ごと（年3回以下）に支給されるもの

*名称の如何に関わらず、諸規程または賃金台帳等から判別します。

① 金銭によるもの

賞与・ボーナス・期末手当・決算手当・年末一時金などの賞与性のもの、季節性のもの、その他定期性でなくとも一時的に支給されるもの

② 現物によるもの

賞与等として自社製品などの金銭以外で支給されるもの（時価による）



標準報酬月額・標準賞与額

毎月、お給料から控除されている健康保険料は、どのような方法で決定されているかご存じですか？

健康保険料は「標準報酬月額」を基に計算し決定します。また「標準報酬月額」は保険給付金額等の計算にも用いられます。その「標準報酬月額」を1年に1回見直す「定時決定」の時期が近づいております。今回は、標準報酬月額・標準賞与額の内容についてご説明します。

標準報酬月額

標準報酬月額とは、仮の報酬のこと

健康保険では、保険料は被保険者の収入に応じて決められます。しかし、被保険者の給料は昇（降）給や残業などにより毎月違う額となる場合が多く、毎月の給料で個々に計算すると事務処理が煩雑になってしまいます。

そこで、被保険者が事業所から受ける報酬をいくつかの幅（等級）に区分した仮の報酬月額にあてはめ、保険料を計算しています。この仮の報酬を「標準報酬月額」といい、標準報酬月額は58,000円から1,390,000円までの50等級に分けられています。

標準報酬月額は保険料を計算するときだけでなく、「傷病手当金」や「出産手当金」などの保険給付金を支給するときにも使われます。



報酬の範囲

◆報酬に含めるもの 労務の対償である給料などすべて

① 通貨によるもの

- 固定的賃金 …… 月給・週給・日給・役付手当・家族手当・通勤手当など
- 非固定的賃金 …… 残業手当・能率手当・精皆勤手当など
- 年4回以上支給される賞与、決算手当・期末手当など

前払いされる退職金

退職金に相当する金額の全部または一部を在職中に給与や賞与に上乗せして受ける場合、その受ける金銭は労務の対償としての性質が強く、通常の生計に充てられる収入としての意義が大きいため、報酬または賞与として扱います。

② 現物によるもの

- 食事・住宅・通勤定期券・給与としての自社製品など

◆報酬に含めないもの 臨時に受けるもの、年3回以下の賞与等は報酬に含めない

① 通貨によるもの

- 労務の対償でないもの
事業主が恩恵的に支給する結婚祝金、災害見舞金や公的保険給付として受ける年金、健康保険の傷病手当金など
- 臨時・実費弁償的なもの
大入袋・出張旅費など
- 年3回以下の賞与・決算手当等、3カ月を超える期間ごとに受けるもの
(後述の標準賞与額の対象)

② 現物によるもの

- 食事（本人からの徴収額が標準価額により算定した額の2/3以上の場合）
- 住宅（本人からの徴収額が標準価額により算定した額以上の場合）
- 被服（貸与される事務服・作業服などの勤務服）