

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」をもとに計算して決定します。この「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異なる場合が多く、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当てはめ、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はなく、「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や、高額療養費制度の区分にも用いられます。



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
(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現物給与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現物給与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）

標準報酬月額の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 【定時決定】毎年9月に決定・改定する

毎年1回、4月、5月、6月の3カ月間の給与をもとに標準報酬月額が決定・改定され、その年の9月から翌年の8月までの保険料計算などに使われます。

② 【随時改定】給与が大幅に変わったとき

昇給（降給）等の固定的賃金の変動に伴って給与が大幅（標準報酬月額が2等級以上の差）に変わったときは、変動月から4カ月目の標準報酬月額から変更されます。この場合、支払基礎日数が17日（特定適用事業所等に勤務する短時間労働者は11日）以上あることが必要です。

健康保険の標準報酬月額

標準報酬月額		報酬月額	
等級	円	円以上	円未満
1	58,000	～	63,000
2	68,000	63,000	～ 73,000
}			
19	240,000	230,000	～ 250,000
20	260,000	250,000	～ 270,000
21	280,000	270,000	～ 290,000
}			
49	1,330,000	1,295,000	～ 1,355,000
50	1,390,000	1,355,000	～

報酬月額（給与の総額）が25万円以上27万円未満の場合は、標準報酬月額は20等級の26万円となります。

健康保険料＝標準報酬月額×保険料率

当組合保険料率9.9%（事業主と被保険者が折半負担）
被保険者負担分の保険料は、
26万円×9.9%×0.5＝12,870円となります。
※40歳以上の場合は、介護保険料が上乗せされます。
※子ども・子育て支援金が、令和8年4月より徴収を開始しています。

詳しくは
こちら



③ 【資格取得時決定】会社に就職したとき

④ 【産前産後休業終了時改定・育児休業等終了時改定】 産前産後休業や育児休業を終了し職場復帰したとき

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、事業主と被保険者が折半負担します。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573万円と見なします。

賞与の範囲

名称のいかんを問わず労務の対償として年3回以下に支給されるもの

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

※名称のいかんにかかわらず、諸規程または賃金台帳等から判別します。

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）

電子申請をご利用ください

電子申請の対象となる届出

KPFD 様式 (CSV データ) による届出

資格取得届、資格喪失届、算定基礎届*、月額変更届*、賞与支払届*

* 特定法人（資本金1億円を超える大規模事業所）は、3届出の電子申請による届出が義務化されています。また、電子申請の義務化は各特定法人の事業年度から適用され、社会保険労務士や社会保険労務士法人が、義務化の対象となる法人に代わって手続きを行う場合も含まれます。

なお、特定法人以外の事業所も電子申請で、ご提出いただけます。

問合せ

東京実業健康保険組合 本部 適用課 TEL 03-3663-1361(代) 城西支部 適用係 TEL 03-3342-8821(代)
城南支部 適用係 TEL 03-5537-2400(代) 城北支部 適用係 TEL 03-3980-1501(代)