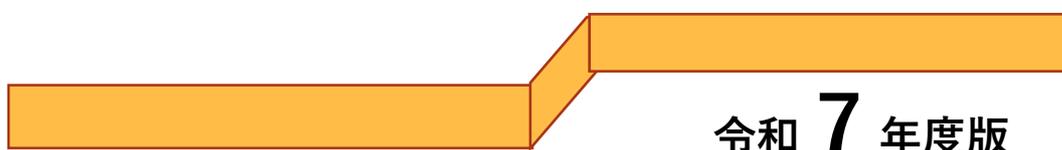


# 算定基礎の手引き



令和 **7** 年度版

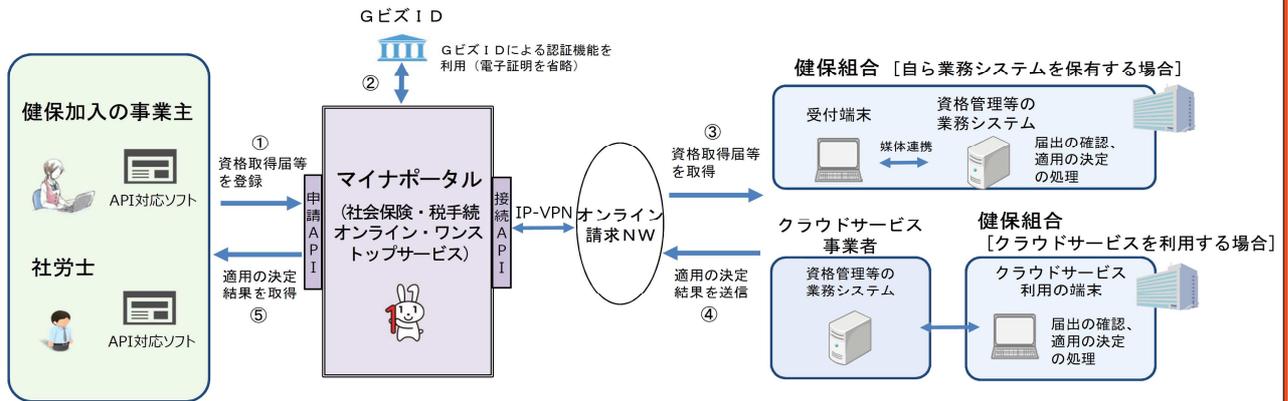


# もくじ

INDEX	PAGE
I. 標準報酬月額	3～5
II. 定時決定（算定基礎届）	6～8
保険者算定（通常の算定方法によらない場合）	9～12
算定Q&A	13～20
III. 随時改定（月額変更届）	21～25
保険者決定（通常の算定方法によらない場合）	26～29
月変Q&A	30～35
IV. 標準賞与額	36～39
賞与Q&A	40～42
◇厚生労働大臣が定める現物給与の価額	43
◇保険料額一覧表（2025年度）	44



## 健康保険組合への電子申請について



- ① 健保加入事業主や社労士（事業主等）は民間サービス事業者等が提供するサービス（マイナポータルへの申請機能を有した人事・給与システム等）を利用して、健保組合に提出する関連手続を電子申請します。
- ② 事業主等からの申請は、申請データへの電子署名またはG Biz IDによる資格情報確認により申請者の確認を行います。
- ③ 健保組合は事業主等から送信された申請データを健保組合に設置する端末又はクラウドサービスからダウンロードします。
- ④ 健保組合は事務処理後、届出に対する決定結果を送信します。
- ⑤ 事業者等は届出の状況や決定結果を民間サービス事業者等が提供するサービスで確認します。

○電子申請が可能な届出

- |                             |                           |                    |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------|
| ① 健康保険 厚生年金保険 新規適用届         | ② 任意適用申請書                 | ③ 一括適用承認申請書        |
| ④ 任意適用取消申請書                 | ⑤ 健康保険 厚生年金保険 被保険者資格取得届   |                    |
| ⑥ 健康保険 厚生年金保険 被保険者資格喪失届     | ⑦ 健康保険 被扶養者（異動）届          |                    |
| ⑧ 健康保険 厚生年金保険 被保険者報酬月額算定基礎届 | ⑨ 健康保険 厚生年金保険 被保険者報酬月額変更届 |                    |
| ⑩ 健康保険 厚生年金保険 被保険者賞与支払届     | ⑪ 産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届    | ⑫ 産前産後休業終了時報酬月額変更届 |
| ⑬ 育児休業等取得者申出書（新規・延長）／終了届    | ⑭ 育児休業等終了時報酬月額変更届         | ⑮ 介護保険適用除外等該当届     |
- ※加入する健保組合のシステム整備状況により、一部の届出において受付出来ない場合があります。

### MEMO

Blank lined area for notes.



# 1 保険料と保険給付の基礎

健康保険では、被保険者の実際の報酬を一定区分にあてはめた標準報酬月額で保険料を計算します。（第1級58,000円～第50級1,390,000円の区分で定められています。）

また、傷病手当金や出産手当金（実務の手引きP.50～52）の支給額なども標準報酬月額をもとにして計算されます。

## 保険料の算定例（P.44「保険料額一覧表（2025年度版）」を参照）



240千円 × 9.6%（保険料率） = **23,040円**

被保険者負担（4.547%）  
**10,912円**

事業主負担（5.053%）  
**12,128円**

## 標準報酬月額の決定時期と有効期間

標準報酬月額は、入組時（入会時）に決定し毎年見直します。ただし、報酬が大幅に変動した場合、変動月から3ヶ月平均で定時決定を待たずに改定します。

資格取得時決定 （被保険者資格取得届）	定時決定 （報酬月額算定基礎届）	随時改定 （報酬月額変更届）
被保険者となった時	毎年4～6月に受ける報酬の平均額	被保険者の受ける報酬が大幅に変更されたとき
1～5月に決定 ➡ その年の8月まで 6～12月に決定 ➡ 翌年の8月まで	当年9月から翌年の8月まで	1～6月に決定 ➡ その年の8月まで 7～12月に決定 ➡ 翌年の8月まで



## 2 標準報酬月額の対象となる報酬

報酬とは、賃金、給料、手当、賞与など、その名称を問わず、被保険者が労働の対償として受け取るもの全てをいいます。

また、金銭（通貨）に限らず現物で支給されるものも含まれますが、臨時に受けるものや年3回以下支給される賞与などは報酬とみなしません。

### ■金銭によるもの

#### ■報酬に該当するもの（毎月の保険料の対象となるもの）

- 1.基本給（月給・週給・日給など）
- 2.能率給
- 3.奨励給
- 4.役付手当
- 5.職務手当
- 6.家族手当
- 7.住宅手当
- 8.通勤手当
- 9.資格手当（監査士など）
- 10.危険手当
- 11.毒劇物手当
- 12.渉外手当
- 13.店舗・給油所手当
- 14.葬祭手当
- 15.休業手当
- 16.時間外（早出残業）手当
- 17.共済推進手当
- 18.貯金推進手当
- 19.宿日直手当
- 20.精勤手当
- 21.皆勤手当
- 22.購買推進手当
- 23.継続支給する見舞金
- 24.年4回以上支給の賞与 など

★年4回以上賞与が支給される場合は報酬に該当するため、標準報酬月額の対象となります。この場合、報酬月額の計算に4回以上支給された賞与の月割り額を算入します。

7月1日現在で「給与規程」や「労使協定」等により年4回以上の賞与支給（同一性のある賞与ごとに支給回数を数える）が規定されていたり、規程（規則）にない場合でも6月30日までの1年間に4回以上の支給実績があれば報酬に該当することとなります。決算手当などは、夏・冬賞与と同一性があるとみなされ、賞与として取り扱いますが、業績に応じて支給される諸手当等については通常の報酬と賞与のいずれかに該当するか、客観的に区分（毎月支給か、半期ごとの支給かなど）が可能かどうかによって判断します。

#### ■報酬に該当しないもの（毎月の保険料の対象とならないもの）

- 1.大入袋
- 2.見舞金
- 3.退職手当
- 4.出張旅費
- 5.交際費
- 6.慶弔
- 7.解雇予告手当
- 8.傷病手当金
- 9.労災保険の休業補償金
- 10.年3回以下支給の賞与（標準賞与の対象） など

★年3回以下の賞与などは標準報酬月額の対象とはならず、標準賞与額として賞与の保険料の対象となります。



## ■ 現物によるもの

衣服・食事（食券や給食など）・住宅（社宅や寮など）・通勤定期券（回数券）または自社製品というように、報酬の一部を現物で支給する場合があります。これらも労働の対償である限り報酬とみなします。

食事・住宅については、都道府県ごとの「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」（P.43）により、金銭に換算し報酬額に算入します。

また、食事・住宅以外は時価で報酬額に算入します。ただし、労働協約に定めがある場合には、その価額を時価として取り扱います。

### ■ 報酬に該当する現物（毎月の保険料の対象となるもの）

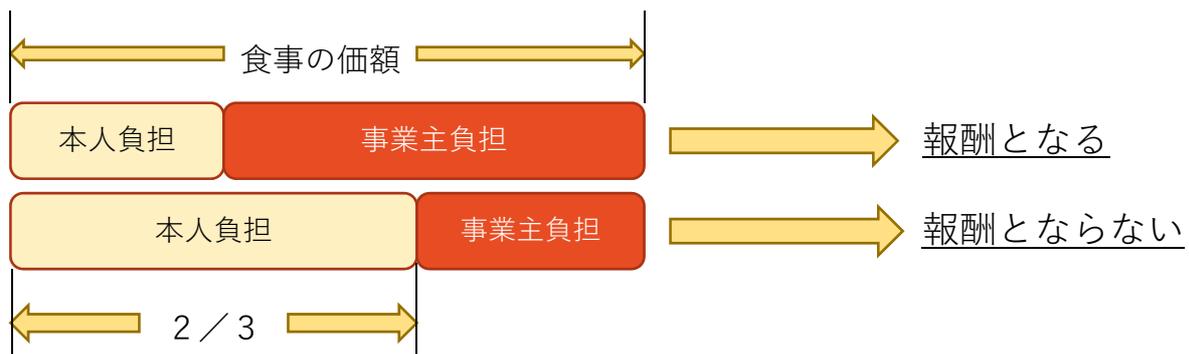
- 1.食事 2.食券 3.社宅 4.寮 5.被服（勤務服でないもの） 6.通勤定期券 7.回数券  
8.自社製品 など

### ■ 報酬に該当しない現物（毎月の保険料の対象とならないもの）

- 1.制服 2.作業着（業務に要するもの） 3.見舞品 4.本人負担2／3以上の食事  
5.生産施設一部である住居 など

★食事や住宅を支給している場合、その一部を被保険者本人が負担しているときは、厚生労働大臣が定める価額から本人負担分を差し引いた額が現物給与となります。

ただし、食事の価額の2／3以上を本人が負担している場合は、報酬に算入することはありません。



## ■ 社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外について

特定適用事業所（※1）で働く短時間労働者で年収106万円以上（※2）の場合、社会保険に加入することとなります。このような方の社会保険料負担を軽減するために事業主が社会保険適用促進手当を支給した場合、本人負担分保険料相当額を上限として、標準報酬月額・標準賞与額の算定から手当額を除外する取扱いとなります。

（※1）厚生年金被保険者数が常時51人以上の事業所。

（※2）適用要件である月額8.8万円以上を年収換算した参考額。



## 1

### 算定基礎届

被保険者が実際にうける報酬と標準報酬月額との間に大きな差が出ないように、毎年1回、標準報酬月額が決めなおされます。これを定時決定といいます。

定時決定をするにあたり、事業主は事業所の全被保険者について、4月・5月・6月に支払った報酬を「被保険者報酬月額算定基礎届」(P.8)に記入し、7月1日～10日に届出します。(電子申請をご利用下さい。)

#### 届出の対象となる人と除外される人

届出の対象となるのは、7月1日現在の全被保険者です。ただし、次の①～③のいずれかに該当する人は算定基礎届の提出は不要です。

- ① 6月1日以降に被保険者となった人(資格取得時決定で翌年の8月まで決定済)
- ② 6月30日以前に退職した人
- ③ 4月からの報酬の大幅な変動により7月に随時改定(P.21参照)の対象となる人
- ④ 8月または9月に随時改定が予定されている人

★上記④の人については、随時改定の要件を満たした場合、速やかに月額変更届を提出して下さい。(7月に提出する算定基礎届に記載されるため)

#### 報酬月額の算出方法

報酬月額は、4月・5月・6月の3ヶ月間に支払われた報酬について、基本的には次のように算出します。

1 給与計算の基礎日数が17日未満の月は計算対象から除く。



2 月々支給されるもので、現物は都道府県ごとの価額などにより金銭に換算し各月の報酬月額を計算する。なお、4月～6月に年3回以下の賞与があれば計算から除く。



3 対象月(給与計算の基礎日数が17日以上)の報酬総額対象月数で割る。

★各月の報酬月額は「その月に実際に支払われた報酬」、給与計算の基礎日数は「その報酬の支払基礎になった日数」をいいます。例えば、月給制で3月1日から31日までの分を4月21日に支払う場合、4月の報酬月額は「4月21日支払額」、給与計算の基礎日数は3月1日から31日の31日間となります。現物給与については、給与の締日は考慮せず1ヶ月分の報酬として計上し、4月1日から30日の1ヶ月分を「4月21日支払額」と合算します。

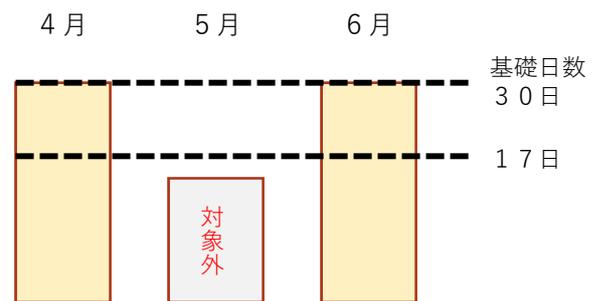


## 給与計算の支払基礎日数とは

給与計算の支払基礎日数とは、その報酬（給与）の支払いの基礎となった日数をいいます。時給制・日給制の場合は実際の出勤日数（有給休暇含む）が支払基礎日数となります。月給制や週給制の場合は給与計算の基礎が暦日で、日曜日なども含みますので出勤日数に関係なく暦日数となります。ただし、欠勤日数分だけ給料が差し引かれる場合は、就業規則および給与規程等に基づく所定労働日数から欠勤日を控除した日数となります。

## 支払基礎日数17日未満の取扱い

支払基礎日数が17日未満の月は、報酬が通常の月とかけ離れる場合があることから計算の対象から除きます。例えば5月の支払基礎日数が17日未満であった場合、右図のように4月と6月の2ヶ月分で計算することとなります。なお、特定適用事業所に勤務する短時間労働者は、支払基礎日数が11日未満の月を計算の対象から除きます。



## 2 短時間就労者等の定時決定

### 短時間就労者（パートなど）の支払基礎日数の取扱い

パート、契約社員等の短時間就労者に係る定時決定の標準報酬月額、支払基礎日数によって下表の①～③のいずれかにより取り扱います。

4～6月の支払基礎日数	算定方法
① 17日以上が1月以上ある	17日以上月の報酬月額の平均額をもとに算定します。
② いずれも17日未満 (そのうち、15日16日の月が1月以上ある)	15日、16日の月の報酬月額の平均額をもとに算定します。
③ いずれも15日未満	従前の標準報酬月額で算定します。

### 短時間労働者（適用拡大により被保険者となった人）の支払基礎日数の取扱い

適用拡大により被保険者となった人の定時決定の標準報酬月額、支払基礎日数によって下表の①～③のいずれかにより取り扱います。

4～6月の支払基礎日数	算定方法
① 3月とも11日以上ある	3月の報酬月額の平均額をもとに算定します。
② 1月以上11日未満の月がある	11日以上月の報酬月額の平均額をもとに算定します。
③ 短時間労働者である月とそうでない月がある	被保険者区分に応じた支払基礎日数により判断した算定対象月の報酬月額の平均額をもとに算定します。





## 1 保険者算定（通常の算定方法によらない場合）

定時決定において、その年の4月～6月の3ヶ月間の平均報酬月額によって定めることが困難な場合、または算定額が著しく不当であると認められる場合において、健康保険組合が算定する標準報酬月額を適用することを「保険者算定」といいます。

### 修正平均をだす場合

通常の方法で報酬月額を算定すると実態とかけ離れた額となる、例えば次の①～⑤の場合などには、修正平均を出します。

遅配分や昇給差額が支給されたときはその分を差し引く、休職給の月があるときはその月分を除く、などの取り扱いです。

- ① 4月・5月・6月の3ヶ月間において、3月分以前に給与の遅配分を支払ったとき、又は4月・5月・6月の給与の一部が遅配で7月以後に支払うとき

➡ 本来受けるべき報酬月額により算定（遅配分を控除した額又は遅配分を算入した額）

- ② 3月以前にさかのぼる昇給があり、4月・5月・6月の3ヶ月間において3月分以前の差額を支給したとき

➡ 本来受けるべき報酬月額により算定（差額分を控除した額）

- ③ 4月・5月・6月のいずれかの月に低額の休職給を受けたとき、またはストライキによる賃金カットをしたとき

➡ 3月とも該当すれば従前の標準報酬月額、2月以下なら該当月を除いて算定

- ④ 業務の性質上、例年4月・5月・6月の報酬額がその他の月と比べて著しく変動する場合で、次の①、②に2等級以上の差が生じるとき（次ページ参照）

① 当年4月・5月・6月の3ヶ月間の報酬の月平均額による標準報酬月額

② 過去1年間（前年7月～当年6月）の報酬額の月平均額による標準報酬月額

- ⑤ 給与計算期間の途中で資格取得したため、4月・5月・6月のいずれかに1ヶ月の報酬が受けられなかった月があるとき

➡ その月を除いて算定

### 支払基礎日数が3月とも17日未満や低額の休職給を受けた場合

4月・5月・6月の3ヶ月とも支払基礎日数が17日未満（短時間就労者は15日未満、短時間労働者は11日未満）の場合や、3ヶ月とも無給または低額の休職給を受けた場合などは、従前の標準報酬月額を引き続き用いることとします。

#### ★産休・育休・介護休業等の場合

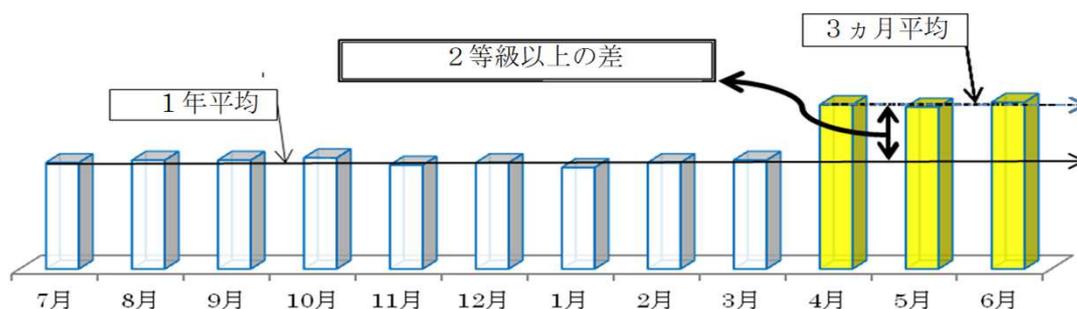
産前産後休業期間、育児休業等期間、介護休業期間は、休業直前の標準報酬月額を引き続き用いることとします。算定基礎届で報酬月額の内訳を届出ますが、通常の算定によらないと認められれば、従前の標準報酬月額で決定されます。



## 2 年間報酬の平均での算定

業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって定時決定を行うことが著しく不当であると認められる場合についても、保険者算定の対象となります。

ここでいう「著しく不当である」とは、当年の4月・5月・6月の3ヶ月間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額と、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額の間、2等級以上の差を生じた場合を指します。



### 業務の性質による繁忙期

業種や職種の特長上、4月・5月・6月の3ヶ月間の残業手当等が他の期間と比べて多く支給されることなどを理由として、例年季節的な報酬変動が起こることが想定される時期をいいます。

ただし、単年度のみなど、業務の一時的な繁忙による報酬の増加等がある時期は対象となりません。

### 4月・5月・6月の3ヶ月間に繁忙となる業種等

繁忙が想定される業種等は次の①、②のとおりです。

#### ① 4月～6月が繁忙期となる業種

- ・ 野菜や果物の生産および収穫業
- ・ 夏に売り上げが上昇する農作物の加工業
- ・ 田植え時期の準備等で4月～6月に残業が増加する農業法人関係の業種

#### ② 4月～6月が繁忙期となる部署

- ・ 業種を問わず人事異動や決算のため、4月が繁忙期となり残業が増加する総務、人事、経理等の部署

上記①、②であげた例は一般的なものです。事業所の業種が繁忙に当たるか否かは、健康保険組合までお問い合わせ下さい。

### 年間の報酬の平均で保険者算定する申し立て（手続き）

手続方法は、次ページ以降の「様式1」「様式2」を提出して下さい。

## 様式 1

茨城県農協健康保険組合理事長 様

### 年間報酬の平均で算定することの申立書

当事業所は毎年、4月から6月までの間は、\_\_\_\_\_ (理由等を記入する)  
のため繁忙期となることから、健康保険の報酬月額算定基礎届を提出するにあたり、健康保険法第41条の規程による定時決定の算定方法によると、年間報酬の平均により算出する方法より、標準報酬月額等級について2等級以上の差が生じ、著しく不当であると思料されます。よって、健康保険法第44条第1項における「標報月額の算定の特例」(年間)にて決定されるよう申し立ていたします。

なお、当事業所における例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等の資料を添付します。

令和 年 月 日

事業所所在地

事業所名称

事業主名

---

様式2 茨城県農協健康保険組合被保険者報酬月額算定基礎届・保険者算定申立に係る  
例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等

事業所の記号		事業所の名称	
被保険者の番号		被保険者の氏名	

【前年7月～当年6月の報酬額等の欄】

算定基礎月の報酬支払基礎日数		通貨によるものの額	現物によるものの額	合計
令和 年 7 月	日	円	円	円
令和 年 8 月	日	円	円	円
令和 年 9 月	日	円	円	円
令和 年 10 月	日	円	円	円
令和 年 11 月	日	円	円	円
令和 年 12 月	日	円	円	円
令和 年 1 月	日	円	円	円
令和 年 2 月	日	円	円	円
令和 年 3 月	日	円	円	円
令和 年 4 月	日	円	円	円
令和 年 5 月	日	円	円	円
令和 年 6 月	日	円	円	円
①合計（前年7月～本年6月）		円	円	円
②平均（前年7月～本年6月）		円	円	円
③合計（本年4月～本年6月）		円	円	円
④平均（本年4月～本年6月）		円	円	円

【標準報酬月額の比較欄】

従前の標準報酬月額	千円				
前年7月～本年6月の合計欄①	円	前年7月～本年6月の平均額②	円	標準報酬月額	千円
本年4月～本年6月の合計欄③	円	本年4月～本年6月の平均額④	円	標準報酬月額	千円
		修正平均額	円	標準報酬月額	千円

【被保険者の同意確認欄】

私は今回の定時決定にあたり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当事業所が申立てすることに同意します。  
被保険者氏名 \_\_\_\_\_

【申請にあたっての注意事項】

- この用紙は、算定基礎届をお届けいただくにあたって、年間報酬の平均で決定することを申し立てる場合に必ず提出してください。
- この用紙は、定時決定にあたり、4、5、6月の報酬の月平均と年間報酬の月平均に2等級以上差があり、年間報酬の平均で決定することに同意する方のみ記入してください。
- また、被保険者の同意を得る必要がありますので、同意欄に被保険者の氏名を記入ください。
- なお、標準報酬月額は、年金や傷病手当金など、被保険者が受ける保険給付の額にも影響を及ぼすことにご留意下さい。

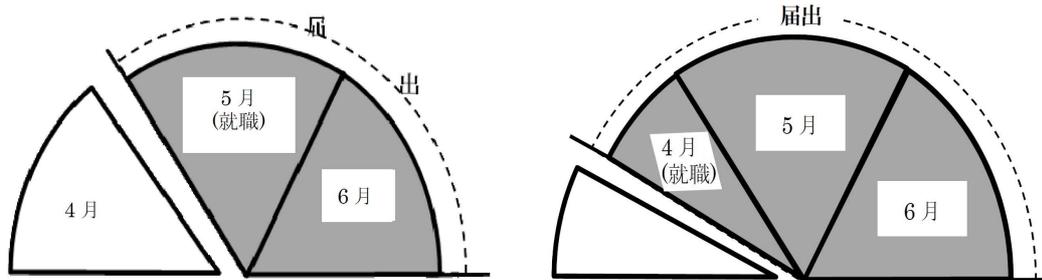


Q1

4月、5月の月の途中で就職した者の算定基礎届とは？

A

算定基礎届は、4月・5月・6月の報酬を届出するものですが、4月や5月の途中で就職した者の場合は、就職日以降の報酬と支払基礎日数を届出します。なお、就職月に1カ月分の報酬を受けられなかった場合、その月は除いて算定します。



Q2

支払基礎日数とは出勤日数のことか？

A

支払基礎日数とは、給料や賃金を計算する基礎となる日数をいいます。

日給・時給制の場合は、稼働日数（出勤日数）が支払基礎日数となります。また、半日出勤の場合にも支払基礎日数は1日として取り扱います。

月給制や週給制の場合は、給与計算の基礎が暦日で土日や祝日、有給休暇も含まれるのが通常ですので、出勤日数に関係なく暦日数が支払基礎日数となります。ただし、欠勤の場合、欠勤日数分だけ給料が差し引かれるときは事業所の就業規則や給与規程が定める所定の労働日数から欠勤日数を差し引いた日数が、算定基礎の支払基礎日数となります。

日給者  
時間給の者

実出勤日数

支払基礎日数 → 実出勤日数19日の支払基礎日数は19日  
半日出勤は1日として扱う

月給者  
週給の者

支払基礎日数 → 4月は30日、5月は31日、6月は30日  
暦日数が支払基礎日数

欠勤日数分差し引かれる場合

→例：23日 - 5日 = 18日

(所定の労働日数) - (欠勤日数) = (支払基礎日数)

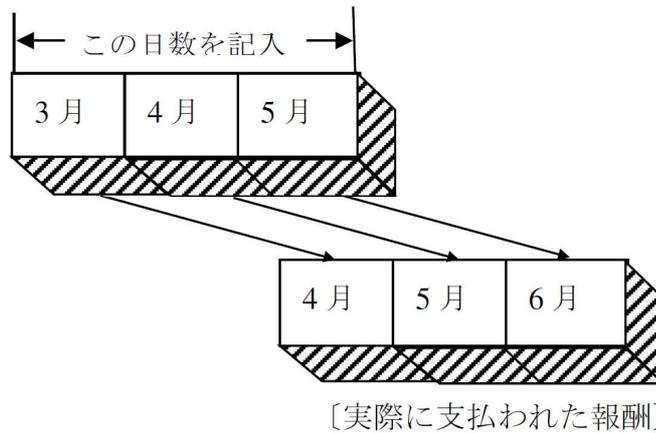


**Q3** 日給または時間給の者の報酬が翌月支払いとなった場合の支払基礎日数とは？

**A**

報酬の支払いが月遅れとなっている場合、例えば3月・4月・5月分の給料が4月・5月・6月に支払われた場合は、4月・5月・6月に支払われた報酬により標準報酬月額を算定し、支払基礎日数の内訳は、3月・4月・5月の実出勤日数を届出書に記載します。

〈支払基礎日数〉



**Q4** 月給者の支払基礎日数に17日未満の月があるときの取り扱いとは？

**A**

支払基礎日数17日未満の月については届出には記載しますが、通常月の報酬とかけ離れる場合があるため、報酬月額の計算から除外します。

**Q5** 6月に随時改定が行われる者の算定基礎での取り扱いとは？

**A**

3月に昇給し、引き続き3ヶ月の平均額の標準報酬月額が従前の標準報酬月額と2等級以上の差を生じ6月に随時改定が行われる場合であっても、9月の定時決定を行いますので算定基礎届を提出して下さい。(6月の随時改定で決定される標準報酬月額は、その年の8月まで適用されます。)





Q6

支払基礎日数について、例えば夜勤労働者で日をまたぐ勤務を行っている場合の取り扱いとは？

A

夜勤労働者で日をまたいで労務に就いている場合は、次のように取り扱います。

- ①夜勤労働者が月給で給与支払いを受けている場合  
→ 各月の暦日数を基礎日数とする。
- ②夜勤労働者が日給で給与支払いを受けている場合  
→ 給与支払いの基礎となる出勤回数を支払基礎日数とする。ただし、変形労働時間を導入している場合は、次の③に準じて取り扱う。
- ③夜勤労働者が時給で給与の支払いを受けている場合  
→ 各月の総労働時間をその事業所における所定労働時間で除して得られる日数を支払基礎日数とする。

Q7

給与の締日が変更になった場合の支払基礎日数の取り扱いとは？

A

給与の締日が変更になった場合は、次のように取り扱います。

- ①支払基礎日数が増加する場合  
→ 支払基礎日数が暦日を超えて増加した場合、通常受ける報酬以外の報酬を受けることとなるため、超過分の報酬を除外したうえで、その他の月の報酬との平均を算出し、標準報酬月額を保険者算定する。

(例) 締日が20日から25日に変更された場合

締日を変更した月のみ給与計算期間が前月21日から当月25日となるため、前月21日から25日の給与を除外し、締日変更後の給与制度で計算すべき期間（前月26日から当月25日）で算出された報酬をその月の報酬とします。

- ②支払基礎日数が減少した場合  
→ 締日の変更によって給与支給日数が減少した場合であっても、支払基礎日数が17日以上であれば、通常の定時決定の方法によって標準報酬月額を算定する。  
締日の変更によって給与支給日数が減少し、支払基礎日数が17日未満となった場合には、その月を除外したうえで報酬の平均を算出し、標準報酬月額を算定する。



Q8

基本給や諸手当の支払月が変更となった結果、通常の月よりも給与額が増減する場合の定時決定の取り扱いとは？

A

給与や諸手当の支払月が変更となった場合は、次のように取り扱います。

- ①翌月払いの給与や諸手当が当月払いに変更された場合  
 翌月払いの給与もしくは諸手当が当月払いに変更された場合は、変更月に支給される給与等に重複分が発生するが、制度変更後の給与等がその月に受けるべき給与であるとみなし、変更前の給与は除外したうえで4・5・6月の平均を算出し、標準報酬月額を算定する。

(例) 4月支給の給与より、「25日締め翌月末払い」の給与が「25日締め当月末払い」に変更された場合  
 制度の変更に伴い、4月支給の給与は2月26日～3月25日分と、3月26日～4月25日分の給与となるが、制度変更後の給与が本来その月に受けるべき給与であるとみなし、2月26日～3月25日の給与を除外し、支払日変更後の給与制度で計算すべき期間（3月26日～4月25日）により算出した報酬を4月の報酬とする。

- ②当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合  
 当月払いの諸手当が翌月払いに変更された場合は、変更月には諸手当が支給されないこととなるが、その月は算定の対象から除き、残りの月に支払われた報酬で定時決定を行う。

Q9

被保険者資格を取得した際の標準報酬月額を訂正することは可能か？

A

被保険者資格を取得した際の標準報酬月額については、固定的賃金の算定誤り等があった場合に訂正を行うことはできますが、残業代のような非固定的賃金については、その見込みが当初の算定額より増減した場合は、訂正することはできません。

Q10

定時決定の対象期間に、短時間労働者である月と短時間労働者でない月が混在している場合の支払基礎日数の取り扱いとは？

A

各月の被保険者区分（短時間労働者であるかないか）に応じた支払基礎日数により、各月が算定の対象月となるかならないかを判断します。





Q11

在宅勤務・テレワークを導入し、被保険者が一時的に出社する際に要する交通費を事業主が負担する場合、当該交通費は「報酬等」に含まれるか？

A

基本的に、当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所かに応じて、それぞれ次のように取り扱います。

- ①当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合
  - 労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所に一時的に出社し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、「報酬等」には含まれない。
- ②当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所とされている場合
  - 当該労働日は事業所での勤務となっていることから、自宅から当該事業所に出勤するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は原則として通勤手当として「報酬等」に含まれる。

なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月単位から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となります。

Q12

在宅勤務・テレワークの実施に際し、在宅勤務手当が支給される場合、当該手当は「報酬等」に含まれるか？

A

在宅勤務手当の取り扱いについては、支給要件や支給実態などを踏まえ、次のとおり取り扱います。

- ①在宅勤務手当が労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償に当たらないもの）である場合
  - 在宅勤務手当が被保険者が在宅勤務に通常必要な費用としていなかった場合でも、その金銭を事業主に返還する必要がないものであれば、「報酬等」に含まれる。

（例）事業主が被保険者に対して毎月5,000円を渡切で支給するもの

- ②在宅勤務手当が実費弁償に当たる場合
  - 在宅勤務手当がテレワークを実施するにあたり、業務に使うパソコンの購入や通信に要する費用を事業主が被保険者に支払うようなものの場合、その手当が業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、当該手当は「報酬等」に含まれない。



Q13

事業主が、「奨学金返還支援（代理返還）」として、被保険者の奨学金を日本学生支援機構に直接送金することにより返還する場合、当該返還金は「報酬等」に含まれるか？

A

「奨学金返還支援（代理返還）」を利用して給与とは別に事業主が直接返還金を送金する場合は、当該返還金が奨学金返済に充てられることが明らかであり、被保険者の通常の生計に充てられるものではないことから「報酬等」に該当しません。

事業主が奨学金の返還金を被保険者に支給する場合には、当該返還金が奨学金の返済に充てられることが明らかではないため「報酬等」に該当しません。

なお、給与規定等に基づき、事業主が給与に代えて直接返還金を送金する場合は、労働の対象である給与の代替措置に過ぎず、事業主が被保険者に対して直接返還金を支給しない場合であっても「報酬等」に該当します。

Q14

事業主が長期勤続者に対して支給する金銭、金券等又は記念品等（以下「永年勤続表彰金」という）は、「報酬等」に含まれるか？

A

永年勤続表彰金については、企業により様々な形態で支給されるためその取扱いについては、名称等で判断するのではなく、その内容に基づき判断を行う必要がありますが、少なくとも以下の要件を満たすような支給形態であれば、恩給的に支給されるものとして、原則「報酬等」に該当しません。

ただし、当該要件を一つでも満たさないことをもって、直ちに「報酬等」と判断するのではなく、当該永年勤続表彰金の性質について十分確認した上で、総合的に判断することとなります。

①表彰の目的

企業の福利厚生施策又は長期勤続の奨励策として実施するもの。

なお、支給に併せてリフレッシュ休暇が付与される場合は、より福利厚生としての側面が強いと判断される。

②表彰の基準

勤続年数のみを要件として一律に支給されるもの。

③支給の形態

社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えていないものであって、表彰の間隔が5年以上のもの。



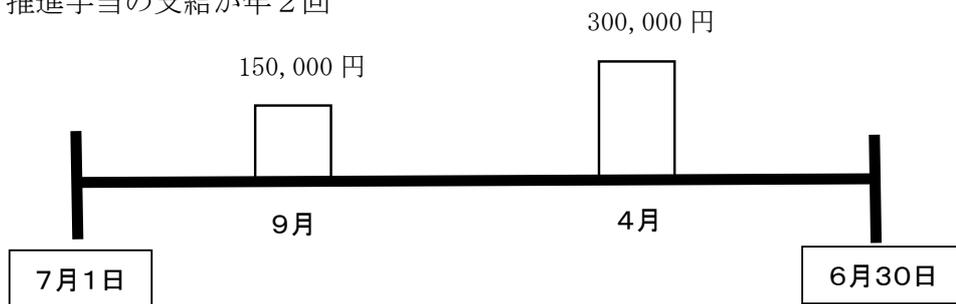
Q15

共済推進手当が2月以上の間隔で支払われている場合の取り扱いとは？

A

7月1日以前の1年間（前年7月1日～当年6月30日まで）に受けた共済推進手当の総額を12等分し、4月・5月・6月の報酬に加算して下さい。  
 なお、4月・5月・6月の3月の間に当該1年間に支給される全額または分割された額が支給された場合であっても、12等分し報酬に加算して下さい。

(例) 推進手当の支給が年2回



$$\begin{aligned} \text{支給額} &= (9月: 150,000円) + (4月: 300,000円) \\ &= 450,000円 \end{aligned}$$

$$\text{各月の報酬への加算額} = 450,000円 \div 12 = 37,500円$$

(報酬月額) = (賃金額) + (加算額)

4月 450,000円 - 300,000円 + 37,500円 = 187,500円

5月 150,000円 + 37,500円 = 187,500円

6月 150,000円 + 37,500円 = 187,500円

計 562,500円

平均月額(3カ月分) 187,500円



## Q16

4月～6月にストライキによる賃金カットを受けた場合の取り扱いとは？

## A

4月～6月のいずれかの月にストライキによる賃金カットを受けた場合、賃金カットを受けた月を除外して保険者算定する取り扱いとなります。なお、3月ともストライキによる賃金カットを受けている場合は、従前の標準報酬月額となります。

(例) 4月にストライキにより、7,760円賃金カットされた場合  
4月を除いた5月と6月の報酬の総計を2で除した額が修正平均となります。

① 短時間労働者	② ケンコウ	イロウ	③ 生年月日・性別	① 男 2. 女	③ 年齢	備考
被保険者番号 100	ケンコウ 健康	イロウ 一郎	5. 昭和 7. 平成 〇〇年 2月 12日		〇〇 歳	
⑤ 報酬の支給状況	⑦ 金銭	⑧ 現物	⑨ 合計	⑩ 総計		
4月 30日	239,640円	0円	239,640円	743,485円		
5月 31日	254,423円	0円	254,423円	⑦平均額 247,828円		
6月 30日	249,422円	0円	249,422円	⑧修正平均 251,923円		
⑭ 従前の標準報酬月額 2 4 0 千円	⑮ 改定後の標準報酬月額 2 6 0 千円	⑯ 現物支給 名称	⑰ 改定年月 令和 〇年 9月	※ 〇〇 確保記入欄		
⑱ 特記事項	<input type="checkbox"/> 月額変更予定 ( 年 月)	<input type="checkbox"/> 契約・パート等	<input checked="" type="checkbox"/> その他(欠勤控除等) ( 4月ストライキによる賃金カット )			

## Q17

4月～6月に低額の休職給を受けた場合の取り扱いとは？

## A

4月～6月のいずれかの月に給与規程等に定める「低額の休職給」(※)を受けた場合、休職給を受けた月を除外して保険者算定する取り扱いとなります。なお、3月とも低額の休職給を受けている場合は、従前の標準報酬月額となります。

(※) 「低額の休職給」とは？

被保険者が休職しなかった場合の通常受けるべき報酬額と比べ、低額である報酬(休職給)のことです。

ただし、日、時間、稼働実績等に応じた報酬が定められている被保険者が病気療養等を理由に稼働実績が減少し、また報酬が低額になった場合は低額の休職給には該当しません。

(例) 6月から休職したため、休職給が支給された場合  
6月を除いた4月と5月の報酬の総計を2で除した額が修正平均となります。

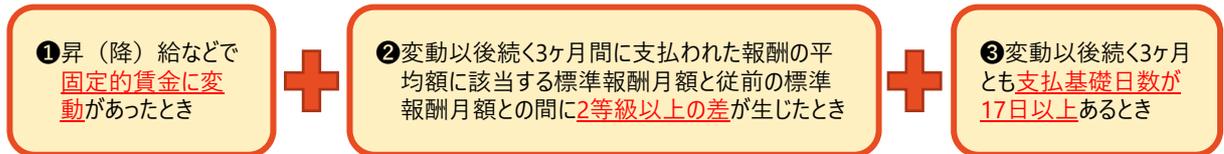
① 短時間労働者	② ケンポ	ハナコ	③ 生年月日・性別	1. 男 ② 女	③ 年齢	備考
被保険者番号 202	ケンポ 健保	ハナコ 花子	⑤ 昭和 7. 平成 〇〇年 2月 20日		〇〇 歳	
⑤ 報酬の支給状況	⑦ 金銭	⑧ 現物	⑨ 合計	⑩ 総計		
4月 30日	285,000円	0円	285,000円	798,000円		
5月 31日	285,000円	0円	285,000円	⑦平均額 266,000円		
6月 30日	228,000円	0円	228,000円	⑧修正平均 285,000円		
⑭ 従前の標準報酬月額 2 8 0 千円	⑮ 改定後の標準報酬月額 2 8 0 千円	⑯ 現物支給 名称	⑰ 改定年月 令和 〇年 9月	※ 〇〇 確保記入欄		
⑱ 特記事項	<input type="checkbox"/> 月額変更予定 ( 年 月)	<input type="checkbox"/> 契約・パート等	<input checked="" type="checkbox"/> その他(欠勤控除等) ( 6月から休職給228,000円 )			



## 1 月額変更届

被保険者の報酬が昇（降）給など固定的賃金の変動に伴って大幅に変わったときは、定時決定を待たずに標準報酬月額が改定されます。これを「随時改定」といい、このときに提出する届出が「被保険者報酬月額変更届」（P.23）です。（電子申請をご利用下さい。）

随時改定は、次の①～③すべてに該当するときに行われます。



### 固定的賃金と非固定的賃金

被保険者に支払われる給料は、固定的賃金と非固定的賃金の2つに分けられます。固定的賃金は、給与計算期間に対し、いつも同じ金額が支払われる（支給額や支給率が決まっているもの）支給項目をいいます。

これに対し、給与計算のたびに支給額が変わる（勤務状況や稼働実績により支給額や支給率が一定でないもの）支給項目を非固定的賃金といいます。

固定的賃金の例	非固定的賃金の例
1.基本給（月給・週給・日給） 2.家族手当 3.子ども手当 4.通勤手当 5.住宅手当 6.役付手当 7.管理職手当 8.資格手当 9.出向手当 10.職位手当 など	1.残業手当 2.超勤手当 3.能率手当 4.宿直手当 5.皆勤手当 6.精勤手当 7.共済推進手当 8.購買推進手当 9.貯金推進手当 10.販売推進手当 など

★現物給与の価額の改定は固定的賃金の変動に該当します。

### レイオフによる休業手当

レイオフ（一時帰休）のため、通常の報酬よりも低額の休業手当等が支給された場合は、固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象となります。ただし、固定的賃金が減額され継続して3ヶ月を超えることが条件となります。

### 月額変更届の提出

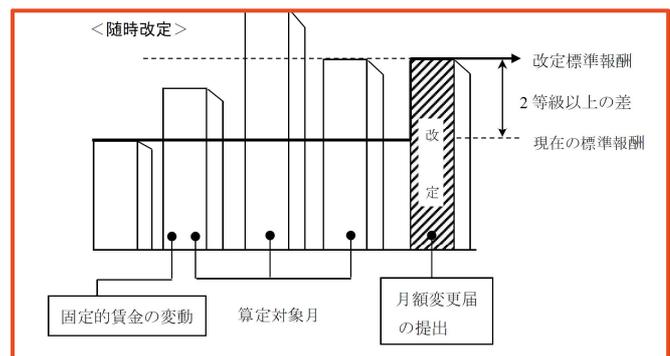
随時改定に該当（2等級以上の差）する被保険者がいるときは、速やかに「被保険者報酬月額変更届」により変動月以後3ヶ月の報酬額（固定的賃金及び非固定的賃金を含む）を届出します。

★1～6月の改定

→ 当年の8月まで適用します。

★7～12月の改定

→ 来年の8月まで適用します。





## 2 短時間就労者の随時改定

短時間就労者（パートタイマー等）や特定適用事業所の短時間労働者についても、一般の被保険者同様に、報酬の大幅な変動があった場合には、定時決定を待たずに随時改定が行われます。

### ■ 支払基礎日数

短時間就労者と短時間労働者の支払基礎日数の取り扱いについては次のとおりとなります。

①短時間就労者	②短時間労働者
3カ月とも支払基礎日数17日以上必要	3カ月とも支払基礎日数 <u>11日以上</u> 必要

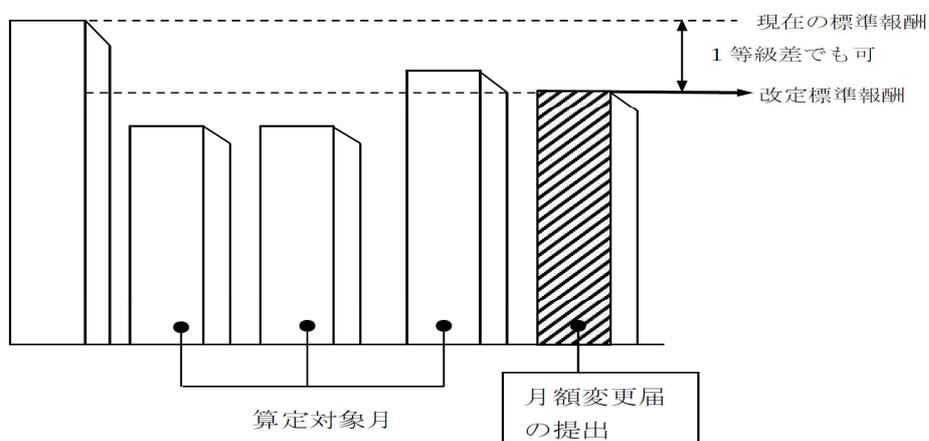
## 3 産前産後休業と育児休業終了時の月額変更

産前産後休業または育児休業等を終了した日の翌日が属する月以降の3カ月間で、支払基礎日数が17日（特定適用事業所の短時間労働者は11日）以上あるときに受けた報酬の平均額が従前の標準報酬月額と比べ1等級以上の差が生じる場合は、本人の申し出により、「産前産後休業終了時月額変更届」（P.24）または「育児休業終了時月額変更届」（P.25）を提出し保険料の軽減措置を受けることができます。

★ 固定的賃金の変動と標準報酬月額の2等級以上の差の要件は不要です。

なお、3ヶ月のうち1月でも支払基礎日数17日（11日）以上の月があれば改定することができます。

〈産休・育休業等終了時の随時改定〉







**記入例**

〒310-0000 水戸市梅香1丁目0番地0号  
 〇〇〇協同組合  
 代表理事組合長 茨城 太郎

事業所記号  
 1 0 0

常務理事 事務局長 専務部長 係

健康保険 育児休業終了時 報酬月額変更届

健康保険 育児休業終了時 報酬月額変更届

育児休業を終了した際の標準報酬月額の設定について申出します。  
 茨城県農協健康保険組合 理事長 殿  
 住所 水戸市梅香2丁目0番0号 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇  
 氏名 梅香 梅子

① 短期間労働者  
 被保険者番号 233  
 氏名 梅子  
 年齢 〇〇 歳  
 性別 〇 男 1 女 2 女

② 基礎日数  
 8月13日 96,250円  
 9月15日 96,250円  
 10月15日 97,600円

③ 支払額  
 8月 87,000円  
 9月 96,250円  
 10月 97,600円

④ 給付額  
 8月 0円  
 9月 0円  
 10月 0円

⑤ 合計 193,850円  
 ⑥ 平均額 96,925円  
 ⑦ 修正平均額 96,250円

⑧ 基礎日数17日  
 ⑨ 合計以上の合計 193,850円  
 ⑩ 平均額 96,925円

⑪ 支払日 令和 〇 年 〇 月 〇 日  
 ⑫ 締日 令和 〇 年 〇 月 〇 日  
 ⑬ 支払日 令和 〇 年 〇 月 〇 日

⑭ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

⑮ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

⑯ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

⑰ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

⑱ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

⑲ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

⑳ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉑ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉒ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉓ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉔ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉕ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉖ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉗ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉘ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉙ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉚ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉛ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉜ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉝ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉞ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㉟ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊱ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊲ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊳ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊴ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊵ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊶ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊷ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊸ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊹ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊺ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊻ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊼ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊽ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊾ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

㊿ 育児休業を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始していません。

■この届出は、育児休業等終了時に3歳未満の子を養育する被保険者の報酬に変動があった場合に提出します。

■正・副2通作成して下さい。

■健康保険事務担当者確認欄は、必ず事業所の担当者が必ずお願ひします。

健康保険事務担当者確認欄

- ①②③④ 被保険者番号を記入して下さい。特定適用事業所の短時間労働者である場合、  
 ⑤を付けて下さい。被保険者の性別・生年月日・年齢を記入して下さい。
- ⑤⑥⑦⑧ 育児休業を終了した日及び出生児の氏名、生年月日、性別を記入して下さい。
- ⑨ 支給月は育児休業終了日の翌日の属する月から3ヶ月を記入して下さい。  
 給与計算の基礎日数は、月給者は暦日数、日給者は出勤日数等、給与支払の対象となつた日数を記入して下さい。また、総計欄は基礎日数が17日以上(短時間労働者は11日以上)の月を総計した額を記入して下さい。平均額は、総計欄で算出した額を17日(11日)以上の月で除した額を記入して下さい。なお、修正平均額は、昇給が遡つたため差額分が合、まれている場合等、差額分を除いた平均額を記入して下さい。改定年月は、産前産後休業終了日の翌日の属する月から4ヶ月目です。
- ⑨-⑦ 通貨によるものの額です。給料・手当等、名称を問わず労働の対価として金銭(通貨)で支払われたおもの全ての合計を記入して下さい。
- ⑨-⑧ 現物によるものの額です。報酬のうち、食事・住宅・被服・通勤定期等、金銭(通貨)以外のものを記入して下さい。現物によるものの額は、厚生労働大臣によって定められた額(食事・住宅については県ごとの価額、その他被服等については時価により算定した額)を記入して下さい。
- ⑨-⑨ 「ア」金銭 「イ」現物の合計額を記入して下さい。
- ⑩⑪ 従前(改定前)の標準報酬月額および改定後の標準報酬月額を記入して下さい。
- ⑫ 月給以外の者の給与の締日と支払日を記入して下さい。
- ⑬⑭ 昇給降給があった場合、1また2に○を付けて下さい。無しの場合、3に○を付けて下さい。なお、遡及支払があった場合についても記入して下さい。
- ⑮ 育児休業等を終了した翌日に引き続き産前産後休業中を開始していないか確認して下さい。開始している場合、月額変更には該当しません。

申請内容を確認のうえ必ず被保険者が  
を付けて下さい。(捺印は不要)

この届出書は育児休業終了時に3歳未満の子を養育する被保険者の報酬に変動があった場合に提出するものです。

○「育児休業等終了後又は育児休業終了後3ヶ月以内の届出」による標準報酬月額の変動は、一定の条件を満たす場合、随時改定に該当しなくても産前産後休業終了日の翌日から3ヶ月間には改定は行われませんが、育児休業終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業等を開始した場合は、この届出はできません。

○育児休業終了時改定は、従前と終了後の標準報酬月額に1等級以上の差があり、「給与計算の基礎日数」が17日以上(「短時間労働者」の場合は11日)ある月が1以上ある場合は、標準報酬月額の設定を行います。通常の「産前産後休業等期間変更届」(随時改定)とは異なり、面定の賃金の変動がなくても改定は行われます。

○この届出書は正・副2通を作成して下さい。事業主の事業主印は必ず捺印して下さい。

(注)健康保険事務担当者確認欄は、事業所の担当者が記入して下さい。  
 ・記入欄にある確認欄は、申請内容を確認の上、必ず被保険者が印を付けて下さい。

# 1 保険者決定（通常の算定方法によらない場合）

通常の方法で随時改定を行うと実態とかけ離れた標準報酬月額となる場合、修正平均を健康保険組合が決定する保険者決定を行います。

## 修正平均をだす場合

昇給が遡って行われ昇給差額が支給された場合は、差額が支給された月を変動月として差額支給月とその後引き続く2ヶ月の計3ヶ月で2等級以上の差が出たときに月額変更届を提出します。  
 この場合、単純に3ヶ月平均を算出すると、差額支給月だけ著しく報酬が高くなるので、差額を除いた報酬で修正平均した報酬月額を保険者決定します。

（例）2月に遡り昇給し、差額が3月に支給された場合

2月に昇給が遡って行われ3月に昇給差額が支給された場合は、差額が支給された3月を固定的賃金の変動月として、差額支給月の3月とその後2ヶ月の計3ヶ月平均で2等級以上の差が生じたとき、「被保険者報酬月額変更届」を提出します。

〈修正平均〉

	(固定)	(非固定)
2月	150,000円	円
3	191,000	
4	170,500	
5	170,500	5,000
計		5,000

算定対象月

※ 3月に支給された2月分昇給差額（20,500円）を除いて、3月、4月、5月を算定対象月とする。

	(固定)	(非固定)	計
3月	170,500円	円	170,500円
4月	170,500		170,500
5月	170,500	5,000	175,500
計			516,500
平均月額			172,166

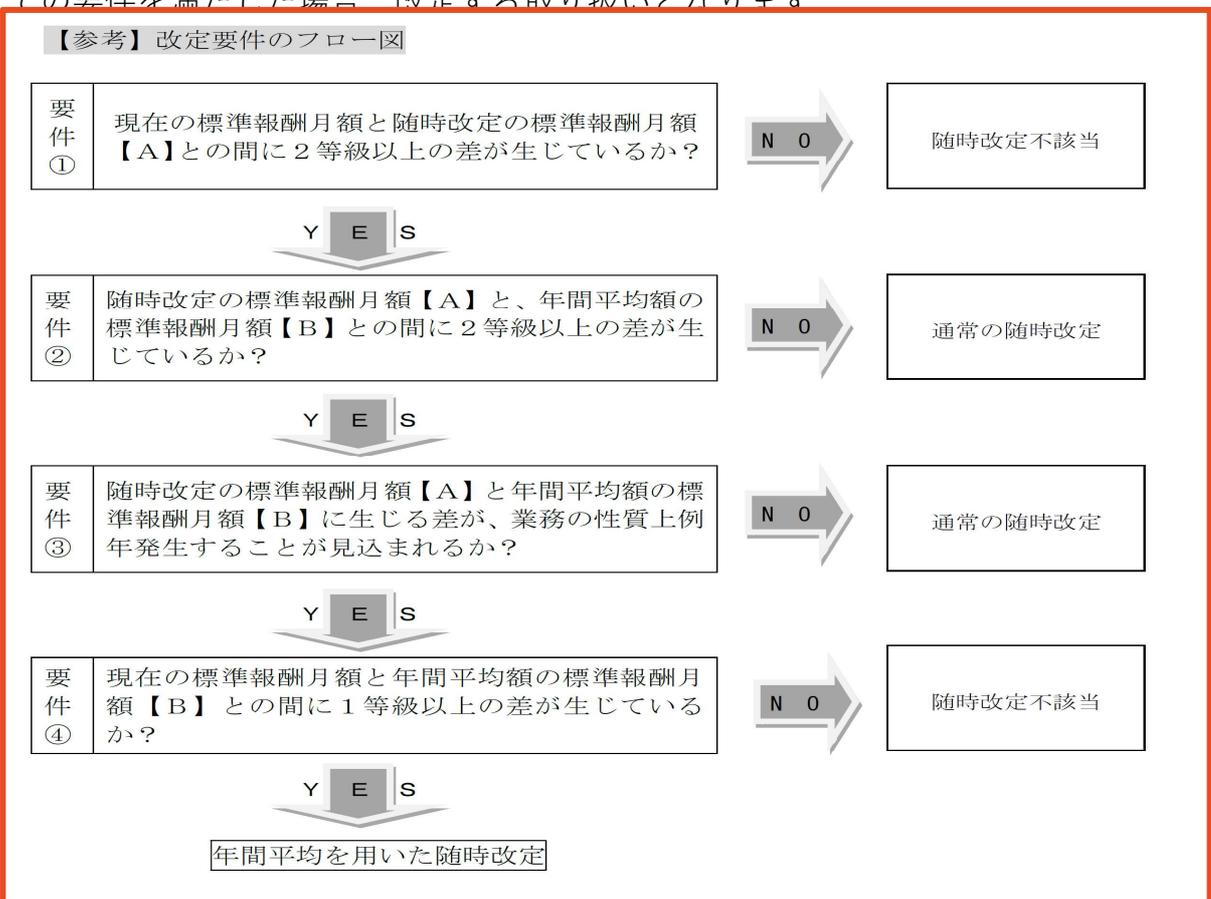


## 2 年間報酬の平均での取り扱い

年間平均を用いた随時改定とは、年間平均額を用いた定時決定（P.10～12）の場合と同様に、「通常の方法で計算した標準報酬月額」と「年間平均で算出した標準報酬月額」との間に2等級以上の差が生じ、その差が業務の性質上例年発生する場合は、「年間平均」で算定できるというものです。（申立書は次ページの様式1及び2）

### 年間平均額を用いた随時改定の要件フロー

年間平均を用いた随時改定の改定要件は、以下のとおりです。以下の①～④すべての要件を満たした場合、改定する取り扱いとなります。



(定義1) 随時改定の標準報酬月額【A】とは・・・

○昇給月または降給月以後の継続した3ヶ月間に受けた固定的賃金および非固定的賃金の平均額

(定義2) 年間平均額の標準報酬月額【B】とは・・・

①昇給月または降給月以後の継続した3ヶ月間に受けた固定的賃金の平均額

②昇給月または降給月以前の継続した9ヶ月と昇給月または降給月以後の継続した3ヶ月の12ヶ月に受けた非固定的賃金の平均額

①、②を合算した額から算出した標準報酬月額

## 様式 1

茨城県農協健康保険組合理事長 様

### 年間報酬の平均で算定することの申立書（随時改定用）

当事業所は例年、 月から 月までの間は、 \_\_\_\_\_  
のため繁忙期となることから、健康保険の報酬月額変更届を提出するにあたり、健康保険法第43条の規程による随時改定の算定方法によると、年間報酬の平均により算出する方法より、標準報酬月額等級について2等級以上の差が生じ、著しく不当であると思料されます。よって、健康保険法第44条第1項における「標報月額の算定の特例」（年間）にて決定していただくよう申し立てします。

なお、当事業所における例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等の資料を添付します。

令和 年 月 日

事業所所在地

事業所名称

事業主名

---

様式 2

被保険者報酬月額変更届・保険者算定申立に係る例年の状況、  
標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等（随時改定用）

事業所の記号		事業所の名称	
被保険者の番号		被保険者の氏名	

【昇給月又は降給月以降継続した3か月の間に受けた固定的賃金についての欄】

報酬(給与)支払の基礎となった日数		通貨によるものの額	現物によるものの額	小計
年 月	日	円	円	円
年 月	日	円	円	円
年 月	日	円	円	円

①合計	円	②平均額	円
-----	---	------	---

【昇給月又は降給月前の継続した9か月及び  
昇給月又は降給月以降の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金についての欄】

報酬(給与)支払の基礎となった日数	通貨によるものの額	現物によるものの額	小計
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円
年 月 日	円	円	円

昇給月又は降給月前の継続した9か月	③合計	円		
昇給月又は降給月以降の継続した3か月	④合計	円	⑤平均額	円
昇給月又は降給月前の継続した9か月及び 昇給月又は降給月以降の継続した3か月	③+④	円	⑥平均額	円

【標準報酬月額の比較欄】

従前	平均額		標準報酬月額	
			a	千円
昇給月又は降給月以降の 継続した3か月	②+⑤	円	b	千円
年間平均	②+⑥	円	c	千円
	aとbが2等級差以上	bとcが2等級差以上	aとcが1等級差以上	
○又は×				

【被保険者の同意欄】

私は今回の随時改定にあたり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当事業所が申立てすることに同意します。

被保険者氏名 \_\_\_\_\_

**Q1** 標準報酬の等級が上限また下限に該当する被保険者の随時改定とは？

**A** 標準報酬月額等級には、上限・下限がありますので、大幅に報酬が変わっても2等級以上の差がでない場合もあります。例えば、上限49等級の被保険者は、報酬が著しく増加しても上限が50等級のため、等級表の上では2等級以上の差が生じません。  
 このような被保険者も含め下図の「従前の標準報酬月額」欄の該当者で固定的賃金の変動月以後引き続く3ヶ月の報酬の平均額が、それぞれ中欄の「報酬の平均月額」になった被保険者は、随時改定の対象となります。



**Q2** 基本給は増加したが、残業手当が大幅に減少したため2等級下がった場合、随時改定に該当するか？

**A** 固定的賃金(基本給)が増加したので引き続く3ヶ月をみて、従前の標準報酬月額と引き続く3ヶ月の平均額の標準報酬月額では2等級以上の上昇はなかったものの、残業手当の大幅な減少により2等級下がってしまった場合は随時改定の対象とはなりません。  
 固定的賃金が増加した場合の随時改定は2等級以上あがった場合となります。また固定的賃金が減少した場合の随時改定は2等級以上さがった場合です。(下図を参考にして下さい。)

[ケース別固定的賃金の変動と随時改定]

報酬	固定的賃金	↑ ↑ ↓ ↓	↑ ↑ ↓ ↓	↑ ↓
	非固定的賃金	↑ ↓ ↓ ↑	↑ ↓ ↓ ↑	↓ ↑
	3ヵ月平均額(2等級以上の差)	↑ ↑ ↓ ↓	↑ ↑ ↓ ↓	↓ ↑
支払基礎日数 17日(11日)以上		○	×	○
随時改定の必要		○(あり)	×	×

※↑…増, ↓…減, ○…17日(11日)以上, ×…17日(11日)未満, ○…随時改定あり, ×…随時改定なし



**Q3** 定期昇給から3ヶ月で2等級上がったが、支払基礎日数が17日未満の月がある場合、随時改定の対象となるか？

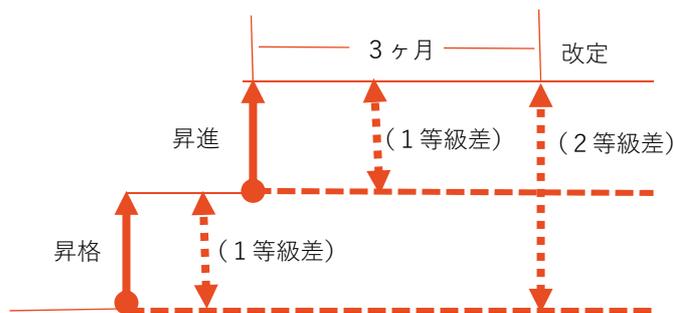
**A** 随時改定は、固定的賃金の変動月から引き続く3ヶ月間をみて、その3ヶ月間の平均額の標準報酬月額が従前の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合に行われます。ただし、変動月から引き続く3ヶ月間の支払基礎日数が1月でも17日（11日）未満の月があれば随時改定は行われません。

**Q4** 療養休暇が終わり引き続き休職し低額の休職給をうけている。休職給の標準報酬月額と従前の標準報酬月額を比較すると2等級下がったので随時改定に該当するか？

**A** 病気休職のため休職したとき支給される低額の休職給は、被保険者が本来うけるべき報酬とは異なり、一時的な性質であるものと解されています。よって、休職給と従前の標準報酬月額に2等級以上の差が生じてても随時改定は行われません。

**Q5** 固定的賃金の変動が生じた後、3ヶ月以内に再度固定的賃金の変動した場合の取り扱いとは？（昇給・昇進等が続いた場合）

**A** それぞれの固定的賃金変動を随時改定の契機として取り扱います。例えば固定的賃金の変動が毎月発生した場合には、それぞれの月の賃金変動を契機として、その都度2等級以上の差が生じているかを確認し、随時改定の可否を判断します。  
 なお、2等級以上の差を判断するにあたっては、固定的賃金のみならず、非固定的賃金を含めた報酬月額全体で比較します。



**Q6** 非固定的賃金である残業手当の支給割合（支給単価）が給与規程等に変更された場合、随時改定の対象となるか？

**A** 残業手当は、被保険者個人や月々の稼働実績（状況）によって時間数が不確定であるため、また非固定的賃金に区別されることから単に時間数の増減があった場合は、随時改定の対象とはなりません。  
 ただし、支払の基礎となる支給単価や支給割合そのものが変更された場合は、賃金体系に変更があったとして、随時改定の対象とします。



**Q7** 超勤手当等の非固定的賃金が廃止された場合、随時改定の対象となるか？

**A** 非固定的賃金であっても、その廃止は賃金体系の変更にあたるため、随時改定の対象となります。  
また、非固定的賃金が新たに新設された場合についても、賃金体系の変更にあたるため、随時改定の対象となります。

**Q8** 非固定的賃金が新設された月に、非固定的賃金が支払われる条件が達成されなかったため、初回の支払いが0円であった。ただし、次月以降は実際に支払いが生じている場合の起算月の取り扱いとは？

**A** 新たに非固定的賃金の新設があったことによる賃金体系の変更を随時改定の契機とする場合、その非固定的賃金が新設された月を起算月とし、引き続き3ヶ月のいずれかの月において、当該非固定的賃金の支給実績が生じていれば、随時改定の対象となります。（例：1）

なお、非固定的賃金の新設以後の引き続き3ヶ月間に受けた報酬のいずれにも当該非固定的賃金の支給実績が生じていなければ、報酬の変動要因とみなすことができないため、随時改定の対象とはなりません。（例：2）





Q9

基本給（時間給）に変更はないが、契約時間が変更となった場合、随時改定の対象となるか？

A

時給単価の変動はないが、契約時間が変わった場合、固定的賃金の変動に該当するため随時改定の対象となります。

(例) 基本給 1時間 2,000円 → 2,000円 (変動なし)  
 契約時間 1日 8時間 → 6.5時間 (変動あり)  
 1月 20日 → 20日 (変動なし)

Q10

同一月に固定的賃金の増額と減額が同時に発生した場合、増額改定と減額改定のどちらの対象となるか？

A

同時に複数の固定的賃金の増減要因が発生した場合、それらの影響によって固定的賃金の総額が増加したか減少したかを確認したうえで、増額改定か減額改定かを判断します。

例えば、定額の手当が廃止され、その手当と同額の手当が新設された場合など、固定的賃金に変更が生じないケースについては、随時改定の対象とはなりません。

なお、変動的な手当の廃止と新設が同時に発生した場合、手当額の増減と報酬額の増減の関係が明確にできないため、3ヶ月の平均報酬月額が増額した場合・減額した場合のどちらも随時改定の対象となります。

Q11

基本給の減給制裁があった場合、随時改定の対象とするか？

A

減給制裁は固定的賃金の変動にはあたらないため、随時改定の対象とはなりません。

Q12

基本給の減給制裁があった月に、固定的賃金の変動（増額）がある場合、随時改定の対象とするか？

A

減給制裁と同月に固定的賃金の変動（増額）があった場合、変動した固定的賃金の支給実績があった月を起算月として、減給制裁と増額した手当等を併せた報酬全体で2等級以上の差が生じれば、随時改定の対象とします。なお、減給制裁と同月に他の固定的賃金の減額があった場合については、減給制裁と減額した手当等を併せた報酬全体で2等級以上降級したとしても随時改定の対象とはなりません。

Q13

現物給与の価額が告示により改正された場合、随時改定の対象となるか？

A

告示改正による単価の変更は、固定的賃金の変動に該当することから、随時改定の対象となります。



Q14

自動車通勤者に対してガソリン単価を設定し、ガソリン単価の見直しを3ヶ月単位で行い通勤手当を算出している。結果として3ヶ月ごとに通勤手当の変更が生じている状態となっている場合、固定的賃金の変動に該当するか？

A

ガソリン単価の見直しを行い、その結果手当の変更が生じる場合は固定的賃金の変動として取り扱います。

Q15

共済推進手当が2月以上の間隔で支払われている場合の取り扱いとは？

A

7月1日以前の1年間（前年7月1日～当年6月30日まで）に受けた共済推進手当の総額を12等分し、対象月の報酬に加算して下さい。

※1～6月の随時改定の場合には前々年7月1日～前年6月30日までに支払われた共済推進手当の総額を12等分し、対象月の報酬に加算して下さい。

Q16

産前産後休業期間については、基本給は休業前と同様に支給するが通勤手当は支給しないこととしている。この場合、固定的賃金の変動に該当するか？

A

産前産後休業等により、通勤の実態がないことから通勤手当が不支給となっている場合、手当自体の廃止にはあたらなく（賃金体系の変更でない）、固定的賃金の変動には該当しません。

Q17

産前産後休業・育児休業等を終了した者の随時改定の取り扱いとは？

A

産休・育休等を終了した日の翌日の属する月から3ヶ月間に受けた報酬の平均額が従前の標準報酬月額と比べ変動があった場合は、本人の希望するところにより随時改定する取り扱いができます。



Q18

産前産後休業・育児休業等を終了した者の随時改定の支払基礎日数とは？

A

産休・育休等を終了した日の翌日の属する月から3ヶ月間のうち、1月でも17日（特定適用事業所の短時間労働者は11日）以上あれば随時改定の対象となります。

Q19

産休・育休等を終了した日の翌日の属する月に固定的賃金の変動がない場合、随時改定は不該当となるのか？

A

固定的賃金の変動がない場合でも随時改定の対象となります。

Q20

産休・育休等を終了した日の翌日の属する月から3ヶ月間に受けた報酬の平均額と従前の標準報酬月額に2等級以上の差が生じていない場合、随時改定は行えないのか？

A

2等級以上の差がない場合でも随時改定の対象となります。





## 1 標準賞与額と賞与支払届

賞与についても、毎月の健康保険料と同率の保険料を納めます。賞与の保険料額は、標準賞与額に基づいて決められます。標準賞与とは、各被保険者の賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てたものですが、上限が設定されており、年間累計573万円となっています。（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）

### 対象となる賞与

標準賞与額の対象となる賞与とは、賃金、給料、俸給、賞与など、その名称を問わず労働者が労働の対償として受けるもののうち当年7月1日以前の1年間を通じ3回以下支給されたものです。その中には、現物支給も含まれ、価額などの取り扱いは標準報酬月額と同様です。

当年7月1日以前の1年間に4回以上支給されるものは、報酬とみなされ、標準報酬月額の対象とします。

なお、労務の対償とはみなされない、結婚祝金や出産祝金および傷病見舞金等は、対象外となります。（給与の補填を目的としないことが条件です。）

対象となる手当	対象とならない手当
「賞与」（役員賞与も含む） 「期末手当」 「夏季賞与」 「年末手当」 「勤勉手当」 「年度末手当」 「決算手当」 「臨時ボーナス」など	「結婚祝金」 「見舞金」 「大入り袋」 「出張旅費」 「退職一時金」など ※ごく限定的なものです。

### 賞与支払届の提出

賞与を支給したとき事業主は、支給日から5日以内に「被保険者賞与支払届」（p.38）により、支給額等を健康保険組合まで届出します。

届出の提出は電子申請を利用して下さい。

なお、例年支給されていた賞与が廃止または中止され支給がなかった場合、「賞与不支給報告書」（p.39）を提出して下さい。

### 資格取得・喪失月の賞与

資格取得した月に支給された賞与は保険料の対象となりますが、資格喪失月の賞与は対象になりません。

なお、資格取得と同月に資格喪失があった場合、資格取得日から資格喪失日の前日までに支払われた賞与は保険料の対象となります。

### 保険料の免除

産前産後休業・育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までは、事業主の申出により毎月の保険料と同様に賞与の保険料も免除されます。

ただし、育児休業は1ヶ月を超えて取得しないと免除されません。



## 2 年4回以上支払われる賞与性の手当

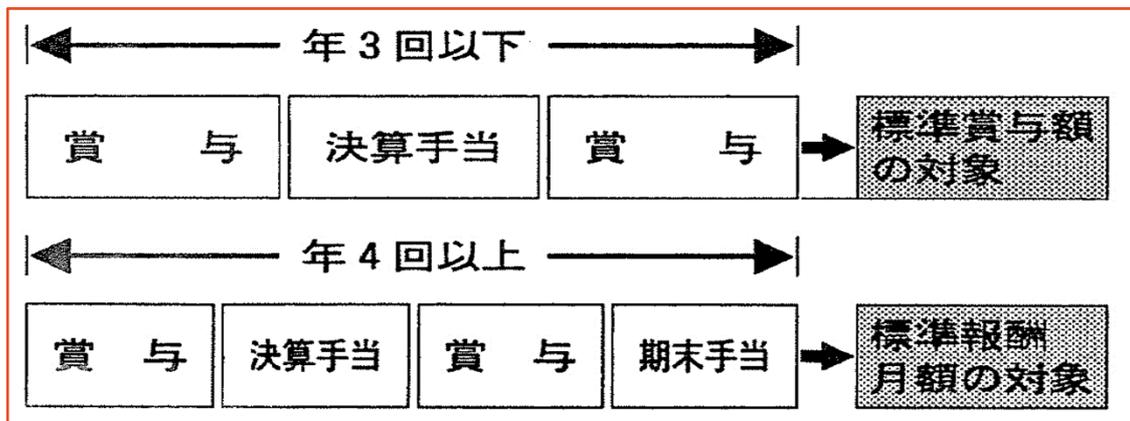
金額の多寡を問わず、年4回以上支給される賞与性の手当は、賞与に係る報酬に該当します。この場合、支給対象となった被保険者の賞与実績を合算し12ヶ月で除した額を算定基礎月（4・5・6月）の通常の報酬に加算した報酬を「算定基礎届」で提出します。

なお、前年7月1日から当年6月30日までに支給された年4回以上の賞与に係る報酬を通常の報酬に加算して算定基礎した場合、当年9月以降新たに支給される賞与にかかる賞与支払届の提出は必要ありません。

### 賞与性手当の支給回数の数え方

賞与性の手当の支給が「給与規程」や「労使協定」等により、支給回数が客観的に規定されている場合はその履行回数、また規定されていない場合であっても前年7月1日から当年6月30日までの支給実績をみて判定します。その結果、3回以下であれば、「賞与」（賞与支払届の提出）、4回以上であれば「賞与に係る報酬」（算定基礎として通常の報酬に加算）として取り扱います。

なお、賞与性の手当については「同一性のある賞与」（賞与名称の同一性は必要ない）ごとに支給回数を見ることとなり、仮に4回以上の支給があったとしても、同一性が認められなければ、4回それぞれを賞与として取り扱います。



### 臨時に支給される賞与性手当の取り扱い

過去数年支給がなく、諸規定や慣例から判断し当年に限り特例的に支給されたことが明らかな場合、支給回数に算入しない取り扱いとなります。よって、標準賞与額として「被保険者賞与支払届」を提出します。

### 支給が不定の同一性賞与（手当）の取り扱い

毎年7月1日現在において、当該手当等の支給が7月1日前の1年間を通じ4回以上行われているかどうかで「賞与」または「賞与に係る報酬」のいずれかに該当するか判断します。

なお、当該支給回数が決定するまでの間は、賞与として取り扱うこととし、賞与支払届を提出します。

(事務所) 〒310-0000 水戸市梅田町目黒地○号 ○○○○組合 代表理事組合長 斎藤 太郎		事務所記号 1 1		事務所名 1		事務所住所 1		事務所電話番号 1		事務所FAX番号 1		事務所Eメール 1		事務所Webサイト 1		事務所備考 1	
健康保険 被保険者賞与支払届																	
① <input type="checkbox"/> 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
1 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
2 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
3 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
4 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
5 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
6 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
7 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
8 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
9 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
10 ① 性別: 男 2. 女 ④ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑤ 生年月日: 00 年 00 月 00 日 ⑥ 生年月日: 00 年 00 月 00 日																	
⑦ 賞与の種類: 1. 賞与 2. 賞与 3. 賞与 4. 賞与 5. 賞与 6. 賞与 7. 賞与 8. 賞与 9. 賞与 10. 賞与																	
⑧ 賞与の金額: 0 円 0 円 0 円 0 円 0 円 0 円 0 円 0 円 0 円 0 円																	
⑨ 賞与の支払方法: 1. 現金 2. 振込 3. 振替 4. 振替 5. 振替 6. 振替 7. 振替 8. 振替 9. 振替 10. 振替																	
⑩ 賞与の支払日: 00 年 00 月 00 日																	
⑪ 賞与の支払場所: 00 年 00 月 00 日																	
⑫ 賞与の支払口座: 00 年 00 月 00 日																	
⑬ 賞与の支払口座名義: 00 年 00 月 00 日																	
⑭ 賞与の支払口座番号: 00 年 00 月 00 日																	
⑮ 賞与の支払口座支店名: 00 年 00 月 00 日																	
⑯ 賞与の支払口座種別: 00 年 00 月 00 日																	
⑰ 賞与の支払口座残高: 00 年 00 月 00 日																	
⑱ 賞与の支払口座開設日: 00 年 00 月 00 日																	
⑲ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
⑳ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㉑ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㉒ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㉓ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㉔ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㉕ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㉖ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㉗ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㉘ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㉙ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㉚ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㉛ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㉜ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㉝ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㉞ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㉟ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㊱ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㊲ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㊳ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㊴ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㊵ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㊶ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㊷ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㊸ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㊹ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㊺ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㊻ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㊼ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㊽ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㊾ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	
㊿ 賞与の支払口座開設日付: 00 年 00 月 00 日																	
㊽ 賞与の支払口座開設場所: 00 年 00 月 00 日																	
㊾ 賞与の支払口座開設者: 00 年 00 月 00 日																	
㊿ 賞与の支払口座開設理由: 00 年 00 月 00 日																	

■この届出は正・副と通作成して下さい。  
 ■健康保険担当者確認欄は、必ず事業所の担当者が印するようお願いいたします。

健康保険担当者確認欄

■「総括表」は不要です。

- ① 被保険者番号を記入して下さい。被保険者が特定適用事業所の短時間労働者の場合、印を付けて下さい。
- ②③④ 被保険者の氏名、フリガナ、生年月日、性別、年齢を記入して下さい。
- ⑤①-⑦ 支給された賞与が金銭によるものである場合に記入して下さい。
- ⑤①-④ 支給された賞与の一部または全部が現物である場合に記入して下さい。
- ⑤①-⑤ 支給額から1,000円未満を切り捨てた額を記入して下さい。
- ⑥ 支給した賞与(手当)の名称を記入して下さい。

対象となる手当	対象とならない手当
「賞与」(役員賞与も含む) 「期末手当」 「夏季賞与」 「年末手当」 「勤勉手当」 「年度末手当」 「決算手当」 「臨時ボーナス」など	「結婚祝い金」 「見舞金」 「大入り袋」 「出張旅費」 「退職一時金」など ※ごく限定的なものです。

※-5-号基準では、支給額が1,000円未満の場合、1,000円未満を切り捨てた額を記入して下さい。  
 ※-6-号基準では、支給額が1,000円未満の場合、1,000円未満を切り捨てた額を記入して下さい。  
 ※-7-号基準では、支給額が1,000円未満の場合、1,000円未満を切り捨てた額を記入して下さい。  
 ※-8-号基準では、支給額が1,000円未満の場合、1,000円未満を切り捨てた額を記入して下さい。  
 ※-9-号基準では、支給額が1,000円未満の場合、1,000円未満を切り捨てた額を記入して下さい。

令和4年5月20日現在

健康保険 賞与不支給報告書

常務理事	事務長	業務課長	係

令和 年 月 日 提出

提出者記入欄	事業所記号	
	事業所所在地	〒
	事業所名称	
	事業主氏名	
	電話番号	(       )

受付印
-----

社会保険労務士記載欄
氏 名 等

・この報告書は、賞与支払予定月に賞与の支給がなかった場合に提出してください。

賞与支払情報	賞与支払予定年月	9. 令和 年 月
	① 賞与支払年月 (賞与支払を行わなかった年月)	9. 令和 年 月
	② 支給の状況 (記入不要)	1. 不支給

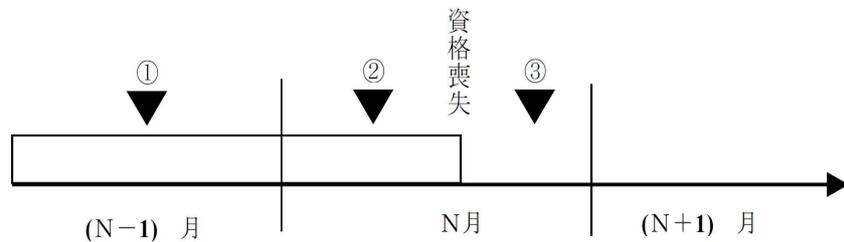
・従前の賞与支払予定月を変更する場合は以下③も記入してください。

変更	③ 賞与支払予定月の 変更	月	月	月	月	賞与支払予定月 変更前	月	月	月	月



**Q1** 資格喪失月に支給された賞与は保険料の対象となるか？

**A** 月額保険料と同様に、資格喪失月に支払われた賞与に保険料は発生しません。



- ①賞与支払月が喪失の前月（N-1）の場合、保険料の対象となります。
- ②と③賞与支払月が喪失月（N）の場合、保険料の対象となりません。

**Q2** 「被保険者賞与支払届」で算定された保険料の納入日(口座振替日)とは？

**A** 標準賞与額にかかる保険料（健康保険料および介護保険料）は、賞与支払届のあった月の翌月の月額保険料とあわせて告知します。  
 なお、口座振替日は告知した月の25日となります。（25日が金融機関の休業日の場合、その前日となります。）

**Q3** 産休・育休等期間中に賞与が支給された場合の取り扱いとは？

**A** 産前産後休業・育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までについては、事業主の申出により、毎月の保険料と同様に賞与の保険料も免除されます。  
 ただし、賞与支払届への記載は必要とします。

**Q4** 育児休業を14日間取得した場合、賞与の保険料は免除の対象となるか？

**A** 賞与にかかる保険料は、1ヶ月を超える期間かつ月末に育児休業を取得している場合に限り免除されます。育児休業の期間が1ヶ月を超えていないため、賞与の保険料は免除の対象となりません。

**Q5** 賞与の支給が行われなかった場合の届出は必要か？

**A** 賞与の支払いが行われなかった場合は、「賞与不支給報告書」を提出して下さい。



Q6

「賞与」および「賞与に係る報酬」の意味とは？

A

- 「賞与」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与、その他どのような名称であっても、労働者が労働の対償として受けるべきもののうち、年3回以下支給されるもの。
- 「賞与に係る報酬」とは、同一性のある手当等が年4回以上支給された場合、その手当等は通常の報酬と同様の扱いとなること。

Q7

「傷病手当金」、「出産手当金」、「退職手当（給与）」等は報酬または賞与に含まれるか？

A

質問にある手当等は、労働の対償として受けるものではないので、報酬または賞与に該当しません。  
 また、事業主が恩恵的に支給するものや、被保険者が実費弁償（出張旅費等）を受ける場合も同様に該当しません。  
 ただし、病欠勤により減額された給与との差額補填を目的とした「見舞金」は、報酬として取り扱います。

Q8

例外的に賞与を分割支給された場合、その支給回数の取り扱いとは？

A

諸規程や慣例によらず、事業主側のやむを得ない理由により分割支給された場合は、分割分をまとめて1回と数える取り扱いとなります。

Q9

諸規程または労使協定等において、賞与の支給回数および支給時期が明記されている場合とは別に、賞与を「支給することができる」との規定である場合の取り扱いとは？

A

諸手当の支給の可能性が諸規程等に定められているだけでなく、「勤務成績上位者に支給する」といった理由など、必ずしも支給することが保証されていない場合は、次期定時決定までは賞与として取り扱います。  
 次期定時決定の際、前年7月1日から当年6月30日までの支給実績をみて、当該手当が賞与または賞与に係る報酬かを判断します。

Q10

臨時に支給された賞与の取り扱いとは？

A

当年に限り支給されたことが明らかな賞与（手当）は、支給回数に算入しません。この場合、保険料（健康保険料・介護保険料）が発生しないという意味ではありませんので、当該賞与（手当）に係る「被保険者賞与支払届」を提出して下さい。  
 なお、「当年に限り支給されることが明らか」とは、過去数年に渡り支給実績がなく諸規程や慣例から判断して、特別に支給された場合をいいます。この場合、特例的な賞与なので支給回数には算入しません。



Q11

3ヶ月または6ヶ月ごとに支給される通勤手当は、年3回以下の賞与に該当するか？

A

通勤手当の支給実態が例えば、3ヶ月または6ヶ月ごとであったとしても、原則として毎月の通勤に対し支給され、被保険者の生計の一部に充てられるものと考えられるので、通常の報酬として当該手当を3等分または6等分して算定月に加算して下さい。  
なお、この際の端数については、支給期間の最初の月に算入して下さい。

Q12

「共済推進手当」等は賞与に該当するか？

A

共済推進手当等は、本来毎月の歩合に応じ支給される手当であるものの、便宜的に年数回支給していると判断されます。よって、年3回以下の賞与とは性質を異にすると考えられるので、当該手当等は通常の報酬として取り扱います。  
なお、定時決定時には、1年間に受けた当該手当を12等分し定時決定に算入して下さい。

Q13

「同一性のある賞与（手当）ごとに回数をみる」とは、どのような意味か？

A

賞与（手当）の名称は異なるも、その性質について同一性が認められるものごとに、年間（前年7月1日から当年6月30日）の支給回数をみます。具体的には、企業実績に基づくような「夏・冬の賞与」、「決算手当」、「年度末手当」等と個人の業績による賞与（報奨金等）は、客観的にみて、支給の意味や性質を異にすると判断できるので、それぞれにおいて支給回数を算定します。

Q14

賞与（手当）等を新設した場合、まだ支給実績がないときの取り扱いとは？

A

新たに賞与性手当の支給が諸規程や労使協定に定められた場合、仮に年間を通じ4回以上の支給が客観的に定められている場合であっても、次期定時決定による標準報酬月額が適用されるまでの間は、「賞与」として取り扱い、支給の都度「被保険者賞与支払届」を提出します。  
なお、次期定時決定の際に諸規程や支給実績をもとに「賞与」または「賞与に係る報酬」であるか判断し、「賞与に係る報酬」となった場合は、前年7月1日から当年6月30日までに支給された、実績額を12等分した額を4～6月に算入し「被保険者算定基礎届」を提出します。

（例）令和5年中に新たな手当（賞与）が新設された。支給実績のない手当であるため、また回数も不定であることから、支給の都度「被保険者賞与支払届」を提出したが、最終的に令和5年7月1日から令和6年6月30日までに計4回の支給があった事例。

この場合、同一性の手当（賞与）が年4回以上支給されたので、「賞与に係る報酬」として、令和6年9月の定時決定を行う。  
なお、令和6年9月以降、当該手当（賞与）にかかる「被保険者賞与支払届」の提出は必要ないこと。

# 厚生労働大臣が定める現物給与の価額

(単位：円)

都道府県名	食事で支払われる報酬等					1人1月当たりの住宅の利益の額(畳一畳につき)	その他の報酬等
	1人1月当たりの食事の額	1人1日当たりの食事の額	1人1日当たりの朝食のみの額	1人1日当たりの昼食のみの額	1人1日当たりの夕食のみの額		
1 北海道	24,300	810	200	280	330	1,110	
2 青森	23,400	780	200	270	310	1,040	
3 岩手	23,400	780	200	270	310	1,110	
4 宮城	23,400	780	200	270	310	1,520	
5 秋田	23,700	790	200	280	310	1,110	
6 山形	24,000	800	200	280	320	1,250	
7 福島	23,400	780	200	270	310	1,200	
8 茨城	23,400	780	200	270	310	1,340	
9 栃木	23,400	780	200	270	310	1,320	
10 群馬	23,100	770	190	270	310	1,280	
11 埼玉	23,400	780	200	270	310	1,810	
12 千葉	23,700	790	200	280	310	1,760	
13 東京	24,300	810	200	280	330	2,830	
14 神奈川	24,300	810	200	280	330	2,150	
15 新潟	23,700	790	200	280	310	1,360	
16 富山	24,300	810	200	280	330	1,290	
17 石川	24,300	810	200	280	330	1,340	
18 福井	24,300	810	200	280	330	1,220	
19 山梨	23,400	780	200	270	310	1,260	
20 長野	22,800	760	190	270	300	1,250	
21 岐阜	23,100	770	190	270	310	1,230	時 価
22 静岡	23,100	770	190	270	310	1,460	
23 愛知	23,400	780	200	270	310	1,560	自社製品
24 三重	23,700	790	200	280	310	1,260	通勤定期
25 滋賀	23,700	790	200	280	310	1,410	券
26 京都	24,000	800	200	280	320	1,810	など
27 大阪	23,700	790	200	280	310	1,780	
28 兵庫	23,700	790	200	280	310	1,580	
29 奈良	23,100	770	190	270	310	1,310	
30 和歌山	23,700	790	200	280	310	1,170	
31 鳥取	24,300	810	200	280	330	1,190	
32 島根	24,300	810	200	280	330	1,150	
33 岡山	24,000	800	200	280	320	1,360	
34 広島	24,000	800	200	280	320	1,410	
35 山口	24,000	800	200	280	320	1,140	
36 徳島	23,700	790	200	280	310	1,160	
37 香川	23,700	790	200	280	310	1,210	
38 愛媛	23,700	790	200	280	310	1,130	
39 高知	24,000	800	200	280	320	1,130	
40 福岡	23,400	780	200	270	310	1,430	
41 佐賀	23,100	770	190	270	310	1,170	
42 長崎	24,000	800	200	280	320	1,150	
43 熊本	24,000	800	200	280	320	1,150	
44 大分	23,400	780	200	270	310	1,170	
45 宮崎	22,800	760	190	270	300	1,080	
46 鹿児島	23,100	770	190	270	310	1,110	
47 沖縄	25,200	840	210	290	340	1,290	

※改正箇所は赤字・下線で表示しています。

- 住宅、食事以外の報酬等の価額について、労働協約に定めがある場合は、その価額を「時価」とします。
- 計算の結果、端数が生じた場合は1円未満を切り捨てます。
- 洋間など畳を敷いていない居住用の室については、1.65平方メートルを1畳に換算し計算します。
- 健保組合では、現物給与の価額について、規約により別段の定めをしている場合があります。

## 保険料額一覧表 (2025年度)

健康保険の保険料	被保険者負担	事業主負担	介護保険の保険料	被保険者負担	事業主負担
96/1,000	45.47/1,000	50.53/1,000	18.8/1,000	9.4/1,000	9.4/1,000

(単位:円)

等級	標準報酬		報酬月額		健康保険料月額			介護保険料月額		
	月額	日額	円以上	円未満	合計(内特定保険料)	被保険者	事業主	合計	被保険者	事業主
1	58,000	1,930		63,000	5,568 (2,006)	2,637	2,931	1,090	545	545
2	68,000	2,270	63,000~	73,000	6,528 (2,352)	3,091	3,437	1,278	639	639
3	78,000	2,600	73,000~	83,000	7,488 (2,698)	3,546	3,942	1,466	733	733
4	88,000	2,930	83,000~	93,000	8,448 (3,044)	4,001	4,447	1,654	827	827
5	98,000	3,270	93,000~	101,000	9,408 (3,390)	4,456	4,952	1,842	921	921
6	104,000	3,470	101,000~	107,000	9,984 (3,597)	4,728	5,256	1,955	977	978
7	110,000	3,670	107,000~	114,000	10,560 (3,805)	5,001	5,559	2,068	1,034	1,034
8	118,000	3,930	114,000~	122,000	11,328 (4,082)	5,365	5,963	2,218	1,109	1,109
9	126,000	4,200	122,000~	130,000	12,096 (4,358)	5,729	6,367	2,369	1,184	1,185
10	134,000	4,470	130,000~	138,000	12,864 (4,635)	6,092	6,772	2,519	1,259	1,260
11	142,000	4,730	138,000~	146,000	13,632 (4,912)	6,456	7,176	2,670	1,335	1,335
12	150,000	5,000	146,000~	155,000	14,400 (5,189)	6,820	7,580	2,820	1,410	1,410
13	160,000	5,330	155,000~	165,000	15,360 (5,535)	7,275	8,085	3,008	1,504	1,504
14	170,000	5,670	165,000~	175,000	16,320 (5,880)	7,729	8,591	3,196	1,598	1,598
15	180,000	6,000	175,000~	185,000	17,280 (6,226)	8,184	9,096	3,384	1,692	1,692
16	190,000	6,330	185,000~	195,000	18,240 (6,572)	8,639	9,601	3,572	1,786	1,786
17	200,000	6,670	195,000~	210,000	19,200 (6,918)	9,094	10,106	3,760	1,880	1,880
18	220,000	7,330	210,000~	230,000	21,120 (7,610)	10,003	11,117	4,136	2,068	2,068
19	240,000	8,000	230,000~	250,000	23,040 (8,302)	10,912	12,128	4,512	2,256	2,256
20	260,000	8,670	250,000~	270,000	24,960 (8,994)	11,822	13,138	4,888	2,444	2,444
21	280,000	9,330	270,000~	290,000	26,880 (9,685)	12,731	14,149	5,264	2,632	2,632
22	300,000	10,000	290,000~	310,000	28,800 (10,377)	13,641	15,159	5,640	2,820	2,820
23	320,000	10,670	310,000~	330,000	30,720 (11,069)	14,550	16,170	6,016	3,008	3,008
24	340,000	11,330	330,000~	350,000	32,640 (11,761)	15,459	17,181	6,392	3,196	3,196
25	360,000	12,000	350,000~	370,000	34,560 (12,453)	16,369	18,191	6,768	3,384	3,384
26	380,000	12,670	370,000~	395,000	36,480 (13,145)	17,278	19,202	7,144	3,572	3,572
27	410,000	13,670	395,000~	425,000	39,360 (14,182)	18,642	20,718	7,708	3,854	3,854
28	440,000	14,670	425,000~	455,000	42,240 (15,220)	20,006	22,234	8,272	4,136	4,136
29	470,000	15,670	455,000~	485,000	45,120 (16,258)	21,370	23,750	8,836	4,418	4,418
30	500,000	16,670	485,000~	515,000	48,000 (17,296)	22,735	25,265	9,400	4,700	4,700
31	530,000	17,670	515,000~	545,000	50,880 (18,333)	24,099	26,781	9,964	4,982	4,982
32	560,000	18,670	545,000~	575,000	53,760 (19,371)	25,463	28,297	10,528	5,264	5,264
33	590,000	19,670	575,000~	605,000	56,640 (20,409)	26,827	29,813	11,092	5,546	5,546
34	620,000	20,670	605,000~	635,000	59,520 (21,446)	28,191	31,329	11,656	5,828	5,828
35	650,000	21,670	635,000~	665,000	62,400 (22,484)	29,555	32,845	12,220	6,110	6,110
36	680,000	22,670	665,000~	695,000	65,280 (23,522)	30,919	34,361	12,784	6,392	6,392
37	710,000	23,670	695,000~	730,000	68,160 (24,560)	32,283	35,877	13,348	6,674	6,674
38	750,000	25,000	730,000~	770,000	72,000 (25,943)	34,102	37,898	14,100	7,050	7,050
39	790,000	26,330	770,000~	810,000	75,840 (27,327)	35,921	39,919	14,852	7,426	7,426
40	830,000	27,670	810,000~	855,000	79,680 (28,711)	37,740	41,940	15,604	7,802	7,802
41	880,000	29,330	855,000~	905,000	84,480 (30,440)	40,013	44,467	16,544	8,272	8,272
42	930,000	31,000	905,000~	955,000	89,280 (32,170)	42,287	46,993	17,484	8,742	8,742
43	980,000	32,670	955,000~	1,005,000	94,080 (33,899)	44,560	49,520	18,424	9,212	9,212
44	1,030,000	34,330	1,005,000~	1,055,000	98,880 (35,629)	46,834	52,046	19,364	9,682	9,682
45	1,090,000	36,330	1,055,000~	1,115,000	104,640 (37,704)	49,562	55,078	20,492	10,246	10,246
46	1,150,000	38,330	1,115,000~	1,175,000	110,400 (39,780)	52,290	58,110	21,620	10,810	10,810
47	1,210,000	40,330	1,175,000~	1,235,000	116,160 (41,855)	55,018	61,142	22,748	11,374	11,374
48	1,270,000	42,330	1,235,000~	1,295,000	121,920 (43,931)	57,746	64,174	23,876	11,938	11,938
49	1,330,000	44,330	1,295,000~	1,355,000	127,680 (46,006)	60,475	67,205	25,004	12,502	12,502
50	1,390,000	46,330	1,355,000~		133,440 (48,081)	63,203	70,237	26,132	13,066	13,066