

4

標準報酬月額・標準賞与額

出題年

平 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29

38 肢

1 現物給与の価額

- (1) 報酬又は賞与の全部又は一部が、通貨以外のもので支払われる場合においては、その価額は、その地方の時価によって、**厚生労働大臣**が定める。
- (2) 健康保険組合は、前記(1)の規定にかかわらず、規約で別段の定めをすることができる。

＜現物給与の価額（標準価額）の適用＞

- ① 現物給与の価額の適用に当たっては、**被保険者の勤務地**（被保険者が常時勤務する場所）が**所在する都道府県**の現物給与の価額を適用することを原則とする。
- ② **派遣労働者**については、派遣元事業所において社会保険の適用を受けるが、派遣元と派遣先の事業所が所在する都道府県が異なる場合は、**派遣元事業所が所在する都道府県**の現物給与の価額を適用する。
- ③ **在籍出向、在宅勤務等**により適用事業所以外の場所で常時勤務する者については、適用事業所と常時勤務する場所が所在する都道府県が異なる場合は、その者の勤務地ではなく、その者が**使用される事業所が所在する都道府県**の現物給与の価額を適用する。
- ④ **トラックの運転手や船員等**の常時勤務する場所の特定が困難な者については、その者が**使用される事業所が所在する都道府県**（船員については当該船員が乗り組む船舶の船舶所有者の住所が属する都道府県）の現物給与の価額を適用する。

＜費用の一部を被保険者が負担している場合の取扱い＞

- (1) 「食事」については、都道府県ごとに**標準価額**に従い換算するが、被保険者から**標準価額の3分の2以上**を徴収しているときは、食事の支給はなかったとして報酬に含めない。ただし、徴収金額が3分の2未満のときは、標準価額から徴収額を差し引いた額を報酬とする。
- (2) 「住宅」については、食事と同じように、都道府県ごとの**標準価額**に従う。被保険者から使用料を徴収している場合は、**標準価額**から徴収額を差し引いた額を報酬とする。

直前総まとめゼミ

2 標準報酬月額の上限定

(1) 毎年 **3月31日**における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の被保険者総数に占める割合が **100分の1.5** を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、**その年の9月1日**から、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる。ただし、その年の **3月31日**において、改定後の標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数の同日における被保険者総数に占める割合が **100分の0.5** を下回ってはならない。

(2) 厚生労働大臣は、前記(1)の政令の制定又は改正について立案を行う場合には、**社会保障審議会**の意見を聴くものとする。

※：前記(2)の規定は、厚生労働大臣が、標準賞与額の限度額の政令の制定又は改正について立案を行う場合に準用されている。

3 標準報酬月額の決定・改定

(1) 資格取得時決定

報酬	報酬月額の算定
①月給，週給等	資格取得日現在の報酬の額をその期間の 総日数 で除して得た額の 30倍 に相当する額
②日給，時間給，出来高給等	資格取得月前 1月間 に，その事業所で同様の業務に従事し，かつ，同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額を平均した額
③前記①，②による報酬月額の算定が困難な場合	資格取得月前 1月間 に，その地方で同様の業務に従事し，かつ，同様の報酬を受ける者が受けた報酬の額

(2) 定時決定

項目	概要
算定方法	毎年 7月1日 現に使用される事業所において，4月，5月，6月の3月間（報酬支払基礎日数が 17日 （特定4分の3未満短時間労働者は 11日 ） 未満の月を除く ）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として，標準報酬月額を決定する
適用開始	その年の 9月 から
定時決定の適用除外者	① 6月1日～7月1日 までの間に資格を取得した者 ② 7月～9月 までのいずれかの月から随時改定，育児休業等を終了した際の改定又は産前産後休業を終了した際の改定により標準報酬月額を改定され，又は改定されるべき者

<定時決定の具体的な取扱い>

① 算定対象となる報酬

定時決定は、4月、5月、6月に受けた報酬が算定基礎となる。例えば、3月、4月、5月の報酬をその月の末日で締め、それぞれ4月、5月、6月の各月10日に支払われたときは、実際に4月、5月、6月に支払われた報酬を算定基礎として定時決定が行われる。

② 報酬支払基礎日数の要件

- (イ) 一般の被保険者…報酬支払基礎日数が **17日以上**の月を算定対象とする。
- (ロ) 短時間就労者（4分の3基準を満たした短時間労働者）…報酬支払基礎日数が **17日以上**の月を算定対象とするが、当該月がない場合であっても、報酬支払基礎日数が **15日以上17日未満**の月を算定対象とする。
- (ハ) 特定4分の3未満短時間労働者…報酬支払基礎日数が **11日以上**の月を算定対象とする。

③ 報酬支払基礎日数の算定方法

- (イ) 月給者…各月の暦日数
- (ロ) 月給者で欠勤日数分に応じ給与が差し引かれる場合…**就業規則、給与規程等に基づき事業所が定めた日数から当該欠勤日数を控除した日数**
- (ハ) 日給者…**各月の出勤日数**

④ 1年間の報酬による定時決定

(イ)「4, 5, 6月の3カ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、(ロ)「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との間に2等級以上の差を生じた場合であって、当該差が業務の性質上例年発生することが見込まれる場合は、(ロ)の月平均額から算出した標準報酬月額により定時決定が行われる。この取扱いを受けるためには、事業主が申立書に、被保険者の同意書を添付して提出するものとされている。

⑤ 短時間就労者の定時決定

短時間就労者（4分の3基準を満たした短時間労働者）に係る定時決定時の標準報酬月額は、次のいずれかにより算定する。

- (イ) 4月、5月、6月の3カ月間のうち、報酬支払基礎日数が17日以上の月の報酬月額の平均により算定する。
- (ロ) 4月、5月、6月の3カ月間のうち、報酬支払基礎日数がいずれも17日未満の場合は、支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬月額の平均により算定する。
- (ハ) 4月、5月、6月の3カ月間のうち、報酬支払基礎日数がいずれの月についても15日未満の場合は、従前の標準報酬月額をもって当該年度の標準報酬月額とする。

POINT

- 1 短時間就労者に係る随時改定は、前記(イ)～(ハ)によらず、継続した3カ月間のいずれの月においても報酬支払基礎日数が17日以上であるときに行われる。

直前総まとめゼミ

(3) 随時改定

項目	概要
要件 (①～③全て満たすこと)	① 固定的賃金又は賃金（給与）体系の変動があったこと ② 変動月以後継続した3月間の各月とも報酬支払基礎日数が 17日 （特定4分の3未満短時間労働者は 11日 ）以上あること ③ 3月間の報酬の合計額の平均月額に基づく標準報酬月額が、従前の標準報酬月額と比べて、原則として 2等級以上 の差を生じたこと
改定月	著しく高低を生じた月の翌月から（固定的賃金の変動した月の第4日目から）

POINT ① ②の変動月とは、実際に昇給（又は降給）などによる支払があった月をいい、さかのぼった昇給等によって昇給差額が支払われた場合は、その差額が支払われた月が変動月となる。

< 1等級の変動であっても、随時改定を行うケース >

昇給・降給による次のA・Bの報酬月額の変動は、形式的には1等級の変動であるが、実質的には2等級の変動であるため、随時改定が行われる。

標準報酬月額	報酬月額	
(0等級 48,000円)	(53,000円未満)	← A
1等級 58,000円	(53,000円以上) 63,000円未満	
2等級 68,000円	63,000円以上 73,000円未満	
~~~~~		
49等級 1,330,000円	1,295,000円以上 1,355,000円未満	← B
50等級 1,390,000円	1,355,000円以上 (1,415,000円未満)	
(51等級 1,450,000円)	(1,415,000円以上)	

## (4) 育児休業等を終了した際の改定

項目	概要
要件	<b>被保険者</b> が、育児休業等終了日に当該育児休業等に係る <b>3歳に満たない子</b> を養育する場合において、 <b>事業主</b> を経由して保険者等に申出をしたとき
算定方法	育児休業等終了日の翌日が属する月以後 <b>3月間</b> （報酬支払基礎日数が <b>17日</b> （特定4分の3未満短時間労働者は <b>11日</b> ） <b>未満の月を除く</b> ）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定する
改定月	育児休業等終了日の翌日から起算して <b>2月を経過した日の属する月の翌月</b> から

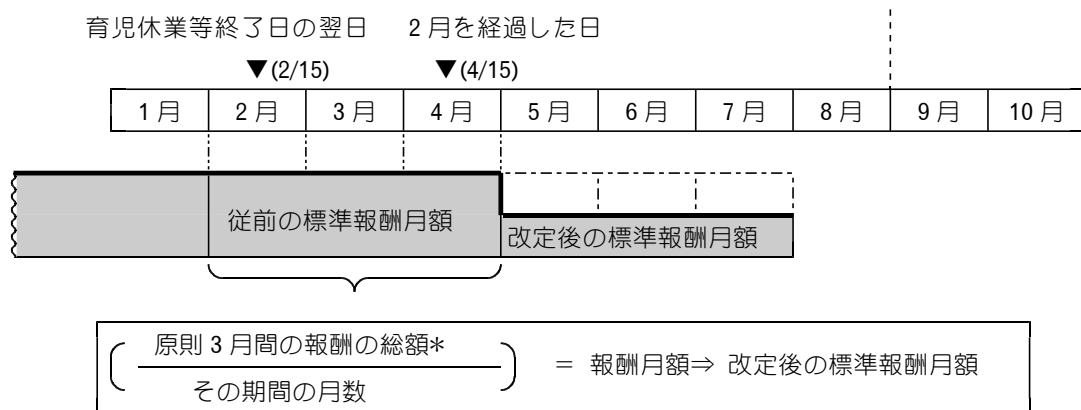
**POINT** ① 育児休業等終了日の翌日に産前産後休業を開始している被保険者については、育児休業等を終了した際の改定は行われない。

## &lt;随時改定と異なる点&gt;

- ① 固定的賃金の変動又は賃金体系の変更に関わらず改定が行われる。
- ② 報酬支払基礎日数が **17日**（特定4分の3未満短時間労働者は **11日**）**未満**の月があるときは、その月を除いて改定が行われる。
- ③ 標準報酬月額が2等級以上変動しない場合であっても、改定が行われる。

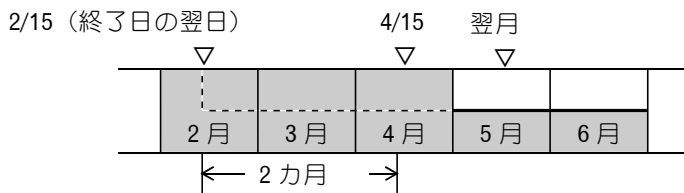
※：前記①～③の内容は、産前産後休業を終了した際の改定においても同じである。

## &lt;育児休業等を終了した際の改定&gt;



*：報酬支払基礎日数が17日未満（特定4分の3未満短時間労働者は11日未満）の月を除く

## &lt;2カ月を経過した日の属する月の翌月（改定月）&gt;



## (5) 産前産後休業を終了した際の改定

項目	概要
要件	被保険者が、産前産後休業終了日に当該産前産後休業に係る子を養育する場合において、事業主を経由して保険者等に申出をしたとき
算定方法	産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3月間（報酬支払基礎日数が17日（特定4分の3未満短時間労働者は11日）未満の月を除く）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を改定する
改定月	産前産後休業終了日の翌日から起算して2月を経過した日の属する月の翌月から

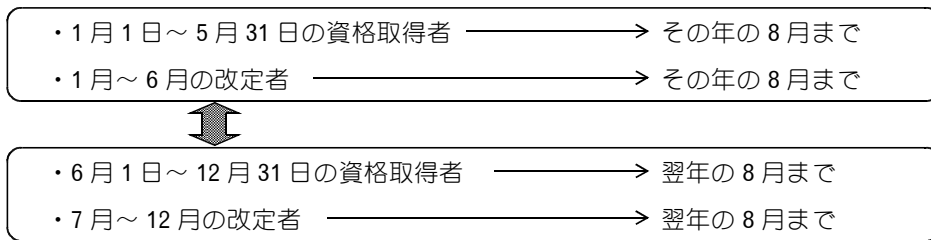
**POINT**

- 1 産前産後休業終了日の翌日に育児休業等を開始している被保険者については、産前産後休業を終了した際の改定は行われない。

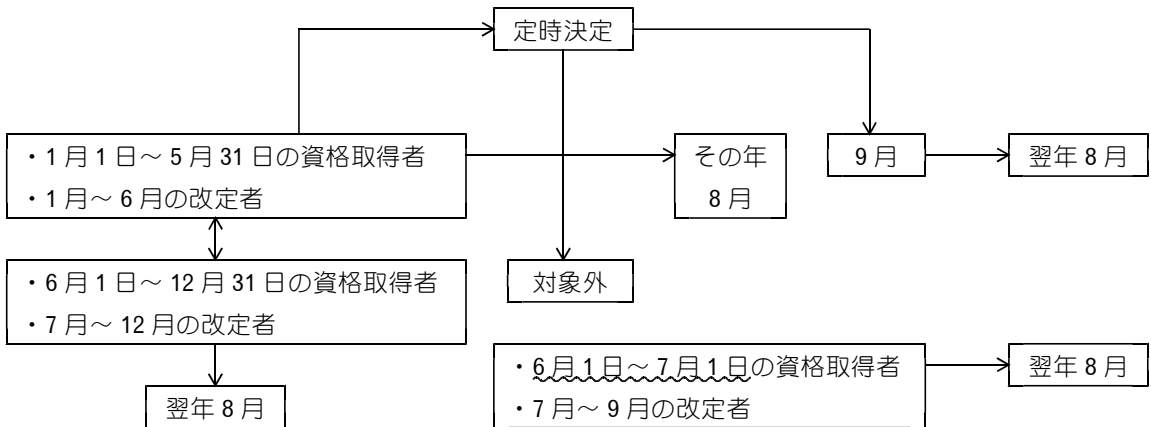
## 4 標準報酬月額の設定・改定の共通項目

### (1) 有効期間の整理

標準報酬月額の決定等	適用等	有効期間
①定時決定	毎年7月1日に決定 (算定対象月は4月, 5月, 6月)	その年の9月～翌年の8月まで
②資格取得時決定	資格取得日が1月1日～5月31日	その年の8月まで
	資格取得日が6月1日～12月31日	翌年の8月まで
③随時改定, 育児休業等終了時改定, 産前産後休業終了時改定	改定月が1月～6月	その年の8月まで
	改定月が7月～12月	翌年の8月まで



### (2) 定時決定の対象とならない者



## (3) 休業手当と退職給

項目	休業手当	退職給（休業手当）
根拠等	労働基準法 26 条	就業規則等
報酬として扱うか否か	報酬として扱う	報酬として扱う
定時決定・随時改定等の対象とするか否か	対象とする	対象としない

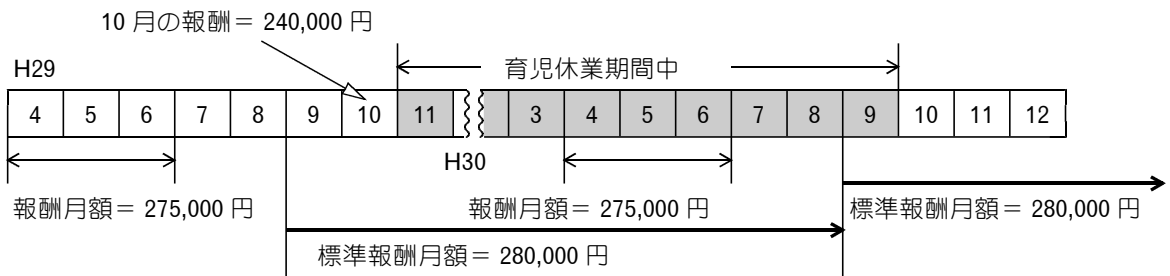
**POINT** 1 自宅待機の者に係る被保険者の資格取得時の標準報酬月額は、現に支払われる休業手当等に基づいて決定される。

**5** 報酬月額の算定の特例

## (1) 退職・休業期間中の標準報酬月額

退職期間中	被保険者の退職期間中、給与の支給がなされる場合であっても、標準報酬月額は退職前の標準報酬月額による
育児休業に準じた休業期間中	育児休業に準じた休業期間中における標準報酬月額は、育児休業開始直前の標準報酬月額的基础となった報酬月額に基づき算定した額とされる
介護休業期間中	介護休業期間中の標準報酬月額は、休業直前の標準報酬月額の算定的基础となった報酬に基づき、算定した額とされる

## &lt;育児休業期間中の標準報酬月額&gt;



※：育児休業期間中における標準報酬月額は、育児休業開始直前の標準報酬月額（280,000円）の基礎となった報酬月額（275,000円）に基づき算定した額となる。

## 直前総まとめゼミ

## (2) 同時に2以上の事業所に使用される場合の報酬月額

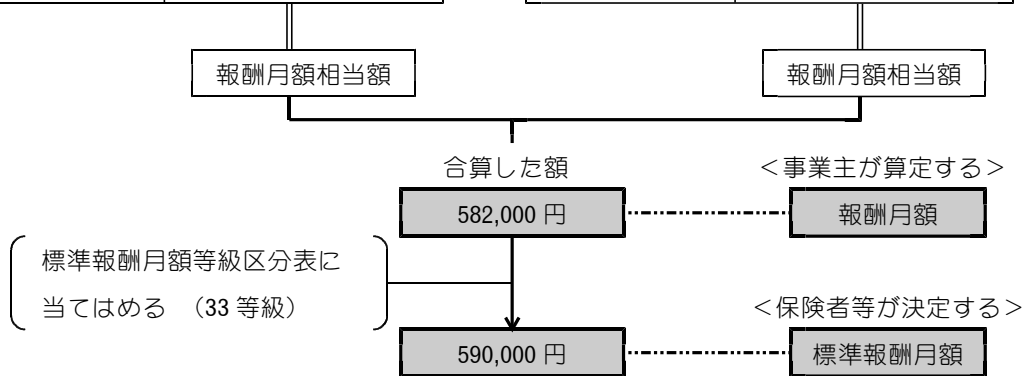
各事業所について、定時決定等の規定により算定した報酬月額相当額の合算額を「報酬月額」とし、その「報酬月額」をもとに「標準報酬月額」が決定される。

## &lt; A 事業所 = 甲健康保険組合 &gt;

給与支払月	報酬の合計額
4月	201,000円
5月	203,000円
6月	199,000円
報酬の総額	603,000円
平均	201,000円

## &lt; B 事業所 = 乙健康保険組合 &gt;

給与支払月	報酬の合計額
4月	372,000円
5月	381,000円
6月	390,000円
報酬の総額	1,143,000円
平均	381,000円



**POINT** 1 同時に2以上の事業所に使用される被保険者について、それぞれの事業所で同一月に賞与が支給された場合、その合算額をもって標準賞与額が決定される。

## 6 標準賞与額

### (1) 標準賞与額の決定

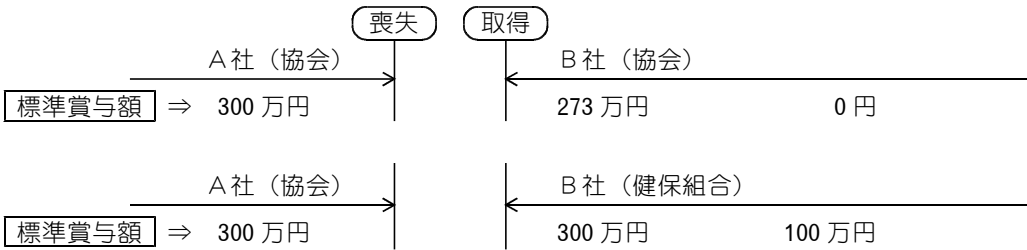
保険者等は、被保険者が賞与を受けた月において、その月に当該被保険者が受けた賞与額に基づき、これに **1,000円未満**の端数を生じたときは、これを切り捨てて、その月における標準賞与額を決定する。ただし、その月に当該被保険者が受けた賞与によりその**年度**における標準賞与額の**累計額が573万円**を超えることとなる場合には、当該**累計額が573万円**となるようその月の標準賞与額を決定し、その年度においてその月の翌月以降に受ける賞与の標準賞与額は**零**とする。



(2) 同一年度内で転職・転勤等により被保険者資格の喪失及び取得があった場合

- ① 転職・転勤前後の保険者が同一であるとき ⇒ それぞれの被保険者であった期間に決定された標準賞与額が複数あるときは、通算して年度の標準賞与額を累計する。
- ② 転職・転勤前後の保険者が異なるとき ⇒ 保険者ごとに標準賞与額を累計する。

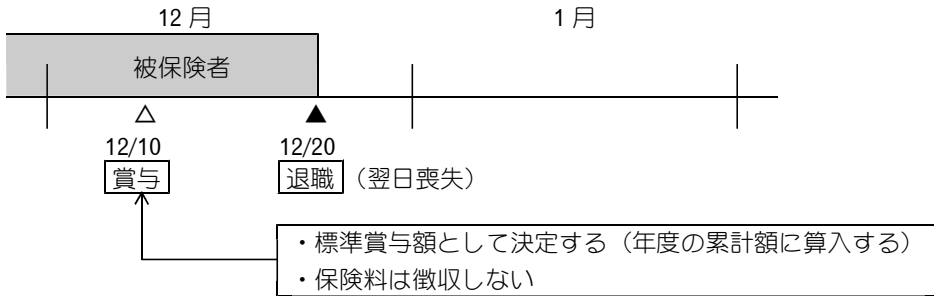
	< 7月 >	< 12月 >	< 3月 >
賞与 ⇒	300万円	300万円	100万円
標準賞与額 ⇒	300万円	273万円	0円



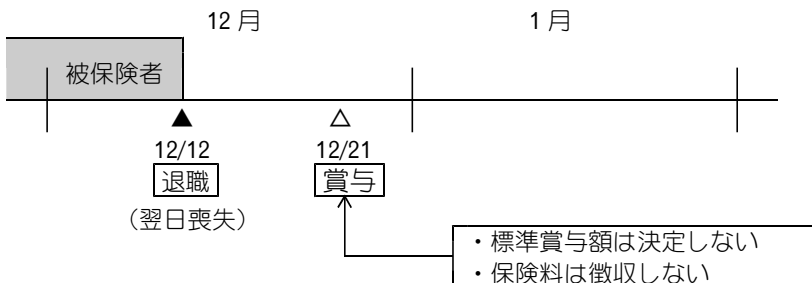
**POINT** 1 標準賞与額の累計は、年度ごとに行われ、年度を超えては累計されない。

(3) 被保険者資格を喪失した日の属する月に支払われた賞与

- ① 賞与が、資格喪失日の前日までに支払われた場合、保険料の徴収対象にはならないが、標準賞与額として決定され、年度の累計額に算入される。



- ② 賞与が、資格喪失日以後に支払われた場合、保険料の徴収、標準賞与額の決定の対象とならない。



## 直前総まとめゼミ

## (4) 育児休業等期間中に支払われた賞与

育児休業等期間中の被保険者に支払われた賞与については、保険料は免除されるが、標準賞与額として決定され、年度の累計額に算入される。

＜標準賞与額の決定のポイント＞

- (イ) 同一の保険者ごとにみる⇒転職、転勤があっても同一の保険者の場合は、標準賞与額の累計額を通算する。保険者が異なる場合は、リセットする。
- (ロ) 年度ごとに標準賞与額の累計額を通算する。年度が変わる場合は、リセットする。
- (ハ) 育児休業期間中に支払われた賞与額は累計額に含めるが、保険料の計算の基礎には算入しない。

## 7 退職後の標準報酬月額

## (1) 任意継続被保険者の標準報酬月額

任意継続被保険者の標準報酬月額については、次の①又は②に掲げる額のうち**いずれか少ない額**をもって、その者の標準報酬月額とする。

- ① 当該任意継続被保険者が被保険者の**資格を喪失したときの標準報酬月額**
- ② **前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日**における当該任意継続被保険者の属する保険者が管掌する全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額（健康保険組合が当該平均した額の範囲内においてその規約で定めた額があるときは、当該規約で定めた額）を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの**標準報酬月額**

## (2) 特例退職被保険者の標準報酬月額

特例退職被保険者の標準報酬月額については、当該特定健康保険組合が管掌する**前年（1月から3月までの標準報酬月額については、前々年）の9月30日**における特例退職被保険者以外の全被保険者の同月の**標準報酬月額**を平均した額の範囲内においてその規約で定めた額を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額とする。