

# 第5章 標準報酬

## 1. 標準報酬

標準報酬とは、現実には被保険者が受ける給与（報酬月額）とは別に仮定的に設けられる報酬で、何階級かの等級に区分され、保険料の計算や給付決定の基礎となります。

（例・報酬月額が132,000円の被保険者は、130,000円以上から138,000円未満の区分に該当し、標準報酬月額は、134,000円となります。）

## 2. 報酬月額

健康保険でいう報酬とは、金銭・現物を問わず、被保険者が労務の対償として受ける全てのものをいいます。ただし、年3回以下の支給の賞与は、ここでいう報酬の対象となりません。

賞与・決算手当などを合わせて年4回以上の支給であれば報酬の対象となります。

### (1) 金銭で支払われるもの

本俸、家族手当、住宅手当、職務手当、通勤手当、時間外手当、宿直手当、共済推進手当等々（手当の名称を問わず対象になります。）

### (2) 現物で支給されるもの

食事、住宅、自社製品、通勤定期券、ガソリン等

※現物支給の算入額の計算方法は、算定基礎額の記載方法にてお知らせします。

## 3. 標準報酬の決定

### (1) 資格取得時決定（被保険者になったとき）

原則的には資格取得届に記載された報酬の月額に基づいて決定します。ただし、その給与が、暫定的なものである場合や、特別の業務である為に極端に低い給与で算定し難い場合は、実情を調べた上で決定（保険者決定）することがあります。

なお、資格取得時であっても同様の業務に就いている他の被保険者より見て、時間外手当等の支給が予想される場合は、時間外等その他の手当欄に記載して下さい。

資格取得日 1月1日～5月31日＝8月31日までの標準報酬

6月1日～12月31日＝翌年の8月31日までの標準報酬

### (2) 定時決定（算定基礎届）

毎年7月1日において、前3ヵ月間（4月、5月、6月）の報酬月額をその月数で除した額で標準報酬を決定し、原則としてこの額をその年の9月1日から翌年の8月31日まで1年間固定します。

定時決定は、7月1日現在の全被保険者を対象としていますが、次にあげるものは定時決定が行なわれません。

ア．資格取得日が6月1日から7月1日の方・・・当該年は定時決定なし

イ．資格取得日が7月2日から12月31日の方・・・当該年は不該当

ウ. 7月から9月までの間に随時改定する方・・・当該年は定時決定を排除

エ. 7月1日から9月1日までの間に資格喪失する方

### (3) 随時改定（月額変更届）

固定的賃金の変動により継続した3ヵ月間の報酬の平均月額の等級と現在の等級との間に2等級以上の差がある場合（休職により休職給を受ける場合を除く）の改定を随時改定といいます。

ア. 1月から6月の改定・・・8月31日までの標準報酬

イ. 7月から12月の改定・・・翌年の8月31日までの標準報酬

### (固定的賃金の変動)

ア. 昇給（ベースアップ）、降給（ベースダウン）

イ. 給与体系の変動（日給から月給へ変更など）

ウ. 日給、時給者の基礎単価の変動

エ. 歩合給などの単価、歩合率の変動

オ. 家族手当、役付手当、住宅手当、通勤手当などの変動

ただし、標準報酬には上限・下限があり2等級の差が生じない場合（例えば、上限より1等級下の等級の人は報酬がどんなに上がっても2等級差ができない）は、1等級の差であっても随時改定の対象になります。

### (4) 標準報酬の保険者算定

報酬月額を通常の方法で算定しがたい時や通常の方法で算定した報酬月額が著しく不当な時は、標準報酬月額を通常の方法によらず保険者が決定する場合があります。

#### (年間平均による算定)

当年4月～6月の標準報酬月額（通常の時給決定の額）と過去1年間（前年7月～当年6月）の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ことが見込まれる場合（随時改定に該当する場合を除く）は対象となります。

### (5) 産休終了時の標準報酬改定

産休終了日の翌日が属する月以後3ヵ月に受けた報酬の平均（報酬支払基礎日数17日未満の月を除く）をもとに標準報酬月額を算出し、その翌月の保険料から改定します。

### (6) 育児休業終了時の標準報酬改定

育児休業終了日の翌日が属する月以後3ヵ月に受けた報酬の平均（報酬支払基礎日数17日未満の月を除く）をもとに標準報酬月額を算出し、その翌月の保険料から改定します。