

社会保険—標準報酬月額等の算定

平成28年10月より、社会保険の適用範囲が拡大されます。これまで被用者保険の恩恵を受けられなかった非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」の是正を目的とし、また、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備えるとしています。対象となるのは、①所定労働時間が週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）、③勤務期間1年以上の見込、④学生でないこと、従業員501人以上（現行の適用基準における被保険者の数）の企業となっています。

社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）は、原則として、事業主（会社）と被保険者で折半することになっており、会社の経営にも大きな影響を及ぼすこととなります。

ここでは、社会保険料の算定の基礎となる標準報酬月額、標準賞与額の算定方法について確認していくことにしましょう。

I 標準報酬月額の算定

1. 報酬に含まれるもの

標準報酬月額を算定する際に、報酬の中に含まれるものと含まれないものがあります。給与

として会社から支給されるものは、所得税が非課税とされる通勤手当を含めてほとんどのものが報酬の中に含まれることになります。

なお、健康保険・厚生年金保険では、年4回以上支払われる賞与については、賞与ではなく報酬として、標準報酬月額の算定に含めることとされています。この場合には、7月1日前の1年間に受けた賞与の額の合計額を12で除して得た額を毎月の報酬に加えることになります。

報酬に含まれるものは、具体的には、次のようなものです。

(1) 通貨で支給されるもの

基本給（月給・週給・日給など）残業手当、能率手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、職階手当、勤務地手当、日直手当、宿直手当、早出手当、勤務手当、皆勤手当、精勤手当、会社から支給される私傷病手当金、賞与・決算手当（年4回以上支給されるもの）

(2) 現物で支給されるもの

通勤定期券、回数券、食事・食券、社宅・独身寮、被服（勤務服でないもの）、給与として支給される自社製品など

ワンポイントチェック

●通勤定期券

通勤手当について、通勤定期券の現物を支給している場合についても、現物給与として報酬の中を含めることになります。

(2)

この場合に、6ヶ月定期券を6ヶ月ごとに支給しているような場合には、6分の1の額を毎月の通勤手当（現物）として報酬に含めることとなります。

2. 報酬に含まれないもの

報酬に含まれないものは、具体的には、次のようなものです。

(1) 通貨で支給されるもの

標準賞与額の対象となるもの（賞与・決算手当・年末一時金などの賞与性のもので、年3回以下支給されるもの、その他定期的に支給されるものでなく一時的に支給されるもの）、事業主が恩恵的に支給するもの（病気見舞金、災害見舞金、結婚祝金など）、公的保険給付として受けるもの（健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付、年金、恩給など）、臨時的、一時的に受けるもの（大入袋、解雇予告手当、退職金など）、実費弁償的なもの（出張旅費、交際費など）など

(2) 現物で支給されるもの

制服・作業衣などの勤務服、食事（本人からの徴収金額が標準価額により算定した額の3分の2以上の場合）、社宅（本人からの徴収金額が標準価額により算定した額以上の場合）など

3. 標準報酬月額の算定方法

(1) 標準報酬月額

給与から控除すべき健康保険料、厚生年金保険料を計算する場合、実際の毎月の給与額を用いることはしません。一定期間の給与に基づいて被保険者ごとに算定された標準報酬月額を用いて、保険料の計算を行います。

標準報酬月額は、社会保険料の計算にだけ使われるものではありません。健康保険や厚生年金保険の給付に関する計算についても、標準報酬月額が使用されます。特に、厚生年金保険については、過去の長期間にわたる報酬をベースに年金額が計算されることになっています。これ

を報酬比例といいますが、時間外労働手当等の関係で毎月毎月報酬額が変動すると、給付額を算定する際にとっても煩雑になります。

そのため、等級区分に基づいて標準報酬月額を決定し、原則として年1回の見直しにとどめ給付の基礎となる報酬額の算定を簡略化しています。

(2) 報酬月額に応じた等級

標準報酬月額は、報酬月額に応じた等級区分にしたがって決定されることとなりますが、具体的には標準報酬月額等級区分表に当てはめることとなります。

健康保険の標準報酬月額については、報酬月額63,000円未満の1等級（標準報酬月額58,000円）から報酬月額1,175,000円以上の47等級（標準報酬月額1,210,000円）までの47段階となっています。

また、厚生年金保険の標準報酬月額については、報酬月額101,000円未満の1等級（標準報酬月額98,000円）から報酬月額605,000円以上の30等級（標準報酬月額620,000円）までの30段階となっています。

(3) 標準報酬月額の算定方法

標準報酬月額の算定方法には、次の5種類（括弧内は、その際に使用する届出様式）があります。

- ①資格取得時決定（被保険者資格取得届）
- ②定時決定（被保険者標準報酬月額算定基礎届）
- ③随時改定（被保険者標準報酬月額変更届）
- ④産前産後休業終了時改定（産前産後休業終了時標準報酬月額変更届）
- ⑤育児休業等終了時改定（育児休業等終了時標準報酬月額変更届）

4. 資格取得時決定

(1) 資格取得時決定の方法

新規採用等で新たに被保険者資格を取得した場合には、その時点で標準報酬月額を決定することとなります。

1月1日から5月31日までの間に決定された標準報酬月額は、原則としてその年の8月まで、また6月1日から12月31日までの間に決定された標準報酬月額は、原則としてその翌年の8月まで適用されます。

資格取得時の標準報酬月額については、給与の支払い実績がありませんので、その人が受けるであろう報酬の額（基本給や扶養手当など金額の確定しているものはもとより、通勤手当も含め、時間外労働手当等も見積もった金額）によって決定します。

月額による給与の場合、最初の月が日割り計算であったとしても、月額（満額）によることとなります。

(2) 資格取得時の手続

資格取得時の決定は、資格取得日から5日以内に提出する「被保険者資格取得届」に基づいて行われます。

5. 定時決定

(1) 定時決定の方法

定時決定は、毎年4月、5月、6月の3ヶ月分の報酬の平均値によって、標準報酬月額の算定を行うことになっています。

定時決定により算定された標準報酬月額は、原則として9月から翌年の8月まで適用されることとなります。

定時決定の対象者は、原則として7月1日現在の被保険者全員ですが、次の人は除かれています。

- ①6月1日以降に被保険者の資格を取得した人
 - ②4月に昇給等の固定的賃金の変動があり、7月に随時改定に該当する人
 - ③5月に昇給等の固定的賃金の変動があり、8月に随時改定に該当する見込みの人
 - ④6月に昇給等の固定的賃金の変動があり、9月に随時改定に該当する見込みの人
- ただし、③と④の人について、随時改定に該当しないこととなった場合には、その時点でさかのぼって定時決定をすることとなります。

(2) 支払基礎日数

定時決定の際の4月分、5月分、6月分の報酬とは、4月、5月、6月に支給する報酬のことを指しています。

この期間内に、欠勤等によって支払基礎日数が17日未満の月がある場合には、その月を除いて平均月額を計算します。

支払基礎日数は、月給制の場合には暦日数、日給制や時給制の場合には、実際の出勤日数となります。なお、月給制で欠勤控除が行われる場合、就業規則等に基づいて事業所が定めた日数があるときに限り、その日数から欠勤日数を控除した日数となります。

ワンポイントチェック

●パートタイマーの特例

パートタイマー（短時間就労者）に係る定時決定時の標準報酬月額の算定については、特例が適用され、次のようになります。

①4、5、6月の3ヶ月間のうち支払基礎日数が17日以上ある月がある場合

→ 17日以上ある月の報酬月額の平均により算定された額により、標準報酬月額を決定します。

②4、5、6月の3ヶ月間のうち支払基礎日数がいずれも17日未満の場合

→ その3ヶ月のうち支払基礎日数が15日以上の月の報酬月額の平均により算定された額により、標準報酬月額を決定します。

③4、5、6月の3ヶ月間のうち支払基礎日数がいずれの月についても15日未満の場合

→ 従前の標準報酬月額をもってその年度の標準報酬月額とします。

(3) 定時決定の手続

定時決定は、7月1日から7月10日の間に提出する「被保険者標準報酬月額算定基礎届」に基づいて行われます。

(4) 保険者算定

定時決定は、通常4月、5月、6月のうち支払基礎日数が17日以上月に受けた報酬の平均

(4)

月額によりますが、その方法によると、算定が困難であったり、著しく不当になる次のような場合には保険者が特別な方法によって算定することになっています。

①昇給分のさかのぼり支給があった場合
→ 3月以前の昇給差額分を除いた修正平均によります。

②低額の休職給を受けている場合
→ 低額の休職給を受けた月を除いた修正平均によります。3ヶ月とも低額の休職給の場合には、従前の標準報酬月額によります。

③病気欠勤や育児休業等で3ヶ月とも支払基礎日数が17日未満の場合や全く報酬を受けていない場合
→ 従前の標準報酬月額によります。

④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報酬月額の算定を行うことが著しく不当であると認められる場合（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であって、こ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）
→ 被保険者の同意を前提に、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬（支払基礎日数が17日未満の月は除きます）の月平均額から算出した標準報酬月額とします。

ワンポイントチェック

●季節的に報酬に変動がある場合の手続

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報酬月額の算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、保険者算定の対象とするためには、事業主は、その被保険者が保険者算定の要件に該当すると考えられる理由を記載した申立書を提出することになります。

申立書には、保険者算定を申し立てることに関する被保険者の同意書を添付し、その被保険者の報酬月額算定基礎届の備考欄に、その旨を附記して提出します。

事業主からの申立があった場合には、保険者等は、その申立が要件に該当するものであること、特にその被保険者の報酬月額の変動が、業務の性質上例年見込まれるものであるかどうかを確認し、算定方法を決定することになります。

6. 随時改定

(1) 随時改定の方法

昇給や降給など固定的賃金の変動があり、その変動のあった月から3ヶ月間の支払基礎日数がいずれの月も17日以上あり、3ヶ月間の報酬の平均額が、従来の標準報酬月額と比較して2等級以上の差が生じた場合には、月額変更届を提出し、変動のあった月から4ヶ月目以降の標準報酬月額を改定することになり、これを随時改定といいます。

たとえば、10月に昇給があった場合には、10月・11月・12月の3ヶ月間の報酬の平均額が、従来の標準報酬月額と比較して2等級以上の差が生じた場合には、1月に随時改定を行うこと（1月分から新しい標準報酬月額が適用になり、2月支給の給与からの控除分から保険料が変更されます）になります。

ここで大切なのは、単に時間外労働手当など変動賃金の増減による給与の変動の場合には、随時改定を行わないということです。

基本給や扶養手当、通勤手当などの固定的賃金の増減があることが前提となります。

ワンポイントチェック

●固定的賃金の変動に該当する場合

随時改定については、固定的賃金の変動があることが要件とされていますが、次のような場合は固定的賃金の変動に該当することになります。

(1) 支給単価の変更

日給制や時給制で日額単価や時間額単価が変更された場合など

(2) 賃金体系の変更

日給制から月給制へ変わった場合など

(3) 勤務体系の変更

基本給（時間給単価）に変動がない場合でも、契約時間（勤務体系）が変わった場合など

(4) 時間外労働手当の支給割合の変更

時間外労働手当の支給割合が、たとえば2割5分増しから3割増しに変更されたような場合など

(5) 変動賃金の新設

変動賃金（非固定的賃金）が新設された場合ただし、その変動賃金为新設された月において、その変動賃金の支払いの有無にかかわらず、変動賃金为新設された月を起算月として、以後3ヶ月間のいずれかの月にその変動賃金の支給実績が生じていることが必要です。変動賃金为新設された月以後3ヶ月間のいずれの月にもその変動賃金の支給実績が生じていなければ、対象とはなりません。

(6) ガソリン単価に応じた通勤手当

自動車通勤者に対してガソリン単価を設定して通勤手当を算定して支給している場合、毎月ガソリン単価を見直し変更して通勤手当を支給しているとき（毎月、固定的賃金の変動として取り扱う）

●固定的賃金の変動に該当しない場合

次のような場合は固定的賃金の変動には該当しないこととなります。

(1) 病気欠勤等による減少

病気欠勤等の一時的な勤務状態によって固定的賃金に増減が生じた場合

(2) 休業期間中の通勤手当不支給

産前産後休業中や育児休業等中において、通勤の実績がないため通勤手当が不支給となるような場合（通勤手当自体が廃止されたのではないため）

なお、固定的賃金の増加があり3ヶ月間の報

酬の平均額を計算したところ、時間外労働手当など変動的賃金が減少していたため従来の標準報酬月額より等級が下がったり、逆に固定的賃金の減少があり3ヶ月間の報酬の平均額を計算したところ、時間外労働手当など変動的賃金が増加していたため従来の標準報酬月額より等級が上がったりした場合には、随時改定に該当しないことになっています。

すなわち、固定的賃金の増加があり2等級以上上がった場合、または固定的賃金の減少があり2等級以上下がった場合だけが、随時改定の対象となるのです。

ワンポイントチェック

●1等級の変動での随時改定

随時改定は、原則として2等級以上の変動が要件とされています。

ただし、最低等級、最高等級において、次の場合には、1等級の変動であっても随時改定を行うことになっています。

(1) 健康保険－昇給の場合

①46等級（標準報酬月額1,150,000円）⇒報酬月額1,245,000円以上の場合、47等級（標準報酬月額1,210,000円）に改定

②1等級（標準報酬月額58,000円）で報酬月額53,000円未満⇒報酬月額63,000円以上の場合、2等級（標準報酬月額68,000円）に改定

(2) 健康保険－降給の場合

①47等級（標準報酬月額1,210,000円）で報酬月額1,245,000円以上⇒報酬月額1,175,000円未満の場合、46等級（標準報酬月額1,150,000円）に改定

②2等級（標準報酬月額68,000円）⇒報酬月額53,000円未満の場合、1等級（標準報酬月額58,000円）に改定

(3) 厚生年金保険－昇給の場合

①29等級（標準報酬月額590,000円）⇒報酬月額635,000円以上の場合、30等級（標準報酬月額620,000円）に改定

②1等級（標準報酬月額98,000円）で報酬月

(6)

額93,000円未満⇒ 報酬月額101,000円以上の場合、2等級（標準報酬月額104,000円）に改定
(4) 厚生年金保険－降給の場合
①30等級（標準報酬月額620,000円）で報酬月額635,000円以上⇒ 報酬月額605,000円未満の場合、29等級（標準報酬月額590,000円）以下に改定
②2等級（標準報酬月額104,000円）⇒ 報酬月額93,000円未満の場合、1等級（標準報酬月額98,000円）に改定

(2) 随時改定の手続

随時改定は、随時改定に該当したときに提出する「被保険者標準報酬月額変更届」に基づいて行われます。

ワンポイントチェック

● 定時決定と随時改定

4月に昇給など固定的賃金の変動があり、4月・5月・6月の3ヶ月間の報酬の平均額が、従来の標準報酬月額と比較して2等級以上の差が生じた場合には、7月に随時改定を行うこととなります。

この場合には、定時決定を行わずに、随時改定が優先されます。その結果、7月分から新しい標準報酬月額が適用になり、8月支給の給与からの控除分から保険料が変更されます。

定時決定の場合には、同様に4月、5月、6月の3ヶ月分の給与の平均値によって標準報酬月額を算定しますが、新しい標準報酬月額が適用されるのは、9月分（10月支給の給与からの控除分）からですので、注意する必要があります。

7. 産前産後休業終了時改定

(1) 産前産後休業終了時改定の方法

標準報酬月額の随時改定については、固定的賃金の変動があり、かつ、従前と比較して2等級以上の差がないと対象となりません。したがって、産前産後休業が終了して職場復帰した場合に、給料が下がったとしても、随時改定の対

象とならない場合もあります。

そこで、産前産後休業が終了して職場に復帰した被保険者（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している被保険者）については、申出をすれば、①固定的賃金の変動がない場合でも、②産前産後休業終了日の翌日が属する月以降3ヶ月間に支払基礎日数が17日未満の月があっても（3ヶ月とも支払基礎日数が17日未満の場合は除きます）、③従前の標準報酬月額と比較して1等級しか差がない場合でも、産前産後休業終了日の翌日が属する月以降3ヶ月間（支払基礎日数が17日未満の月は除きます）の報酬の平均額によって、4ヶ月目から標準報酬月額の改定を行うことができます。

なお、産前産後休業終了日の翌日に育児休業を開始している場合は、申出をすることはできません。

(2) 産前産後休業終了時改定の手続

産前産後休業終了時の改定は、特例の要件に該当した場合に提出する「産前産後休業終了時標準報酬月額変更届」に基づいて行われます。随時改定とは異なり、申出をしなければ適用されません。

8. 育児休業等終了時改定

(1) 育児休業等終了時改定の方法

標準報酬月額の随時改定については、固定的賃金の変動があり、かつ、従前と比較して2等級以上の差がないと対象となりません。

したがって、育児休業が終了して、職場復帰した場合に、育児のための短時間勤務等で給料が下がったとしても、随時改定の対象とならない場合もあります。

そこで、育児休業等が終了して職場に復帰した被保険者（育児休業等終了日時点で3歳未満の子を養育している被保険者）については、申出をすれば、①固定的賃金の変動がない場合でも、②育児休業等終了日の翌日が属する月以降3ヶ月間に支払基礎日数が17日未満の月があっても（3ヶ月とも支払基礎日数が17日未満の場

金は除きます)、③従前の標準報酬月額と比較して1等級しか差がない場合でも、職場復帰日(月)以降3ヶ月間(支払基礎日数が17日未満の月は除きます)の報酬の平均額によって、4ヶ月目から標準報酬月額の改定を行うことができます。

2) 育児休業等終了時改定の手続

育児休業等終了時の改定は、特例の要件に該当した場合に提出する「育児休業等終了時標準報酬月額変更届」に基づいて行われます。

随時改定とは異なり、申出をしなければ適用されません。

9) 年金計算の特例制度

1) 年金計算の特例

次世代育成支援の拡充を目的とし、子どもが歳までの間、勤務時間短縮等の措置を受けて動いて、それにともなって標準報酬月額が低下した場合には、子どもが生まれる前の標準報酬月額に基づいて年金額を受給することができます。養育期間の特例制度が設けられています。

将来の年金給付の基礎となる標準報酬月額は、子どもが生まれる前の高い標準報酬月額となりますが、保険料は実際の低い標準報酬月額によって算定されます。ただし、この特例措置は、厚生年金保険についてのみ適用されるものから、健康保険の給付(傷病手当金など)については、適用されません。

2) 特例申出書

3歳未満の子を養育する被保険者(被保険者であった者)で、養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合、この特例を受けるためには「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を年金事務所等へ提出する必要があります。

10) 再雇用時の標準報酬月額の特例

1) 特例の対象

60歳以上の人(65歳以上の人)が、退職後1日の空白もなく同じ会社に継続して再雇用された場合には、再雇

用された月から、再雇用後の給与に応じた標準報酬月額を決定することになります。

一般的には、厚生年金保険の加入者が退職後継続再雇用され、これに伴い給与が著しく変動した場合でも、引き続き厚生年金保険に加入となりますから、再雇用後4ヶ月目に標準報酬月額の随時改定を行うこととなります。

この特例は、60歳以上の人(65歳以上の人)が、退職後1日の空白もなく同じ会社に継続して再雇用される場合に限り適用されます。

(2) 特例該当の場合の手続

再雇用時の標準報酬月額の特例に該当する場合には、事業主との使用関係がいったん中断したものとみなして、被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届を同時に提出します。

これによって、資格取得時決定により、再雇用された月分から、再雇用後の給与に応じた標準報酬月額となります。

11) 任意継続被保険者の標準報酬月額

(1) 任意継続被保険者

健康保険は、事業所単位の強制加入を原則としていますが、会社などを退職して被保険者の資格を失ったときは、一定の条件のもとに個人の希望により被保険者として継続することができます。

この制度によって加入した被保険者を任意継続被保険者といいます。

任意継続被保険者となるためには、①資格喪失日の前日までに、継続して2ヶ月以上の被保険者期間があること、②資格喪失日から20日以内に被保険者になるための届出をすることが必要です。

任意継続被保険者となれる期間は、最長で2年間で、保険料を正当な理由なく納付期日までに納めなかった場合には、納付期日の翌日で被保険者資格を喪失することになります。

(2) 任意継続被保険者の標準報酬月額

任意継続被保険者については、保険料は全額自分で負担(事業主負担なし)することになり、

(8)

標準報酬月額、資格喪失時の標準報酬月額となります。ただし、標準報酬月額については上限額が定められており、全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の平成27年度分の上限は28万円です。

II 標準賞与額の算定

1. 標準賞与額

標準賞与額の対象となる賞与とは、賞与、ボーナス、期末手当、決算手当など、その名称を問わず、労働者が労働の対償として年3回まで支給されるものをいい、賞与については、標準賞与額に基づいて社会保険料を算定することになります。

標準賞与額は、賞与の金額を基礎として算定することになります。

2. 健康保険の標準賞与額

(1) 標準賞与額の算定

健康保険の標準賞与額は、賞与の金額の千円未満の端数を切り捨てた額で、年度（4月1日から翌年3月31日まで）における上限額が540万円となっています。

したがって、たとえば7月に300万円の賞与を支給する場合の標準賞与額は、300万円となりますが、12月にさらに300万円の賞与を支給する場合の標準賞与額は、7月の賞与と合算すると540万円を超えるため、240万円となります。翌年3月にさらに100万円の賞与を支給する場合には、既に年度の累計が540万円に達しているため、標準賞与額は0となります。

(2) 標準賞与額の累計額の取扱

標準賞与額は、年度（4月1日から翌年3月31日まで）の上限が540万円となっていますが、転職、転勤等があった場合には、保険者単位（全国健康保険協会管掌健康保険、各健康保険組合）で、その累計額を算出します。

全国健康保険協会管掌健康保険において、同

者期間があり、それぞれの被保険者期間で定められた標準賞与額の累計額が540万円を超えた場合には、「健康保険標準賞与額累計書」を年金事務所等に提出します。

なお、転職、転勤等がなく、被保険者期間が継続している場合には、540万円を超えた場合の出書の提出は不要です。

ワンポイントチェック

● 累計額の対象

産前産後休業中や育児休業中の社会保険料については、被保険者負担分、事業主負担とも免除されることになっています。この免除期間中に支払われた賞与についても、累計額に含めることとなります。

また、被保険者期間中であっても資格喪失月に支払われた賞与については、保険料の対象外となっていますが、資格喪失日までに支払われた賞与についても累計額に含めることとなります。

3. 厚生年金保険の標準賞与額

厚生年金保険の標準賞与額は、賞与の千円未満の端数を切り捨てた額で、上限が150万円となっています。

健康保険の標準賞与額とは異なり、年単位ではなく、1回ごと（ただし、同一年度に2回以上支払われた場合には、合算）の標準賞与額となっています。

4. 賞与支給時の手続

賞与（年3回以下のもの）を支給した場合は、5日以内に「被保険者支払届」を年金事務所等に提出する必要があります。年間4回支払われる賞与等については、標準報酬月額対象となるため、賞与支払届を提出する必要はありません。

育児休業等による保険料免除期間中に支払われた賞与や資格喪失月に支払われた賞与（料賦課の対象とならない賞与）について