

令和 7 年度版

算定基礎届・ 月額変更届 記載の手引き



目次

1 令和7年社会保険の改正	3
2 標準報酬月額	6
●標準報酬月額	6
現物で支給されるものの扱い	8
報酬に関する Q&A	9
報酬に関する通知	10
パート・アルバイトなどの労働者を 雇用する事業所の方へ	12
3 定時決定	13
●定時決定	13
算定基礎届の記入例	16
例 1 一般的な場合	16
例 2 病気欠勤をして支払基礎日数が 17 日未満の月がある場合	17
例 3 産前産後休業や育児休業等に入った場合	18
例 4 現物で昼食（一部本人負担） ・通勤定期券を支給した場合	19
例 5 賞与が年に 4 回支給された場合	20
特別な算定方法（保険者算定）	21
保険者算定の場合の算定基礎届の記入例	22
例 1 育児休業中で報酬を受けていない場合	22
例 2 給与が 7 月以降に遅配となった場合	23
例 3 さかのぼり昇給があった場合	24
例 4 低額の休職給を受けた場合	25
例 5 4 月～6 月の報酬が過去 1 年間の報酬の 平均より 2 等級以上差があった場合	26
例 6 給与計算の締切日が変更されて 支払基礎日数が増えた場合	28
一時帰休による低額な休業手当等が 支払われた場合の扱い	29
一時帰休による低額な休業手当が支給された場合の 算定基礎届の記入例	29
●パートタイマー・短時間労働者の 定時決定と記入方法	30
短時間労働者に関する通知等	31
パートタイマーの算定基礎届の記入例	32
短時間労働者の算定基礎届の記入例	33
70 歳以上被用者の扱いと届書の記入方法	34
定時決定に関する通知等	35
算定基礎届の記入例	36
定時決定に関する Q&A	38
算定基礎届 事前準備から提出までの流れ	40
4 随時改定	42
●随時改定	42
月額変更届の記入例	45
例 1 一般的な場合（昇給があった）	45
例 2 3 か月間に 2 回昇給があった場合	46
例 3 基本給は変わらず勤務体系（契約時間）のみ 変更になった場合	47
例 4 1 等級差でも随時改定を行う場合	48

保険者算定の場合の月額変更届の記入例	49
例 1 さかのぼり昇給があった場合	49
例 2 昇給月と繁忙期が重なる場合 （年間平均による保険者算定）	50
例 3 転居後、通勤手当変更申請が遅れた場合	51
月額変更届の記入例	52
随時改定に関する通知等	54
随時改定に関する Q&A	55
5 産前産後休業・育児休業等終了時改定	56
●産前産後休業・育児休業等終了時改定	56
育児休業等終了時報酬月額変更届の記入例	58
6 賞与支払届	59
●標準賞与額	59
賞与支払届の記入例	61
賞与不支給報告書の記入例	62
7 電子媒体・電子申請による届出	63
年金事務所への電子媒体による届出	63
電子申請による届出	65
8 保険料	69
保険料	69
産前産後休業、育児休業等期間中の保険料免除	71
保険料の控除	74
保険料の納付	76
賞与にかかる保険料	77
保険料に関する通知等	78
保険料に関する Q&A	79
9 被保険者および被扶養者	80
適用事業所	80
●被保険者	81
●被扶養者	88
国民年金第 3 号被保険者の届出	91
被保険者資格の喪失	92
退職後の継続加入・高齢任意加入	93
退職後継続再雇用の取扱い	94
70 歳以上被用者の取扱い	95

付録

適用に関する主な事務手続き	96
都道府県別現物給与の標準価額	97
標準報酬等級と厚生年金保険保険料額表	98
日本年金機構 事務センター一覧	99

・本冊子は、令和7年4月15日現在の情報等に基づいて作成しています。
・届出様式等に変更があった場合は、弊社ホームページに「追補」として掲載してまいります。
弊社ホームページURL: <https://www.sociohealth.co.jp/services/product/legal/>
・本冊子の記入例にある氏名・住所・事業所名等は、事例として作成したもので、実在するわけではありません。
・本冊子の記入例は、組合管掌健康保険の事業所の標準的な記入方法に合わせています。そのため、健康保険組合によっては様式の記入方法が異なる場合があります。

1 令和7年社会保険の改正

保険料に関する改正事項

■ 健康保険(協会けんぽ)の保険料率が改定されました 令和7年3月～

全国健康保険協会管掌健康保険(協会けんぽ)の一般保険料率が、令和7年3月分(4月納付分)から9.44～10.78%に改定されました。全支部の平均は10.00%で、令和6年度の平均と同率です。

介護保険料率は、令和7年3月分(4月納付分)から1.59%に引き下げられました。

なお、任意継続被保険者の保険料率改定は、令和7年4月分(4月納付分)からとなります。

■ 国民年金の保険料が月額 17,510 円になりました 令和7年4月～

国民年金の保険料は、平成16年度価格の保険料(17,000円)に物価や賃金の変動を反映させた額となりますが、令和7年度は前年度より530円引き上げられ17,510円となりました。

健康保険・厚生年金 共通の改正事項

■ 延滞金の加算割合は令和6年から変わりません 令和7年1月～

督促指定期限を過ぎてから健康保険や厚生年金保険の保険料を納付した場合に加算される延滞金の令和7年の年利が、納付期限の翌日から3か月までは2.4%、3か月経過後は8.7%となり、令和6年と同率になりました。

■ 厚生労働大臣の定める現物給与の価額が改正されました 令和7年4月～

報酬または賞与の一部が、通貨以外のもので支払われる場合の現物給与の価額は、地方の時価により都道府県ごとに厚生労働大臣が定めています。令和7年4月からの現物給与の価額は、すべての都道府県における食事の価額が改定されました(P97参照)。

※組合管掌健康保険の場合、健康保険組合の規約で別段の定めができることとなっています。

年金に関する改正事項

■ 令和7年度の年金額が引き上げられました 令和7年4月～

令和7年度年金額改定の指標となる令和6年平均の物価変動率は2.7%、名目手取り賃金変動率は2.3%となりました。名目手取り賃金変動率が物価変動率を下回る場合、新規裁定者(67歳以下の人)、既裁定者(68歳以上の人)とも年金額は名目手取り賃金変動率で改定されます。ただし、令和7年度のマクロ経済スライドによる年金額の調整▲0.4%が行われます。

そのため、令和7年度の年金額は、新規裁定者、既裁定者ともに1.9%($1.023 \times 0.996 \div 1.019$)の引上げとなりました。

※マクロ経済スライドとは、年金給付を保険料等の収入と均衡がとれる水準に調整するためのしくみで、物価や賃金による年金額の伸びから、現役の被保険者の減少と平均余命の伸びに応じて算出したスライド調整率を差し引いて年金額を改定します。

◆ 令和7年度年金額【新規裁定者(67歳以下)の人】

国民年金		厚生年金	
老齢基礎年金の満額	831,700円	障害厚生年金(3級)の最低保障額	623,800円
障害基礎年金(1級)	1,039,625円	障害手当金の最低保障額	1,247,600円
遺族基礎年金	831,700円	加給年金額 (配偶者・第1子・第2子 第3子以降)	239,300円 79,800円
子の加算額(第1子・第2子 第3子以降)	239,300円 79,800円	配偶者特別加算額	35,400円～ 176,600円
振替加算額	16,033円～ 238,600円	中高齢寡婦加算額	623,800円

■ 在職老齢年金の支給停止調整額が変更されました 令和 7 年 4 月～

在職老齢年金の支給停止額の算定に用いる支給停止調整額が、50 万円から 51 万円に改定されました。これにより、その月の総報酬月額相当額（標準報酬月額に直近 1 年間の賞与の 12 分の 1 を足した額）と老齢厚生年金の月額（基本月額）の合計が 51 万円を超えると、超えた金額の半額が支給停止されます。

健康保険に関する改正事項

■ 入院時における食費の負担額が引き上げられました 令和 7 年 4 月～

入院時における食費の患者負担額が、食材費等の高騰が続いていることから令和 6 年 6 月の引上げに続き、さらに引き上げられました。一般所得者の場合、1 食につき 20 円引き上げられ、患者負担額は 1 食につき 510 円となりました。

◆ 入院時の食事にかかる標準負担額

所得区分	食療養標準負担額（1食につき）		生活療養標準負担額（食費部分のみ・1食につき）	
	令和 7 年 3 月まで	令和 7 年 4 月から	令和 7 年 3 月まで	令和 7 年 4 月から
一般	490 円 〔難病患者等は 280 円〕	510 円 〔難病患者等は 300 円〕	490 円 (450 円)* 〔難病患者等は 280 円〕	510 円 (470 円)* 〔難病患者等は 300 円〕
住民税非課税	230 円 〔91 日目から 180 円〕	240 円 〔91 日目から 190 円〕	230 円 〔難病患者等は 91 日目から 180 円〕	240 円 〔難病患者等は 91 日目から 190 円〕
住民税非課税かつ 所得が一定以下 (70 歳以上)	110 円	110 円	140 円 〔難病患者等は 110 円〕	140 円 〔難病患者等は 110 円〕

※食事の提供体制等により医療機関によって金額が異なります。

● 高額療養費制度の見直しについては令和 7 年秋までに改めて方針を検討

高額療養費制度については、令和 7 年 8 月からの 3 段階での自己負担限度額の引上げ、所得区分の細分化等の見直しを行うこととされていましたが、令和 7 年の通常国会において見直しの凍結を求める意見が強く出されたことなどから、3 月 7 日に「高額療養費制度の見直し全体について実施を見合わせ、令和 7 年秋までに改めて方針を検討し、決定する」ことが首相より表明されました。

令和 8 年度からの子ども・子育て支援金制度にかかる保険料の徴収について

急速に進む少子化や人口の減少に歯止めをかけるため、政府は令和 5 年 12 月に「こども未来戦略」を閣議決定し、児童手当の抜本的拡充など、年 3.6 兆円規模の子ども・子育て政策の給付拡充が図られることとなりました。

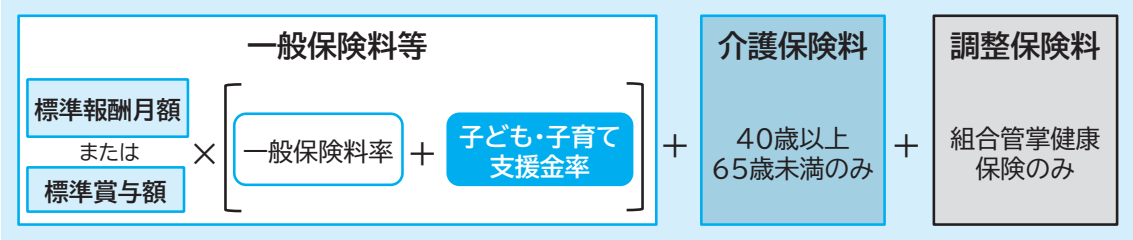
そのための財源は、7 割（2.6 兆円）を既定予算の最大限の活用や歳出改革等で賄い、残る 1 兆円は、「子ども・子育て支援金制度」（以下、支援金制度）を創設し、全世代・全経済主体が負担する「子ども・子育て支援金」（以下、支援金）により安定的に確保することとされました（支援金制度は、令和 6 年 6 月の改正子ども・子育て支援法の成立により創設）。

支援金は医療保険の保険料に上乗せするかたちで徴収されます。具体的には、国が医療保険者から子ども・子育て支援納付金（以下、支援納付金）を徴収し、医療保険者は支援納付金に要する費用を健康保険料に上乗せして事業主から徴収することとなります。

そのため、令和 8 年度からの健康保険料は、一般保険料率に子ども・子育て支援金率を加えた率を標準報酬月額や標準賞与額に乗じた額となります（原則、労使折半負担）。一般保険料率は、加入者への給付や拠出金に充てるための保険料率であり、組合管掌健康保険では健康保険組合ごとに決定していますが、子ども・子育て支援金率は国が毎年一律に定めることとなっています。

また、支援金の徴収は段階的に実施され、令和 8 年度に 6,000 億円程度、9 年度に 8,000 億円程度、10 年度に 1 兆円程度の財源を支援金により確保することとなっています。

◆ 健康保険の保険料（令和 8 年度から）



その他の改正事項

■ 子ども・子育て拠出金率が令和 6 年度と同率になりました 令和 7 年 4 月～

被用者への児童手当の支給に要する費用（3 歳未満の児童にかかる部分に限る）等に充てるため、事業主が納付する子ども・子育て拠出金の拠出金率が令和 6 年度と同じ 1000 分の 3.6 となりました。

■ 雇用保険料率が改定されました 令和 7 年 4 月～

令和 7 年度の失業等給付・育児休業給付にかかる雇用保険料率が、労働者負担、事業主負担ともに 1000 分の 0.5 ずつ引き下げられ、一般の事業は 1000 分の 6 から 1000 分の 5.5 に、農林水産・清酒製造の事業および建設の事業は 1000 分の 7 から 1000 分の 6.5 になりました。

■ 労災保険率は令和 6 年度から変更ありません 令和 7 年 4 月～

令和 7 年度の労災保険率（全額事業主負担）が令和 6 年度と同率に据え置かれました。

■ 雇用保険制度の改正が実施されました 令和 7 年 4 月～

主な改正事項は次のとおりです。

- ① 高年齢雇用継続給付の支給率の上限を 15% から 10% に引き下げ（新たに支給される人が対象）。
- ② 自己都合退職者に対する失業給付（基本手当）の給付制限期間を、原則 2 か月から 1 か月に短縮。
- ③ 子の出生直後の一定期間に両親ともに 14 日以上の子育て休業を取得した場合等に、育児休業給付金に上乗せして休業前の賃金の 13% を「出生後休業支援給付金」として最大 28 日間支給。
- ④ 2 歳未満の子を養育するために育児休業から引き続き時短勤務をする労働者が、時短勤務前より賃金が低下するなどの場合に、賃金の最大 10% 相当額を「育児時短就業給付金」として支給。

■ 育児・介護休業制度の改正が実施されました ①～④：令和 7 年 4 月～、⑤：令和 7 年 10 月～

主な改正事項は次のとおりです。

- ① 子の看護休暇について、対象となる子の範囲を小学校就学前から小学校 3 年生修了まで延長、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式、卒園式を追加、継続雇用期間 6 か月未満の労働者を除外できる規定を撤廃、名称を「子の看護等休暇」に変更。
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象を、3 歳未満から小学校就学前の子を養育する労働者に拡大。
- ③ 育児（3 歳未満）のための短時間勤務制度の実施が困難な場合の代替措置の選択肢にテレワーク等を追加するとともに、育児（3 歳未満）・介護のためのテレワーク等の導入を事業主の努力義務化。
- ④ 介護休暇について、継続雇用期間 6 か月未満の労働者を除外できる規定を撤廃。
- ⑤ 育児期（3 歳～小学校就学前）の柔軟な働き方を実現するための措置の実施（始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度などの 5 つから事業主が 2 つ以上を選択して実施）を、事業主に義務付け。

次期年金制度改正について

令和 6 年の年金財政検証の結果や社会経済の変化を踏まえ、ライフスタイル等の多様化の反映、働き方に中立的な制度の構築等を基本的な考え方とした厚生労働省の年金制度改正案が、政府、与党内で議論されています。令和 7 年 4 月 1 日現在、改正案に示されている主な項目は次のとおりです。

- ・ 短時間労働者の賃金要件（月額 8.8 万円以上）を撤廃
- ・ 短時間労働者の企業規模要件（従業員 50 人超）を段階的に撤廃
- ・ 常時 5 人以上の個人事業所の非適用業種を解消（新規の事業所のみ適用）
- ・ 今回改正によって適用拡大の対象となる小規模事業主について、事業主が労使折半を超えて保険料を負担することができる時限的な特例措置を創設
- ・ 上記により事業主が労使折半を超えて保険料を負担した場合に、事業主の追加負担分を制度的に支援
- ・ パート等で働く人の被扶養者認定において、認定時点における労働契約の内容（基本給および諸手当等）によって年間収入が 130 万円未満であることが明らかな場合、その時点で被扶養者認定を行う。また、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化の措置（P88）を恒久化
- ・ 被扶養者認定について、税法の見直しに伴い、大学生年代の収入要件を 150 万円未満に引き上げ
- ・ 標準報酬月額の上限（厚生年金保険）を 65 万円から段階的に 75 万円に引き上げ
- ・ 在職老齢年金の支給停止基準を 51 万円から 62 万円に引き上げ
- ・ 遺族年金制度の見直し（子のいない 60 歳未満の遺族厚生年金を、段階的に男女とも原則 5 年間の有期給付とする等）
- ・ 子にかかる加算等の見直し（第 3 子以降の支給額を第 1 子・第 2 子と同額に引き上げる等）

2 標準報酬月額

標準報酬月額とは

健康保険や厚生年金保険では、被保険者が事業主から受ける報酬をいくつかの等級に区分した仮の報酬にあてはめ、これをもとに保険給付額や保険料を計算します。この仮の報酬を「標準報酬月額」といいます。

被保険者が実際に受ける報酬に基づいて、毎月、保険給付額や保険料を計算するのはとても煩雑なため、標準報酬月額制がとられています。

◆標準報酬月額の上下限

		標準報酬		報酬月額
		等級	月額	
健康保険	下限	1	58,000 円	63,000 円未満
	上限	50	1,390,000 円	1,355,000 円以上
厚生年金保険	下限	1	88,000 円	93,000 円未満
	上限	32	650,000 円	635,000 円以上

※健康保険の標準報酬月額の等級表・厚生年金保険の標準報酬月額の等級表は P98 にあります。

標準報酬月額の上限額は変わる場合があります

健康保険では、毎年 3 月 31 日現在、標準報酬月額の上限該当者が全被保険者の 1.5% を超え、その状態が継続すると認められるときは、一定の手続きを踏んで上限額を変えられることになっています。

厚生年金保険では、毎年 3 月 31 日現在、全被保険者の標準報酬月額の平均額の 2 倍相当額が上限額を超え、その状態が継続すると認められるときは、健康保険の等級区分を参考にして上限額を変えられることになっています。

任意継続被保険者の標準報酬月額

「退職時の標準報酬月額」か、「加入している健康保険（健康保険組合または協会けんぽ）の前年（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 日時点における全被保険者の平均の標準報酬月額（以下、平均標準報酬月額）」のいずれか低い額になります。

ただし、健康保険組合の場合、組合の規約に定めれば、「退職時の標準報酬月額」（または平均標準報酬月額を超え、退職時の標準報酬月額未満の範囲内で規約に定める額）とすることができます（令和 4 年 1 月 1 日以降に被保険者資格を喪失した人が対象）。

※任意継続被保険者の場合、保険料の事業主負担はありません。

二以上の事業所に勤めている場合の標準報酬月額

それぞれの事業所での報酬を合算して標準報酬月額が決められます。

この標準報酬月額から保険料が算出され、それぞれの事業所での報酬月額に応じて按分されます。

標準報酬月額が決まる時期

標準報酬月額は、①入社時（資格取得時決定）、②毎年定期的に（定時決定）、③報酬が大幅に変動したとき（随時改定）、④育児休業が終わって職場復帰したとき（育児休業等終了時改定）、⑤産前産後休業が終わって職場復帰したとき（産前産後休業終了時改定）の 5 つのタイミングに決められたり見直されたりします。（P7 上図参照）

◆標準報酬月額が決まる時期と届書・適用期間

	届書の名称	届出時期	適用期間
入社したとき 資格取得時決定	P86 被保険者資格取得届	資格取得から 5日以内	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
毎年定期的に 定時決定	P13 被保険者報酬月額 算定基礎届	7月1日～ 7月10日※まで	9月から翌年の8月まで
報酬が大幅に変わったとき 随時改定	P42 被保険者報酬月額 変更届	すみやかに	1～6月に改定→その年の8月まで 7～12月に改定→翌年の8月まで
産前産後休業から職場復帰して 休業前より報酬が下がったとき 産前産後休業終了時改定	P56 産前産後休業終了時 報酬月額変更届	すみやかに	1～6月に改定→その年の8月まで 7～12月に改定→翌年の8月まで
育児休業等から職場復帰して 休業前より報酬が下がったとき 育児休業等終了時改定	P56 育児休業等終了時 報酬月額変更届	すみやかに	1～6月に改定→その年の8月まで 7～12月に改定→翌年の8月まで

※休日の場合は、翌日以降の最初の開所日となります。

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

- ・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 →事務センター（年金事務所）へ（P41 参照）
 - ・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 →事務センター（年金事務所）と健康保険組合へ（P41 参照）
- ※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

報酬とは

標準報酬月額のもとになる「報酬」とは、給与、賃金、手当等の名称に関係なく、原則として被保険者が事業主から労働の対償として受けるものすべてをいいます。

通貨で支払われるものだけでなく、食事・住宅・通勤定期券など、現物で支給されるものも、労働の対償として受けた場合は「報酬」となります。

※年収の壁への対応として事業主が支給する「社会保険適用促進手当」の取扱いについては、11 ページをご覧ください。

●報酬とならないもの

- ①事業主から恩恵的に支給されるもの 例）結婚祝金、病気見舞金など
- ②臨時に受けるもの 例）解雇予告手当など
- ③実費弁償的なもの 例）出張旅費など
- ④保険給付として受けるもの 例）健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など
- ⑤年3回以下の賞与など（年3回以下の賞与は、「標準賞与額」（P59 参照）の対象になります。）

◆報酬となるもの・ならないもの

	報酬となるもの	報酬とならないもの
通貨で支給 されるもの	●基本給（月給、週給、日給など） ●諸手当（残業手当、通勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、勤務地手当、宿日直手当、勤務手当、能率手当、精勤手当、休業手当、育児休業手当、介護休業手当、各種技術手当など） ●賞与等（年4回以上支給のもの）	●病気見舞金、災害見舞金、慶弔費など（規程等に基づかず支払われるものに限る） ●解雇予告手当、退職金など ●出張旅費、交際費など ●年金、恩給、健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付など ●賞与等（年3回以下支給のもの）
現物で支給 されるもの	●食事、食券など ●社宅、独身寮など ●通勤定期券、回数券 ●被服（勤務服でないもの） ●給与としての自社製品など	●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） ●住宅（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） ●被服（事務服、作業服等の勤務服など）

※定期券などについては、消費税を含めた金額を報酬として算入することになります。

●「通常の報酬」「賞与にかかる報酬」「賞与」の区分

報酬と賞与の区分は、保険料額および年金額の計算の基礎となることから、正しく判別のうえ届出を行う必要があります。

そのため、「通常の報酬」「賞与に係る報酬」「賞与」の区分については、名称に関わらず、2以上の異なる性質を有するものであることが**諸規定または賃金台帳等から明らかな場合には、同一の性質を有すると認められるものごとに判別**して取り扱うこととされています。（下記例1、2参照）

例1 業績に応じて支給される手当として、毎月定額の手当と半年ごとの手当が支給されている場合

給与規程：どちらも「手当A」と規定

賃金台帳：毎月定額支給の「手当A1」と半年ごとの「手当A2」とに区分して記載

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
手当A1	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
手当A2			100,000						100,000			

→手当A1と手当A2は客観的に区別できるものとして、手当A1を通常の報酬（標準報酬月額の対象）、手当A2を賞与（標準賞与額の対象）として取り扱います。

例2 業績に応じて支給される手当Aが、支給額から、毎月定額に支給される手当と半年ごとに支給される手当が一体で支給されと考えられる場合

給与規程：どちらも「手当A」と規定

賃金台帳：まとめて「手当A」と記載

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
手当A	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	110,000	10,000	10,000	10,000

→手当Aは、給与規程等で区分されておらず客観的に区分できないため、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して毎月支給されるものとして、賞与にかかる報酬として取り扱います。定時決定の際には、7月1日前1年間の支払合計額を12で割って1月分を計算し、各月の報酬に算入します。

「同一の性質」について

報酬と賞与を区分するとき、または賞与の支給回数をカウントするときは、どちらも「同一の性質」を持つものごとに区分またはカウントすることとなっていますが、「同一の性質」の考え方はそれぞれで異なります。

報酬と賞与を区分する際は、例えば同じ手当Aという名称であっても給与規程や賃金台帳等によって「通常の報酬」や「賞与」として客観的に区別できる場合に、同一の性質をもつものごとに判断します。

賞与の支給回数をカウントする際は、一般に「賞与・期末手当・決算手当など賞与と同一性質を持つもので年3回までの支給」「寒冷地手当・石炭手当、燃料手当など同一性質を持つもので年3回までの支給」というように分けします。

現物で支給されるものの扱い

給与は、金銭で支給されるのが一般的ですが、住宅（社宅や寮など）の貸与、食事、自社製品、通勤定期券などで支給するものを現物給与といいます。現物給与で支給するものがある場合は、その現物を厚生労働大臣が定めた都道府県ごとの標準価額に基づいて通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額の決定を行います。

現物給与の標準価額が改正された場合は、「固定的賃金の変動」にあたります。随時改定の要件に該当する場合は「月額変更届」を提出します。

※都道府県別の現物給与標準価額一覧は、P97にあります。健康保険組合の場合は、規約で別段の定めをすることができます。

原則、勤務地が所在する都道府県の価額で算定します

- ①勤務地がA県、社宅がB県にある場合 被保険者の人事、労務および給与の管理がなされている事業所が所在する地域の価額によって算定するため、A県の価額で算定
- ②本社と支店等が合わせて1つの適用事業所となっている場合 現物給与の価額は本来、生活実態に即した価額になることが望ましいことから、本社・支店等それぞれが所在する地域の価額で算定
- ③派遣労働者の場合 派遣元の事業所が所在する地域の価額で算定

●食事が支給される場合

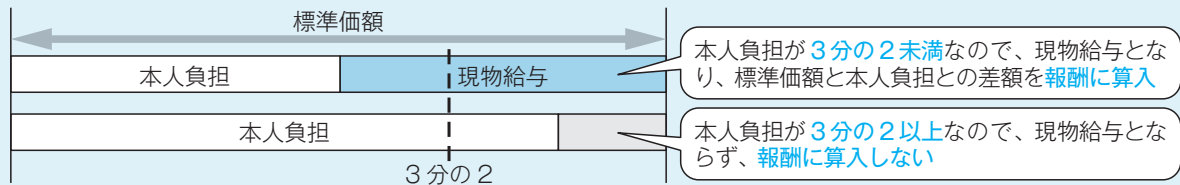
社員食堂などで食事が支給される場合、標準価額に基づいて通貨に換算して報酬に算入します。
被保険者から費用の一部を徴収する場合、標準価額から徴収金額を差し引いた額が報酬となります。
ただし、徴収金額が標準価額の3分の2以上の場合は、現物給与とはみなされず、報酬に算入しません。

【例】東京都の事業所で、昼食を21日分支給した場合

標準価額：280円 × 21日分 = 5,880円 → 標準価額の3分の2：5,880円 × 2/3 = 3,920円

→ 被保険者からの徴収額が3,920円以上の場合…現物給与とならず、報酬に算入されません。

→ 被保険者からの徴収額が3,920円未満の場合…標準価額との差額が報酬となります。



●住宅が提供される場合

社宅等が提供されている場合、標準価額に基づいて通貨に換算して報酬に算入します。価額の計算の際は、居間、寝室等の居住用の室を対象とし、玄関、台所、トイレ、浴室等は含めません。

被保険者から費用の一部を徴収する場合、標準価額から徴収金額を差し引いた額が報酬となります。

●通勤定期券・回数券

通勤費が定期券や回数券で支給される場合、現物給与として取り扱われますので、その全額を報酬として算入します。6か月定期券などを支給する場合は、1か月当たりの額を算出して各月の報酬に算入します。

報酬に関する Q & A

Q

6か月単位の定期券を会社で購入して従業員に支給した場合、報酬になる？

A

労働の対償として支給するものですから、報酬となります。定期券代を6月で割って1月当たりの額を算出し、各月の報酬に含めます。⇒上記

夏と冬の「賞与」のほか、9月に「決算手当」、3月に「期末手当」と、合計4回支給される場合、どのようにすればよい？

年4回以上支給される賞与等は、標準報酬月額のもとになる「報酬」となります。7月1日前の1年間の支給総額を12月で割って1月当たりの額を算出し、各月の報酬に含めます。⇒P20

退職手当相当分を毎月の給与や賞与に上乗せして前払いされる場合、報酬になる？

労働の対償としての性格が明確で、通常の生計にあてられる経常的な収入ですから、報酬に含めます（退職時に一時金として支給する退職手当は報酬に該当しません）。⇒P10

持株会加入者が株式を購入する際、持株奨励金を支給している場合、報酬になる？

持株会への加入が被保険者の自由意思が強制か等持株会の実態によって、「労働の対償」となるかを判断します。持株会への加入が強制であれば、報酬と考えられます。一方、持株会への加入が被保険者の自由意思によるものであれば、原則として報酬として取り扱いません。しかし、自由意思によるものでも、実態としてほとんどの被保険者が加入している場合は、報酬として取り扱うことになります。

報酬に関する通知(抜粋)

報酬の範囲

◆通勤手当

定期券を購入して支給することは、被保険者が事業主から受け得る利益の一つであり、通貨で支払われるもののほか現物で支払われるものも労働の対償と解する。(S32.2.21 保文発第 1515 号) 通勤手当は3か月または6か月ごとに支給されているとしても、支給の実態は、原則として毎月の通勤に対し支給され、被保険者の通常の生計費の一部に充てられているため、当然報酬と解する。(S27.12.4 保文発第 7241 号)

◆休職手当

傷病による休職期間中に支給する休職手当、退職予定者に対し一定期間支給される待命手当等は報酬の範囲に入る。(S25.1.12 保文発第 44 号)

◆私傷病手当金

労働協約により私傷病手当金を支給した場合、私傷病手当金は報酬の範囲に含まれる。(S39.12.21 庁保発第 46 号)

◆報酬と傷病手当金の差額支給

労働協約で、労務不能となり事業主が報酬と傷病手当金との差額を見舞金として支給する場合、これは名目的に見舞金でもいわず御見舞いではなく、事業主と被保険者との雇用関係に基づいて事業主が病氣中報酬の一部を支給し生活を保障しようとするものであり、報酬の中に含まれる。(S32.8.6 保文発第 6737 号)

◆賞与にかかる報酬の範囲

(1) 毎年7月1日現在における賃金、給料、俸給、手当又は賞与及びこれに準ずべきもので毎月支給されるもの(以下「通常の報酬」という)以外のもの(以下「賞与」という)の支給実態が次のいずれかに該当する場合は、当該賞与は報酬に該当する。

ア 賞与の支給が、給与規定、賃金協約等の諸規定によって年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているとき。

イ 賞与の支給が7月1日前の1年間を通じ4回以上行われているとき。

したがって、賞与の支給回数が、当該年の7月2日以降新たに年間を通じて4回以上又は4回未満に変更された場合においても、次期標準報酬月額額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用されるまでの間は、報酬に係る当該賞与の取扱いには変らないものであること。

(2) 賞与の支給回数の算定は、次により行うこと。

ア 名称は異なっても同一性質を有すると認められるもの毎に判別すること。

イ 例外的に賞与が分割支給された場合は、分割分をまとめて一回として算定すること。

ウ 当該年に限り支給されたことが明らかな賞与については、支給回数に算入しないこと。

(S53.6.20 保発第 47 号・庁保発第 21 号、改正:H15.2.25 保発第 0225004 号・庁保発第 2 号)

(3) 「通常の報酬」には、1 か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されることとなる場合その他これに準ずる場合は含まれないこと。

(4) 「通常の報酬」、「賞与に係る報酬」及び「賞与」は、名称の如何にかかわらず、2 以上の異なる性質を有するものであることが諸規定又は賃金台帳等から明らかな場合には、同一の性質を有すると認められるもの毎に判別するものであること。

(5) 「賞与」について、7月2日以降新たにその支給が諸規定に定められた場合には、年間を通じ4回以上の支給につき客観的に定められているときであっても、次期標準報酬月額額の定時決定(7月、8月又は9月の随時改定を含む。)による標準報酬月額が適用されるまでの間は、賞与に係る報酬に該当しないものとする。(S53.6.20 保発第 72 号・庁保発第 9 号、最終改正 H30.7.30 保保発 0730 第 1 号・年管管発 0730 第 1 号)

◆資格取得時の賞与にかかる報酬額の算定

前記「◆賞与にかかる報酬の範囲」の(1)に該当する事業所に使用される者の資格取得時における賞与に係る報酬額は、当該事業所において、同様の業務に従事し、同様の賞与を受ける者の賞与に係る報酬の平均額とすること。(S53.6.20 保発第 47 号・庁保発第 21 号、改正:H15.2.25 保発第 0225004 号・庁保発第 2 号)

◆退職金の前払い

被保険者の在職時に、退職金相当額の全部または一部を給与や賞与に上乗せするなど前払いされる場合は、労働の対償としての性格が明確であり、被保険者の通常の生計にあてられる経常的な収入としての意義を有することから、原則として、健康保険法第3条第5項または第6項に規定する報酬または賞与に該当するものであること。

支給時期が不定期である場合についても賞与として取り扱い、これが年間4回以上支払われているものであれば、報酬として通常の報酬月額に加算して取り扱うこと。

また、退職を事由に支払われる退職金であって、退職時に支払われるものまたは事業主の都合等により退職前に一時金として支払われるものについては、従来どおり、健康保険法第3条第5項または第6項に規定される報酬または賞与には該当しないものと取り扱うこと。(H15.10.1 保保発第 1001002 号・庁保発第 1001001 号)

◆在宅勤務・テレワークにおける交通費及び在宅勤務手当の取扱いに関する事例集

問1 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」に含まれるのか。

(答) 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、それぞれ以下のように取扱う。

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等に一時的に出社し、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社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、支給方法が月額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る。

(参考)

当該日における労働契約上の労務の提供地	「自宅－事業所」間の移動に要する費用の取扱い	保険料の算定基礎
自宅	業務として一時的に出社する場合は実費弁償(「報酬等」に該当しない)	非対象
事業所	通勤手当(「報酬等」に該当する)	対象

問2 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」に含まれるのか。

(答) 在宅勤務手当の取扱いについては、当該手当の内容が事業所毎に異なることから、その支給要件や、支給実態などを踏まえて個別に判断する必要がある。基本的な考え方は以下の通り。

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使用しなかった場合でも、その金銭を事業主に返還する必要があるものであれば、「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円を渡し切りで支給するもの

② 在宅勤務手当が実費弁償に当たるようなものである場合

在宅勤務手当が、テレワークを実施するに当たり、業務に使用する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、当該手当は実費弁償に当たるものとして、「報酬等」に含まれない。(R3.4.1 厚生労働省保険局保険課事務連絡)

「年収の壁・支援強化パッケージ」の実施

パートやアルバイトで働く方の年収が一定の基準以上になると、社会保険に加入して保険料負担が発生し、手取り収入が減少する場合があります。これを避けるため、収入が一定の基準に達しないように働き方を調整する、いわゆる「年収の壁」が問題となっています。社会保険に関わる壁としては「106万円の壁」と「130万円の壁」の存在が指摘されており、これらの「年収の壁」への当面の対応として、令和5年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」が実施されています。

※年収の壁・支援強化パッケージは、次期年金制度改正までの時限措置として令和7年度末まで実施される予定です。

「106万円の壁」と壁への対応

従業員51人以上の企業で働くパートやアルバイトの方が、所定内賃金の月額が8.8万円（年収換算で106万円）以上になると、健康保険、厚生年金保険に加入し保険料負担が発生することから、「106万円の壁」と言われています。

【壁への対応】 パートやアルバイトで働く従業員の社会保険の加入にあわせて、手取り収入を減らさないための取組みを実施する事業主に対し、「キャリアアップ助成金」として労働者一人当たり最大50万円を助成します。手取り収入を減らさないための取組みとは、社会保険適用促進手当（下記参照）の支給、賃上げによる基本給の増額、所定労働時間の延長などがあります。

※キャリアアップ助成金の詳細については、管轄の都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。「年収の壁突破・総合相談窓口」（Tel 0120-030-045、平日8:30～18:15）でも相談を受け付けています。

「130万円の壁」と壁への対応

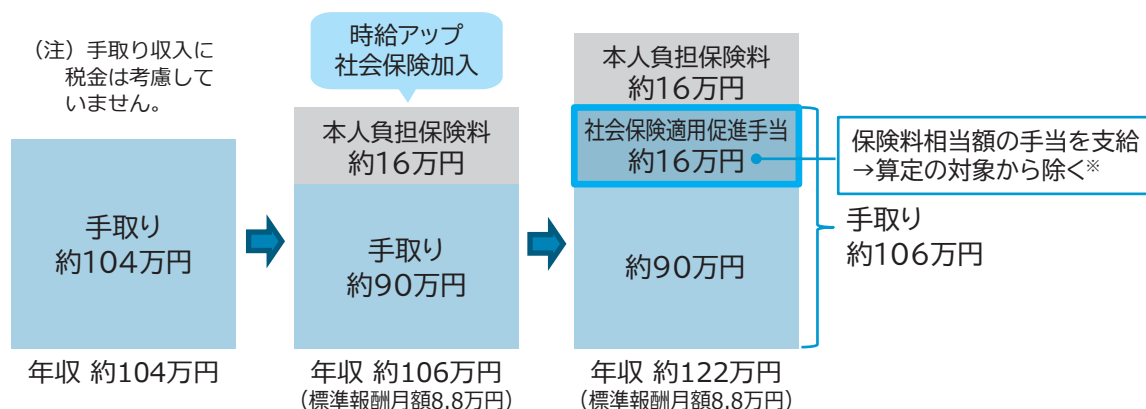
配偶者などの扶養に入りながら働いている方の年収が130万円以上になると、扶養から外れ社会保険料の負担が発生することから、「130万円の壁」と言われています。

【壁への対応】 パートやアルバイトで働く方が繁忙期に労働時間を延長したことなどにより、収入が一時的に上がった場合でも、「一時的に上がった」旨の事業主の証明があれば、引き続き扶養に入ることを可能とします（「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」P88参照）。

「社会保険適用促進手当」を算定対象から除外

社会保険が適用されていなかったパートやアルバイトの従業員が被保険者となったとき、保険料負担の発生で手取り収入が減少しないよう、事業主が手当（「社会保険適用促進手当」の名称を使用）を支給した場合は、当該手当を標準報酬月額や標準賞与額を算定する際の対象から除外することができます。

※適用拡大による短時間労働者の収入要件を判定する際は、社会保険適用促進手当を含めます。



※算定の対象から除くことができるのは、社会保険の適用に伴って負担する**保険料の本人負担分相当額が上限**です。上限額を超えて手当を支給する場合、超えた分は社会保険適用促進手当とは別の名称で支給し、算定の対象に含めます（随時改定の契機となります）。

【支給対象者】 令和5年10月以降に社会保険が適用された**標準報酬月額 10.4万円以下**の人等

【支給期間（算定の対象から除外できる期間）】 各被保険者につき、社会保険適用促進手当による保険料負担軽減の最初の対象月から**最大2年間**

パート・アルバイトなどの労働者を雇用する事業所の方へ

正規の労働者（いわゆる正社員）より労働時間や労働日数が短い労働者も、一定の基準を満たせば健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。被保険者となるための基準は2つあり、どちらを満たしているかにより、定時決定や随時改定等の際、支払基礎日数の扱いが異なりますので、注意が必要です。

本書では、下記の「4分の3基準」を満たした被保険者を「パートタイマー」、「5要件」を満たした被保険者を「短時間労働者」と表記しています。

①「パートタイマー」…4分の3基準を満たす被保険者

「1週の所定労働時間および1月の所定労働日数ともに、同じ事業所に使用される通常の労働者の4分の3以上」であれば被保険者となります。この基準を「4分の3基準」といいます。

本書では、4分の3基準を満たす被保険者を「パートタイマー」と表記しています。

②「短時間労働者」…5要件を満たす被保険者

平成28年10月から、健康保険・厚生年金保険の適用範囲が拡大され、従来は被保険者にならなかった労働時間や労働日数の短い人も被保険者となる基準が設けられました。上記「4分の3基準」を満たさない労働者であっても、次の「5要件」をすべて満たせば被保険者となります。

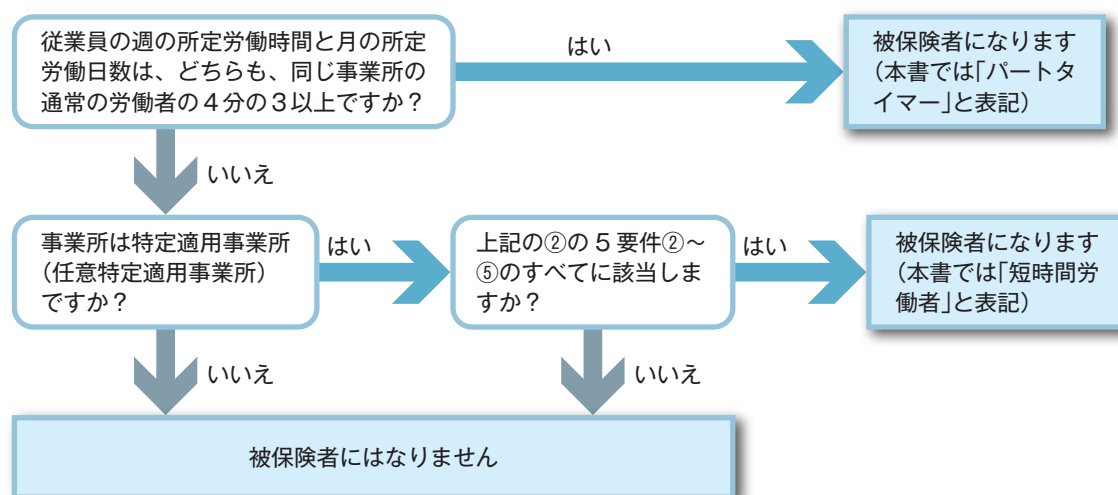
本書では、このような被保険者を「短時間労働者」と表記しています。

5要件

- ① 従業員が51人以上の企業等に勤めている
- ② 週の所定労働時間が20時間以上である
- ③ 2か月超の雇用期間が見込まれる
- ④ 所定内賃金（基本給および諸手当）が月額88,000円以上ある
- ⑤ 学生でない

※各要件の詳細は82ページをご覧ください

◆パートタイマー・短時間労働者のフローチャート



◆報酬月額算定に必要な支払基礎日数の要件

	定時決定 算定対象月：4月・5月・6月	随時改定 算定対象月：変動月以後引き続く3か月	産休・育休終了時改定 算定対象月：休業終了月以後引き続く3か月
パートタイマー	17日以上 17日以上の月がない場合は、 15日以上	17日以上	17日以上 17日以上の月がない場合は、 15日以上
短時間労働者	11日以上	11日以上	11日以上

※定時決定、産前産後休業・育児休業等終了時改定は、必要な支払基礎日数に満たない月は算定の対象から除きます。随時改定は、必要な支払基礎日数に満たない月がある場合、随時改定できません。

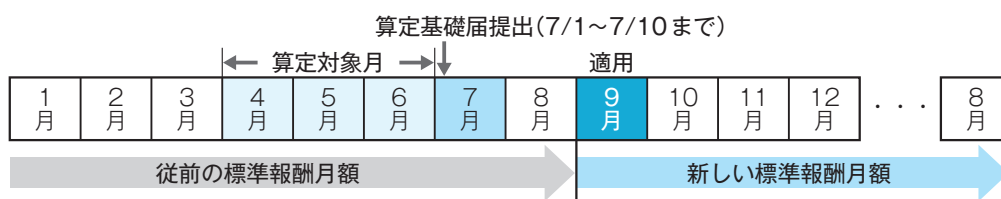
3 定時決定(算定基礎届)

定時決定とは

被保険者が実際に受ける報酬と、すでに決定されている標準報酬月額がかけはなれないように、毎年1回、原則として7月1日現在の被保険者全員について、4月・5月・6月に受けた報酬の届出を行い、その年の9月以降の標準報酬月額を決定します。この決定を「**定時決定**」といい、定時決定を行うために提出する届書を「**算定基礎届**」といいます。

●標準報酬月額の適用期間

決定された標準報酬月額は9月1日から翌年の8月31日まで（その間に随時改定、育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定が行われた場合はその前月まで）使用します。



算定基礎届の対象となる人

7月1日現在の被保険者全員ですが、6月1日以降に資格取得した人などは除きます。

◆算定基礎届の対象となる人・対象とならない人

対象となる人	・5月31日以前に入社（資格取得）した被保険者で、7月1日現在、在職中の人 ・7月1日以降に退職（資格喪失日：7月2日以降）する人 ・欠勤中または休職中（育児休業・介護休業を含む）の人 ・健康保険法第118条第1項に該当する人（刑事施設等に拘禁された人など）
対象とならない人	・6月1日以降に入社（資格取得）した被保険者→資格取得時の標準報酬月額が翌年8月まで適用 ・6月30日以前に退職（資格喪失日：7月1日以前）した人 ・7月に月額変更届・育児休業等終了時変更届・産前産後休業終了時変更届を提出する人 ・8月・9月に月額変更届・育児休業等終了時変更届・産前産後休業終了時変更届を提出する予定の人

4月	5月	6月	7月	8月	9月	
~ 5/31 入社		7/1 現在被保険者				対象となる
		6/1 ~ 入社				対象とならない
		7/1 ~ 退職（資格喪失 7/2 以降）				対象となる
~ 6/30 退職（資格喪失 7/1 以前）						対象とならない
欠勤・休職中（育児休業・介護休業含む）						対象となる
4月変動・復職	5月変動・復職	6月変動・復職	7月月変	8月月変	9月月変	対象とならない

●7月・8月・9月に月額変更届を提出する（予定の）場合

7月、8月、9月のいずれかの月から随時改定等により標準報酬月額が改定される場合は、随時改定等が優先され、定時決定の届出は不要となります。

ただし、保険者等（日本年金機構、健康保険組合）が改定（予定）者を把握できるよう、日本年金機構へ提出する算定基礎届には、改定（予定）者の報酬月額欄は記入せず備考欄にある「3. 月額変更予定」を○で囲んで提出します。健康保険組合については加入の健康保険組合にご確認ください。

なお、8月、9月の月額変更予定者が実際に改定の要件に該当したときは、すみやかに月額変更届を提出し、**改定の要件に該当しなくなったことが判明した場合には、すみやかに算定基礎届を提出**します。

算定基礎届の提出期間と提出先

●提出期間

原則として7月1日から7月10日※までです。

※休日の場合は、翌日以降の最初の開所日となります。

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 → 事務センター（年金事務所）へ（P41 参照）

・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 → 事務センター（年金事務所）と健康保険組合へ（P41 参照）

※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

報酬月額算定の基礎方法

4月・5月・6月（これを「算定対象月」といいます）に被保険者に支払われた報酬の平均額（報酬月額）を計算します。その際、各月の報酬を計算する基礎となった日数を「支払基礎日数」といいます。定時決定は4月・5月・6月のうち**支払基礎日数 17 日以上**の月の報酬で算定しますので、支払基礎日数 17 日未満の月がある場合、その月は除外して計算します。

① 支払基礎日数が3か月とも 17 日以上の場合

→ 3か月が対象

4月・5月・6月に支払われた報酬の合計をその月数「3」で割った額が報酬月額になります。

② 支払基礎日数 17 日未満の月が 1 か月ある場合

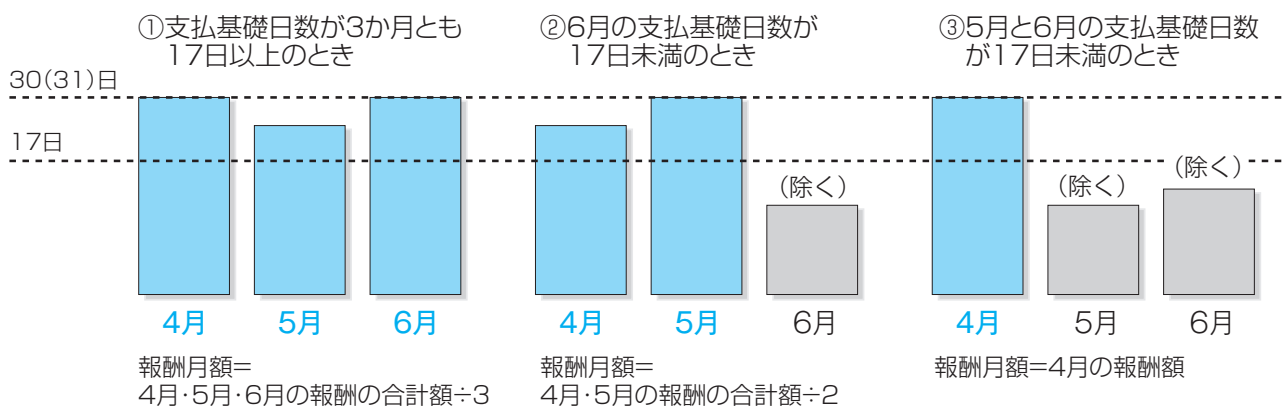
→ 支払基礎日数 17 日以上の 2 か月を対象

17 日未満の月を除いた残りの 2 か月の報酬の合計を、その月数「2」で割った額が報酬月額になります。

③ 支払基礎日数 17 日未満の月が 2 か月ある場合

→ 支払基礎日数 17 日以上の 1 か月のみを対象

17 日未満の月を除いた残りの 1 か月の報酬額を報酬月額とします。



ただし、パートタイマー、短時間労働者の場合、算定に必要な支払基礎日数は次のようになります。

○パートタイマー…4月・5月・6月に支払基礎日数 17 日以上がない場合は、支払基礎日数 **15 日以上**の月で算定します（P30 参照）。

○短時間労働者…支払基礎日数 **11 日以上**の月の報酬で算定します（P31 参照）。

●4月・5月・6月の報酬

定時決定の対象となる4月・5月・6月の報酬とは、その月に実際に支払われた報酬のことです。例えば、給与が月末締め・翌月5日払いの事業所の場合は、4月5日に支払われた3月分の給与が4月の報酬となります。

●支払基礎日数

支払基礎日数の計算のしかたは、給与体系等によって異なります。

●月給制・週給制の支払基礎日数

通常は、給与の計算基礎には休日や有給休暇も含まれるため、出勤日数に関係なく給与の支払対象期間の暦日数が支払基礎日数となります。

ただし、欠勤日数分だけ給与が減額されるような場合は、就業規則、給与規程等に基づいて事業所が定めた日数から欠勤日数を差し引いた日数が支払基礎日数となります。

支払基礎日数は、給与計算の締切日と支払日の関係によって異なります

月給制などの支払基礎日数となる暦日数は、報酬の支払対象となった期間の暦日数です。したがって、給与計算の締切日と支払日の関係によって、支払基礎日数が異なります。

例えば、末日締め当月末日払いの事業所の4月の報酬の支払い対象期間は、4月1日から4月30日で、支払基礎日数は30日となり、25日締め当月末日払いの事業所の4月の報酬の支払い対象期間は、3月26日から4月25日で、支払基礎日数は31日となります。

例 月給制の場合

末日締め、当月末日支払い

月	暦日	支払基礎日数
4月	4/1~4/30	30
5月	5/1~5/31	31
6月	6/1~6/30	30

25日締め、当月末日支払い

月	暦日	支払基礎日数
4月	3/26~4/25	31
5月	4/26~5/25	30
6月	5/26~6/25	31

末日締め、翌月10日支払い

月	暦日	支払基礎日数
4月	3/1~3/31	31
5月	4/1~4/30	30
6月	5/1~5/31	31

●時給制・日給制の支払基礎日数

出勤日数が支払基礎日数となります。有給休暇を取得した場合は、出勤日数に含めます。

●4月・5月に途中入社の場合の支払基礎日数

途中入社の場合、入社月は給与が日割りなどで計算され、1か月分支給されないことがあります。

4月、5月に途中入社で、入社月の給与が1か月分支給されなかった場合は、支払基礎日数を満たしていてもその月は算定対象月に入らず、翌月からが算定対象月になります。

例 4月途中入社で、4月は日割の給与を支給した場合



※途中入社とは、給与計算期間の途中から入社することをいいます。例えば4月1日入社であっても、給与が毎月20日締め・月末払いで、4月の給与が日割計算で20日分支給された場合は、支払基礎日数が17日以上でも1か月分として受けられる給与が支給されていないため、4月は算定対象月から除きます。

算定基礎届の記入例

記入例は被保険者が正規の労働者の場合です。パートタイマーや短時間労働者は、定時決定にかかる支払基礎日数の扱いが異なります。(P30、P31 参照)

資本金が1億円を超えるなどの特定の法人の事業所は、算定基礎届を必ず電子申請で提出することとなっています。電子申請の詳細については65ページをご覧ください。

1 一般的な場合(4月・5月・6月とも支払基礎日数17日以上)

👉 4月・5月・6月の報酬の合計を3で割って平均を出します

4月・5月・6月の各月とも支払基礎日数が17日以上ある場合は、3か月分の報酬の合計を3で割って平均した額を記入します。

従前の標準報酬月額

健保 260,000 円 厚年 260,000 円

報酬月額の内訳

月	支払基礎日数	基本給	家族手当	残業手当	合計
4月	31日	220,000	30,000	20,000	270,000
5月	30日	220,000	30,000	40,000	290,000
6月	31日	220,000	30,000	25,000	275,000
14 総計					835,000
15 単純平均					278,333

〈給与規程〉
当月20日締 当月25日支払

報酬月額 =
$$\frac{(270,000 \text{ 円} + 290,000 \text{ 円} + 275,000 \text{ 円})}{3} = 278,333 \text{ 円}$$

(1円未満の端数は切り捨て)

決定標準報酬月額

健保 280,000 円 厚年 280,000 円 ← 標準報酬月額等級表で確認!

「算定基礎届」は、法令様式は「⑩備考」欄が空欄になっていますが、日本年金機構では「⑩備考」欄に各種選択肢を設定しているため、P16~P36の「算定基礎届」は日本年金機構の様式で説明します。健康保険組合の様式と備考欄が一部異なる場合は、備考欄に必要事項を記入してください。

◆ 記入例

算定対象月の1か月あたりの平均額を記入

算定対象月の合計額を記入

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 週及支払額		⑩ 備考	
⑨ 給与支給月		⑩ 給与計算の基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)	
⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)		⑮ 平均額	
⑯ 修正平均額									

① 18	② 森 稔	③ 5-611013	④ 7 年 9 月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 週及支払額	⑩ 備考 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他()
⑤ 健 260 千円 厚 260 千円	⑥ 6 年 9 月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 週及支払額	⑨ 支給月 4 月	⑩ 基礎日数 31 日	⑪ 通貨によるものの額 270,000 円
⑨ 支給月 5 月	⑩ 基礎日数 30 日	⑪ 通貨によるものの額 290,000 円	⑫ 現物によるものの額 0 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 290,000 円	⑭ 総計 835,000 円	⑮ 平均額 278,333 円
⑨ 支給月 6 月	⑩ 基礎日数 31 日	⑪ 通貨によるものの額 275,000 円	⑫ 現物によるものの額 0 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 275,000 円	⑭ 総計 275,000 円	⑮ 平均額 278,333 円

報酬月額の計算の基礎となった支払基礎日数を記入

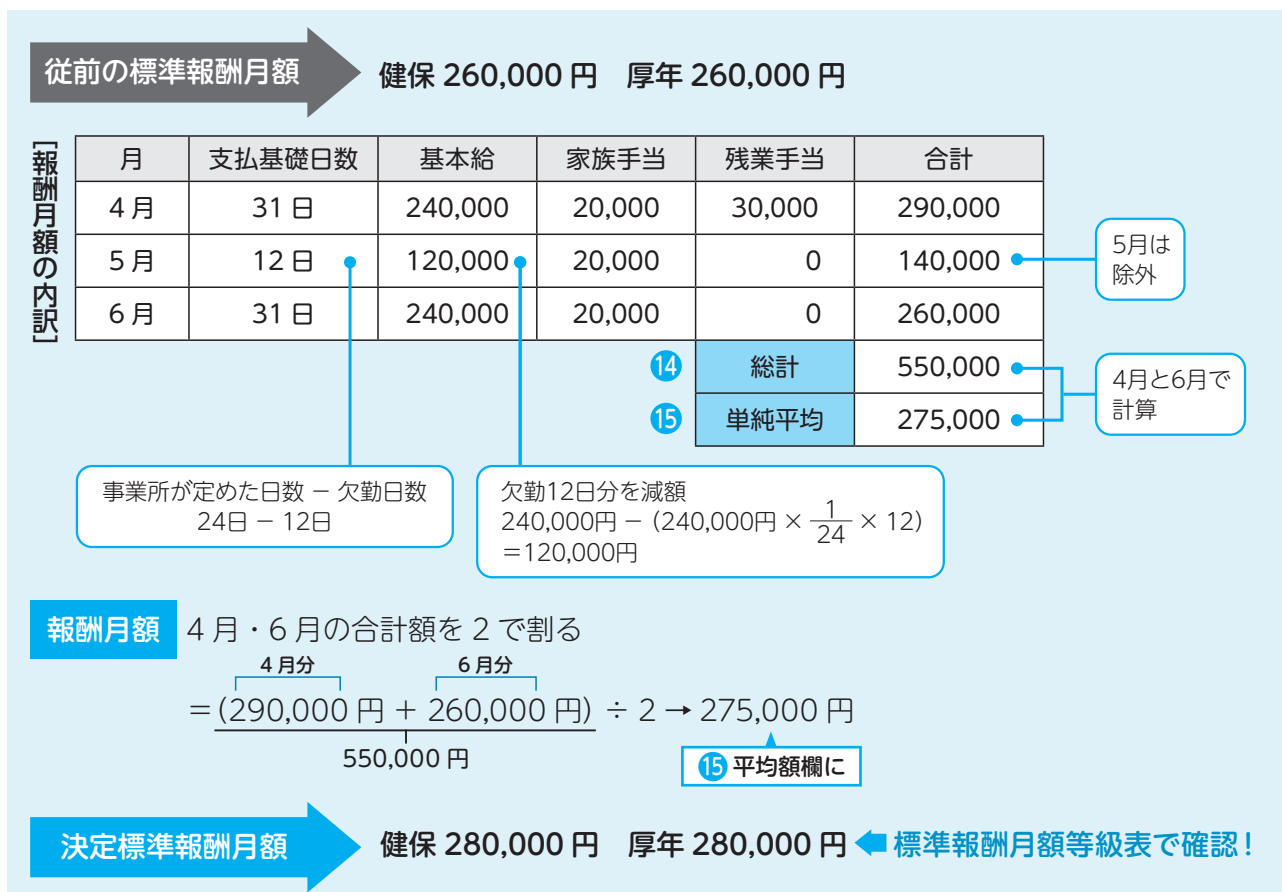
健康保険組合から届く用紙は、備考欄の内容が一部異なる場合があります。(P36 まで同様)

2 病気欠勤をして支払基礎日数が 17 日未満の月がある場合

☝ 支払基礎日数が 17 日未満の月を除いた月の報酬で平均を出します

欠勤した分だけ給与が減額される場合、就業規則、給与規程等で事業所が定めた日数から欠勤日数を引いた日数が支払基礎日数となります。この日数が **17 日未満となった場合は、その月を除外**します。

たとえば、事業所が定めた日数が 24 日、欠勤 1 日につき基本給の 24 分の 1 を減額する規定がある会社で、5 月に 12 日欠勤した場合、次のようになります。



◆記入例

5 月を除いた
4 月・6 月の合計額

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号 [基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 備考	
⑨ 給与 支給月		⑩ 給与計算の 基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計 (⑪+⑫)	
①	29	②	川上 広美	③	5-590516	④	7 年 9 月	⑦	
⑤	健 260 千円	⑥	厚 260 千円	⑦	6 年 9 月	⑧		⑩	
⑨	4 月	⑩	31 日	⑪	290,000 円	⑫	0 円	⑬	290,000 円
⑨	5 月	⑩	12 日	⑪	140,000 円	⑫	0 円	⑬	140,000 円
⑨	6 月	⑩	31 日	⑪	260,000 円	⑫	0 円	⑬	260,000 円
				⑭ 総計		550,000 円			
				⑮ 平均額		275,000 円			
				⑯ 修正平均額					

⑭ ÷ 2

欠勤控除額を記入

1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月)
 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定
 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等
 6. 短時間労働者 (特定適用事業所等)
 7. パート 8. 年間平均
 ⑨ その他 (5月病欠により賃金カット12万円)

3 産前産後休業や育児休業等に入った場合

☝ 支払基礎日数が 17 日以上のある場合は通常どおりに算定します

産前産後休業や育児休業等に入った場合でも、産休中に給与が支払われるなどの理由によって、4 月～6 月の支払基礎日数が 17 日以上あり、通常の算定方法に該当する場合は、通常どおりに算定します。

たとえば、6 月の途中から産前休業に入ったものの、支払基礎日数は 6 月も 17 日以上ある場合は、次のようになります。

従前の標準報酬月額

健保 260,000 円 厚年 260,000 円

〔報酬月額の内訳〕

月	支払基礎日数	基本給	各種手当	合計
4 月	31 日	264,000	16,000	280,000
5 月	30 日	264,000	16,000	280,000
6 月	18 日	216,000	16,000	232,000
⑭ 総計				792,000
⑮ 単純平均				264,000

6 月も含める

月の途中から産前休業を開始したが、支払基礎日数は 17 日以上

$$\text{報酬月額} = \frac{\text{4 月分} + \text{5 月分} + \text{6 月分}}{3} = \frac{(280,000 \text{ 円} + 280,000 \text{ 円} + 232,000 \text{ 円})}{3} \rightarrow 264,000 \text{ 円}$$

792,000 円

⑮ 平均額欄に

決定標準報酬月額

健保 260,000 円 厚年 260,000 円 ◀ 標準報酬月額等級表で確認！

◆ 記入例

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号 [基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ		
⑤ 従前の標準報酬月額			⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 適及支払額		⑮ 備考	
⑨ 給与支払月		⑩ 給与計算の基礎日数		報酬月額		⑭ 総計 (一定の基礎日数以上の月のみ)				
		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計 (⑪+⑫)		⑮ 平均額		
								⑯ 修正平均額		
① 98		② 杉並 忍		③ 5-581220		④ 7 年 9 月				
⑤ 健 260 千円		⑥ 厚 260 千円		⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑧ 適及支払額		⑮		
⑨ 支払月 4 月		⑩ 日数 31 日		⑪ 通貨 280,000 円		⑫ 現物 0 円		⑬ 合計 (⑪+⑫) 280,000 円		
⑨ 5 月		⑩ 30 日		⑪ 280,000 円		⑫ 0 円		⑬ 280,000 円		
⑨ 6 月		⑩ 18 日		⑪ 232,000 円		⑫ 0 円		⑬ 232,000 円		
						⑭ 総計 792,000 円				
						⑮ 平均額 264,000 円				
						⑯ 修正平均額				
1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 ⑤ 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者 (特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 ⑨ その他 (7年6月13日より産前休業)										

支払基礎日数が 17 日以上なので、休業を開始した 6 月の報酬も総計に含める

いつから何の休業に入ったかを記入

4 現物で昼食（一部本人負担）・通勤定期券を支給した場合

👉 現物給与分は標準価額にもとづいて通貨に換算して、報酬に算入します

たとえば、東京都内の事業所で、社員食堂にて昼食を支給（各月とも20日分）し、その一部（1食につき100円）を本人が負担し、3月に通勤定期券（6か月分）96,000円を購入して支給した場合、**現物給与分**を次のように**通貨に換算して報酬に含めます**。

現物給与された食事の一部を本人が負担している場合、厚生労働大臣が告示で定める現物給与の価額から本人負担分を差し引いて記入します。本人負担が3分の2以上になると、現物給与とはみなされません。（P9 参照）

※健康保険組合の場合、現物給与の価額について規約により別段の定めをすることができます。

従前の標準報酬月額

健保 340,000 円 厚年 340,000 円

報酬月額の内訳	月	支払基礎日数	通貨支給				現物給与			合計
			基本給	家族手当	残業手当	通貨支給計	食事代	通勤定期券	現物給与計	
	4月	31日	280,000	30,000	10,000	320,000	3,600	16,000	19,600	339,600
	5月	30日	280,000	30,000	35,000	345,000	3,600	16,000	19,600	364,600
	6月	31日	280,000	30,000	20,000	330,000	3,600	16,000	19,600	349,600
									⑭ 総計	1,053,800
									⑮ 単純平均	351,266

昼食の標準価額(東京都)：280円
 20日 × 280円 = 5,600円
 本人負担との差額(標準価額 - 本人負担)：
 (280円 - 100円) × 20日 = 3,600円
 本人負担：100円 × 20日 = 2,000円
 ※本人負担の2,000円は標準価額の5,600円の3分の2未満
 なので、標準価額と本人負担との差額3,600円は現物給与と
 みなされる。

96,000円 ÷ 6か月 = 16,000円

報酬月額 = $\frac{4\text{月分} + 5\text{月分} + 6\text{月分}}{3} = \frac{339,600\text{円} + 364,600\text{円} + 349,600\text{円}}{3} \rightarrow 351,266\text{円}$
 (1円未満の端数は切り捨て)

決定標準報酬月額

健保 360,000 円 厚年 360,000 円 ← 標準報酬月額等級表で確認！

◆記入例

① 被保険者整理番号	② 被保険者氏名	③ 生年月日	④ 適用年月	⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ
⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 従前改定月	⑦ 昇(降)給	⑧ 遡及支払額	⑩ 備考
⑨ 給与支給月	⑩ 給与計算の基礎日数	⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額	⑬ 合計(⑪+⑫)
		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)	⑮ 平均額	⑯ 修正平均額
① 38	② 中山 英子	③ 5-530321	④ 7年9月	⑦ 個人番号
⑤ 健 340 千円 厚 340 千円 6年9月	⑥ 6年9月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 遡及支払額	⑩ 備考
⑨ 4月 ⑩ 31日	⑪ 通貨 320,000 円	⑫ 現物 19,600 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 339,600 円	⑭ 総計 1,053,800 円
⑨ 5月 ⑩ 30日	⑪ 通貨 345,000 円	⑫ 現物 19,600 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 364,600 円	⑭ 平均額 351,266 円
⑨ 6月 ⑩ 31日	⑪ 通貨 330,000 円	⑫ 現物 19,600 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 349,600 円	⑭ 修正平均額

昼食 + 定期券
 3,600円 + 16,000円

現物給与の内訳を記入

5 賞与が年に4回支給された場合

👉 7月1日前1年間の賞与の合計額を12で割って各月の報酬に算入します

7月1日を基準にして、前1年間に4回以上、賞与の支給実績がある場合、賞与の総額を12月で割って1か月分を算出し、各月の報酬に含めます。

従前の標準報酬月額

健保 320,000 円 厚年 320,000 円

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	残業手当	賞与	合計
4月	31日	260,000	20,000	75,000	355,000
5月	30日	260,000	50,000	75,000	385,000
6月	31日	260,000	20,000	75,000	355,000
				⑭ 総計	1,095,000
				⑮ 単純平均	365,000

賞与支給額

6年 9月：150,000円 7年3月：150,000円
6年12月：300,000円 7年6月：300,000円

→賞与総額

150,000円 + 300,000円 + 150,000円 + 300,000円 = 900,000円

→1か月分の賞与額(報酬に加える)

900,000円 ÷ 12月 = 75,000円

$$\text{報酬月額} = \frac{\text{4月分} + \text{5月分} + \text{6月分}}{3} = \frac{(355,000 \text{ 円} + 385,000 \text{ 円} + 355,000 \text{ 円})}{3} \rightarrow 365,000 \text{ 円}$$

1,095,000 円

⑮ 平均額欄に

決定標準報酬月額

健保 360,000 円 厚年 360,000 円 ← 標準報酬月額等級表で確認!

賞与を分割して毎月支給する場合の取扱い

給与規定等によりボーナス等を分割して毎月支給する場合は、「通常の報酬」（毎月支給されるもの）には含めず、保険料算定に係る報酬額の算定にあたっては、「賞与に係る報酬」（年間を通じ4回以上支給されるもの）として取扱います。

したがって、定時決定のために報酬月額を計算する際は、1年間のボーナス等の支給額の総額を12で割った額を4月・5月・6月の各月の報酬に算入します。

例 A 手当として7月と12月に370,000円支給、他の月は10,000円支給した場合

1年間のA手当の支給総額 = $\frac{370,000 \text{ 円} \times 2 + 10,000 \text{ 円} \times 10}{(7 \text{ 月} \cdot 12 \text{ 月})} = 840,000 \text{ 円}$

(7月・12月を除く月)

840,000円 ÷ 12か月 = 70,000円 → 70,000円を4月・5月・6月の報酬にそれぞれ算入します

◆記入例

賞与の支給月と1か月分の額を記入

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号 [基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ		
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月報酬月額		⑦ 昇(降)給		⑧ 選及支払額		⑮ 備考		
⑨ 給与支給月	⑩ 給与計算の基礎日数	⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)				⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)
										⑮ 平均額
										⑯ 修正平均額
① 105	② 大塚 悠介		③ 5-590401		④ 7年 9月		⑦			
⑤ 健 320 千円	⑥ 厚 320 千円		⑦ 6年 9月		⑧ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑨ 選及支払額		⑮	
⑨ 支給月 4月	⑩ 日数 31日	⑪ 通貨 355,000円	⑫ 現物 0円	⑬ 合計(⑪+⑫) 355,000円	⑭ 総計 1,095,000円		⑮ 平均額 365,000円		⑯ 修正平均額	
5月	30日	385,000円	0円	385,000円	385,000円		365,000円			
6月	31日	355,000円	0円	355,000円	355,000円		365,000円			
⑮ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年1回平均 ⑯ その他 (賞与9月・12月・3月・6月) 75,000円										

特別な算定方法（保険者算定）

通常の方法では報酬月額「算定が困難なとき」や、算定結果が「著しく不当になる場合」は、保険者（協会けんぽ加入事業所の場合は、日本年金機構）が特別な算定方法によって、報酬月額を算定します。これを「保険者算定」といいます。

※一時帰休により低額の休業手当等を受けた場合については、29 ページをご覧ください。

●算定が困難なとき

- ① 4月・5月・6月の各月とも支払基礎日数17日※未満のとき
- ② 病欠欠勤等で4月・5月・6月の3か月間にまったく報酬を受けないとき
- ③ 育児休業等や介護休業で4月・5月・6月の3か月間にまったく報酬を受けないとき

いずれの場合も、
従前の標準報酬月額で決定します。

P22 例 1 参照

※パートタイマーで4月～6月の支払基礎日数がすべて17日未満の場合は15日、短時間労働者の場合は11日

●著しく不当になる場合

- ① 4月・5月・6月のいずれかの月に、3月分以前の給与の遅配分を受けたとき
- ② 4月・5月・6月のいずれかの月の給与が、7月以降に支払われる（遅配）とき
- ③ 4月・5月・6月のいずれかの月に、3月以前にさかのぼった昇給分の差額を受けたとき
- ④ 4月～6月の報酬額をもとに算出した標準報酬月額が、過去1年間（前年7月～当年6月）の月平均報酬額によって算定した標準報酬月額と2等級以上の差があり、当該差が業務の性質上、例年発生することが見込まれるとき
- ⑤ 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
- ⑥ 給与計算の締切日の変更されて支払基礎日数が増加したとき

3月分以前の遅配分を除いて算定します。

7月以降に支払われる月（遅配月）を除いて算定します。

P23 例 2 参照

3月分以前の昇給差額分を除いて算定します。

P24 例 3 参照

申し出により過去1年間の月平均報酬額によって算定します。

P26 例 5 参照

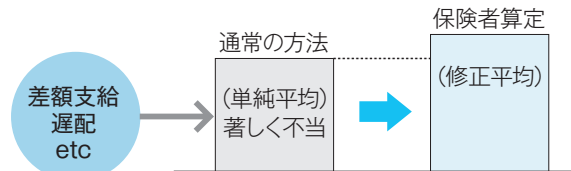
低額の休職給を受けた月を除いて算定します。3か月とも低額の休職給を受けた場合は、従前の標準報酬月額で決定します。

P25 例 4 参照

超過分の報酬を除いて算定します。

P28 例 6 参照

（注）上記とは逆に、給与計算締切日の変更により支払基礎日数が減少した場合は、必要な支払基礎日数を満たしていれば、通常の定時決定の方法によって標準報酬月額を算定します。



保険者算定の場合の算定基礎届の記入例

1 育児休業中で報酬を受けていない場合

👉 従前の標準報酬月額で決定します

「算定が困難なとき」③ (P21 参照)

算定基礎月である4月～6月より前から育児休業中で、4月～6月の報酬が支払われない場合は、**従前の標準報酬月額で決定**されます。

4月～6月のすべてについて育児休業中に育児休業手当等を受けている場合も、従前の標準報酬月額で決定されます。

なお、長期に病欠していて報酬が支払われない場合も、従前の標準報酬月額で決定されます。
これらの場合であっても、算定基礎届を提出します。

従前の標準報酬月額

健保 260,000 円 厚年 260,000 円

報酬月額の内訳

月	支払基礎日数	基本給	各種手当	合計
4月	0日	0	0	0
5月	0日	0	0	0
6月	0日	0	0	0
14 総計				0
15 単純平均				0
16 修正平均				0

平均ではなく、
従前の標準報酬月額で決定

報酬月額 0円

決定標準報酬月額

健保 260,000 円 厚年 260,000 円 ◀ 従前の標準報酬月額で決定

◆記入例

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 避及支払額		⑩ 備考	
⑨ 給与 支給月	⑩ 給与計算の 基礎日数	報酬月額		⑪ 合計(⑩+⑫)		⑬ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)			
		⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額	⑭ 平均額					
				⑮ 修正平均額					
① 92	② 大森 憲子		③ 7-011220		④ 7 年 9 月		⑦ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 ⑤ 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 ⑨ その他 (7年3月4日より育児休業)		
⑤ 健 260 千円 厚 260 千円	⑥ 6 年 9 月		⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑧ 避及支払額		⑩ 総計		
⑨ 支給月 4 月	⑩ 日数 0 日	⑪ 通貨 0 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計(⑩+⑫) 0 円	⑭ 平均額 0 円		⑮ 修正平均額 0 円		
5 月	0 日	0 円	0 円	0 円	0 円		0 円		
6 月	0 日	0 円	0 円	0 円	0 円		0 円		

育児休業の開始日を記入

2 給与が7月以降に遅配となった場合

👉 7月以降に支払われる月を除いて算定します 「著しく不当になる場合」② (P21 参照)

4月～6月の給与のいずれかに、7月以降にずれ込んで支給される部分がある場合、その月(遅配月)を除いて算定します。

たとえば、6月分の給与の一部(5日分 95,000円)が遅配となり、7月に支給される場合、6月分を除き、4月・5月の報酬月額によって、9月以降に受けるであろう額を算定します。

従前の標準報酬月額 → 健保 410,000円 厚年 410,000円

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	残業手当	合計
4月	31日	418,000	29,000	447,000
5月	30日	418,000	23,000	441,000
6月	18日	323,000	16,000	339,000
⑭ 総計				1,227,000
⑮ 単純平均				409,000
⑯ 修正平均				444,000

6月を除く

6月分の給与のうち5日分(95,000円)は7月に支給される

遅配がある6月を除く
4月・5月の報酬月額によって修正平均

$$\text{報酬月額《単純平均》} = \frac{\text{4月分 } 447,000\text{円} + \text{5月分 } 441,000\text{円} + \text{6月分 } 339,000\text{円}}{3} \rightarrow 409,000\text{円}$$

1,227,000円

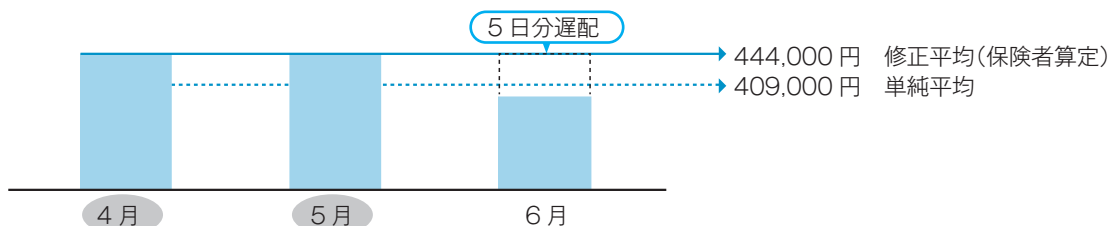
⑮ 平均額欄に

$$\text{報酬月額《修正平均》} = \frac{\text{4月分 } 447,000\text{円} + \text{5月分 } 441,000\text{円}}{2} \rightarrow 444,000\text{円}$$

888,000円

⑯ 修正平均額欄に

決定標準報酬月額 → 健保 440,000円 厚年 440,000円 ← 標準報酬月額等級表で確認!



◆記入例

何月の何日分、いくら遅配となったかを記入

① 被保険者整理番号	② 被保険者氏名	③ 生年月日	④ 適用年月	⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ
⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 従前改定月	⑦ 昇(降)給	⑧ 遡及支払額	⑩ 備考
⑨ 給与支払月	⑩ 給与計算の基礎日数	⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額	⑬ 合計(⑪+⑫)
		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)	⑮ 平均額	⑯ 修正平均額
① 10	② 長谷川 修	③ 5-410401	④ 7年9月	⑦ 個人番号
⑤ 健 410 千円 厚 410 千円 6年9月	⑥ 6年9月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 遡及支払額	⑩ 備考
⑨ 4月 ⑩ 日数 31	⑪ 通貨 447,000 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 447,000 円	⑭ 総計 1,227,000 円
⑨ 5月 ⑩ 日数 30	⑪ 通貨 441,000 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 441,000 円	⑭ 平均額 409,000 円
⑨ 6月 ⑩ 日数 18	⑪ 通貨 339,000 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 339,000 円	⑭ 修正平均額 444,000 円

4月～6月の平均額

4月・5月の平均額

3 さかのぼり昇給があった場合

👉 3月分以前の昇給差額分を除いて算定します 「著しく不当になる場合」③ (P21 参照)

さかのぼり昇給があり、4月～6月のいずれかの月に、3月分以前の給与の昇給差額の支給があった場合、**昇給差額分を差し引いて算定**します。

たとえば、4月に、3月にさかのぼった昇給があり、3月分の昇給額 10,000 円が4月に支給された場合、総計から 10,000 円を差し引きます。

従前の標準報酬月額

健保 260,000 円 厚年 260,000 円

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	残業手当	昇給差額分	合計
4月	31日	250,000	10,000	10,000	270,000
5月	30日	250,000	20,000		270,000
6月	31日	250,000	20,000		270,000
				14 総計	810,000
				15 単純平均	270,000
				16 修正平均	266,666

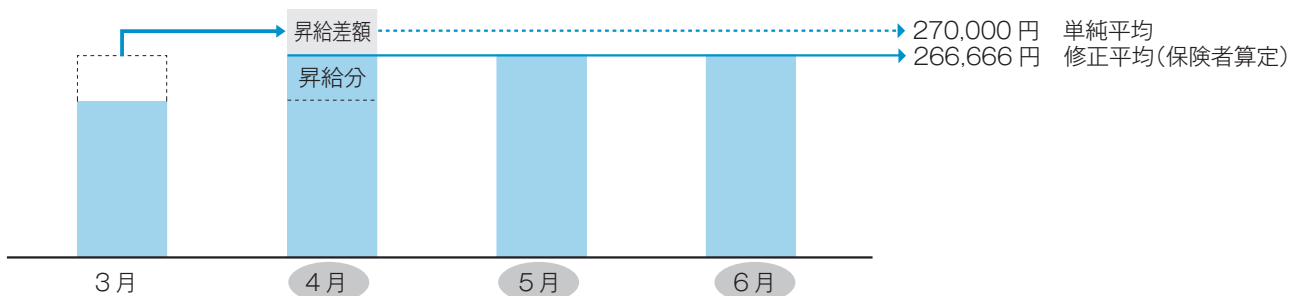
4月・5月・6月の総計から、4月に支払われた昇給差額分10,000円を差し引いて、修正平均を算出

報酬月額《単純平均》 = $\frac{4月分}{(270,000円 + 270,000円 + 270,000円)} \div 3 \rightarrow 270,000円$
 810,000円

報酬月額《修正平均》 = $\frac{4月分}{(270,000円 + 270,000円 + 270,000円 - 10,000円)} \div 3 \rightarrow 266,666円$
 800,000円 (1円未満の端数は切り捨て)

決定標準報酬月額

健保 260,000 円 厚年 260,000 円 ← 標準報酬月額等級表で確認!



◆記入例

さかのぼり昇給の遡及分が支払われた月と、支払われた遡及分の額を記入

① 被保険者整理番号	② 被保険者氏名	③ 生年月日	④ 適用年月	⑦ 個人番号【基礎年金番号】 ※70歳以上被用者の場合のみ
⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 従前改定月	⑦ 昇(降)給	⑧ 遡及支払額	⑩ 備考
⑨ 給与 支給月	⑩ 給与計算の 基礎日数	⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額	
⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)	⑮ 平均額	
		⑯ 修正平均額	⑰ 修正平均額	
① 19	② 田中 勝彦	③ 5-501013	④ 7年9月	⑦
⑤ 健 260 千円 厚 260 千円	⑥ 6年9月	⑦ 昇(降)給 4月 1. 昇給 2. 降給	⑧ 遡及支払額 4月 10,000	⑩ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 ()
⑨ 支給月 4月	⑩ 基礎日数 31日	⑪ 通貨 270,000円	⑫ 現物 0円	
⑬ 合計(⑪+⑫) 270,000円	⑭ 総計 810,000円		⑮ 平均額 270,000円	
⑯ 修正平均額 266,666円			⑰ 修正平均額 266,666円	

4月～6月の平均額 昇給差額分を差し引いた平均額

4 低額の休職給を受けた場合

☝ 休職給を受けた月を除いて算定します

「著しく不当になる場合」⑤ (P21 参照)

4月～6月のいずれかに低額の休職給を受けた月がある場合、**低額の休職給を受けた月を除外して算定**します。3か月とも低額の休職給を受けた場合、**従前の標準報酬月額で決定**します。

たとえば、4月と5月の各月に低額の休職給を受けた場合、各月の支払基礎日数が17日以上であっても、4月・5月の分を除き、6月の報酬月額によって、9月以降に受けるであろう額を算定します。

従前の標準報酬月額

健保 200,000 円 厚年 200,000 円

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	残業手当	合計
4月	31日	120,000	0	120,000
5月	30日	120,000	0	120,000
6月	31日	200,000	16,000	216,000
⑭ 総計				456,000
⑮ 単純平均				152,000
⑯ 修正平均				216,000

4月・5月を除く

4月・5月は休職給として基本給の60%(120,000円)を受ける

⑭

⑮

⑯

低額の休職給を受けた4月・5月を除外
6月分のみの報酬月額によって算定

報酬月額《単純平均》 = $\frac{(120,000 \text{ 円} + 120,000 \text{ 円} + 216,000 \text{ 円})}{3} \rightarrow 152,000 \text{ 円}$
456,000 円

⑮ 平均額欄に

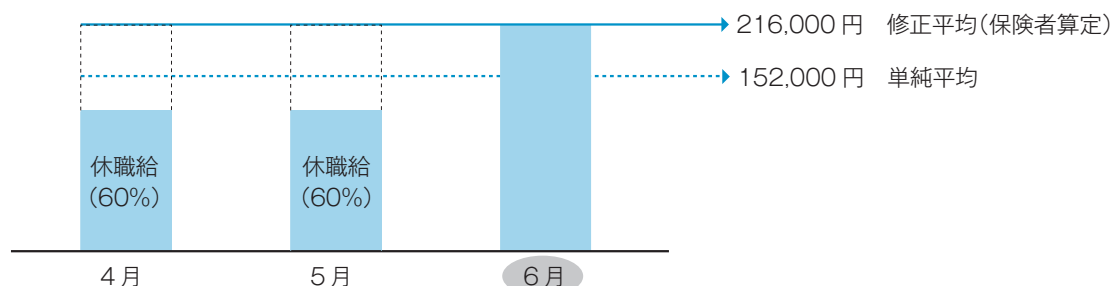
報酬月額《修正平均》 6月の報酬月額を記入 → 216,000円

⑯ 修正平均額欄に

決定標準報酬月額

健保 220,000 円 厚年 220,000 円

標準報酬月額等級表で確認!



◆記入例

低額の休職給を受けた月と割合を記入

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑪ 個人番号【基礎年金番号】 ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 選及支払額		⑫ 備考	
⑨ 給与 支払月	⑩ 給与計算の 基礎日数	報酬月額		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)					
		⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額	⑬ 合計(⑪+⑫)	⑮ 平均額				
						⑯ 修正平均額			
① 35		② 吉田 輝子		③ 5-410321		④ 7 年 9 月		⑪	
⑤ 健 200 千円 厚 200 千円		⑥ 6 年 9 月		⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑧ 選及支払額		⑫	
⑨ 支払月 4 日 ⑩ 31 日		⑪ 通貨 120,000 円		⑫ 現物 0 円		⑬ 合計(⑪+⑫) 120,000 円		⑭ 総計 456,000 円	
5 月 ⑩ 30 日		120,000 円		0 円		120,000 円		⑮ 平均額 152,000 円	
6 月 ⑩ 31 日		216,000 円		0 円		216,000 円		⑯ 修正平均額 216,000 円	
1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 ⑮ 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 ⑨ その他 (休職給4〜5月 60%)									

4月～6月の平均額

低額の休職給を受けた月を除外した平均額

5 4月～6月の報酬が過去1年間の報酬の平均より2等級以上差があった場合

「著しく不当になる場合」④ (P21 参照)

👉 申出により過去1年間の報酬の平均額で算定します

4月～6月の報酬額をもとに算出した標準報酬月額が、前年7月～当年6月の過去1年間の月平均報酬額によって算定した標準報酬月額と比べて2等級以上の差があり、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、**過去1年間の月平均報酬額**によって、9月以降に受けるであろう額を算定します。

従前の標準報酬月額

健保 340,000 円 厚年 340,000 円

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	残業手当	合計	4月～6月合計
4月	31日	275,000	55,000	330,000	995,000
5月	30日	275,000	60,000	335,000	単純平均
6月	31日	275,000	55,000	330,000	331,666

2等級以上の差
331,666円 → 健保24等級
301,545円 → 健保22等級

月	6年7月	8月	9月	10月	11月	12月
基本給	275,000	275,000	275,000	0	275,000	275,000
残業手当	12,000	15,000	10,000	0	10,000	20,000
合計	287,000	290,000	285,000	0	285,000	295,000

休職

月	7年1月	2月	3月	4月	5月	6月	1年間の合計
基本給	275,000	275,000	275,000	275,000	275,000	275,000	3,317,000
残業手当	15,000	10,000	30,000	55,000	60,000	55,000	修正平均
合計	290,000	285,000	305,000	330,000	335,000	330,000	301,545

※過去1年間の報酬の平均額は、前年7月～当年6月までの支払基礎日数17日以上を計算対象とします（パートタイマー等の場合は扱いが少し異なります）。また、前年6月以前の給与の遅配分を受けた月や、給与の一部が当年7月以降に支払われる月等は、著しく不当になる場合の保険者算定と同様に取り扱います。

過去1年間(6年7月～7年6月)の月平均報酬額によって修正平均

報酬月額《単純平均》

$$= \frac{(330,000 \text{ 円} + 335,000 \text{ 円} + 330,000 \text{ 円})}{3} \rightarrow 331,666 \text{ 円}$$

995,000 円

(1円未満の端数は切り捨て)

報酬月額《修正平均》

$$= \frac{(287,000 \text{ 円} + 290,000 \text{ 円} + 285,000 \text{ 円} \cdots + 330,000 \text{ 円})}{11} \rightarrow 301,545 \text{ 円}$$

3,317,000 円

(1円未満の端数は切り捨て)

決定標準報酬月額

健保 300,000 円 厚年 300,000 円 ← 標準報酬月額等級表で確認!

◆ 記入例

年間報酬の平均で算定することの申立を行う場合に添付する「(様式2) 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」に記入した【標準報酬月額の比較欄】の「修正平均額」を記入

年間報酬の平均で算定することの申立を行う場合は、「年間平均」の番号を○で囲み（選択肢がない場合は「年間平均」と備考に明記）、事業主の申立書（様式1）・同意書等（様式2）を添付

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑪ 個人番号 [基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 選及支払額		⑫ 備考	
⑨ 給与支払月		⑩ 給与計算の基礎日数		⑬ 通賃によるものの額		⑭ 現物によるものの額		⑮ 合計(⑬+⑭)	
⑯ 給与支払月		⑰ 給与計算の基礎日数		⑱ 平均額		⑲ 修正平均額			
① 48		② 佐々木 豊		③ 5-610310		④ 7 年 9 月		⑪	
⑤ 健 340 千円 厚 340 千円		⑥ 6 年 9 月		⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑧ 選及支払額		⑫	
⑨ 支給月 4 月		⑩ 日数 31 日		⑬ 通賃 330,000 円		⑭ 現物 0 円		⑮ 合計(⑬+⑭) 330,000 円	
⑨ 支給月 5 月		⑩ 日数 30 日		⑬ 通賃 335,000 円		⑭ 現物 0 円		⑮ 合計(⑬+⑭) 335,000 円	
⑨ 支給月 6 月		⑩ 日数 31 日		⑬ 通賃 330,000 円		⑭ 現物 0 円		⑮ 合計(⑬+⑭) 330,000 円	
				⑱ 平均額 331,666 円		⑲ 修正平均額 301,545 円			
1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特 適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 (6年10月休職)									

年間平均の手続に必要な添付書類の記入例

事業主の申立書

(様式1)

(様式1)

〇〇年金事務所長 様

年間報酬の平均で算定することの申立書

当事業所は機械器具製造業を行っており、(当事業所内の人事・経理部門では)毎年、4月から6月までの間は、人事異動に伴う業務増と決算処理の時期が重なるという理由により繁忙期となることから、健康保険及び厚生年金保険被保険者の報酬月額算定基礎額を提出するにあたり、健康保険法第41条及び厚生年金保険法第21条の規定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ので、健康保険法第44条第1項及び厚生年金保険法第24条第1項における「報酬月額の算定の特例」(年間)にて決定していただくよう申立てします。

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。

本人の同意等

(様式2)

(様式2)

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

【申請にあたっての注意事項】

- この用紙は、算定基礎額をお届けいただくにあたって、年間報酬の平均で算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してください。
- 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。

事業所整理番号	00-ケクキ	事業所名称	株式会社健康製作所
被保険者整理番号	48	被保険者の氏名	佐々木 豊
		年 月 日	昭和61年3月10日
		種別	1

【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	通貨によるもの額	現物によるもの額	合計
令和6年7月	30日	287,000 円	0 円
令和6年8月	31日	290,000 円	0 円
令和6年9月	31日	285,000 円	0 円
令和6年10月	0日	0 円	— 円
令和6年11月	31日	285,000 円	0 円
令和6年12月	30日	295,000 円	0 円
令和7年1月	31日	290,000 円	0 円
令和7年2月	31日	285,000 円	0 円
令和7年3月	28日	305,000 円	0 円
令和7年4月	31日	330,000 円	0 円
令和7年5月	30日	335,000 円	0 円
令和7年6月	31日	330,000 円	0 円

【標準報酬月額の比較欄】※全て事業主が記載してください。

従前の 標準報酬月額	健康 保 険	厚生年金保険			
	340 千円	340 千円			
前年7月～本年6月の 合計額(※)	前年7月～本年6月の 平均額(※)	健康 保 険		厚生年金保険	
		等級	標準報酬月額	等級	標準報酬月額
3,317,000 円	301,545 円	22	300 千円	19	300 千円
本年4月～6月の 合計額(※)	本年4月～6月の 平均額(※)	健康 保 険		厚生年金保険	
		等級	標準報酬月額	等級	標準報酬月額
995,000 円	331,666 円	24	340 千円	21	340 千円
2等級以上 (○又は×)	修 正 平 均 額(※)	健康 保 険		厚生年金保険	
		等級	標準報酬月額	等級	標準報酬月額
○	301,545	22	300 千円	19	300 千円

【標準報酬月額の比較欄】の(※)部分を算出する場合は、以下にご注意ください。

- 支払基礎日数17日未満(短時間労働者は11日未満)の月の報酬額は除く。
- 短時間労働者の場合は、「通常の方法で算出した標準報酬月額(当年4月～6月)の支払基礎日数を17日以上月の月の報酬の平均額とした場合には、「年間平均で算出した標準報酬月額(前年7月～当年6月)も17日以上月の月の報酬の平均額」とし、健康保険区分が短時間労働者で支払基礎日数が11日以上である月があれば、その月も年間平均の算定の対象月とする。
- 通常の方法で算出した標準報酬月額の支払基礎日数が17日以上の月、15日以上17日未満の月の報酬の平均額とした場合には、「年間平均で算出した標準報酬月額」は、支払基礎日数が15日以上月の月の報酬の平均額とする。
- ただし、被保険者区分が短時間労働者で支払基礎日数が11日以上である月があれば、その月も年間平均の算定の対象月とする。
- ア 前年6月分以前に支払うべきであった給付の選配分を前年7月～当年6月までに受けた場合は、その選配分に当たる報酬の額を除く。
- イ 前年7月～当年6月までの間に本来支払うべき報酬の一部が、当年7月以降に支払われることになった場合は、その支払うべきだった月を除く。
- ウ 被保険者算定の要件に該当する場合は、「修正平均額」には、「前年7月～本年6月の平均額」を記入。
- エ 上記1～5に該当した場合は、その額を「標準報酬」に記入。

【被保険者の同意欄】

私は本年の定時決定にあたり、年間報酬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 佐々木 豊

【備考欄】

令和6年10月休職

令和7年7月3日

事業所所在地 〇〇市△△町1-1-1

事業所名称 株式会社健康製作所

事業主氏名 代表取締役 進藤 吉 兼

連絡先 〇〇〇(△△)〇〇〇〇

業種等は正確に記入いただき、理由は具体的に記載をお願いします。

各月の報酬額の合計額を記入しますが、支払基礎日数17日未満の月があれば、その月は記入しないで横棒を引きます。ただし、パートタイマーの場合は、支払基礎日数が15日以上月の月を記入します※。短時間労働者の場合は、支払基礎日数11日以上月の月の報酬を記入します。

※パートタイマーの場合は、「本年4月～6月の合計額」の対象を支払基礎日数17日以上月の月としたときは、「前年7月～本年6月の合計額」も17日以上月の月を対象として記入します。「本年4月～6月」の対象を支払日数15日以上月の月としたときは、「前年7月～本年6月の合計額」も15日以上月の月を対象として記入します。

左欄の「前年7月～本年6月の平均額」および「本年4月～6月の平均額」に対応する健康保険・厚生年金保険の等級と標準報酬月額を各欄に記入します。

左欄の「修正平均額」に対応する健康保険・厚生年金保険の等級と標準報酬月額を記入します。

「前年7月～本年6月の平均額」を記入します。ただし、さかのぼり昇給等で昇給差額が支払われた月がある場合、「前年7月～本年6月の合計額」から昇給差額分を差し引き、月数で割った金額を記入します。

必ず被保険者の氏名を記入します。

「前年7月～本年6月の平均額」と「本年4月～6月の平均額」から導かれる等級に2等級以上の差が生じる場合は、「○」を、2等級未満の差である場合は、「×」を記入します。
※「×」の場合は、この申立をすることができません。

1

令和7年改正

2

標準報酬月額

3

定時決定

4

随時改定

5

産休育休終了時改定

6

賞与支払届

7

電子媒体・電子申請

8

保険料

9

被保険者被扶養者

6 給与計算の締切日が変更されて支払基礎日数が増えた場合

👉 超過分の報酬を除いて算定します

「著しく不当になる場合」⑥ (P21 参照)

例えば、4月に給与計算の締切日が20日から25日（当月末日払い）に変更された場合、支払基礎日数が増加するため、**超過分の報酬を除外して算定**します。

変更月（4月）のみ給与計算期間が3月21日～4月25日となるため、3月21日～3月25日の給与を除外し、締切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）で算出された報酬を4月分の報酬とします。

従前の標準報酬月額

健保 300,000 円 厚年 300,000 円

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	残業手当	合計
4月	36日	350,000	10,000	360,000
5月	30日	300,000	16,000	316,000
6月	31日	300,000	20,000	320,000
⑭ 総計				996,000
⑮ 単純平均				332,000
⑯ 修正平均				315,333

3/21～3/25分：50,000円
3/26～4/25分：300,000円

3/21～3/25分(50,000円)を除外して、修正平均

報酬月額《単純平均》

$$= \frac{(360,000 \text{ 円} + 316,000 \text{ 円} + 320,000 \text{ 円})}{3} \rightarrow 332,000 \text{ 円}$$

996,000 円

⑮ 平均額欄に

報酬月額《修正平均》

$$= \frac{(996,000 \text{ 円} - 50,000 \text{ 円})}{3} \rightarrow 315,333 \text{ 円 (1円未満の端数は切り捨て)}$$

946,000 円

⑯ 修正平均額欄に

決定標準報酬月額

健保 320,000 円 厚年 320,000 円 ← 標準報酬月額等級表で確認！

3/21～3/25分

→ 332,000 円 単純平均
→ 315,333 円 修正平均(保険者算定)

4月

5月

6月

◆ 記入例

給与計算期間（3/21～4/25）を記入

締日が変わったことと超過分等を記入

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号 [基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ			
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 選及支払額		⑩ 備考			
⑨ 給与支給月		⑩ 給与計算の基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額				⑬ 合計(⑪+⑫)	
⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)		⑮ 平均額		⑯ 修正平均額							
①	53	②	江川 新次郎	③	5-500516	④	7年9月	⑦			
⑤	健 300 千円	⑥	厚 300 千円	⑦	6年9月	⑧	昇(降)給	⑨			
⑨	4月	⑩	36日	⑪	通貨 360,000 円	⑫	現物 0 円	⑬	合計(⑪+⑫) 360,000 円	⑭	総計 996,000 円
⑨	5月	⑩	30日	⑪	通貨 316,000 円	⑫	現物 0 円	⑬	合計(⑪+⑫) 316,000 円	⑭	平均額 332,000 円
⑨	6月	⑩	31日	⑪	通貨 320,000 円	⑫	現物 0 円	⑬	合計(⑪+⑫) 320,000 円	⑭	修正平均額 315,333 円

締日変更による超過分を除外した平均額

一時帰休による低額な休業手当等が支払われた場合の扱い

4月・5月・6月の算定対象月に一時帰休による低額な休業手当等が支払われた月があり、7月1日時点で一時帰休が解消していない場合は、休業手当等を含んだ報酬で定時決定を行います。一方、7月1日時点で一時帰休が解消している場合は、休業手当等を受けた月を除いて9月以降において受けるべき報酬を計算します。

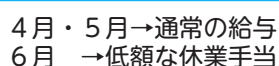
※低額な休業手当等に該当するかどうかは、所定労働時間就労していたならば受けられるべき報酬よりも低額となるかどうかで判断します。
※定時決定において一時帰休が解消している状態とは、7月1日の時点で、現に低額な休業手当等の支払が行われてなく（＝7月に支払われる給与（何月分の給与かは問わない）に休業手当等が含まれていない）、その後も低額な休業手当等が支払われる見込みがない場合をいいます。

※一時帰休により低額の休業手当等が支払われた場合は**固定的賃金の変動とみなすため**、休業手当等が3か月を超えて支払われた場合は、**7月、8月または9月の随時改定**に該当する場合があります。(P48 コラム参照)

※休業手当等をもって標準報酬の決定または改定を行った後、一時帰休が解消され継続して3か月を超えて通常の報酬が支払われるようになった場合は、随時改定の対象となります。(P48 コラム参照)

一時帰休による低額な休業手当が支給された場合の算定基礎届の記入例

1 7月1日時点で一時帰休の状況が解消していない場合（6月休業手当）



◆記入例

① 22	② 渋谷 大輔			③ 5-631213	④ 7 年 9 月	⑤
⑤ 健康 280 千円	⑥ 厚 280 千円	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 過支支払額	⑨	⑩	⑪
⑨ 支給月 4 月	⑩ 日数 31 日	⑪ 通貨 280,000 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計(⑩+⑫) 280,000 円	⑭ 総計 765,000 円	⑮
5 月	30 日	280,000 円	0 円	280,000 円	255,000 円	⑯
6 月	31 日	205,000 円	0 円	205,000 円		⑰
				⑱ 修正平均額		⑲

1. 70歳以上被用者算定
(算定基礎月: 月 月)

2. 二以上勤務 3. 月額変更予定

4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等

6. 短時間労働者(特定適用事業所等)

7. パート 8. 年間平均

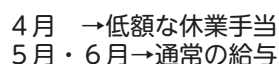
⑨. その他 (6月休業手当 6月から一時休休)

休業手当等が支払われた日も
支払基礎日数に含める

休業手当等が支払われた
月の報酬も含めて決定

休業手当等の支払月と一時帰休の実施期間（開始したときは「〇月から一時帰休」）を記入

2 7月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合（4月休業手当）



◆記入例

① 75		② 太田 奈々子		③ 7-050818		④ 7 年 9 月		⑤															
⑥ 健 240 千円		⑦ 厚 240 千円		⑧ 6 年 9 月		⑨ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑩ 通及支払額		⑪													
⑫ 支給月 4 月		⑬ 日数 31 日		⑭ 通貨 167,000 円		⑮ 現物 0 円		⑯ 合計(⑫+⑬) 167,000 円		⑰ 総計 657,000 円		⑱											
5 月		30 日		245,000 円		0 円		245,000 円		⑲ 平均額 219,000 円		⑳											
6 月		31 日		245,000 円		0 円		245,000 円		㉑ 修正平均額 245,000 円		㉒											
1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 ㉓ その他 (4月休養手当 4月20日一時帰休解消)																							

休業手当等の支払月と一時帰休の実施期間（解消したときは「〇月〇日一時帰休解消」等）を記入

パートタイマーの定時決定と記入方法

パートタイマーの場合は、正規の労働者より労働時間や労働日数が短いため、支払基礎日数によって定時決定の算定方法が異なります。4月・5月・6月のいずれも支払基礎日数が17日未満の場合、支払基礎日数が15日以上のある月があれば、15日以上のある月の報酬で報酬月額を算出します。

算定基礎届の備考欄には「パート」と必ず記入します（選択肢がある場合は「パート」の番号を○で囲みます）。

4月・5月・6月のうち

① 支払基礎日数が17日以上のある月が1か月以上ある場合

17日以上のある月の報酬で平均額を計算

P32 例 1 参照

② 支払基礎日数が17日以上のある月はないが、
15日以上のある月が1か月以上ある場合

15日以上のある月の報酬で平均額を計算

P32 例 2 参照

③ 支払基礎日数がすべて15日未満の場合

従前の標準報酬月額で決定

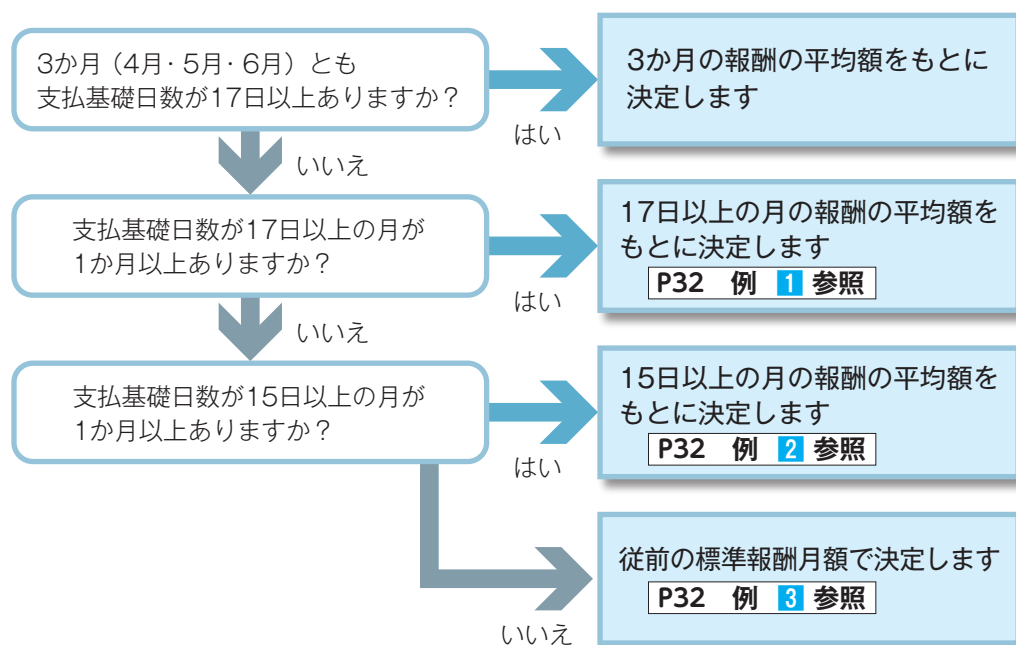
P32 例 3 参照

パートタイマーとして被保険者になる要件

4分の3基準（1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の1週の所定労働時間および1月の所定労働日数の4分の3以上である）を満たしていること。

●パートタイマーの定時決定

パートタイマーの定時決定は、下の図のとおり状況によって算定方法が異なります。



※随時改定の場合は、パートタイマーであっても「継続した3か月のすべての月の支払基礎日数が17日以上」である必要があります。

短時間労働者の定時決定と記入方法

被保険者が特定適用事業所（任意特定適用事業所）に勤務する短時間労働者の場合は、算定方法が他の被保険者と異なります。

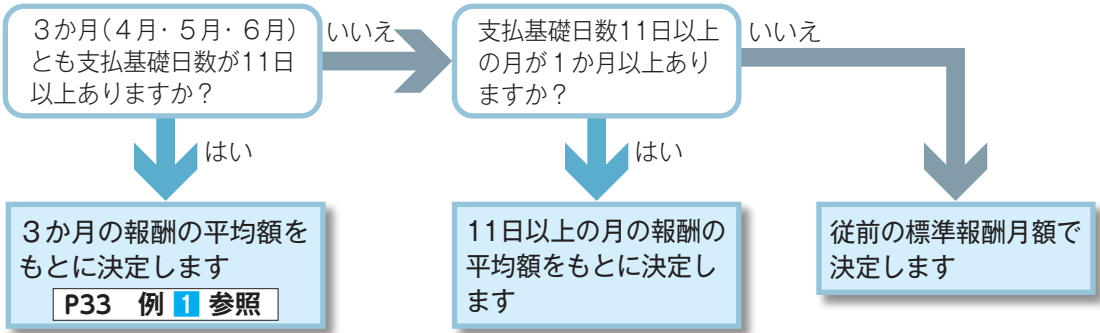
算定基礎届の備考欄には「短時間労働者」と必ず記入します（選択肢がある場合は「短時間労働者」の番号を○で囲みます）。

短時間労働者として被保険者になる要件

パートタイマーとして被保険者になる4分の3基準は満たさないが、社会保険の適用拡大による5要件をすべて満たしていること（5要件についてはP82参照）。

●短時間労働者の定時決定

短時間労働者の場合、定時決定は、4月・5月・6月のうち**支払基礎日数が11日以上**の月の報酬で報酬月額を算出します（下図参照）。



※4月・5月・6月に短時間労働者である月とない月が混在している場合は、33ページ例2を参照。

短時間労働者に関する通知等（抜粋）

◆短時間労働者に関する届出

事業主は、次の(1)から(9)までに掲げる届書を機構等に提出するときは、これらの届書に、被保険者等に係る短時間労働者であるかないかの区別を附記するものであること。

- (1) 健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届
- (2) 厚生年金保険 70 歳以上被用者該当・不該当届
- (3) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届
- (4) 厚生年金保険 70 歳以上被用者算定基礎・月額変更・賞与支払届
- (5) 健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額変更届
- (6) 健康保険・厚生年金保険育児休業等終了時報酬月額変更届
- (7) 厚生年金保険 70 歳以上被用者育児休業等終了時報酬月額変更届
- (8) 健康保険・厚生年金保険産前産後休業終了時報酬月額変更届
- (9) 厚生年金保険 70 歳以上被用者産前産後休業終了時報酬月額変更届

(H28.5.13 保保発 0513 第 1 号・年管管発 0513 第 1 号)

◆短時間労働者に係る定時決定・随時改定の事務取扱いに関する事例集

問1 標準報酬月額の決定・改定の算定の対象となる期間の月の途中に、被保険者の区分（短時間労働者であるかないか）の変更があった場合、当該月の支払基礎日数はどのように取り扱うのか。

(答) 当該月の報酬の給与計算期間の末日における被保険者区分に応じた支払基礎日数により、当該月が算定の対象月となるかかないかを判断する。

問2 標準報酬月額の算定の対象となる期間に、支払基礎日数（原則 17 日、短時間労働者は 11 日）を満たす月と満たさない月が混在する場合、どのように標準報酬月額を決定するのか。

(答) 算定の対象となる期間に被保険者区分の変更があった場合は、区分の混在があっても、原則、一般の被保険者であるならば 17 日以上を、短時間労働者であるならば 11 日以上を算定の対象とし、対象となった月の平均で報酬月額を決定する。ただし、通常の労働者ではないものの、4分の3基準を満たす者（短時間就労者）については、従前のとおり、法定された支払基礎日数を満たす月がない場合、支払基礎日数が 15 以上の月を算定の基礎とする。

(H29.7.10 厚生労働省保険局保険課事務連絡)

パートタイマーの算定基礎届の記入例

1 支払基礎日数が17日以上の月が1か月以上ある場合

4月・5月・6月のうち、支払基礎日数が17日以上の月が1か月以上ある場合は、**17日以上の月の報酬の平均で決定**します。

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ			
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 選及支払額		⑩ 備考			
⑨ 給与支払月		⑩ 給与計算の基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額				⑬ 合計(⑪+⑫)	
⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)		⑮ 平均額		⑯ 修正平均額		⑰ 備考					
⑱ 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) ⑦ パート 8. 年間平均 9. その他()											

① 57	② 古木 宏美	③ 5-481013	④ 7年9月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 選及支払額	⑩ 備考
⑤ 健 150 千円 厚 150 千円	⑥ 6年9月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 選及支払額	⑩ 備考	⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額
⑨ 支払月 4月	⑩ 日数 15日	⑪ 通貨 112,500円	⑫ 現物 0円	⑬ 合計(⑪+⑫) 112,500円	⑭ 総計 135,000円	⑮ 平均額 135,000円
⑨ 支払月 5月	⑩ 日数 18日	⑪ 通貨 135,000円	⑫ 現物 0円	⑬ 合計(⑪+⑫) 135,000円	⑭ 総計 135,000円	⑮ 平均額 135,000円
⑨ 支払月 6月	⑩ 日数 14日	⑪ 通貨 105,000円	⑫ 現物 0円	⑬ 合計(⑪+⑫) 105,000円	⑭ 総計 105,000円	⑮ 修正平均額

5月の報酬のみで決定

必ず「パート」の番号を○で囲む。選択肢がない場合は、必ず「パート」と備考に明記

2 支払基礎日数が17日以上の月はないが、15日以上の月が1か月以上ある場合

4月・5月・6月のうち、支払基礎日数が17日以上の月がない場合は、**15日以上の月の報酬の平均で決定**します。

① 65		② 渋谷 春子		③ 5-440321		④ 7年9月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ			
⑤ 健 118 千円 厚 118 千円		⑥ 6年9月		⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑧ 選及支払額		⑩ 備考			
⑨ 支払月 4月		⑩ 日数 15日		⑪ 通貨 111,000円		⑫ 現物 0円				⑬ 合計(⑪+⑫) 111,000円	
⑨ 支払月 5月		⑩ 日数 14日		⑪ 通貨 103,600円		⑫ 現物 0円				⑬ 合計(⑪+⑫) 103,600円	
⑨ 支払月 6月		⑩ 日数 15日		⑪ 通貨 111,000円		⑫ 現物 0円				⑬ 合計(⑪+⑫) 111,000円	

4月・6月の報酬の平均で決定

3 支払基礎日数がすべて15日未満の場合

4月・5月・6月のうち、支払基礎日数が15日以上の月もない場合は、**従前の標準報酬月額で決定**します。

① 73		② 大川 克子		③ 5-410516		④ 7年9月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ			
⑤ 健 118 千円 厚 118 千円		⑥ 6年9月		⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給		⑧ 選及支払額		⑩ 備考			
⑨ 支払月 4月		⑩ 日数 10日		⑪ 通貨 80,000円		⑫ 現物 0円				⑬ 合計(⑪+⑫) 80,000円	
⑨ 支払月 5月		⑩ 日数 12日		⑪ 通貨 96,000円		⑫ 現物 0円				⑬ 合計(⑪+⑫) 96,000円	
⑨ 支払月 6月		⑩ 日数 10日		⑪ 通貨 80,000円		⑫ 現物 0円				⑬ 合計(⑪+⑫) 80,000円	

記入を省略

短時間労働者の算定基礎届の記入例

1 一般的な場合

4月・5月・6月のうち、支払基礎日数が11日以上月の報酬の平均で決定します。

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑩ 備考	
⑨ 給与 支給月		⑩ 給与計算の 基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)	
						⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)		⑮ 平均額	
								⑯ 修正平均額	

①	81	②	青木 麻美	③	5-570827	④	7 年 9 月	⑦	昇(降)給	⑧	遡及支払額	⑩	備考
⑤	健 88	千円	厚 88	千円	⑥	6 年 9 月	⑦	昇給 1. 昇給 2. 降給	⑧	遡及支払額	⑩	備考	
⑨	支給月	⑩	日数	⑪	通貨	⑫	現物	⑬	合計(⑪+⑫)	⑭	総計	⑮	平均額
4 月	14	日	92,400	円	0	円	92,400	円	264,000	円	88,000	円	
5 月	13	日	85,800	円	0	円	85,800	円		円		円	
6 月	13	日	85,800	円	0	円	85,800	円		円		円	

4月・5月・6月の報酬の平均で決定

必ず「短時間労働者」の番号を○で囲む。選択肢がない場合は、必ず「短時間労働者」と備考に明記

2 6月から短時間労働者に変更になった場合

4月・5月・6月のうちに、短時間労働者である月とない月がある場合は、各月の被保険者の区分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。6月から短時間労働者に変更になった場合は、4月・5月は支払基礎日数17日以上、6月は支払基礎日数11以上の報酬で算定します。

※月の途中で、被保険者の区分(短時間労働者であるかないか)に変更があった場合は、その月の報酬の給与計算期間の末日での被保険者区分に応じた支払基礎日数で、その月が算定の対象となるかならないかを判断します。

「短時間労働者」の番号を○で囲み、変更月と被保険者区分を記入

①		②		③		④		⑦	
90		本田 愛		5-600617		7 年 9 月			
⑤		⑥		⑦		⑧		⑩	
健 134		千円		厚 134		千円		⑥	
⑨		⑩		⑪		⑫		⑬	
支給月		日数		通貨		現物		合計(⑪+⑫)	
4 月		20		130,000		0		130,000	
5 月		15		97,500		0		97,500	
6 月		14		92,400		0		92,400	

※被保険者区分が変更になる雇用条件等の変更が、固定的賃金の変動または賃金(給与)体系の変更にあたるときは、随時改定の対象となる可能性があります。

短時間労働者ではない5月は支払基礎日数17日未満なので除き、4月(支払基礎日数17日以上)・6月(支払基礎日数11日以上)の報酬の平均で決定

被保険者の区分が変更になる場合とは

特定適用事業所等(P80 参照)において、被保険者の区分が変更になるのは次の事例のような場合です。

事例1：短時間労働者として被保険者資格を取得していた従業員の雇用条件が変更となり、勤務時間、勤務日数ともに常時雇用者の4分の3以上になった場合

事例2：パートタイマーとして被保険者資格を取得していた従業員の雇用条件が変更となり、勤務時間か勤務日数のどちらかまたは両方が、常時雇用者の4分の3未満になった場合

事例3：正社員が短時間労働者へ契約変更した場合、または、短時間労働者が正社員へ契約変更した場合
※雇用条件の変更等により被保険者区分が変更になるときは、雇用条件が変更等となった日から5日以内に「被保険者区分変更届」を提出します。

70 歳以上被用者の扱いと届書の記入方法

● 70 歳以上被用者とは

次のすべてに該当する人のことです。

- ① 70 歳以上の人
- ② 厚生年金保険の適用事業所に勤めていて、1 週の所定労働時間および 1 月の所定労働日数が同一の事業所に使用される通常の労働者の 4 分の 3 以上の人。または、特定適用事業所等に勤めている人であって短時間労働者となる要件を満たす人（P82 参照）。
- ③ 過去に厚生年金保険の被保険者期間がある人

● 70 歳以上被用者についての届出

70 歳以上被用者を使用する事業主は、日本年金機構へ雇用・退職・報酬額についての届出をする必要があります。

これは、70 歳になると厚生年金保険の被保険者資格を喪失して、厚生年金保険の保険料を納付する必要はなくなりますが、在職老齢年金による支給調整が行われるためです。

※ 70 歳以上被用者についても被保険者と同様に、「算定基礎届」「月額変更届」「賞与支払届」「育児休業等終了時報酬月額変更届」「所属選択・二以上事業所勤務届」等を提出します。資格の得喪に関する届出については 95 ページをご覧ください。

● 70 歳以上被用者の定時決定と記入方法

70 歳以上被用者も定時決定を行い、4 月・5 月・6 月に実際に受けた報酬の平均額に基づき標準報酬月額相当額を毎年改定します。この標準報酬月額相当額をもとに在職老齢年金の支給調整が行われます。

組合管掌健康保険の被保険者が 70 歳以上被用者であるときは、日本年金機構へ届け出る算定基礎届にはその者の個人番号（または基礎年金番号）を記入します。健康保険組合へ届け出る分については、個人番号（または基礎年金番号）の記入は必要ありません。

◆ 70 歳以上被用者の算定基礎届の記入例（日本年金機構への提出分）

日本年金機構への提出分は、70 歳以上被用者のみ個人番号または基礎年金番号を記入。
健康保険組合への提出分は、記入不要

日本年金機構への提出分は「70 歳以上被用者算定」の番号を○で囲む（選択肢がない場合は「70 歳以上被用者算定」と備考に明記）。健康保険組合への提出分は、記入不要

① 1		② 進藤 吉兼		③ 5-280114		④ 7 年 9 月		⑦ 個人番号 [基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ													
								⑧ 備考													
⑤ 健 790 千円		⑥ 厚 650 千円		⑦ 昇給 1. 昇給 2. 降給		⑧ 避及支払額		⑨ 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月)													
⑩ 支給月 4 月		⑪ 日数 31 日		⑫ 通貨 800,000 円		⑬ 現物 0 円		⑭ 合計 (⑪+⑫) 800,000 円		⑮ 総計 2,400,000 円		⑯ 平均額 800,000 円									
5 月		30 日		800,000 円		0 円		800,000 円													
6 月		31 日		800,000 円		0 円		800,000 円													

健康保険組合の被保険者が算定期間中に 70 歳以上被用者に該当した場合

被保険者が算定期間（4 月～6 月）に 70 歳に達し、厚生年金保険の被保険者でなくなった（70 歳以上被用者となった）場合、健康保険では被保険者のままです。健康保険組合へ届け出る算定基礎届は、通常通り 4 月、5 月、6 月を算定基礎月として報酬月額を算定します。ただし、厚生年金保険では 70 歳以上被用者である月を算定基礎月としますので、日本年金機構へ届け出る算定基礎届は、健康保険とは算定基礎月が異なる場合があります。

70 歳以上の被用者の在職老齢年金

老齢基礎年金は全額支給されます。

老齢厚生年金は、給与（総報酬月額相当額）と老齢厚生年金（基本月額）の合計額が 51 万円に達するまでは満額支給されますが、51 万円を超えると、超えた額の 2 分の 1 が支給停止となり、年金が減額されます。

※ 総報酬月額相当額とは、標準報酬月額相当額とその月以前 1 年間の標準賞与額相当額の総額を 12 で割った額との合計額

基本月額とは、老齢厚生年金（加給年金額や経過的加算額を除く）を 12 で割った額

※ 老齢厚生年金を受給している人が、特定適用事業所等に勤務し短時間労働者の適用要件（P82 参照）を満たす場合も、在職老齢年金の対象となり年金の一部または全部が支給停止となることがあります。

定時決定に関する通知等(抜粋)

◆支払基礎日数の算定について

4月・5月・6月における支払基礎日数の算定に当たっては、次によること。

- (1) 月給者については、各月の暦日数によること。
- (2) 月給者で欠勤日数分に应じ給与が差し引かれる場合にあっては、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によること。
- (3) 日給者については、各月の出勤日数によること。(H18.5.12 庁保険発第 0512001 号)

◆賞与にかかる報酬額の算定

賞与にかかる報酬額は、標準報酬月額額の定時決定または7月・8月もしくは9月の随時改定の際、次により算定する。

- (1) 7月1日以前の1年間に受けた賞与の額を12で除して得た額
- (2) 7月1日以前1年以内に諸規定により賞与の支給回数が変更され、新たに当該賞与が報酬に該当したときは、変更後の諸規定による賞与の支給回数等の支給条件であったとすれば、同日以前1年間に受けたであろう賞与の額を算定し、その額を12で除して得た額 (S53.6.20 保発第 47 号・庁保発第 21 号、改正：H15.2.25 保発第 0225004 号・庁保発第 2 号)

◆定時決定時の保険者算定

標準報酬月額額の定時決定に際し、保険者において算定する場合は、算定困難な場合を除き、次に掲げる場合とする。

- (1) 4月・5月・6月の3か月間において3月分以前の給料の遅配分を受け、またはさかのぼった昇給によって数月分の差額を一括して受ける等、通常受けるべき報酬以外の報酬を当該期間において受けた場合
- (2) 4月・5月・6月のいずれかの月において低額の休職給を受けた場合
- (3) 4月・5月・6月のいずれかの月においてストライキによる賃金カットがあった場合
- (4) 当年の4月・5月・6月の3か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 (S36.1.26 保発第 4 号、改正：H15.2.25 保発第 0225004 号・庁保発第 2 号、H23.3.31 保発 0331 第 17 号・年発 0331 第 9 号)

◆定時決定の事務取扱いに関する事例集

問1 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はどのように計算すべきか。

(答) 夜勤労働者で日をまたいで労務に就いている場合は、以下のように取り扱う。

- ①夜勤勤務者が月給で給与の支払を受けている場合
→各月の暦日数を支払基礎日数とする。
- ②夜勤勤務者が日給で給与の支払を受けている場合
→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、変形労働時間制を導入している場合は、下記の③に準じて取り扱う。
- ③夜勤勤務者が時給で給与の支払を受けている場合
→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た日数を支払基礎日数とする。なお、勤務中に仮眠時間等が設けられている場合、これを労働時間に含めるか否かは、その事業所の業務の実態、契約内容、就業規則等によって仮眠時間等が給与支払いの対象となる時間に含まれているかどうかを確認することで判断されたい。

問2 給与の締め日が変更になった場合、変更月では支払基礎日数が通常の月よりも増減することになるが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきか。

(答) 給与締め日が変更になった場合は、以下のように取り扱う。

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上で、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) 給与締め日が20日から25日に変更された場合

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

②支払基礎日数が減少した場合

給与締め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。

給与締め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、その月を除外した上で報酬の平均を算出し、標準報酬月額を算定する。

問3 基本給与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があるが、定時決定の際にはどのように取り扱うべきか。

(答) 給与や諸手当の支払い月が変更になった場合は、以下のように取り扱う。

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上で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。(H23.5.26 厚生労働省保険局保険課事務連絡、改正：H25.5.31)

※短時間労働者の定時決定に関する事務取扱いの事例集については、P31に掲載しています。

◆一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合

標準報酬の定時決定の対象月に一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合においては、その休業手当等をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定する。ただし、標準報酬の決定の際、既に一時帰休の状況が解消している場合は、当該定時決定を行う年の9月以後において受けるべき報酬をもって報酬月額を算定し、標準報酬を決定すること。(S50.3.29 保険発第 25 号・庁保険発第 8 号、改正：H15.2.25 保発第 0225004 号・庁保険発第 3 号)

◆短時間就労者*にかかる定時決定

短時間就労者にかかる定時決定時の標準報酬月額額の算定については、次のいずれかにより算定すること。

- ① 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数が17日以上の場合の報酬月額の平均により算定された額とすること。
- ② 4、5、6月の3か月間のうち支払基礎日数がいずれも17日未満の場合は、その3か月のうち支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬月額の平均により算定された額をもって、保険者算定による額とすること。
- ③ 4、5、6月の3か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こと。(H18.5.12 庁保険発第 0512001 号)

※【編注】短時間就労者…一般従業員より労働日数や労働時間が短い被保険者(本書では「パートタイマー」と表記)

算定基礎届の記入例

様式コード 2 2 2 5		健康保険 厚生年金保険 厚生年金保険		被保険者報酬月額算定基礎届 70歳以上被用者算定基礎届			
令和 7 年 7 月 3 日提出		事業所整理記号 00 ケクキ		提出者記入欄		受付印	
事業所所在地 〒○○○-○○○ ○○市△△町 1-1-1		事業所名称 株式会社 健康製作所		事業主氏名 代表取締役 進藤 吉兼		社会保険労務士記載欄 氏名等	
電話番号 ○○○ (△△△) ○○○○		届書記入の個人番号に誤りがないことを確認しました。					

項目名	① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 適用年月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
	⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 従前改定月	⑦ 昇(降)給	⑧ 選及支払額	⑨ 備考					
(1) 1	⑤ 790 千円 ⑩ 4月 31日 給与計算の基礎日数	⑥ 進藤 吉兼 ⑪ 6年 9月 通算によるもの額	⑦ 昇(降)給 ⑫ 800,000 円 ⑬ 800,000 円 ⑭ 800,000 円 ⑮ 800,000 円	⑧ 選及支払額 ⑯ 2,400,000 円 ⑰ 800,000 円 ⑱ 800,000 円 ⑲ 800,000 円	⑦ 5-280114 ④ 7年 9月 ⑨ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 ()					
(2) 2	⑤ 560 千円 ⑩ 4月 31日 給与計算の基礎日数	⑥ 大竹 順一 ⑪ 6年 9月 通算によるもの額	⑦ 昇(降)給 ⑫ 560,000 円 ⑬ 5,600 円 ⑭ 565,600 円 ⑮ 565,600 円	⑧ 選及支払額 ⑯ 1,696,800 円 ⑰ 565,600 円 ⑱ 565,600 円 ⑲ 565,600 円	⑦ 5-320612 ④ 7年 9月 ⑨ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 (食事(昼))					
(3) 3	⑤ 190 千円 ⑩ 4月 31日 給与計算の基礎日数	⑥ 会田 恵 ⑪ 6年 9月 通算によるもの額	⑦ 昇(降)給 ⑫ 198,500 円 ⑬ 0 円 ⑭ 102,000 円 ⑮ 198,500 円	⑧ 選及支払額 ⑯ 397,000 円 ⑰ 198,500 円 ⑱ 198,500 円 ⑲ 198,500 円	⑦ 5-360212 ④ 7年 9月 ⑨ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 (5月病欠により賞金カット96,500円)					
(4) 4	⑤ 410 千円 ⑩ 4月 31日 給与計算の基礎日数	⑥ 山岡 光彦 ⑪ 6年 9月 通算によるもの額	⑦ 昇(降)給 ⑫ 430,000 円 ⑬ 0 円 ⑭ 420,000 円 ⑮ 420,000 円	⑧ 選及支払額 ⑯ 1,270,000 円 ⑰ 423,333 円 ⑱ 420,000 円 ⑲ 420,000 円	⑦ 5-541125 ④ 7年 9月 ⑨ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 ()					
(5) 5	⑤ 150 千円 ⑩ 4月 14日 給与計算の基礎日数	⑥ 秋月 美沙 ⑪ 6年 9月 通算によるもの額	⑦ 昇(降)給 ⑫ 123,200 円 ⑬ 0 円 ⑭ 147,900 円 ⑮ 165,300 円	⑧ 選及支払額 ⑯ 313,200 円 ⑰ 156,600 円 ⑱ 165,300 円 ⑲ 165,300 円	⑦ 5-410310 ④ 7年 9月 ⑨ 1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月 月) 2. 二以上勤務 3. 月額変更予定 4. 途中入社 5. 病休・育休・休職等 6. 短時間労働者(特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 ()					

※ ⑨支給月とは、給与の対象となった計算月ではなく実際に給与の支払いを行った月となります。

上記の記入例(1)～(5)では、次のような例を扱っています。

- (1)：健康保険の被保険者が厚生年金保険 70 歳以上被用者である例 (P34 参照)
- (2)：食事を現物支給している例 (P19 例 4 参照)
- (3)：病欠により、支払基礎日数 17 日未満の月がある例 (P17 例 2 参照)
- (4)：さかのぼり昇給があったため、保険者算定をした例 (P24 例 3 参照)
- (5)：パートタイマーの例 (P32 例 1 参照)

算定基礎届には、原則として7月1日現在の全被保険者について、本年4月・5月・6月に支払われた報酬の額と平均額等を記入します。日本年金機構から送られる届書には、5月19日時点で登録処理されている被保険者の氏名・生年月日・従前の標準報酬月額等があらかじめ印字されています。

※「算定基礎届総括表」は、令和3年度から日本年金機構への提出が不要となりましたが、健康保険組合への提出については、加入の健康保険組合が総括表（または類する書類）の提出を必要とする場合は、所定の書類を作成し、提出してください。

ア 「提出者記入欄」

事業所所在地・名称、事業主氏名等を記入します。

イ 「①被保険者整理番号」欄

被保険者整理番号を若い番号順に印字してあります。

ウ 「②被保険者氏名」欄

氏名は、カタカナで印字される場合もあります。

エ 「③生年月日」欄

昭和生まれの人は「5」、平成生まれの人は「7」を付けて印字されています。生年月日の数字が1桁の場合は、「01」というように、その数字の前に0を一つ付けて印字されています。

間違っている場合は、生年月日訂正届（年金事務所等に用意してあります）を提出してください。

オ 「⑤従前の標準報酬月額」欄

算定基礎届を提出する時点で定められている当該欄の被保険者の標準報酬月額が千円単位で印字されています。たとえば、560,000円の人は「560」と印字されています。

標準報酬月額は、健康保険と厚生年金保険では上限が異なります。

カ 「⑦昇（降）給」欄

4月・5月・6月の支払期において、昇給または降給のあった月の支払月を記入し、該当する昇給または降給の区分を○で囲みます。

キ 「⑧遡及支払額」欄

4月・5月・6月において、遡及分の支払があった月と支払われた遡及差額分を記入します。

ク 「⑩給与計算の基礎日数」欄

報酬（給与）支払の基礎となった日数を記入します。月給者で20日締切当月25日支払の場合は、4月（31日）、5月（30日）、6月（31日）と前月の暦日数を記入します。ただし、欠勤日数分だけ給料が差し引かれる場合は、就業規則等に基づいて事業所が定めた日数から欠勤日数差し引き後の日数となります。日給者の場合は、出勤日数を記入します。

ケ 「⑪通貨によるものの額」欄

4月・5月・6月に通貨で支払われた報酬をそれぞれの月に記入します。銀行振込み等による場合も同様です。給料だけでなく通勤手当なども報酬に含まれます。

昇給がさかのぼったため昇給差額が支給されたときは、その額も合わせて記入し、「⑧遡及支払額」欄に支給月と差額を記入します。

コ 「⑫現物によるものの額」欄

4月・5月・6月に食事・住宅・被服・定期券等、金銭（通貨）以外で支給されたものを通貨に換算して記入します。

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・住宅については都道府県ごとに定め

られた価額、その他被服等は時価により算定した額）を記入します。（健康保険組合の場合、別途規約により定めがある場合があります。）

サ 「⑬合計⑪+⑫」欄

各月の「⑪通貨」と「⑫現物」の合計額を記入します。

シ 「⑭総計（一定の基礎日数以上の月のみ）」欄

「⑩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日以上）の月の「⑬合計（⑪+⑫）」の総計を記入します。

ただし、「パート」の場合で4月・5月・6月の基礎日数が17日以上（「短時間労働者」の場合は、11日以上）の月がない場合は、15日以上（「パート」の場合は、15日以上）の月の「⑬合計（⑪+⑫）」の総計を記入します。

ス 「⑮平均額」欄

上記の「⑭総計」の額を、「⑩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日以上）の月数で割った額を記入します（1円未満切捨て）。

ただし、「パート」の場合で基礎日数が17日以上（「パート」の場合は、15日以上）の月数で割った額を記入します。

セ 「⑯修正平均額」欄

遅配分給与の支払いや3月以前に昇給がさかのぼったため、4月・5月・6月中に差額分（「⑧遡及支払額」等）が含まれているときは、差額分を除いた3か月の平均額を記入してください。

低額の休職給がある場合は、休職給の支払いがあった月を除いた月数・総計をもとに算出した平均額を記入します。

年間報酬の平均で算定することを申し立てる場合は、前年の7月から当年の6月までの間に受けた報酬の平均額（年間平均の申立てを行う場合に添付する様式2に記入した「修正平均額」）を記入してください。

報酬の支払対象となった期間の途中から資格取得したこと（途中入社）により1か月分の給与が支給されない場合は、その給与支給月を除いた月の平均額を記入してください。

ソ 「⑰個人番号【基礎年金番号】」欄

日本年金機構への提出分について、70歳以上被用者の場合のみ記入します。基礎年金番号を記入する場合は、基礎年金番号通知書（年金手帳）等に記載されている10桁の番号を左詰めで記入します。なお、日本年金機構から送られる用紙には、70歳以上被用者の場合は、基礎年金番号が印字されます（印字がない場合は、個人番号または基礎年金番号の記入が必要です）。

タ 「⑱備考」欄

該当する項目がある場合に、○で囲みます。なお、日本年金機構から送られる用紙には、機構で把握している情報に基づき、該当する場合は、「1. 70歳以上被用者算定」「2. 二以上勤務」「6. 短時間労働者」に○が印字されます。

◆対象者に関すること

Q

7月1日に退職した人も算定基礎届の対象になる？

A

算定基礎届の対象になるのは「7月1日現在の被保険者全員」ですから、7月1日以降に退職（7月2日以降に資格喪失）した人も算定基礎届の対象になります。⇒P13

病気療養中で休職し、4～6月が無給の場合も算定基礎届の対象になる？

被保険者資格が継続しているのであれば、休職中で無給でも算定基礎届の対象になります。この場合、「算定が困難なとき」に該当するため、保険者が従前の標準報酬月額で決定します。⇒P13・21

4月の定期昇給で標準報酬が2等級上がり、昇給差額は5月の給与に上乗せして支給した。月額変更届の対象になると思うが、算定基礎届も提出する？

差額が支給された5月を変動月とみなし、4月の昇給差額分を差し引いた5～7月の報酬をもとに8月に月額変更届を提出します。7～9月に月額変更届を提出する予定がある場合は、算定基礎届の提出は不要です。
ただし、保険者等（日本年金機構、健康保険組合）が改定予定者を把握できるように、日本年金機構へは算定基礎届に改定予定者の報酬月額欄は記入せず備考欄にある「3. 月額変更予定」を○で囲んで提出します（電子媒体および電子申請による届出の場合は、改定予定者を除いて算定基礎届を作成します）。健康保険組合については加入の健康保険組合にご確認ください。なお、8月、9月改定予定者が改定の要件に該当しなくなったことが判明した場合には、すみやかに算定基礎届を提出します。⇒P13・43

◆報酬月額に関すること

Q

基本給は当月締めの当月払い、残業手当は当月締めの翌月払いの会社である。4月1日入社の社員には、4月は基本給のみ支給し、5月からは基本給と残業手当を支払った。この場合、4月も算定基礎届の対象月になる？

A

支払基礎日数が17日以上あり、固定的賃金である基本給が全額支払われているのであれば、残業手当がなかった4月も対象月になります。

4月途中入社の社員（月給制）に、4月分の給与を日割で18日支給した。4月の支払基礎日数が17日以上あるので、報酬月額は3か月間の平均で算定する？

4月途中入社で給与が日割計算された場合、4月に支給される給与は本来受ける給与額ではありません。この場合は、9月以降に受けるべき報酬月額を保険者算定によって決定します。4月を除外し、5月と6月の2か月の平均額で報酬月額を決定します。⇒P15

◆支払基礎日数に関すること

Q

算定基礎届に記入する支払基礎日数に有給休暇をとった日数は含まれる？

A

有給休暇は、労働の対償として報酬を受けている扱いになるため、支払基礎日数に含まれます。稼働日と有給休暇日数を合わせた支払基礎日数が17日以上ある月が算定基礎届の対象月になります。⇒P15

ある社員（月給制）が、6月に10日間欠勤し、勤務日数は12日だった。6月は算定の対象になる？

- ①欠勤による賃金控除の規定がある場合：「支払基礎日数＝（就業規則等に定められた）欠勤控除の計算のもとになる日数－欠勤日数」のため、6月は算定の対象から外れる可能性があります。
- ②欠勤による賃金控除の規定がない場合：何日休んでも支払基礎日数が変わらないため、6月は算定の対象となります。⇒P15

給与の締め日が20日から25日に変更された。変更月は支払基礎日数が増加するが、どう扱う？

締め日を変更した月のみ支払基礎日数が前月21日～当月25日となるため、前月21日～前月25日の給与を除外し、前月26日～当月25日の報酬と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します。⇒P28・35

4月支給の給与から、基本給や諸手当の支払月が「25日締め翌月払い」から「25日締め当月払い」に変更された。変更月の給与等には重複分が発生するが、どう扱う？

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2か月分となりますが、制度変更後の給与が本来その月に受けるべき給与とみなし、2月26日～3月25日の給与等を除外します。そして、3月26日～4月25日の給与等を4月分として計算します。⇒P35

夜勤労働者で日をまたぐ勤務を行っている場合、支払基礎日数をどう計算する？

- ①月給者の場合：各月の暦日数を支払基礎日数とします。
- ②日給者の場合：給与支払いの基礎となる出勤回数を支払基礎日数とします。ただし、変形労働時間制を導入している場合は、③に準じます。
- ③時給者の場合：各月の総労働時間をその事業所の所定労働時間で割って得た日数を支払基礎日数とします。⇒P35

給与計算期間の途中で、パートタイマーから短時間労働者に変更になった場合、当該期間の報酬が支払われる月の支払基礎日数はどのように判断する？

例 給与が25日締め翌月5日払いで、4月1日から雇用契約の変更によりパートタイマーから短時間労働者に変更になった。5月に支払われる報酬（計算期間3月26日～4月25日）の支払基礎日数はどのように判断する？

当該月の報酬の給与計算期間の末日における被保険者区分に応じた支払基礎日数で、当該月が算定の対象月となるかなんかを判断します。
例示の場合は、5月に支払われた報酬の計算期間の末日（4月25日）においては短時間労働者であるため、5月の報酬は支払基礎日数11日以上であれば算定の対象となります。また、雇用契約の変更が固定的賃金の変動または賃金（給与）体系の変更にあたる場合は、6月を変動月とした随時改定の対象となる可能性があります。⇒P31・54

算定基礎届 事前準備から提出までの流れ

6月中旬

6月中旬まで

届出用紙到着

対象者の確認・賃金台帳等の整理

●届出用紙で提出する場合

日本年金機構の事務センターから届出用紙が送付されます（組合管掌健康保険加入の事業所では、健康保険組合からも送付される場合があります）。

・算定基礎届 ⇒ P36

●電子媒体・電子申請の場合

・電子媒体申請 ⇒ P63

・電子申請 ⇒ P65

詳しくは、日本年金機構ホームページの「電子申請・電子媒体申請」をご確認ください。（<https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/>）

原則として、7月1日現在の全被保険者が対象となります。

届出作業を円滑に進めるため、あらかじめ労働者名簿で対象となる被保険者を確認します。賃金台帳、源泉徴収簿、出勤簿などを整理して、事前の準備をします。

チェック	労働者名簿のチェック項目
	長期欠勤者・休職者・長期海外出張者などがある。 ⇒出勤していても被保険者資格が継続していれば対象者
	6月1日以降に被保険者資格を取得した人がいる。 ⇒「資格取得届」で標準報酬月額が決められるため対象外
	6月30日までの退職者がいる。 ⇒被保険者資格を喪失するため対象外。「資格喪失届」の提出もれがないか、確認
	その他 ⇒中途採用等をした場合、「資格取得届」の提出もれがないか、確認

チェック	賃金台帳等のチェック項目
	4・5・6月の支払基礎日数を確認。欠勤で給料が差し引かれている場合は、事業所で定めた日数から欠勤日数を除外。17日未満(注)の月があるかどうか確認。 ⇒ P15
	4・5・6月の報酬を確認。年4回以上の賞与は1年間の合計を12で割って各月に報酬として算入。年3回以下の賞与や臨時的なものは報酬から除外。 ⇒ P20 例5 ※「社会保険適用促進手当」が支給されている場合、当該手当は報酬から除きます (P11 参照)。
	現物給与を確認。食事、住宅を現物で支給している場合は、標準価額で通貨に換算。3か月、6か月単位で支給する通勤定期券は、1月あたりの額を算出。 ⇒ P8、P19 例4
	昇給等による差額支給や給与の遅配分がないか確認。ある場合は、修正平均が必要。 ⇒ P21、P23 例2、P24 例3
	4月から6月までの間に固定的賃金の変動があり、月額変更届の対象者となる人がいるかを 確認。月額変更届に該当した月に月額変更届を提出。 ⇒ P42

(注) パートタイマーで4月～6月の支払基礎日数がすべて17日未満の場合は15日未満、短時間労働者の場合は11日未満

6月下旬まで

7月1日～10日

報酬月額を計算

記入を済ませ、提出

報酬月額 計算と記入の手順	参照ページ
4・5・6月の3か月間に支払われた報酬が対象	P14
支払基礎日数 17日以上(注)の月が対象 ※17日未満の月は除外 ※給与計算期間の途中で入社した月も除外 ※4・5・6月の各月とも支払基礎日数 17日未満など、算定が困難なときは従前の標準報酬月額で決定	P14 P21
支払基礎日数を記入 ※月給・週給は暦日数、日給は勤務日数	P15
通貨による報酬額を記入 ※賞与の扱い(報酬に含める、含めない)に注意	P7～8
現物による報酬は通貨に換算して額を記入 ※食事の本人負担がある場合、報酬となるか確認	P8～9
差額支給などがあり、著しく不当になる場合は修正平均を計算	P21
支払基礎日数 17日以上(注)の月の報酬総額を、その月数で割って平均額を計算	P14

(注) パートタイマーで4月～6月の支払基礎日数がすべて17日未満の場合は15日以上17日未満、短時間労働者の場合は11日以上

●提出期間

令和7年7月1日(火)～10日(木)

※年金事務所・健康保険組合から指定がある場合は、指定の期日に提出してください。

※加入の健康保険組合において、総括表(または類する書類)の指定がある場合は、算定基礎届と一緒に提出してください。

●提出先

・協会けんぽに加入 ⇒事務センター(年金事務所)

・健康保険組合に加入 ⇒事務センター(年金事務所)と健康保険組合

※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出してください。

厚生年金保険・協会けんぽの適用に関する届書等は郵送で事務センターへ

日本年金機構では、「事務センター」を設置して、年金事務所で受け付けた届書や申請書の処理を行うほか、郵送による受付業務を行っています(一部届書を除く)。

厚生年金保険、全国健康保険協会管掌健康保険(協会けんぽ)の適用に関する届書等で、事務センター、年金事務所のどちらに提出してもよいものは、できるだけ郵送により事務センターへ提出してください。

郵送する際は、封筒に送付先の事務センターと郵便番号(大口事業所個別番号)を記載するだけで、それぞれの事務センターに届きます。

※都道府県を管轄する事務センター一覧はP99にあります。

※届書等によっては事務センターで受付していないものがありますので、管轄の年金事務所にご確認ください。

※事務センターでは窓口相談・電話相談に対応していません。郵送された書類に関するお問合せ等は管轄の年金事務所におたずねください。

4 随時改定(月額変更届)

随時改定とは

被保険者の標準報酬月額は、原則として次の定時決定 (P13 参照) までの間、変更しません。

しかし、昇給などによって報酬の額が著しく変動した場合、被保険者が実際に受ける報酬との間に隔たりが生じ、実態にそぐわなくなることがあります。その場合、著しい変動があった月以降の継続した3か月間の報酬をもとに、4か月目から標準報酬月額を改定することになります。この改定を「随時改定」といい、このために提出する届書を「月額変更届」といいます。

月額変更届の対象となる人

次の3つの要件すべてに該当したときは、随時改定の対象になりますので、事業主はすみやかに月額変更届を届け出ます。

随時改定の要件 (①～③のすべてを満たす)

- ① **固定的賃金の変動または賃金（給与）体系の変更**があったとき
- ② **変動月以降の継続した3か月**の報酬の平均額に該当する標準報酬月額と現在の標準報酬月額と**2等級以上の差**があるとき
- ③ 変動月以降の継続した3か月の**支払基礎日数がすべて17日以上** (短時間労働者の場合は**11日以上**) あるとき

※70歳以上被用者が随時改定に該当したときは、日本年金機構へ「厚生年金保険70歳以上被用者月額変更届」(被保険者用の届書と統合された様式)を提出します。(P34 参照)

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

- ・全国健康保険協会管掌健康保険(協会けんぽ)の場合 → 事務センター(年金事務所)へ (P41 参照)
 - ・組合管掌健康保険(健康保険組合)の場合 → 事務センター(年金事務所)と健康保険組合へ (P41 参照)
- ※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

● 固定的賃金の変動・賃金（給与）体系の変更が必要

稼働や能率に関係なく一定額(率)が継続して支給されるものを**固定的賃金**といいます。一方、稼働実績などによって変動して支給されるものを**非固定的賃金**といいます。

固定的賃金	非固定的賃金
基本給(月給、週給、日給)、家族手当、役付手当、通勤手当、住宅手当、基礎単価 等	残業手当、宿日直手当、皆勤手当、能率手当 等

● 固定的賃金の変動とは

- ① 昇(降)給
- ② 家族手当・住宅手当・通勤手当などの固定的な手当の支給額が変わったとき
- ③ 日給や時給などの基礎単価が変わったとき

※昇(降)給や、手当、単価の変更による随時改定の変動月は、それらの変更が給与に実績として反映(1か月分確保)された月になります。
※超過勤務手当の支給単価(支給割合)が変更された場合や、一時帰休により低額の休業手当等が支給された場合 (P48 コラム参照) は固定的賃金の変動とみなします。

※休職による休職給の支給や、減給制裁による基本給の減額は固定的賃金の変動には該当しません。

※在宅勤務・テレワークの導入に伴い、新たに実費弁償に当たらない在宅勤務手当 (P10 参照) が支払われることとなった場合は、固定的賃金の変動に該当します。

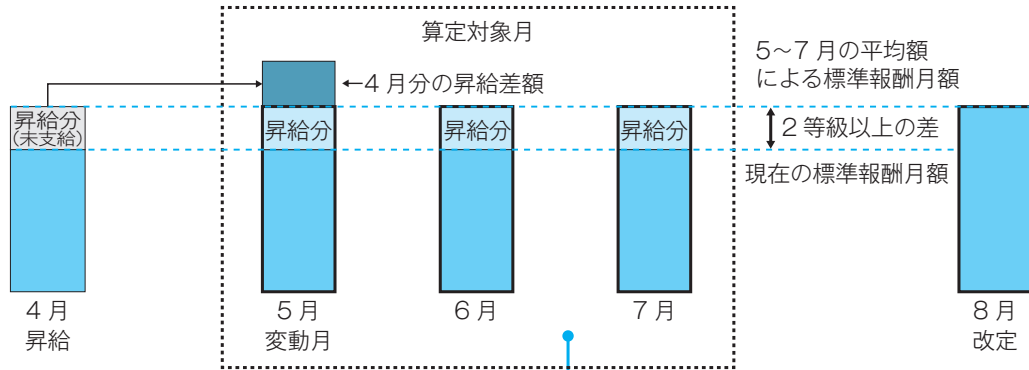
● 賃金（給与）体系の変更とは

- ① 日給制が月給制に、月給制が歩合制になったときなど
- ② 家族手当・住宅手当・役付手当などが新設され、支給されることになったとき

●変動月以降の継続した3か月で判断

変動月とは、実際に昇（降）給などの支払いがあった月のことです。

たとえば、4月に昇給があっても4月の昇給差額が5月に支払われた場合、変動月は5月になります。5月・6月・7月の継続した3か月で随時改定に該当するかどうかを判断します。



まず、5月に支給された昇給差額を除きます。
5月～7月の3か月分の報酬（太線部分）の平均額が、現在の標準報酬月額にくらべて2等級以上の差になった場合は、8月に月額変更届を提出します。
8月から新しい標準報酬月額に改定されます。

●3か月の支払基礎日数はすべて17日以上

変動月以降の継続した3か月の支払基礎日数はすべて17日以上（短時間労働者は11日以上）あることが必要です。17日未満（短時間労働者は11日未満）の月が1月でもあると、随時改定に該当しません。なお、随時改定の場合は、パートタイマーも支払基礎日数は3か月すべて17日以上必要です。

●2等級以上の差があること

継続した3か月の報酬の平均額（報酬月額）を標準報酬月額等級区分に当てはめて、現在の標準報酬月額と2等級以上の差があることが必要です。

たとえば、健康保険の標準報酬月額が19等級の人が昇給した場合は、変動月以降の継続した3か月の報酬の平均額（報酬月額）が、21等級以上に該当する必要があります。

昇 給 前				昇 給 後			
等 級	厚年	報酬月額 以上～未満	標準報酬 月 額	等 級	厚年	報酬月額 以上～未満	標準報酬 月 額
19	16	230,000～ 250,000	240,000	19	16	230,000～ 250,000	240,000
20	17	250,000～ 270,000	260,000	20	17	250,000～ 270,000	260,000
21	18	270,000～ 290,000	280,000	21	18	270,000～ 290,000	280,000
22	19	290,000～ 310,000	300,000	22	19	290,000～ 310,000	300,000

● 1 等級差でも随時改定の対象となる場合

随時改定は標準報酬月額に 2 等級以上の差が生じることが条件ですが、標準報酬月額には上下限があるため、報酬が大幅に変動しても 2 等級以上の差が生じない場合があります。そこで、次の場合は 1 等級差でも随時改定の対象とする扱いがとられています。

下表①の標準報酬月額の人が、昇給または降給し、変動月以後の継続した 3 か月の報酬の平均額（報酬月額）が下表②の額に該当する場合

下表③の標準報酬月額に 1 等級差で随時改定

◆健康保険

①現在の標準報酬月額	昇・降	②3 か月平均の報酬月額	③改定後の標準報酬月額
50 等級 (139 万円) で報酬月額が 141.5 万円以上	降給	135.5 万円未満	49 等級 (133 万円)
49 等級 (133 万円)	昇給	141.5 万円以上	50 等級 (139 万円)
2 等級 (6.8 万円)	降給	5.3 万円未満	1 等級 (5.8 万円)
1 等級 (5.8 万円) で報酬月額が 5.3 万円未満	昇給	6.3 万円以上	2 等級 (6.8 万円)

◆厚生年金保険

①現在の標準報酬月額	昇・降	②3 か月平均の報酬月額	③改定後の標準報酬月額
32 等級 (65 万円) で報酬月額が 66.5 万円以上	降給	63.5 万円未満	31 等級 (62 万円)
31 等級 (62 万円)	昇給	66.5 万円以上	32 等級 (65 万円)
2 等級 (9.8 万円)	降給	8.3 万円未満	1 等級 (8.8 万円)
1 等級 (8.8 万円) で報酬月額が 8.3 万円未満	昇給	9.3 万円以上	2 等級 (9.8 万円)

● 2 等級以上の差があっても随時改定に該当しない場合

2 等級以上の差が生じて、次のような場合は随時改定に該当しません。

- ① 固定的賃金が上がったが、非固定的賃金が減ったため 3 か月平均で 2 等級以上下がった。
- ② 固定的賃金が下がったが、非固定的賃が増えたため 3 か月平均で 2 等級以上上がった。
- ③ 固定的賃金に変動はなかったが、非固定的賃金が大きく変動したため 3 か月平均で 2 等級以上の差が生じた。

◆ 固定的賃金の変動と随時改定該当の有無

↑ 増 ↓ 減 ○ 該当する × 該当しない

報酬	固定的賃金	↑	↑	↑	↓	↓	↓	変動の原因
	非固定的賃金	↑	↓	↓	↓	↑	↑	
3 か月の報酬の平均額※ (2 等級以上の差)		↑	↑	↓	↓	↓	↑	変動の結果
随時改定 (月額変更届の提出)		○	○	×	○	○	×	

※3 か月とも支払基礎日数 17 日以上（短時間労働者は 11 日以上）、現在の標準報酬月額と 2 等級以上の差が生じたと仮定

変動の原因である「固定的賃金」と変動の結果の「報酬の平均」の矢印が同じ向きするとき、随時改定に該当します。

● 標準報酬月額の改定月と適用期間

随時改定によって標準報酬月額が改定されるのは、**変動月から数えて 4 か月目**になります。
適用期間は、改定月によって次のとおりです。

1 月～ 6 月に改定 → その年の 8 月まで適用

7 月～12 月に改定 → 翌年の 8 月まで適用

月額変更届の記入例

資本金が1億円を超えるなどの特定の法人の事業所は、月額変更届を必ず電子申請で提出することとなっています。電子申請の詳細については65ページをご覧ください。

1 一般的な場合（昇給があった）

4月に昇給（30,000円）があり、4月・5月・6月の各月とも支払基礎日数が17日以上ある場合は、3か月分の報酬の合計を3で割って平均した額を記入します。

従前の標準報酬月額 → 健保 190,000円（16等級） 厚年 190,000円（13等級）

すべて17日以上 P42 要件③

〈給与規程〉
当月末日締 当月末日支払

月	支払基礎日数	基本給	各種手当	合計
4月	30日	200,000	20,000	220,000
5月	31日	200,000	20,000	220,000
6月	30日	200,000	30,000	230,000
総計				670,000
単純平均				223,333

残業手当などの非固定的賃金も含めて計算

4月に昇給（30,000円）
（固定的賃金の変動） P42 要件①

報酬月額 = $\frac{220,000 \text{円} + 220,000 \text{円} + 230,000 \text{円}}{3} = 223,333 \text{円}$
（1円未満の端数は切り捨て）

15 平均額欄に

2等級以上の差 P42 要件②

改定標準報酬月額 → 7月 健保 220,000円（18等級）
厚年 220,000円（15等級） ← 標準報酬月額等級表で確認！

「月額変更届」は、法令様式は「⑮備考」欄が空欄になっていますが、日本年金機構では「⑮備考」欄に理由記入欄等を設定しているため、P45～P52の「月額変更届」は日本年金機構の様式で説明します。健康保険組合の様式と備考欄が一部異なる場合は、備考欄に必要事項を記入してください。

◆記入例

現在の標準報酬月額を記入 変動月⑦から数えて4か月目

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 改定年月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 遡及支払額		⑮ 備考	
⑨ 給与支払月		⑩ 給与計算の基礎日数		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額			
⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 平均額		⑯ 修正平均額					
48	佐藤 洋子	5-630628	7 年 7 月						
健 190 千円	厚 190 千円	6 年 9 月	4 月	⑦ 昇(降)給 ① 昇給 ② 降給	⑧ 遡及支払額	⑨ 支給月	⑩ 日数	⑪ 通貨	
4 月	30 日	220,000 円	0 円	⑬ 合計(⑪+⑫)	⑭ 総計	5 月	31 日	220,000 円	
5 月	31 日	220,000 円	0 円	220,000 円	670,000 円	6 月	30 日	230,000 円	
6 月	30 日	230,000 円	0 円	230,000 円	223,333 円				

現在の標準報酬月額の適用された年月を記入 昇給した賃金の実際の支払月を記入 昇給理由を記入

1. 70歳以上被用者月額変更
2. 二以上勤務
3. 短時間労働者(特定適用事業所等)
4. 昇給・降給の理由
(定期昇給)
5. 健康保険の月額変更
(70歳到達時の契約変更等)
6. その他 ()

2 3 か月間に 2 回昇給があった場合

4月に昇給（20,000 円）があり、さらに6月に昇進によって役付手当（35,000 円）を受けるようになった場合で、4月から8月までの各月とも支払基礎日数が17日以上ある場合は、4月～6月分の報酬の合計を3で割って平均した額が、従前の標準報酬月額と2等級以上の差があれば7月に改定し、6月～8月分の報酬の合計を3で割って平均した額が、7月に改定された標準報酬月額と2等級以上の差があれば、さらに9月に改定します。

従前の標準報酬月額

健保 280,000 円（21 等級） 厚年 280,000 円（18 等級）

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	各種手当	合計
4 月	30 日	300,000	15,000	315,000
5 月	31 日	300,000	15,000	315,000
6 月	30 日	300,000	50,000	350,000
7 月	31 日	300,000	50,000	350,000
8 月	31 日	300,000	50,000	350,000

4 月～6 月

総計	単純平均
980,000	326,666

6 月～8 月

総計	単純平均
1,050,000	350,000

1) 4 月～6 月の場合

4月に昇給、6月に新たな手当支給
(固定的賃金の変動)

$$\text{報酬月額} = (315,000 \text{ 円} + 315,000 \text{ 円} + 350,000 \text{ 円}) \div 3 \rightarrow 326,666 \text{ 円}$$

980,000 円

(1 円未満の端数は切り捨て)

改定標準報酬月額

7 月 健保 320,000 円（23 等級）
厚年 320,000 円（20 等級）

標準報酬月額等級表で確認！

◆記入例

昇給理由を記入

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 改定年月		⑦ ⑪ 個人番号 〔基礎年金番号〕 ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額				⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 遺及支払額	
⑨ 給与支給月	⑩ 給与計算の基礎日数	報酬月額				⑭ 総計		⑰ 備考	
		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)			
		⑮ 平均額		⑯ 修正平均額					
① 41		② 西郷 一		③ 5-550919		④ 7 年 7 月		⑦ ⑪	
⑤ 健 280 千円		⑥ 厚 280 千円		⑦ 昇(降)給 4 月 ① 昇給 2. 降給		⑧ 遺及支払額		⑰ 1. 70歳以上被用者月額変更	
⑨ 支給月 ⑩ 日数		⑪ 通貨		⑫ 現物		⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計	
4 月 30 日		315,000 円		0 円		315,000 円		980,000 円	
5 月 31 日		315,000 円		0 円		315,000 円		326,666 円	
6 月 30 日		350,000 円		0 円		350,000 円		⑮ 修正平均額	
								⑰ 2. 二以上勤務	
								3. 短時間労働者(特定適用事業所等)	
								④ 昇給・降給の理由 (定期昇給)	
								5. 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等)	
								6. その他	

2) 6 月～8 月の場合

$$\text{報酬月額} = (350,000 \text{ 円} + 350,000 \text{ 円} + 350,000 \text{ 円}) \div 3 \rightarrow 350,000 \text{ 円}$$

1,050,000 円

改定標準報酬月額

9 月 健保 360,000 円（25 等級）
厚年 360,000 円（22 等級）

標準報酬月額等級表で確認！

◆記入例

7 月に改定された標準報酬月額

昇給理由を記入

① 41		② 西郷 一		③ 5-550919		④ 7 年 9 月		⑦																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
------	--	--------	--	------------	--	-----------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3 基本給は変わらず勤務体系（契約時間）のみ変更になった場合

時間給制で労働契約の契約時間に変更があった場合は、基本給（時給単価）に変更がなくても、固定的賃金の変動に該当します。これは、契約による労働時間の変更が固定的賃金に影響を与えると考えられるためです。例えば、4月から契約時間が1日8時間勤務から7時間勤務に変更になった場合は、4月・5月・6月に受けた報酬で随時改定に該当するか判断します。

※給与計算期間の途中で契約時間の変更（固定的賃金の変動）になった場合は、契約時間変更後の給与が実績として1か月分確保された月が随時改定の起算月となります。

従前の標準報酬月額

健保 170,000 円（14 等級） 厚年 170,000 円（11 等級）

(例) 基本給 時給: 1,000 円 → 1,000 円 (変更なし)
契約時間 1日: 8 時間 → 7 時間 (変更あり)、1月: 20 日 → 20 日 (変更なし)

月	支払基礎日数	基本給	各種手当	合計
4 月	20 日	140,000	5,000	145,000
5 月	20 日	140,000	5,000	145,000
6 月	20 日	140,000	5,000	145,000
⑭ 総計				435,000
⑮ 単純平均				145,000

「報酬月額の内訳」

4月に契約時間の変更
(固定的賃金の変動)

$$\text{報酬月額} = \frac{\text{4月分} + \text{5月分} + \text{6月分}}{3} = \frac{145,000 \text{ 円} + 145,000 \text{ 円} + 145,000 \text{ 円}}{3} \rightarrow 145,000 \text{ 円}$$

435,000 円

⑮ 平均額欄に

改定標準報酬月額

7 月 健保 142,000 円（11 等級）
厚年 142,000 円（8 等級）

標準報酬月額等級表で確認！

◆記入例

変動の理由を記入

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 改定年月		⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ			
⑤ 従前の標準報酬月額		⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 選及支払額		⑮ 備考			
⑨ 給与 支給月	⑩ 給与計算の 基礎日数	報酬月額				⑭ 総計					
		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑬ 合計(⑪+⑫)					
		⑮ 平均額		⑯ 修正平均額							
①	80	②	田中 まり	③	7-010315	④	7 年 7 月				
⑤	健 170 千円	厚 170 千円	⑥	6 年 9 月	⑦	4 月	⑧	選及支払額	⑮	70歳以上被用者月額変更 2. 二以上勤務 3. 短時間労働者(特定適用事業所等) ④ 昇給・降給の理由 (4/1→契約時間の変更) 5. 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) 6. その他 ()	
⑨	4 月	⑩	20 日	⑪	145,000 円	⑫	0 円	⑬	145,000 円	⑭	435,000 円
⑨	5 月	⑩	20 日	⑪	145,000 円	⑫	0 円	⑬	145,000 円	⑭	145,000 円
⑨	6 月	⑩	20 日	⑪	145,000 円	⑫	0 円	⑬	145,000 円	⑭	145,000 円

4 1 等級差でも随時改定を行う場合

現在の標準報酬月額が健康保険 49 等級（133 万円）、厚生年金保険 32 等級（65 万円）の人が、4 月に昇進による昇給（90,000 円）があり、4 月・5 月・6 月の各月とも支払基礎日数が 17 日以上ある場合は、3 か月分の報酬の合計を 3 で割って平均し、その額が 141.5 万円以上の場合は随時改定を行います。（P44 参照）

※厚生年金保険は上限が 32 等級のため、健康保険のみの改定となります。

従前の標準報酬月額

健保 1,330,000 円（49 等級） 厚年 650,000 円（32 等級〈上限〉）

月	支払基礎日数	基本給	各種手当	合計
4 月	30 日	1,400,000	35,000	1,435,000
5 月	31 日	1,400,000	35,000	1,435,000
6 月	30 日	1,400,000	35,000	1,435,000
4月に昇給 (固定的賃金の変動)				14 総計 4,305,000
				15 単純平均 1,435,000

報酬月額 = $\frac{(1,435,000 \text{ 円} + 1,435,000 \text{ 円} + 1,435,000 \text{ 円})}{3} \rightarrow 1,435,000 \text{ 円}$

4,305,000 円

15 平均額欄に

改定標準報酬月額

7 月 健保 1,390,000 円（50 等級）
厚年 650,000 円（32 等級） ← 標準報酬月額等級表で確認！

◆記入例

昇給理由を記入

① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 改定年月		⑪ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ	
⑤ 従前の標準報酬月額				⑥ 従前改定月		⑦ 昇(降)給		⑧ 適及支払額	
⑨ 給与 支払月	⑩ 給与計算の 基礎日数	報酬月額				⑭ 総計		⑯ 備考	
		⑪ 通貨によるものの額		⑫ 現物によるものの額		⑮ 平均額			
		⑬ 合計(⑪+⑫)				⑰ 修正平均額			
① 10		② 伊東 謙二郎		③ 5-411010		④ 7 年 7 月		⑪	
⑤ 健 1330 千円		⑥ 厚 650 千円		⑦ 6 年 9 月		⑧ 昇(降)給 ① 昇給 2. 降給		⑨ 適及支払額 月 円	
⑩ ⑨ 支給月 4 月 ⑩ 日数 30 日		⑪ 通貨 1,435,000 円		⑫ 現物 0 円		⑬ 合計(⑪+⑫) 1,435,000 円		⑭ 総計 4,305,000 円	
⑩ 5 月 31 日		⑪ 通貨 1,435,000 円		⑫ 現物 0 円		⑬ 合計(⑪+⑫) 1,435,000 円		⑭ 平均額 1,435,000 円	
⑩ 6 月 30 日		⑪ 通貨 1,435,000 円		⑫ 現物 0 円		⑬ 合計(⑪+⑫) 1,435,000 円		⑭ 修正平均額 円	
⑮ 1. 70歳以上被用者月額変更 2. 二以上勤務 3. 短時間労働者(特定適用事業所等) ④ 昇給・降給の事由 (昇進による昇給) 5. 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) 6. その他 ()									

一時帰休のための低額な休業手当等の取扱い（随時改定）

一時帰休のため、通常の報酬より低額の休業手当等が継続して 3 か月を超えて支払われ、3 か月の報酬の平均に基づく標準報酬月額と現在の標準報酬月額との間に 2 等級以上の差が生じた場合は、随時改定となります。各月の報酬は、1 か月のうち、一時帰休に伴って固定的賃金が減額支給される日が 1 日でもあれば、随時改定の対象となります。

その後、一時帰休が解消し、継続して 3 か月を超えて通常の報酬が支払われ、2 等級以上の差が生じた場合も随時改定となります。「一時帰休の状況が解消」とは、原則として、固定的賃金が減額されず、その後も低額な休業手当等が支払われる見込みがない状態をいいますが、低額な休業手当等が支払われないことが明確でなくても、現実に固定的賃金が減額されない状況が継続して 3 か月を超え、2 等級以上の差を生じた場合も、一時帰休が解消したものとされます。

保険者算定の場合の月額変更届の記入例

変動月以降の継続した3か月のいずれかの月に、昇給差額のさかのぼり支給などがあった場合、3か月の報酬の平均額（単純平均）で標準報酬月額を改定すると、実際の報酬額とかけ離れてしまうことになります。

そこで、定時決定の場合と同様に、算定結果が「著しく不当になる場合」は、保険者（協会けんぽ加入事業所の場合は、日本年金機構）が特別な算定方法（修正平均）によって、標準報酬月額を改定します。

1 さかのぼり昇給があった場合

3月に昇給（25,000円）があったが、昇給差額は4月に支払われた場合は、4月を変動月とみなし、3月分の昇給差額分を差し引いた3か月分の報酬の合計を3で割って修正平均した額を記入します。

従前の標準報酬月額

健保 360,000円（25等級） 厚年 360,000円（22等級）

月	支払基礎日数	基本給	各種手当	昇給差額	合計
4月	30日	365,000	30,000	25,000	420,000
5月	31日	365,000	35,000		400,000
6月	30日	365,000	33,000		398,000
⑭ 総計					1,218,000
⑮ 単純平均					406,000
⑯ 修正総計					1,193,000
⑰ 修正平均					397,666

4月に差額支給
(変動月=4月)

4月に支払われた昇給差額分
を差し引いて修正平均

報酬月額《単純平均》 = $\frac{(420,000 \text{円} + 400,000 \text{円} + 398,000 \text{円})}{3} \rightarrow 406,000 \text{円}$

報酬月額《修正平均》 = $\frac{(420,000 \text{円} + 400,000 \text{円} + 398,000 \text{円} - 25,000 \text{円})}{3} \rightarrow 397,666 \text{円}$
(1円未満の端数は切り捨て)

改定標準報酬月額

7月 健保 410,000円（27等級）
厚年 410,000円（24等級）

標準報酬月額等級表で確認！

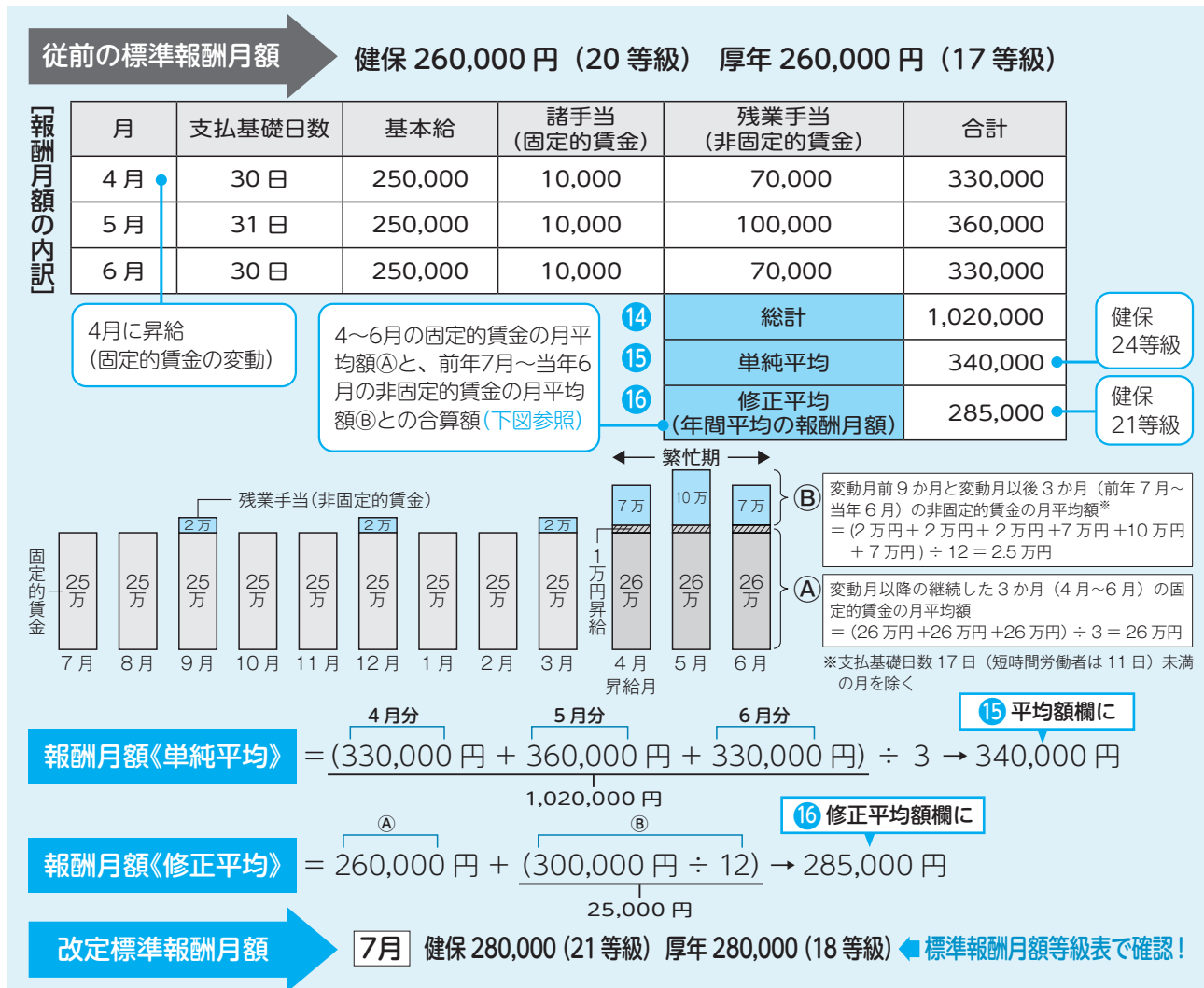
◆記入例

遡及分の支払があった月と支払われた遡及差額分を記入

① 被保険者整理番号	② 被保険者氏名	③ 生年月日	④ 改定年月	⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ
⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 従前改定月	⑦ 昇(降)給	⑧ 遡及支払額	⑪ 備考
⑨ 給与 支給月	⑩ 給与計算の 基礎日数	⑪ 通貨によるもの額	⑫ 現物によるもの額	⑬ 合計(⑪+⑫)
⑭ 総計	⑮ 平均額	⑯ 修正平均額	⑰ 備考	
① 23	② 石原 純子	③ 5-541010	④ 7 年 7 月	⑦ 70歳以上被用者月額変更 2. 二以上勤務 3. 短時間労働者(特定適用事業所等) ④ 昇給・降給の理由 (定期昇給)
⑤ 健 360	⑥ 厚 360	⑦ 6 年 9 月	⑧ 4 月 25,000	⑪ 1,218,000
⑨ 4 月 30 日	⑩ 420,000	⑫ 0	⑬ 420,000	⑮ 406,000
⑨ 5 月 31 日	⑩ 400,000	⑫ 0	⑬ 400,000	⑮ 397,666
⑨ 6 月 30 日	⑩ 398,000	⑫ 0	⑬ 398,000	

2 昇給月と繁忙期が重なる場合（年間平均による保険者算定）

例えば、4月に定期昇給がある事業所で、例年4月～6月は繁忙期で残業手当が他の期間と比べ多く支払われるような場合、通常の随時改定では、繁忙期の残業代を含んだ高い報酬で標準報酬月額が改定されることになります。このような場合も、「著しく不当になる」として、事業主の申し立てにより**年間の報酬の平均額で改定**することができます（申し立てには被保険者の同意が必要です）。



年間平均による保険者算定の要件（①～③のすべてを満たす）

- 現在の標準報酬月額と、通常の随時改定による標準報酬月額とに2等級以上の差があること
- 通常の随時改定による標準報酬月額と年間の報酬の月平均額による標準報酬月額とに2等級以上の差があり、その差が業務の性質上、例年発生すると見込まれること
- 年間の報酬の月平均額による標準報酬月額と現在の標準報酬月額とに1等級以上の差があること

<記入例>

- 現在：健保 20 等級
随時改定：健保 24 等級 → 2 等級以上の差
- 随時改定：健保 24 等級
年間平均：健保 21 等級 → 2 等級以上の差かつ、業務の性質上例年発生
- 年間平均：健保 21 等級
現在：健保 20 等級 → 1 等級以上の差

年間平均による
保険者算定

①、②を満たし、③のみ満たしていない場合は、随時改定が行われません（随時改定不該当）。
7月・8月・9月の随時改定が不該当となった場合、定時決定（算定基礎届）が必要となります。

◆記入例

「年間平均」と記入

① 75	② 松田 亮	③ 5-581127	④ 7 年 7 月	⑤ 健保 260 千円 厚 260 千円	⑥ 6 年 9 月	⑦ 昇(降)給 4 月 ⑧ 昇給 ⑨ 昇給 ⑩ 降給	⑪ 適及支払額	⑫ 総計	⑬ 1 70歳以上被用者月額変更
⑨ 支給月 ⑩ 日数	⑪ 通貨	⑫ 現物	⑬ 合計(⑪+⑫)	⑭ 平均額	⑮ 修正平均額	⑯ 総計	⑰ 平均額	⑱ 修正平均額	⑲ 2 二以上勤務
4 月 30 日	330,000 円	0 円	330,000 円	340,000 円	285,000 円	1,020,000 円	340,000 円	285,000 円	3 短時間労働者(特定適用事業所等)
5 月 31 日	360,000 円	0 円	360,000 円						4 昇給・降給の理由
6 月 30 日	330,000 円	0 円	330,000 円						(定期昇給)
									5 健康保険のみ月額変更
									(70歳到達時の契約変更等)
									6 その他(年間平均)

年間平均による保険者算定の注意事項

- ・同じ事業所の中で、特定の時期に繁忙期にあたる部署とあたらない部署等がある場合は、部署等ごとに年間平均による保険者算定の対象とします。
- ・単に固定的賃金が大きく増減したことによる随時改定の場合や、一時帰休に伴う低額な休業手当が支払われたことによる随時改定の場合は、年間平均による保険者算定の対象になりません。
- ・変動の原因が昇給（降給）であるのに、年間平均による標準報酬月額が同じまたは下がる（上がる）場合は、現在の等級のまま随時改定は行いません。

3 転居後、通勤手当変更申請が遅れた場合

例えば、社員からの転居に伴う通勤手当変更の申請が所定の期限より遅れたために、本来支給すべき6月よりも1月遅れた7月に差額精算分も含めた通勤手当を支給した場合、**本来支給すべき6月を変動月とみなします**。なお、この扱いは本人の過失（申請遅延等）や給与計算ミスの場合によるもので、さかのぼり昇給により差額が支給されたなどの場合は、差額が支給された月が変動月となります（P49 例1参照）。

記入するときは、7月の差額精算分は6月分の通勤手当に含めます。

従前の標準報酬月額

健保 220,000 円（18 等級） 厚年 220,000 円（15 等級）

7月の差額精算分を含め、20,000円とみなす

「報酬月額の内訳」

月	支払基礎日数	基本給	残業手当	通勤手当	通勤手当 差額精算分	合計
6月	30日	200,000	30,000	10,000		240,000
7月	31日	200,000	40,000	20,000	10,000	270,000
8月	31日	200,000	30,000	20,000		250,000
14 総計						760,000
15 単純平均						253,333

社員の過失等による場合は、本来変更されるはずであった6月を変動月とみなす

転居による差額(月額)：10,000円
→6月分を7月に精算
記入するときは、6月分の通勤手当に含める

$$\text{報酬月額《単純平均》} = \frac{\text{6月分} \quad \text{7月分} \quad \text{8月分}}{\text{760,000 円}} = \frac{(250,000 \text{ 円} + 260,000 \text{ 円} + 250,000 \text{ 円})}{3} \div 3 \rightarrow 253,333 \text{ 円}$$

(1円未満の端数は切り捨て)

改定標準報酬月額

9月 健保 260,000 円（20 等級）
厚年 260,000 円（17 等級）

標準報酬月額等級表で確認！

◆記入例（申請遅れがなかったとみなして記入）

7月の差額精算分を6月の報酬月額に加える
240,000 円 + 10,000 円 = 250,000 円

変動月と変動の理由を記入

① 被保険者整理番号	② 被保険者氏名	③ 生年月日	④ 改定年月	⑦ 個人番号[基礎年金番号] ※70歳以上被用者の場合のみ
⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 従前改定月	⑦ 昇(降)給	⑧ 遡及支払額	⑩ 備考
⑨ 給与 支給月	⑩ 給与計算の 基礎日数	⑪ 通貨によるものの額	⑫ 現物によるものの額	⑬ 合計(⑪+⑫)
		⑭ 総計	⑮ 平均額	⑯ 修正平均額
① 78	② 池田 結子	③ 5-511217	④ 7 年 9 月	⑦ 1. 70歳以上被用者月額変更 2. 二以上勤務 3. 短時間労働者(特定適用事業所等) 4. 昇給・降給の理由 (転居により通勤手当増) 5. 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) 6. その他()
⑤ 健 220 千円 厚 220 千円 6 年 9 月	⑥ 6 月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 遡及支払額	⑩ 1. 70歳以上被用者月額変更 2. 二以上勤務 3. 短時間労働者(特定適用事業所等) 4. 昇給・降給の理由 (転居により通勤手当増) 5. 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) 6. その他()
⑨ 6 月 30 日	⑩ 250,000 円	⑪ 0 円	⑫ 250,000 円	⑬ 760,000 円
⑨ 7 月 31 日	⑩ 260,000 円	⑪ 0 円	⑫ 260,000 円	⑬ 253,333 円
⑨ 8 月 31 日	⑩ 250,000 円	⑪ 0 円	⑫ 250,000 円	⑬ 修正平均額

差額精算分を差し引く
270,000 円 - 10,000 円 = 260,000 円

月額変更届の記入例

様式コード 2 2 2 1		健康保険 厚生年金保険 厚生年金保険		被保険者報酬月額変更届 70歳以上被用者月額変更届			
令和 7 年 7 月 4 日提出		事業所整理記号 00-ケコキ		提出者記入欄 事業所所在地 〒000-0000 〇〇市△町1-2 事業所名称 株式会社 健康製作所 事業主氏名 代表取締役 白城 隆一 電話番号 〇〇〇(△△△)〇〇〇〇		受付印	
社会保険労務士記載欄 氏名等							

項目名	① 被保険者整理番号		② 被保険者氏名		③ 生年月日		④ 改定年月		⑪ 個人番号〔基礎年金番号〕 ※70歳以上被用者の場合のみ					
	⑤ 従前の標準報酬月額	⑥ 従前改定月	報酬月額		⑦ 昇(降)給	⑧ 遺及支払額	⑨ 給与支給月	⑩ 給与計算の基礎日数	⑫ 通算によるもの額	⑬ 現物によるもの額	⑭ 合計(⑫+⑬)	⑮ 総計	⑯ 平均額	⑰ 修正平均額
1 等級差でも随時改定を行う例 (P48 例 4 参照)	3	今井 勇二	5-280512	7 年 7 月	987654321098	健康 1,330 千円 厚生 650 千円 ⑤ 4 月 30 日 ⑥ 5 月 31 日 ⑦ 6 月 30 日	⑧ 通算 1,425,000 円 ⑨ 現物 0 円 ⑩ 1,425,000 円 ⑪ 1,425,000 円	⑫ 昇給 1,425,000 円 ⑬ 降給 0 円 ⑭ 昇給 1,425,000 円 ⑮ 平均額 1,425,000 円 ⑯ 修正平均額 1,425,000 円	⑰ 遺及支払額 4,275,000 円 ⑱ 総計 4,275,000 円 ⑲ 平均額 1,425,000 円 ⑳ 修正平均額 1,425,000 円	㉑ 70歳以上被用者月額変更 ㉒ 二以上勤務 ㉓ 短時間労働者(特定適用事業所等) ㉔ 昇給・降給の理由 (役付手当の支給開始) ㉕ 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) ㉖ その他				
2 3月に昇進したが、4月に差額が支払われた例 (P49 例 1 参照)	5	大橋 和馬	5-491204	7 年 7 月		健康 160 千円 厚生 160 千円 ⑤ 4 月 30 日 ⑥ 5 月 31 日 ⑦ 6 月 30 日	⑧ 通算 190,000 円 ⑨ 現物 0 円 ⑩ 175,000 円 ⑪ 175,000 円	⑫ 昇給 190,000 円 ⑬ 降給 0 円 ⑭ 昇給 190,000 円 ⑮ 平均額 180,000 円 ⑯ 修正平均額 175,000 円	⑰ 遺及支払額 540,000 円 ⑱ 総計 540,000 円 ⑲ 平均額 180,000 円 ⑳ 修正平均額 175,000 円	㉑ 70歳以上被用者月額変更 ㉒ 二以上勤務 ㉓ 短時間労働者(特定適用事業所等) ㉔ 昇給・降給の理由 (定期昇給) ㉕ 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) ㉖ その他				
3 4月から家族手当が支給されるようになった例	7	木村 由実	5-421128	7 年 7 月		健康 190 千円 厚生 190 千円 ⑤ 4 月 30 日 ⑥ 5 月 31 日 ⑦ 6 月 30 日	⑧ 通算 208,000 円 ⑨ 現物 0 円 ⑩ 222,000 円 ⑪ 215,000 円	⑫ 昇給 208,000 円 ⑬ 降給 0 円 ⑭ 昇給 208,000 円 ⑮ 平均額 215,000 円 ⑯ 修正平均額 215,000 円	⑰ 遺及支払額 645,000 円 ⑱ 総計 645,000 円 ⑲ 平均額 215,000 円 ⑳ 修正平均額 215,000 円	㉑ 70歳以上被用者月額変更 ㉒ 二以上勤務 ㉓ 短時間労働者(特定適用事業所等) ㉔ 昇給・降給の理由 (家族手当の支給開始) ㉕ 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) ㉖ その他				
4 4月から住宅を現物で支給されるようになった例	8	中島 真希	5-590226	7 年 7 月		健康 150 千円 厚生 150 千円 ⑤ 4 月 30 日 ⑥ 5 月 31 日 ⑦ 6 月 30 日	⑧ 通算 145,000 円 ⑨ 現物 17,880 円 ⑩ 162,880 円 ⑪ 172,780 円	⑫ 昇給 145,000 円 ⑬ 降給 0 円 ⑭ 昇給 145,000 円 ⑮ 平均額 168,946 円 ⑯ 修正平均額 168,946 円	⑰ 遺及支払額 506,840 円 ⑱ 総計 506,840 円 ⑲ 平均額 168,946 円 ⑳ 修正平均額 168,946 円	㉑ 70歳以上被用者月額変更 ㉒ 二以上勤務 ㉓ 短時間労働者(特定適用事業所等) ㉔ 昇給・降給の理由 (住宅(現物)の支給開始) ㉕ 健康保険のみ月額変更 (70歳到達時の契約変更等) ㉖ その他				

月額変更届には、昇給や降給などによる固定的賃金の変動や賃金（給与）体系の変更によって、報酬月額が2等級以上変わったとき、変動があった月から3か月間に支払われた報酬額と平均額等を記入します。届書は、変動があった月から4か月目に事務センター（年金事務所）、健康保険組合等に届け出てください。

- ア 「提出者記入欄」
事業所所在地・名称、事業主氏名等を記入します。
- イ 「③生年月日」欄
昭和生まれの人は「5」、平成生まれの人は「7」を記入し、「一」をつけたあとに生年月日を記入します。
- ウ 「④改定年月」欄
標準報酬月額が改定される年月を記入します。変動後の賃金を支払った月から4か月目となります。

- エ 「⑤従前の標準報酬月額」欄
現在の標準報酬月額を千円単位で記入します。
- オ 「⑥従前改定月」欄
「⑤従前の標準報酬月額」が適用された年月を記入します。
- カ 「⑦昇(降)給」欄
昇給または降給のあった月の支払月を記入し、該当する昇給または降給の区分を○で囲みます。

⑧「遡及支払額」欄

遡及分の支払があった月と支払われた遡及差額分を記入します。

⑨「給与支給月」欄

変動後の賃金を支払った月から3か月を記入します。

⑩「給与計算の基礎日数」欄

月給・週給者は暦日数、日給・時給者は出勤日数等、報酬（給与）支払の基礎となった日数を記入します。月給・週給者で欠勤日数分の給与を差し引く場合は、就業規則等で定められた日数から欠勤日数を除いて記入します。

⑪「通貨によるものの額」欄

給料・手当等、名称や固定的賃金・非固定的賃金に関係なく、労働の対償として通貨で支払われるすべてのものの合計額を記入します。（P7 参照）※昇給がさかのぼったためその差額が支給された場合は、その差額も含めて記入し「⑧遡及支払額」に支給月と差額を記入してください。

⑫「現物によるものの額」欄

報酬のうち通貨以外で支払われるもの（食事・住宅・被服・定期券等）について記入します。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・住宅については都道府県ごとに定められた価額、その他被服等は時価により算定した額）を記入します。（健康保険組合の場合、別途規約により定めがある場合があります。）（P8 参照）

⑬「合計」欄

「⑪通貨」と「⑫現物」の合計額を記入します。

⑭「総計」欄

3か月間の「⑬合計」の総計を記入します。

⑮「平均額」欄

「⑭総計」の金額を3で割った額を、1円未満切り捨てて記入します。

⑯「修正平均額」欄

さかのぼり昇給等で昇給差額が支払われた場合、「⑭総計」から昇給差額分を除いて3で割った額を、1円未満切り捨てて記入します。（P49 参照）

年間平均による随時改定を申し立てる場合は、年間平均額（下記様式2の「年間平均」欄に記入した額）を記入します。

⑰「個人番号〔基礎年金番号〕」欄

70歳以上被用者の場合のみ記入します。基礎年金番号を記入する場合は、基礎年金番号通知書（年金手帳）等に記載されている10桁の番号を左詰めで記入します。健康保険組合への提出分は、この欄の記入は不要です。

⑱「備考」欄

該当する項目がある場合に、○で囲みます。

「1. 70歳以上被用者月額変更」は、日本年金機構への提出分について、被用者が70歳以上の方の場合に、○で囲みます。

「4. 昇給・降給の理由」には、定期昇給・家族手当の支給開始等、昇給・降給となった具体的な理由を記入します。

「6. その他」は、以下に該当する場合等に○で囲み、（ ）内にその内容を記入します。

- ・月額変更の対象となる給与支給月に被保険者区分の変更があった場合
- ・年間平均での改定を希望する場合（「年間平均」と記入）

◆年間平均の手続きに必要な添付書類 記入例

事業主の申立書（様式1）

(様式1)

日本年金機構 様
〇〇健康保険組合 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 機械器具製造 業を行っており、（当事業所内の 人事・経理 部門では、）例年、4月から6月までの間は、**人事異動に伴う業務増と決算処理の時期が重なるという**理由により繁忙期となることから、健康保険及び厚生年金保険被保険者の報酬月額変更届を提出するにあたり、健康保険法第43条及び厚生年金保険法第23条の規定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ので、健康保険法第44条第1項及び厚生年金保険法第24条第1項における「報酬月額の算定の特例」（年間）にて決定していただくよう申立てします。

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

令和 7 年 7 月 4 日

事業所所在地 〇〇〇市△町1-2

事業所名称 株式会社 健康製作所

事業主氏名 代表取締役 白城 隆一

連絡先 〇〇〇-△△△-〇〇〇

※ 業種等は正確に記入いただき、理由は具体的に記載をお願いします。

本人の同意等（様式2）

(様式2)

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

事業所登録番号	00-ケコキ	事業所名称	株式会社 健康製作所
被保険者番号	75	被保険者の氏名	松田 亮
		生年月日	昭和58年11月27日
		性別	1

【昇給又は降給月以前の継続した3か月の間に受けた随時改定金についての欄】

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
令和 7 年 4 月 30 日	260,000 円	0 円	260,000 円
7 年 5 月 31 日	260,000 円	0 円	260,000 円
7 年 6 月 30 日	260,000 円	0 円	260,000 円
①合計	780,000 円	260,000 円	

【昇給又は降給月以前の継続した3か月の昇給又は降給月又は降給月以後の継続した3か月の間に受けた随時改定金についての欄】

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
令和 6 年 7 月 31 日	0 円	0 円	0 円
6 年 8 月 31 日	0 円	0 円	0 円
6 年 9 月 30 日	20,000 円	0 円	20,000 円
6 年 10 月 31 日	0 円	0 円	0 円
6 年 11 月 30 日	0 円	0 円	0 円
6 年 12 月 31 日	20,000 円	0 円	20,000 円
7 年 1 月 31 日	0 円	0 円	0 円
7 年 2 月 28 日	0 円	0 円	0 円
7 年 3 月 31 日	20,000 円	0 円	20,000 円
7 年 4 月 30 日	70,000 円	0 円	70,000 円
7 年 5 月 31 日	100,000 円	0 円	100,000 円
7 年 6 月 30 日	70,000 円	0 円	70,000 円
昇給又は降給月以前の継続した3か月の合計	60,000 円		
昇給又は降給月以後の継続した3か月の合計	240,000 円		80,000 円
昇給又は降給月以前の継続した3か月の合計	300,000 円		25,000 円

【標準報酬月額と比較するに当たっての留意事項】

昇給又は降給月以前の継続した3か月の平均額	標準報酬月額	昇給又は降給月以後の継続した3か月の平均額	標準報酬月額
令和 6 年 7 月 31 日	20	260	17
6 年 8 月 31 日	24	340	21
6 年 9 月 30 日	21	280	18
6 年 10 月 31 日	21	280	18
6 年 11 月 30 日	21	280	18
6 年 12 月 31 日	21	280	18
7 年 1 月 31 日	21	280	18
7 年 2 月 28 日	21	280	18
7 年 3 月 31 日	21	280	18
7 年 4 月 30 日	21	280	18
7 年 5 月 31 日	21	280	18
7 年 6 月 30 日	21	280	18

【備考欄】

【被保険者の同意欄】

私は今日の随時改定に当たり、年間報酬額の平均で決定することを希望しますので、当事業所が希望することと同意します。

被保険者氏名 松田 亮

随時改定に関する通知等(抜粋)

◆随時改定

標準報酬月額随時改定は、次のいずれかに該当する場合に行う。

- (1) 昇給または降給によって随時改定の規定により算定した額(以下「算定月額」という)による等級と現在の等級との間に2等級以上の差を生じた場合。
- (2) 健康保険第49級または厚生年金保険第31級の標準報酬月額にある者の報酬月額が昇給したことにより、その算定月額が健康保険141万5,000円以上または厚生年金保険66万5,000円以上となった場合。
- (3) 第1級の標準報酬月額にある者の報酬月額(健康保険にあっては報酬月額が5万3,000円未満、厚生年金保険にあっては報酬月額が8万3,000円未満である場合に限る。)が昇給したことにより、その算定月額が第2級の標準報酬月額に該当することとなった場合。
- (4) 健康保険第50級または厚生年金保険第32級の標準報酬月額にある者の報酬月額(健康保険にあっては報酬月額が141万5,000円以上、厚生年金保険にあっては報酬月額が66万5,000円以上である場合に限る。)が降給したことにより、その算定月額が健康保険第49級または厚生年金保険第31級以下の標準報酬月額に該当することとなった場合。
- (5) 第2級の標準報酬月額にある者の報酬月額が降給したことにより、その算定月額が健康保険にあっては5万3,000円未満、厚生年金保険にあっては8万3,000円未満となった場合(S36.1.26 保発第4号、最終改正:R2.8.17 保発0817第1号・年管発0817第1号)

◆随時改定における保険者算定

随時改定に際し、保険者算定を行う場合は、次の各項のいずれかに該当する場合とし、保険者が算定する報酬月額は、それぞれ当該各項に定める額とすること。

- ① 昇給及び降給が適したため、それに伴う差額支給によって報酬月額に変動が生じた場合 随時改定されるべき月以降において受けるべき報酬月額
- ② 算定月額から算出した標準報酬月額による等級と、昇(降)給月以後の継続した3か月の間に受けた固定的賃金の月平均額に昇(降)給月以前の継続した9か月及び昇(降)給月以後の継続した3か月の間に受けた非固定的賃金の月平均額を加えた額(以下「昇(降)給時の年間平均額」という。)から算出した標準報酬月額による等級の間に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 昇(降)給時の年間平均額から算出した報酬月額
- ②による保険者算定を行う場合は、上記「◆随時改定」の(1)にかかわらず、②により算出した標準報酬月額による等級と現在の等級との間に1等級以上の差を生じた場合は、随時改定を行うこと。

ただし、②による保険者算定を行う場合であって、昇給時の年間平均額から算出した標準報酬月額による等級が現在の等級と同等級又は下回る場合は、現在の等級のままとし、随時改定は行わないこと、また、降給時の年間平均額から算出した標準報酬月額による等級が現在の等級と同等級又は上回る場合は、現在の等級のままとし、随時改定は行わないこと。(S36.1.26 保発第4号、改正:H30.3.1 保発0301第8号・年管発0301第1号)

◆著しく高低を生じた月

随時改定により標準報酬月額を改定する場合には、原則として昇給または降給があった月の翌々月を健康保険法第43条第1項または厚生年金保険法第23条第1項に規定する「その著しく高低を生じた月」と解し、その翌月より行う。(S36.1.26 保発第7号、改正:H15.2.25 保発第0225004号・庁保発第3号)

◆一時帰休、賃金カット、自宅待機

一時帰休に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合は、これを固定的賃金の変動とみなし、随時改定の対象とする。ただし、当

該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合で、かつ、その状態が継続して3か月を超える場合に限る。なお、休業手当等をもって標準報酬月額の決定または改定を行った後に一時帰休の状況が解消したときも、随時改定の対象とする。

労働協約等に基づき、固定的賃金についていわゆる賃金カットが行われた場合は、上記(一時帰休)に準じて取り扱う。

自宅待機にかかる者の被保険者資格取得時における標準報酬月額の決定については、現に支払われる休業手当等に基づき報酬月額を算定し、標準報酬月額を決定する。なお、休業手当等をもって標準報酬月額を決定した後に自宅待機の状況が解消したときは、随時改定の対象とする。(S50.3.29 保発第25号・庁保発第8号、改正:H15.2.25 保発第0225004号・庁保発第3号)

◆賞与額に変動があった場合

賞与にかかる報酬の額に変動があっても、当該変動に基づく随時改定は行わない。また、通常の報酬に著しい変動があり、随時改定(7月・8月・9月の随時改定を除く)を行う場合は、新たに賞与にかかる報酬の額を算定することなく、定時決定または7月・8月・9月の随時改定に基づき算定した賞与にかかる報酬の額を変更後の通常の報酬の額に加算する。(S53.6.20 保発第47号・庁保発第21号、改正:H15.2.25 保発第0225004号・庁保発第2号)

◆随時改定の事務取扱いに関する事例集

問1-2 (従業員から役員になるなど)身分変更が行われた結果、基本給が上がり(または下がり)、(超過勤務)手当が廃止(または新設)された場合で、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与への反映月が異なる場合において、起算月はどのように取り扱うのか。

(答) 身分変更が行われた結果、複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の固定的賃金の変動が実際に支給される給与へ反映する月が異なる場合は、変動後の各々の固定的賃金が給与に実績として反映された月をそれぞれ起算月とする。

問1-3 基本給(時間給)に変更はないが、勤務体系(契約時間)が変更になる場合、随時改定の対象となるか。

(答) 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る。

問6 給与計算期間の途中で昇給した場合、どの時点を起算月として随時改定の判断を行うのか。

(答) 昇給・降給した給与が実績として1か月分確保された月を固定的賃金変動が報酬に反映された月として扱い、それ以後3か月間に受けた報酬を計算の基礎として随時改定の判断を行う。

問8 休職によって通常受けられる報酬よりも低額な休職給を受けることとなったが、休職中に固定的賃金の増減があった場合、随時改定の対象となるか。

(答) 随時改定では、固定的賃金の変動が報酬に反映された月を起算月として扱うこととしているが、休職に伴う低額な休職給を受けている間に固定的賃金の増減があった場合、休職給はその固定的賃金の変動を適切に反映しているとは言えないため、休職が終了して通常の給与支払いに戻った月以降3か月の平均報酬月額によって随時改定の可否を判断する。

問8-2 産休または育休取得中の無給期間において昇給等があった場合、起算月はいつになるか。

(答) 産休等の無給期間中に固定的賃金に変動があった場合には、実際に変動後の報酬を受けた月を起算月として改定することとなる。また、昇給等による固定的賃金の変動後に、給与計算期間の途中で休業に入ったこと、または給与計算期間の途中で復帰したことにより、変動が反映された報酬が支払われているものの、継続した3月間のうち支払基礎日数17日未満となる月がある場合については、随時改定の対象とはならない。なお、これらは育児休業等を終了した際の改定を妨げるものではない。

問12 現物給与の標準価額が告示により改正された場合は、随時改定の対象になるか。

(答) 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る。なお、現物給与の価額に関して規約で別段の定めをしている健康保険組合が管掌する被保険者については、当該規約の定めによる価額の変更がなければ、随時改定の対象にはならない。

問 14 産前・産後休業期間について、基本給等は休業前と同様に支給するが、通勤手当については支給しないこととしている。この場合は、賃金体系の変更による随時改定の対象となるか。

(答) 産休等により通勤手当が不支給となっている事例において、通勤の実績がないことにより不支給となっている場合には、手当自体が廃止されたわけではないことから、賃金体系の変更にはあらず、随時改定の対象とはならない。(H23.5.26 厚生労働省保険局保険課事務連絡、改正：H25.5.31)

※短時間労働者の随時改定に関する事務取扱いの事例集は P31 に掲載しています。

随時改定に関する

Q & A

Q

4月に管理職に昇格して昇給したが、残業手当(当月末締め翌月末払い)が廃止された社員の場合、どう扱う？

A

管理職への身分変更が行われた結果、複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の給与への反映月が異なる場合、給与への反映月を随時改定の起算月とします。この場合、昇給による随時改定の起算月は昇給月(4月)となり、残業手当廃止による随時改定の起算月は反映月(5月)となります。⇒ P54

固定的賃金の変動はなかったが、残業が多く2等級以上の差が生じた場合は、月額変更届の対象？

残業手当などの非固定的賃金が大きく変動した場合であっても、固定的賃金の変動や賃金体系の変更がない場合は、月額変更届の対象となりません。⇒ P44

フルタイムの正社員から短時間勤務の限定正社員になり、時間給と稼働日数は変わらず、契約時間が変わった場合は、月額変更届の対象？

時間給と稼働日数が変わらない場合でも、契約時間の変更は「固定的賃金の変動」に該当するため、月額変更届の対象となります。⇒ P54

6月15日付の人事異動により勤務地手当(当月末締め翌月5日払い)を支給することになった場合、どの時点随時改定の起算月とする？

6月分の勤務地手当が日割で支給される場合は、手当の付与により給与単価が上昇した翌月(7月)支払の給与は、単価上昇の実績を1か月分確保できないため、翌々月(8月)を随時改定の起算点とします。⇒ P54

休職によって低額な休職給を受けている間に固定的賃金が2等級以上下がった場合は、月額変更届の対象？

休職給は固定的賃金の変動を適切に反映しているとは言えないため、月額変更届の対象となりません。休職が終了して通常の給与支払いに戻った月以降3か月の平均報酬月額によって随時改定の可否を判断します。⇒ P54

育児休業取得中の無給期間に昇給があった場合、どの時点随時改定の起算月とする？

実際に変動後の報酬を受けた月を随時改定の起算月とします。給与計算期間の途中で復帰した場合などで、継続した3月間のうちに支払基礎日数17日未満となる月がある場合は、随時改定の対象とはなりません。また、被保険者の申出による育児休業等終了時改定を妨げるものではありません。⇒ P54

産前・産後休業期間中、基本給等は休業前と同様に支給するが、通勤手当は支給しない。この場合、賃金体系の変更による月額変更届の対象？

通勤の実績がないために支給しないだけで、通勤手当が廃止されたわけではないため、賃金体系の変更にはあらず、月額変更届の対象にはなりません。⇒ P55

現物給与の標準価額が告示により改正された場合は、月額変更届の対象？

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ため、月額変更届の対象となります。ただし、規約によって現物給与価額を別途定めている健康保険組合の場合は、規約改正による価額の変更がなければ、月額変更届の対象にはなりません。⇒ P54

5 産前産後休業・育児休業等終了時改定

産前産後休業・育児休業等終了時改定とは

産前産後休業または育児休業等を終了して職場復帰した被保険者が、休業前より報酬が低下した場合は固定的賃金の変動がなくても、被保険者の申出によって標準報酬月額を改定することができます。

この改定を、「**産前産後休業終了時改定**」および「**育児休業等終了時改定**」といい、この手続きのために提出する届書を「**産前産後休業終了時報酬月額変更届**」および「**育児休業等終了時報酬月額変更届**」といいます。

上記の標準報酬月額の改定は、被保険者本人の申出によるものですから、届書は事業主の記入欄のほかに、被保険者（申出者）の署名欄に必要事項が記載されていることを確認のうえ、提出してください。

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

- ・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 → 事務センター（年金事務所）へ（[P41 参照](#)）
 - ・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 → 事務センター（年金事務所）と健康保険組合へ（[P41 参照](#)）
- ※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

対象となる人

「産前産後休業終了時改定」は産前産後休業を終了した日においてその休業に係る子を養育している被保険者が、「育児休業等終了時改定」は育児休業等を終了した日において3歳未満の子を養育している被保険者が、次のどちらにも該当した場合に申し出ることができます。

- ①休業終了日の翌日が属する月以後3か月間の報酬の平均額で算出した標準報酬月額が、現在の標準報酬月額と比べて1等級以上の差があること
- ②休業終了日の翌日が属する月以後3か月のうちに支払基礎日数17日以上*（短時間労働者は11日以上）の月が1月以上あること

*パートタイマーについては、3か月のいずれも支払基礎日数17日未満の場合は、そのうち15日以上17日未満の月が1月以上あること

なお、産前産後休業終了後引き続き育児休業を開始した場合は、産前産後休業終了時改定の対象になりません。また、育児休業等終了後引き続き産前産後休業を開始した場合は、育児休業等終了時改定の対象になりません。

改定方法

休業終了日の翌日の属する月以後3か月間に受けた報酬の合計を3で割った平均額を、標準報酬月額等級区分に当てはめます。

ただし、報酬の支払基礎日数が17日未満*（短時間労働者は11日未満）の月がある場合、その月を除いて平均額を計算します。

その結果、現在の標準報酬月額とくらべて1等級以上の差がある場合、その平均額を報酬月額として標準報酬月額を改定します。

*パートタイマーについては、3か月のいずれも支払基礎日数17日未満の場合は、そのうち15日以上17日未満の月の報酬の平均額を計算します。

●随時改定との違い

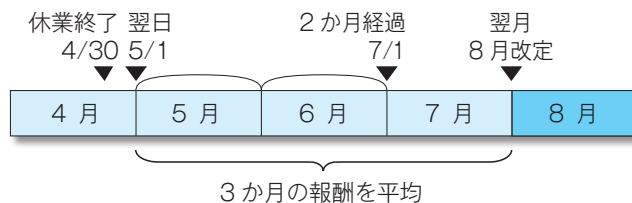
- ①固定的賃金の変動や賃金（給与）体系の変更がなくても改定できます。
- ②3か月間に支払基礎日数が17日未満（短時間労働者は11日未満）の月があっても改定できます（17日（11日）以上の月が1月以上必要）。
- ③標準報酬月額の等級差が1等級で改定できます。
- ④被保険者が申し出た場合に改定します。

◆産前産後休業・育児休業等終了時改定と随時改定の違い

	産前産後休業・育児休業等終了時改定	随時改定
基礎となる期間	産前産後休業終了日または育児休業等終了日の翌日が属する月以後の3か月間	固定的賃金に変動があった月以後の3か月間
支払基礎日数	支払基礎日数 17日未満(短時間労働者は11日未満) の月があっても改定できるが、報酬を平均するときはその月を除く ※パートタイマーの支払基礎日数については、3か月のいずれも17日未満の場合に15日以上17日未満の月の報酬で計算する特例あり	支払基礎日数が 17日未満(短時間労働者は11日未満) の月があるときは随時改定を行わない ※パートタイマーの支払基礎日数の特例なし
改定に必要な等級差	1等級差 でも改定	原則として 2等級以上の差 が生じることが改定条件
改定月	産前産後休業終了日または育児休業等終了日の翌日が属する月から起算して4か月目から改定	固定的賃金に変動があった月から起算して4か月目から改定
届出方法	被保険者からの申出があった場合に 、事業主はすみやかに届出が必要	随時改定に該当した場合、事業主はすみやかに届出

改定月と適用期間

標準報酬月額が改定されるのは、その休業の終了日の翌日から起算して2か月を経過した日の属する月の翌月（休業終了日の翌日から4か月目）からです。適用期間は改定月によって次のとおりです。



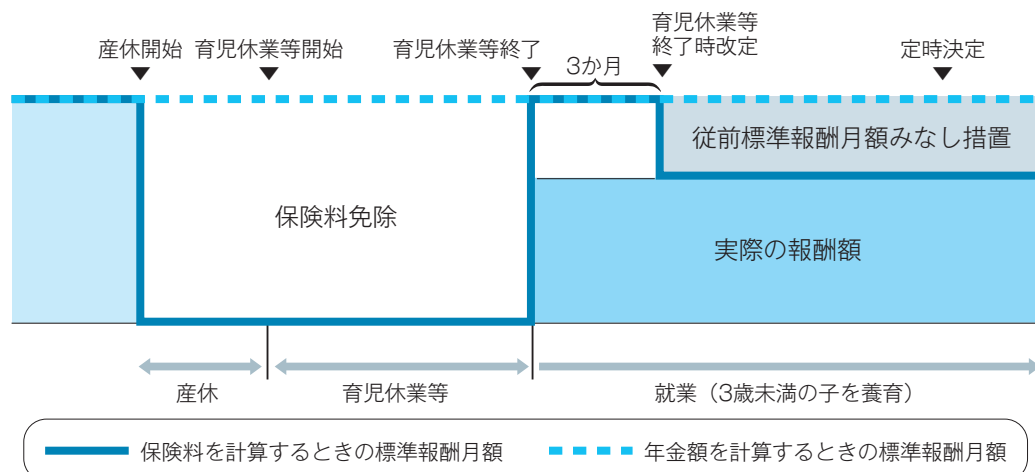
1月～6月に改定 → その年の8月まで適用
7月～12月に改定 → 翌年の8月まで適用

3歳未満の子を養育している間の年金額は、養育期間前の高い標準報酬月額で計算

3歳未満の子を養育期間中の被保険者の標準報酬月額が、勤務時間短縮等をとっているために養育期間前の標準報酬月額を下回る場合には、被保険者の申し出によって、年金額は養育期間前の高い標準報酬月額で計算されます（養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置）。これにより、被保険者が3歳未満の子を養育している期間にかかる年金額が減少しないですみます。

この場合、「**厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書**」を事務センター（年金事務所）に提出します。（P41 参照）

この特例は、厚生年金保険だけに適用するため、健康保険の傷病手当金などの基準となる標準報酬月額は、実際の（低下した）標準報酬月額になります。



6 賞与支払届

標準賞与額とは

年3回以下支払われる賞与についても、毎月の給与と同様に保険料を納めます。保険料の対象となる賞与の額は被保険者に支給される賞与の1,000円未満を切り捨てた額で、これを「標準賞与額」といいます。この標準賞与額には健康保険・厚生年金保険でそれぞれ上限が定められています。

◆標準賞与額の上限

健康保険	年度（保険者単位で4月1日から翌年3月31日まで）の累計額で573万円
厚生年金保険	支給1月につき150万円

※同じ月に2回以上支給されたときは、それらの合算額の1,000円未満を切り捨て、その月における標準賞与額とします。

標準賞与額の対象となるもの

被保険者が労働の対償として受ける賞与・期末手当・決算手当など、その名称を問わず**実質的には同じ性質をもち、年間の支給回数が3回以下**のものはすべて標準賞与額の対象となります。

対象となるもの	対象とならないもの
○賞与（役員賞与も含む）・ボーナス・期末手当・決算手当・年末手当・夏（冬）期手当・越年手当・年末一時金・繁忙手当・勤勉手当など賞与と同じ性質をもつと認められるもので年間を通じて支給回数が3回までのもの	○左記の賞与等で年間を通じて4回以上支給されるもの（賞与に係る報酬として標準報酬月額の対象となります）
○寒冷地手当・石炭手当・薪炭手当など同じ性質をもつもので年間を通じて支給回数が3回までのもの	○恩恵的に支給される結婚祝金・病気見舞金・災害見舞金など（諸規程等に基づいて経常的（定期的）に支給されるものを除く）
○上記のうち通貨で支給されるもののほか、自社製品など現物で支給されるもの	○退職金・解雇予告手当・年金・恩給・株主配当金など

※賞与に係る報酬（標準報酬月額の対象）と賞与（標準賞与額の対象）の区分の取扱いについては、[8ページ](#)をご覧ください。

※年収の壁への対応として事業主が支給する「社会保険適用促進手当」の取扱いについては、[11ページ](#)をご覧ください。

賞与支払届の提出

事業主は、被保険者に賞与を支給したときは、「**被保険者賞与支払届**」を賞与を支払った日から5日（船員は10日）以内に提出が必要です。

また、賞与支払予定月に賞与の支払いがなかった場合は、「**賞与不支給報告書**」を提出します（健康保険組合については加入の組合へご確認ください）。賞与が不支給の場合、賞与支払届の提出は不要です。

※厚生年金保険70歳以上被用者の場合は、日本年金機構へ「70歳以上被用者賞与支払届」（被保険者用の届書と統合された様式）を提出します。（[P34参照](#)）

※年4回以上支払われる賞与については、標準報酬月額の対象となるため、賞与支払届を提出する必要はありません。

※資本金が1億円を超えるなどの特定の法人の事業所は、賞与支払届を必ず電子申請で提出することとなっています。電子申請の詳細については[65ページ](#)をご覧ください。

※加入の健康保険組合において「総括表」が指定されている場合は、総括表を提出してください。

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 →事務センター（年金事務所）へ（[P41参照](#)）

・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 →事務センター（年金事務所）と健康保険組合へ（[P41参照](#)）

※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

◆賞与支払届の留意事項（健康保険）

上限を超えた場合	標準賞与額が年度を累計して上限（573 万円）を超えた場合でも、賞与支払届には実際に支払われた賞与額（1,000 円未満切り捨て）を記入します。
上限を超えた月以降の賞与支払届	上限（573 万円）を超えた月の翌月以降においても、同一年度内に賞与が支払われた場合は、賞与支払届が必要です。
資格喪失月の賞与支払届	資格喪失月に賞与が支払われた場合、保険料賦課の対象とはなりません。資格喪失の前日までに支払われた賞与は、年度累計の対象となるため、賞与支払届が必要です。
産前産後休業、育児休業等期間中の賞与支払届	産前産後休業、育児休業等による保険料免除期間に支払われた賞与については、年度累計の対象となるため、賞与支払届が必要です。
同一年度内の転職・転勤等の場合	・年度内に転職・転勤等があり被保険者資格の得喪があった場合の標準賞与額の累計額は、全国健康保険協会または各健康保険組合等の保険者単位で算出します。全国健康保険協会から健康保険組合へ転職した場合などは、賞与額の累計は行いません。 ・年度内の転職・転勤等があった場合は、上限額（573 万円）を超えるたびに「健康保険標準賞与額累計申出書」の提出が必要です。なお、同一の事業所で累計額が上限を超えた場合は、自動計算されますので、申出は不要です（定年再雇用などで、被保険者番号が変わる場合は自動計算されませんので、申出が必要です）。

保険料額の計算

賞与にかかる保険料額は被保険者の標準賞与額に毎月の給与にかかる保険料率と同じ保険料率を掛けた額です。保険料は原則として事業主と被保険者が折半負担します。

$$\text{保険料額} = \text{標準賞与額} \times \text{保険料率}$$

◆賞与にかかる保険料

健康保険（組合管掌健康保険）	1000 分の 92.70 ※令和 5 年度健保組合決算見込みによる組合平均
介護保険（組合管掌健康保険）	1000 分の 17.82 ※令和 5 年度健保組合決算見込みによる組合平均
厚生年金保険	1000 分の 183（一般） ※平成 29 年 9 月適用
子ども・子育て拠出金	1000 分の 3.6（全額事業主負担） ※令和 2 年 4 月適用

※健康保険の保険料と一体として納める介護保険料、厚生年金保険の保険料といっしょに納める子ども・子育て拠出金についても、毎月の給与等と同様に計算して賞与から納めます。

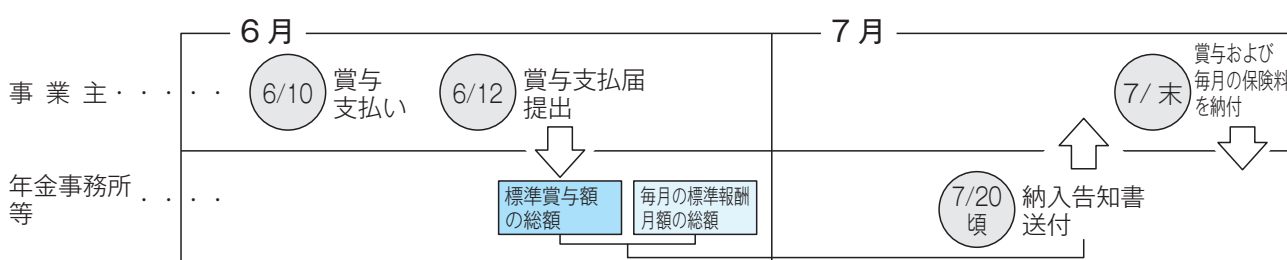
●賞与からの保険料の控除

事業主は被保険者負担分の保険料に相当する額を賞与支払時に賞与から控除することができます。

保険料の納め方

事業主から提出された「[賞与支払届](#)」に基づき、年金事務所等から、賞与にかかる保険料と毎月の給与にかかる保険料とを合算した保険料額が納入告知書により通知されますので、事業主は納付期限（月末）までに納付します。

◆賞与支払月と保険料納付の流れ（例）



賞与支払届の記入例

被保険者に賞与を支払った場合は、支払日から5日（船員は10日）以内に「被保険者賞与支払届」を提出してください。なお、年金事務所等から賞与支払予定月の前月に被保険者の氏名等を印字した届書用紙を送付しますので、必要なところを記入して届け出てください。

令和 7 年 7 月 7 日提出

健康保険
厚生年金保険
厚生年金保険

被保険者賞与支払届
70歳以上被用者賞与支払届

提出者記入欄

事業所整理番号 00-ケカコ

事業所所在地 〇〇市△△町1-1-1

事業所名称 健康工業株式会社

事業主氏名 代表取締役 滝田 勝一

電話番号 〇〇〇 (△△△) 〇〇〇〇

「提出者記入欄」
事業所所在地・名称、事業主氏名等を記入します。

社会保険労務士記載欄
氏名等

受付印

「③生年月日」欄
昭和生まれの人は「5」、平成生まれの人は「7」を頭に付けてプリントされています。生年月日の数字が1桁の場合は、「01」というように、その数字の前に0を一つ付けてプリントされています。

「⑤賞与支払額」欄
「㊦（通貨）」には、通貨によって支給した賞与の金額を記入します。「㊧（現物）」には通貨以外の現物により支給した賞与を金銭に換算して記入します。

「⑥賞与額」欄
「㊦（通貨）」と「㊧（現物）」の合計から千円未満を切り捨てた金額を記入します。標準賞与額の上限は、健康保険は年度累計で573万円、厚生年金保険は1月につき150万円ですが、この額を超えた場合でも、実際に支給した額を記入します。

「⑦個人番号〔基礎年金番号〕」欄
健康保険組合への提出分は記入不要。日本年金機構への提出分で70歳以上被用者の場合のみ、個人番号または基礎年金番号を記入します。基礎年金番号を記入する場合は、基礎年金番号通知書（年金手帳）等に記載されている10桁の番号を左詰めで記入します。

項目名	① 被保険者整理番号	② 被保険者氏名	③ 生年月日	⑦ 個人番号〔基礎年金番号〕 ※70歳以上被用者の場合のみ
	④ 賞与支払年月日	⑤ 賞与支払額	⑥ 賞与額(千円未満は切捨て)	⑧ 備考
共通	④ 賞与支払年月日(共通)	令和 7 年 7 月 7 日	0 7 0 7 0 4	←1枚ずつ必ず記入してください。
1	1	真 木 浩 介	5-340720	2,015,700 円 0 円 2,015,000 円
2	2	中 沢 元 治	5-401006	475,300 円 0 円 475,000 円
3	3	吉 岡 珠 美	5-490916	388,500 円 0 円 388,000 円
4	4	竹 田 誠 一	5-560221	319,100 円 0 円 319,000 円
5	5	波 野 夏 海	7-031214	239,000 円 0 円 239,000 円
6	7	村 上 辰 夫	7-050718	227,800 円 0 円 227,000 円
7	10	大 塚 洋 子	7-070530	205,500 円 0 円 205,000 円
8	11	山 口 太 一	7-020917	243,600 円 0 円 243,000 円
9				0 円 0 円 0 円
10				0 円 0 円 0 円

「④賞与支払年月日」欄

「④賞与支払年月日(共通)」欄に賞与の支払年月日を記入します。
各被保険者欄の「④賞与支払年月日」欄には、「④賞与支払年月日(共通)」欄に記入した年月日と支払日が異なる場合に、実際の賞与支払年月日を記入します。

「⑧備考」欄

該当する項目がある場合に、○で囲みます。
「3. 同一月内の賞与合算」は、同一月内に2回以上支払われた賞与を合算して届出する場合に○で囲み、() 内には、初回の支払日を記入します(④の賞与支払年月日欄には、その月の最後に支払った日を記入します)。なお、すでに賞与を届出済みの月について、その月に追加で賞与を支払った場合も同様に記入し、同一月内に支払われた賞与を合算して届け出ます。
※健康保険組合によっては、備考欄の内容が一部異なる場合がありますので、必要に応じて記入してください。

賞与不支給報告書の記入例

賞与支払予定月に賞与を支給しなかった場合は「賞与不支給報告書」を提出します（健康保険組合の場合は加入の組合へご確認ください）。賞与支払予定月の翌月までに届出がない事業主には、翌々月に日本年金機構から催告状が送付されます。

※賞与不支給報告書は賞与支払届等とともに事前に年金事務所等から送付されます。

※加入の健康保険組合において「総括表」が指定されている場合は、総括表を提出してください。

様式コード 2 2 6 6		健康保険 厚生年金保険		賞与不支給報告書			
令和 7 年 7 月 7 日 提出							
提出者記入欄	事業所整理記号	00		ケカコ	事業所番号	04321	
	事業所所在地	〒 〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市△△町 1-1-1					
	事業所名称	健康工業株式会社					
	事業主氏名	代表取締役 滝田 勝一					
	電話番号	〇〇〇 (△△△) 〇〇〇〇					
						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。

（賞与支払予定月に報告書の提出がない場合、後日、提出勧奨のお知らせが送付されます。）

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	9. 令和	07 07
	② 支給の状況	1. 不支給	

① 予定していた賞与が不支給となった年月を記入します。
 ② 記入の必要はありません。

・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	08	12			賞与支払予定月変更前	07	12		

今後の賞与支払予定月が、現在登録の予定月と異なる場合は、変更後の支払予定月を記入します。
賞与支払予定がなくなった場合には、変更後の予定月にすべて「00」を記入します。

賞与に関する Q & A

Q. 資格喪失月に支給した賞与はどのように取り扱う？

A. 資格喪失月に支払われた賞与であって、資格喪失日の前日までに支払われたものについては、標準賞与額として決定し健康保険の年度累計額に含めることとなっているため、賞与支払届の提出が必要となります。資格喪失日以降に支払われた賞与については賞与支払届の提出は必要ありません。

Q. 9月1日に給与規定を改正し、賞与の支給を年2回（6月・12月）から年4回（3月・6月・9月・12月）に変更した。9月に支給の賞与から賞与支払届は提出しなくてよい？

A. 賞与の支給回数が、7月2日以降新たに年間を通じて4回以上または4回未満に変更された場合でも、翌年の定時決定（7月、8月、9月の随時改定を含む。）までの間は、報酬に係るその賞与の取扱いは変わりません。設問の場合は、賞与が給与規定の改正により報酬に該当することとなりますが、翌年の定時決定が反映するまで（翌年8月末まで）は、これまでと同じように賞与支給の都度、賞与支払届を提出します。

7 電子媒体・電子申請による届出

年金事務所への電子媒体（CD、DVD）による届出

事業主の方々の届出手続きの利便性の向上を図るため、「算定基礎届」等、大量または定期的な届出となる届書については、電子媒体（CD・DVD）による届出もできるようになっています。

電子媒体による届出のメリット

- ①事業所に設置しているパソコンにより届書データを保存・管理できるので、同様の届出における届書の作成が容易に行えます。
- ②事業所内の関係システム（人事、給与等）との連動により、すでに作成されている個人別の電子データを活用することによって、届書の作成が容易に行えます。
- ③事前に作成した届書を機械的にチェックすることができます。

●電子媒体による届出が可能な届書

次の9種類の届書は電子媒体による届出が可能です。届出の方法は、届出の種類によって電子媒体と紙の届書を使い分けたり、提出する月によって届書を電子媒体または紙に切り替えることも可能です。

- ① 被保険者 資格取得届
- ② 被保険者 資格喪失届
- ③ 被保険者 報酬月額算定基礎届
- ④ 被保険者 報酬月額変更届
- ⑤ 被保険者 賞与支払届
- ⑥ 被扶養者（異動）届／国民年金第3号被保険者関係届
- ⑦ 産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届*
- ⑧ 育児休業等取得者申出書（新規・延長）／終了届*
- ⑨ 国民年金第3号被保険者関係届

※産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届、育児休業等取得者申出書（新規・延長）／終了届は、届書作成プログラムでは作成できません。

●届書作成プログラムの利用

電子媒体による上記の届書（⑦、⑧を除く）は、日本年金機構が無償で提供しているパソコンソフト「届書作成プログラム」を利用すれば、簡易に作成することができます。

日本年金機構のホームページから届書作成プログラムをダウンロード・インストールし、手順に従って届出の内容を入力すると電子媒体による届書が作成でき、一緒に提出する電子媒体届書総括票も作成することができます。

健康保険組合加入の事業所の場合は、健康保険組合に提出する上記の届書（⑦、⑧を除く）も届書作成プログラムで作成することができます。ただし、健康保険組合が受け付けている場合に限りしますので、事前に加入の健康保険組合にご確認ください。

また、作成した届書データ（CSV ファイル）を届書作成プログラムから直接、電子申請することもできます（健康保険組合へは届書作成プログラムからは電子申請できません）。（P65 参照）

※届書作成プログラムは随時更新されていますので、すでに届書作成プログラムをダウンロードしている場合も日本年金機構のホームページで確認し、最新版に更新してください。

●被保険者データの電子送付（オンライン事業所年金情報サービス）

届書作成プログラムを利用して届書を作成する場合、日本年金機構が提供する「オンライン事業所年金情報サービス」を利用すると、届出に必要な被保険者情報等の電子データを「e-Gov 電子申請」のマイページで受け取ることができます。このデータを届書作成プログラムに取り込むことで、届書作成の入力作業を軽減することができます。

オンライン事業所年金情報サービスを利用するには、G ビズ ID または電子証明書（P66 参照）を用意したうえで e-Gov 電子申請のマイページから申し込みを行います。詳しくは日本年金機構のホームページ（https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/online_jigyousho/）をご確認ください。

※「e-Gov 電子申請」とは、デジタル庁が運営する総合的な行政情報ポータルサイト「e-Gov」で提供しているサービスの一つで、インターネットを利用して申請や届出などの行政手続を自宅や会社のパソコンから行うことができるものです。

1

令和7年改正

2

標準報酬月額

3

定時決定

4

随時改定

5

産休
育休
終了
時改定

6

賞与支払届

7

電子媒体・電子申請

8

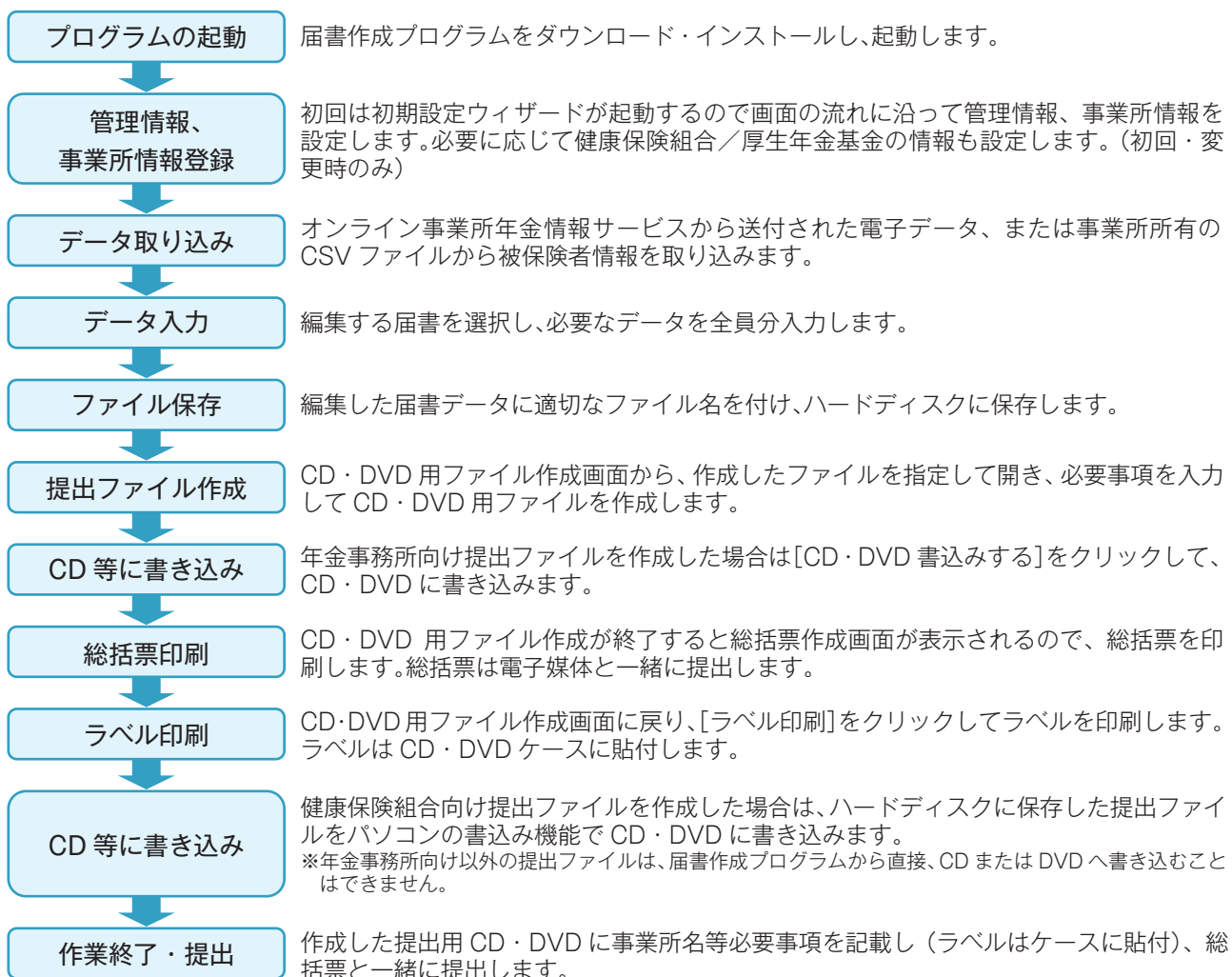
保険料

9

被保険者
被扶養者

●電子媒体による届出の手順（届書作成プログラムを利用する場合）

届書作成プログラムで作成した届書データを書き込んだ CD・DVD を、総括票とともに提出します。



電子媒体申請・届書作成プログラムに関するお問い合わせ先

〈日本年金機構電子申請・電子媒体申請照会窓口〉

ナビダイヤル▶▶▶ 0570-007-123 ※050 から始まる電話からは 03-6837-2913

受付時間▶▶▶ 月～金曜日：午前 8:30～午後 7:00 第 2 土曜日：午前 9:30～午後 4:00

*土（第 2 土曜日を除く）・日・祝日、12 月 29 日～1 月 3 日を除く

※日本年金機構ホームページ（<https://www.nenkin.go.jp/>）にも届出手続きの方法やよくあるご質問などに加えて、届書作成プログラムのバージョンアップなどの最新情報が掲載されています。

自社開発によって電子媒体届書を作成する場合

事業所内にあるオフコン等との連動で、日本年金機構が提供する「届書作成仕様書」に基づいて届書を作成することができます。当該仕様書に基づいて作成した場合は、規定どおりに電子媒体が作成できているか、届書作成プログラムの「仕様チェックプログラム」でチェックする必要があります。また、同プログラムで電子媒体と一緒に提出する総括票も作成できます。

電子申請による届出

電子申請は申請書を事業所等のパソコンから電子データのままで 24 時間申請することができます。

電子申請による届出のメリット

- ①窓口の開設時間にとらわれず、いつでも申請が可能です。
- ②窓口に行かなくても事業所や出先などからインターネットを通じて申請が可能です。
- ③移動時間や交通費、郵送費などのコスト削減が期待できます。

●電子申請の種類

電子申請には、e-Gov（イーガブ）を経由したものとマイナポータルを経由したものとがあります。

e-Gov 経由の申請は、e-Gov が提供する e-Gov 電子申請アプリケーションや、e-Gov への申請機能がある市販のソフトウェア等を利用して行います。

マイナポータル経由の申請は、日本年金機構が提供する届書作成プログラム（P63 参照）や、マイナポータルへの申請機能がある市販のソフトウェア等を利用して行います。ただし、健康保険組合への電子申請は、マイナポータルへの申請機能がある市販のソフトウェア等を利用した方法のみとなります。

経由	申請方法	届出先
e-Gov	e-Gov 電子申請アプリケーション	年金事務所
	市販のソフトウェア等	年金事務所
マイナポータル	届書作成プログラム	年金事務所
	市販のソフトウェア等	年金事務所・健康保険組合

※マイナポータル…デジタル庁が運営するオンラインサービス。育児や介護に関する行政手続の検索やオンライン申請がワンストップでできるほか、行政機関の保有する自身の情報や行政機関からのお知らせを確認することができます。

●電子申請による届出ができる届書

e-Gov 経由の電子申請では、社会保険に関する多くの届書（約 270 種類）が届出可能です。

マイナポータル経由の場合は、**下表**の届書が届出可能です。ただし、健康保険組合への届出については、加入する組合の状況により受付できない届書がある場合がありますので、加入の組合にご確認ください。

◆マイナポータル経由で届出可能な届書

申請方法	申請可能な届書
届書作成プログラム	・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 ・被扶養者（異動）届 / 国民年金第 3 号被保険者関係届 ・育児休業等取得者申出書（新規・延長）/ 終了届 ・産前産後休業取得者申出書 / 変更（終了）届 ・国民年金第 3 号被保険者関係届
マイナポータルへの 申請機能がある 市販のソフトウェア等	・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 ・新規適用届 ・任意適用申請書 ・任意適用取消申請書 ・一括適用承認申請書 ・被扶養者（異動）届 ・育児休業等終了時報酬月額変更届 ・産前産後休業終了時報酬月額変更届 ・育児休業等取得者申出書（新規・延長）/ 終了届 ・産前産後休業取得者申出書 / 変更（終了）届 ・介護保険適用除外等該当・非該当届

特定の法人の事業所は一定の届出の電子申請が義務付けられています

次のいずれかに該当する法人の事業所は、「算定基礎届」「月額変更届」「賞与支払届」を電子申請で届け出ることが義務付けられています。

- ①資本金、出資金または銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が 1 億円を超える法人
- ②相互会社、③投資法人、④特定目的会社

●事前準備 — G ビズ ID アカウント等の取得 —

電子申請では、他人による「なりすまし」やデータの改ざんを防ぐため、本人確認の手段として「G ビズ ID」または「電子証明書」による認証を行います。そのため、事前に G ビズ ID アカウントまたは電子証明書を取得する必要があります。

● G ビズ ID アカウントの取得

「G ビズ ID」とは、デジタル庁が提供する法人・個人事業主向けの共通認証システムです。1つの G ビズ ID アカウント（ID・パスワード）で複数の行政サービスにアクセスすることができます。

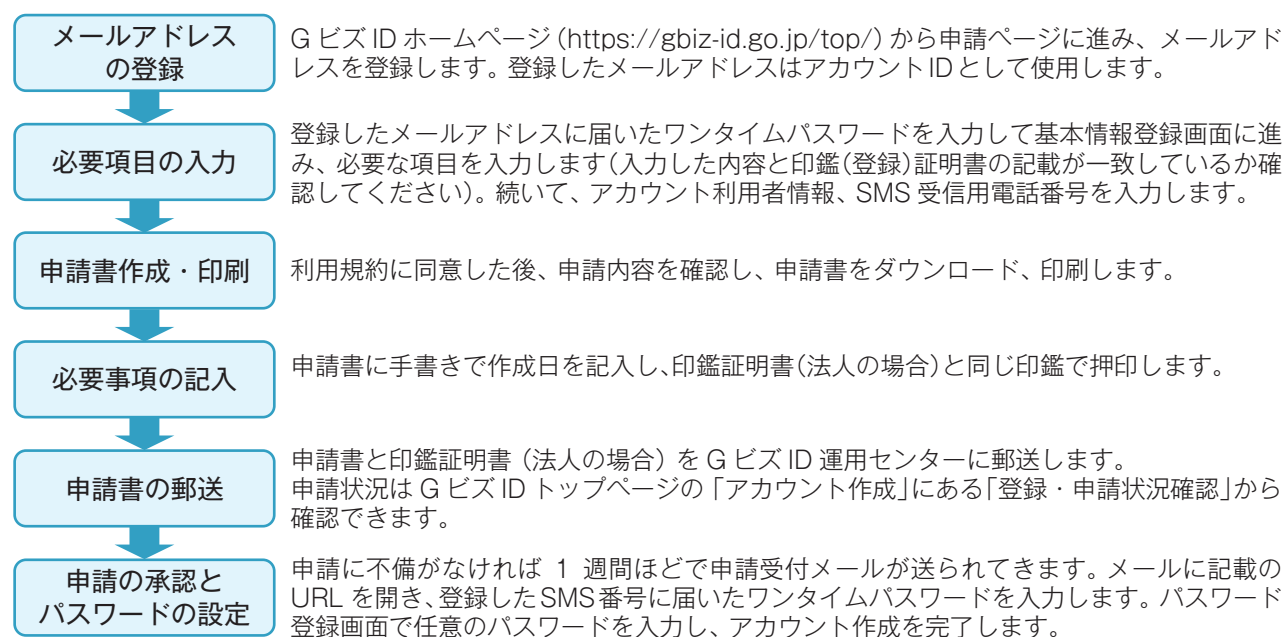
電子申請で社会保険の手続きをするためには、「gBizID プライム」または「gBizID メンバー」のアカウントが必要です。アカウントの取得は無料です。

gBizID プライム	gBizID メンバー
・法人代表者・個人事業主のアカウント ・申請書を運用センターに郵送またはオンラインで申請(※1)、審査ののち作成 ・郵送の場合は申請から1週間程度、オンラインの場合は最短即日に取得可能	・組織の従業員用のアカウント(※2) ・gBizID プライムのアカウント取得後に、gBizID プライムの利用者が自身のマイページで作成 ・オンラインで即日に取得可能

※1 オンライン申請は、マイナンバーカードを所有している法人の代表者・個人事業主が利用できます。ただし、法人は申請可能な法人種別が株式会社・有限会社・合同会社・相互会社・特定目的・投資法人に限られています。

※2 総務部長等が事業主に代わって gBizID メンバーのアカウントで電子申請する場合は、事前に「事業所関係変更届」を事務センター（年金事務所）・健康保険組合に提出し、その方を事業主代理人として選任します。

◆ gBizID プライムアカウント取得の流れ（郵送申請の場合）



G ビズ ID の取得等に関するお問い合わせは G ビズ ID ヘルプデスクへ

ナビダイヤル▶▶▶ 0570-023-797

受付時間▶▶▶ 月～金曜日 午前 9:00～午後 5:00 *土・日・祝日、年末年始を除く

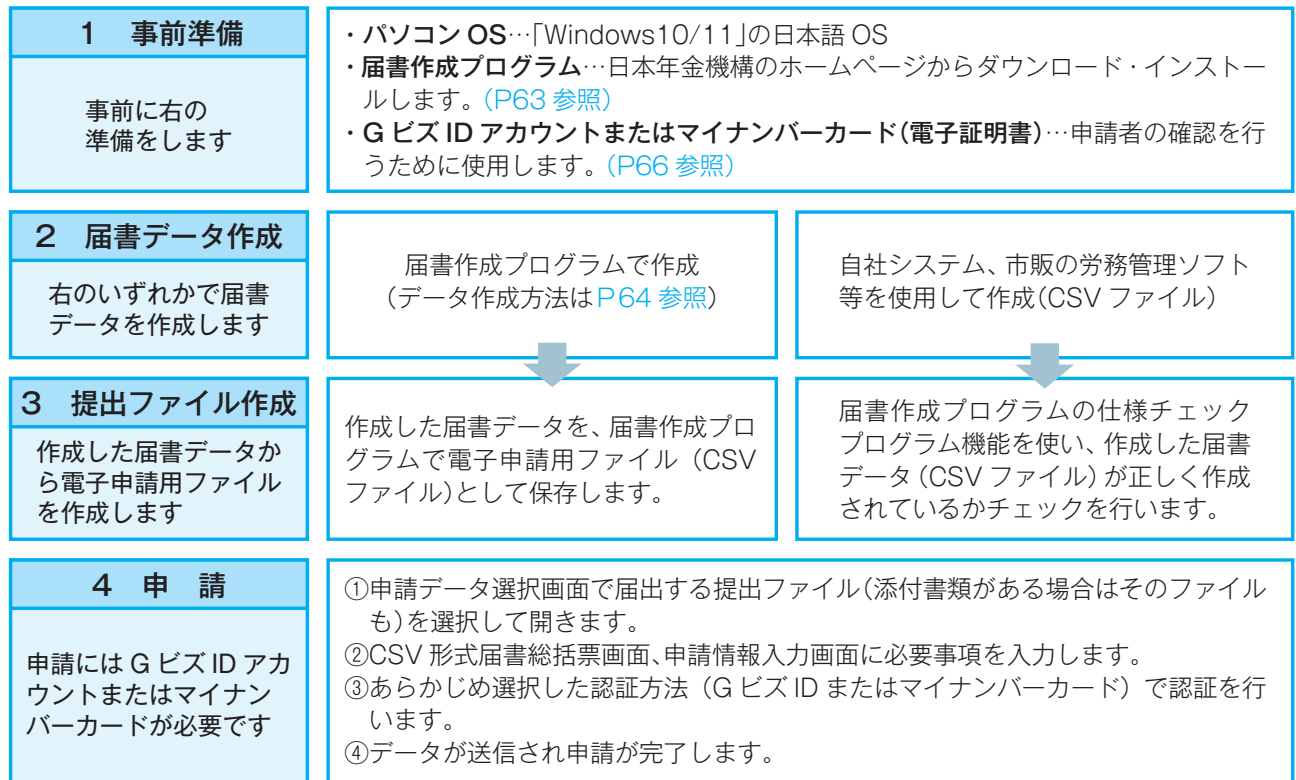
●電子証明書の取得

電子証明書は、電子申請において電子署名が本人のものであることを証明するために、第三者機関（認証局）が発行する電子的な証明書です。認証局は複数ありますが、社会保険の手続きに利用できる電子証明書を発行している認証局から取得します。マイナンバーカードの電子証明書を除き、取得は有償です。

※利用可能な電子証明書（認証局）は e-Gov 電子申請のホームページに掲載されています（<https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/certificate/>）。

●届書作成プログラムからの電子申請

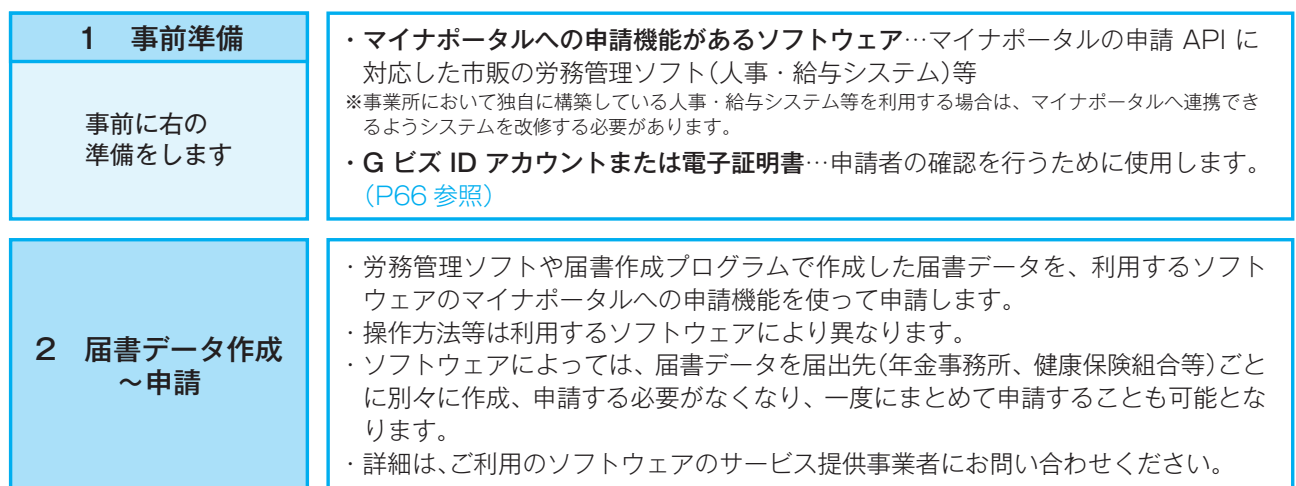
届書作成プログラム（P63 参照）を利用して年金事務所へ電子申請することができます。



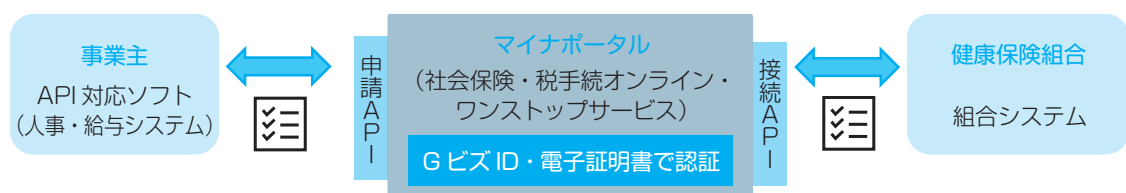
※届書作成プログラムに関するお問い合わせ先は 64 ページをご覧ください。

●マイナポータルへの申請機能があるソフトウェアからの電子申請

マイナポータルへの申請機能があるソフトウェア（民間サービス事業者が提供する人事・給与システム等）を利用して年金事務所、健康保険組合へ電子申請することができます。



◆マイナポータル API を利用した健康保険組合への電子申請



※ API とはソフトウェアの機能やデータなどを、第三者が開発したソフトウェアなどからでも利用できるようにするためのしくみです。
 ※届書作成プログラムには健康保険組合向けの申請 API 機能がないため、同プログラムから直接、健康保険組合へ電子申請することはできません。

● e-Gov を利用した電子申請

e-Gov を利用して年金事務所へ電子申請することができます。e-Gov を利用した電子申請には、次の3種類の方式があります。

① 直接入力方式	② CSV ファイル添付方式	③ API 方式
e-Gov 電子申請アプリケーションを使い、1 件ごとに申請画面に直接入力し、申請します。	届書作成プログラム、市販の労務管理ソフト等で作成した届書データを添付して、e-Gov 電子申請アプリケーションから申請します。	市販の労務管理ソフト等を利用してデータの作成から申請までを行います。

e-Gov 電子申請アプリケーションを利用した電子申請の流れは次のとおりです。

1 事前準備 事前に右の準備をします ※e-Gov を利用した電子申請の事前準備については、e-Gov 電子申請の利用準備 (https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/) に詳細が掲載されていますのでご覧ください。	・ パソコン OS…「Windows10/11」 ※macOS でも e-Gov を利用できますが、日本年金機構では対応していないため決定通知書等の公文書が正常に表示されない場合があります。 ・ G ビズ ID アカウントまたは e-Gov アカウント等…ログイン時に使用します。 G ビズ ID 以外のアカウントを利用する場合は電子証明書も必要です (P66 参照)。e-Gov アカウントは e-Gov 電子申請トップページの [利用準備] をクリックすると登録ページに進むことができます。 ・ e-Gov 電子申請アプリケーション…アプリケーションは e-Gov 電子申請トップページの [利用準備] をクリックするとダウンロードページに進むことができます。 
2 基本情報の入力	① e-Gov 電子申請アプリケーションを起動してログインし、[手続検索] から申請する届書を検索して選択します。 ② 申請書入力画面に申請者情報、連絡先情報を入力します。
3 届書データの作成・添付	【直接入力方式の場合】 ※上記2で手続名「××× 届(単記用)」を選択します。 ① 表示された届書の各項目を入力して届書を作成します。 ② 添付書類がある場合は [書類を添付] をクリックし、ファイルを添付します。 【CSV ファイル添付方式の場合】 ※上記2で手続名「××× 届 (CSV ファイル添付方式)」を選択します。 ① 表示されている CSV 形式届書総括票に事業所名等の必要事項を入力します。 ② [書類を添付] をクリックし、届書作成プログラム、労務管理ソフト等で作成した届書データ (CSV ファイル) を添付します (添付書類がある場合はそのファイルも)。
4 申請	① [提出先を選択] をクリックし、管轄の年金事務所を選択します。 ② [内容を確認] をクリックし、電子証明書を利用して申請する場合は使用する電子証明書を選択します。 ③ 表示された申請内容に誤りがないことを確認し、[提出] をクリックして申請します。

e-Gov 電子申請の利用方法に関するお問い合わせは e-Gov 利用者サポートデスクへ

ホームページ ▶▶▶ <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact/>

TEL ▶▶▶ 050-3786-2225

受付時間 ▶▶▶ 【4月・6月・7月】 平日：午前 9:00～午後 7:00 土日祝日：午前 9:00～午後 5:00

【5月・8～3月】 平日：午前 9:00～午後 5:00 (土日祝日、12月30日～1月3日は休止)

8 保険料

保険料

健康保険制度や厚生年金制度等は、保険料と国庫負担で運営されています。

保険料は、標準報酬月額や標準賞与額に保険料率をかけた額で、原則として被保険者と事業主が折半負担し、納付義務者である事業主が被保険者負担分と事業主負担分を合わせて毎月納付します。

なお、健康保険の任意継続被保険者は、事業主負担がないため、健康保険の保険料全額を負担します。

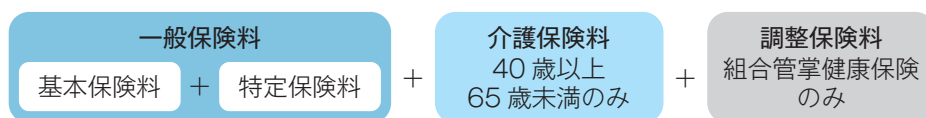
$$\begin{aligned}\text{毎月の保険料額} &= \text{標準報酬月額} \times \text{保険料率} \\ \text{賞与の保険料額} &= \text{標準賞与額} \times \text{保険料率}\end{aligned}$$

●健康保険の保険料

健康保険の保険料は、一般保険料と介護保険料に分かれ、40歳以上65歳未満の被保険者は「**一般保険料 + 介護保険料**」を、それ以外の被保険者は「**一般保険料**」を納めます（P70 参照）。

「**一般保険料率**」は、保険給付や保健事業など、健康保険の運営にあてるための「**基本保険料率**」と、後期高齢者医療制度への支援金や前期高齢者医療給付のための納付金などにあてるための「**特定保険料率**」の合計です。

また、組合管掌健康保険の被保険者は、健康保険組合どうしの財政的な助け合いの事業にあてるための「**調整保険料**」も納めます。



●全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の保険料率

一般保険料率は都道府県支部単位で設定されています。

介護保険料率（40歳以上65歳未満を対象）は全支部一律で設定されています。

●組合管掌健康保険（健康保険組合）の保険料率

一般保険料率は、各健康保険組合の財政状況に応じて、1000分の30から1000分の130までの範囲内で定めることになっています。介護保険料率も各組合で設定します。調整保険料率は、厚生労働大臣が定めた基本の料率（1000分の1.3）に、各健康保険組合の財政状況に応じた一定の修正率（増減率）を掛けて決められます。

令和5年度健康保険組合決算見込みでは、一般保険料率は平均で1000分の92.70（調整保険料率を含む）、介護保険料率は平均で1000分の17.82となっています。

負担割合は、原則として事業主と被保険者の折半負担ですが、規約に定めれば、事業主の一般保険料、介護保険料、調整保険料の負担割合を増加させることができます。

●厚生年金保険の保険料

厚生年金保険の保険料は、平成 16 年の年金制度改正によって、平成 16 年 10 月から平成 29 年度まで毎年 1000 分の 3.54 ずつ引き上げられてきましたが、平成 29 年 9 月を最後に引上げが終了し、以降は 1000 分の 183 で固定されました。一般の厚生年金保険被保険者と保険料率が異なる坑内員・船員についても、保険料率が毎年引き上げられてきましたが、平成 29 年 9 月からは 1000 分の 183 で固定されました。

また、平成 27 年 10 月に共済年金が厚生年金に統一されたことにより、厚生年金保険の被保険者となった公務員等についても、厚生年金保険料率が毎年引き上げられ、最終的に 1000 分の 183 で固定されることになっています。

◆厚生年金保険料率

(単位：1000 分の 1)

年 月	一般 (第 1 号厚年)	坑内員・船員 (第 1 号厚年)	国家公務員 (第 2 号厚年)	地方公務員 (第 3 号厚年)	私学教職員 (第 4 号厚年)
令和 6 年 9 月	183.00	183.00	183.00*	183.00*	175.40*

※公務員、私学教職員の厚生年金保険料率は毎年 1000 分の 3.54 ずつ引き上げられ、公務員は平成 30 年 9 月から 1000 分の 183 で固定されました。私学教職員は令和 9 年 4 月から 1000 分の 183 で固定されます。

●厚生年金基金の加入員の場合の保険料

厚生年金基金に加入している事業所の被保険者は、厚生年金基金が国の老齢厚生年金の一部を代行して給付しているため、その分の保険料を国に納めるのを免除されています。

免除された分は、厚生年金基金に掛金として納めています。被保険者は、保険料と掛金の合計額が、厚生年金基金に加入していない人と同じになりますが、事業主は、加算給付を行うための掛金や事務費をまかなうための掛金負担があるため、厚生年金基金ごとに規約で定められた掛金分が増加します。

国に納めるのを免除された保険料を「**免除保険料**」といい、免除保険料率は、1000 分の 24 から 1000 分の 50 の範囲内で、厚生労働大臣が厚生年金基金ごとに定めています。

●子ども・子育て拠出金

厚生年金保険の適用事業所の事業主は、子ども・子育て支援法に基づく子ども・子育て拠出金を、事業所に手当等を受給している人がいるかどうかに関係なく、被保険者全員分について負担します。

事業主は、被用者への児童手当の支給に要する費用（3 歳未満の児童にかかる手当の部分に限る）や地域子ども・子育て支援事業等に要する費用に充てるため、子ども・子育て拠出金を納付します。

令和 7 年 4 月からの子ども・子育て拠出金率は、1000 分の 3.6 です。

●介護保険の保険料

40 歳以上 65 歳未満の健康保険の加入者（被保険者・被扶養者）は、介護保険の第 2 号被保険者として、40 歳の誕生日の前日が属する月から、健康保険の保険料と一緒に介護保険料を納めます（[P69 参照](#)）。

ただし、健康保険の被扶養者については、健康保険制度全体で介護納付金を負担するため、個別に保険料を納める必要はありません。

健康保険の加入者が 65 歳になると、自動的に介護保険の第 1 号被保険者となり、介護保険料は、老齢年金から天引き（特別徴収）か、口座振替等（普通徴収）により納付します（第 1 号被保険者として保険料を納めるのは、65 歳の誕生日の前日が属する月からです）。

●後期高齢者医療制度の保険料

健康保険の加入者（被保険者・被扶養者）が75歳になると、健康保険の資格を喪失し、新たに後期高齢者医療制度に加入します。

後期高齢者医療制度の保険料は、都道府県単位に設定され、加入者全員が保険料を納付します（それまで保険料負担がなかった健康保険の被扶養者だった人も、保険料を負担するようになりますが、軽減措置が講じられています）。

◆被保険者の年齢による保険料負担の変化

	40歳	65歳	70歳	75歳
健康保険	健康保険被保険者			75歳で資格喪失
	保険料負担 ※被扶養者負担なし			保険料不要
介護保険	加入せず 保険料不要	介護保険第2号被保険者 保険料負担（健康保険料と一緒に） ※被扶養者（65歳未満）負担なし	介護保険第1号被保険者 保険料負担（年金天引き・口座振替） ※被扶養者も65歳になると保険料負担	
厚生年金保険	厚生年金保険被保険者			70歳で資格喪失
	保険料負担 ※被扶養配偶者（国民年金第3号被保険者）負担なし。ただし、被保険者が65歳になり国民年金第2号被保険者でなくなると、被扶養配偶者は国民年金第1号被保険者となり国民年金保険料を負担			保険料不要
後期高齢者医療制度	加入せず			後期高齢者医療制度被保険者
	保険料不要			保険料負担 ※被扶養者だった人も75歳になると被保険者として保険料負担

産前産後休業、育児休業等期間中の保険料免除

被保険者が、産前産後休業および3歳未満の子を養育するための育児・介護休業法による育児休業等（育児休業・育児休業に準ずる休業・出生時育児休業）を取得しているときは、事業主の申し出によって、健康保険料（介護保険料を含む）と厚生年金保険料（子ども・子育て拠出金を含む）が免除されます。

保険料は、被保険者負担分だけでなく、事業主負担分も免除されます。

※保険料免除の対象となる産前産後休業期間は、出産の日（出産の日が産後の予定日後であるときは、出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間をいいます。なお、出産日後56日間（本人が希望し、医師が支障ないと認めたときは42日間）の産後休業は、労働基準法により取得が義務づけられています。

※出生時育児休業は、子の出生後8週間（出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後まで）の期間内に最大4週間取得できます。また、労働者は産後8週間の産後休業期間中は出生時育児休業を取得することができず、対象者は主に男性となることから、通称「産後ババ育休」と呼ばれています。

例 出産予定日8/8、出生日8/1の場合、8/1～10/3の間で最大4週間取得可能
 出産予定日8/8、出生日8/15の場合、8/8～10/10の間で最大4週間取得可能

●免除される期間

●産前産後休業期間中の保険料免除

産前産後休業の開始日の属する月から、産前産後休業の終了日の翌日が属する月の前月までの保険料が免除されます。

例 産前産後休業の開始日6/14、終了日9/19の場合

開始(6/14)			終了(9/19)
6月 保険料免除	7月 //	8月 //	9月 保険料負担※

※産後休業に引き続き育児休業を取得する場合、要件を満たせば9月の保険料が免除されます（P72参照）。

●育児休業等期間中の保険料免除

育児休業等の開始日の属する月から、育児休業等の終了日の翌日が属する月の前月までの保険料が免除されます。さらに、毎月の報酬にかかる保険料については、開始日の属する月と終了日の翌日が属する月が同一の場合で、当該月の育児休業等の日数が14日以上ある場合は、当該月の保険料が免除されます。

なお、賞与にかかる保険料については、1か月超の育児休業等（暦日で計算）を取得している場合に限り免除の対象となります（P77 参照）。

育児休業等の開始日の属する月と終了日の翌日が属する月が異なる場合（例1参照）

育児休業等を開始した月から終了した月の前月までの保険料を免除
ただし、終了日が月の末日の場合は、終了した月までの保険料を免除
※賞与にかかる保険料の場合は、育児休業等期間が1か月超の場合に限りです。

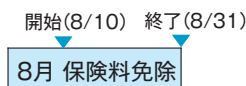
育児休業等の開始日の属する月と終了日の翌日が属する月が同じ場合（例2参照）

育児休業等の取得日数が14日以上あれば当該月の保険料を免除
※毎月の報酬にかかる保険料のみ免除されます。
※育児休業等期間中に含まれる土日等の休日も育児休業等の日数に含め、就業予定日がある場合は、その日数は除いて算定します。また、同じ月に取得した複数回の同月内の育児休業等は合算して日数を算定します。

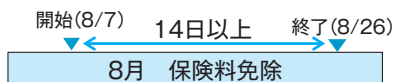
例1 ・育児休業等期間 8/10～10/20 の場合



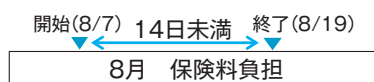
・育児休業等期間 8/10～8/31 の場合



例2 ・育児休業等期間 8/7～8/26 の場合



・育児休業等期間 8/7～8/19 の場合



●保険料免除を受けるための手続き

免除を受けようとする事業主は、産前産後休業、育児休業等それぞれについて、原則としてそれぞれの休業期間中に申出書を提出する必要があります。

※休業終了後の提出であっても、休業終了後1か月以内の場合は理由書等の添付は不要です（1か月経過後は添付が必要となります）。

●産前産後休業の場合

「健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書」を提出します。

なお、出産前に申出書を提出した場合で、被保険者が出産予定日と異なる日に出産したときは、出産後に「健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者変更届」を提出します。出産予定日に出産した場合や、出産後に申出書を提出した場合は、変更届の提出は不要です。

※申出事項に変更があったとき、産休終了予定日より前に産休を終了したときも、すみやかに「産前産後休業取得者変更（終了）届」を提出します。

●育児休業等の場合

「健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書」を提出します。なお、予定より早く職場復帰する場合は、「健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者終了届」により届け出ます。

※「育児休業等取得者申出書」は、養育する子が、①1歳（一定の場合1歳2か月）に達するまで、②1歳（1歳2か月）から1歳6か月に達するまで（一定の場合）、③1歳6か月から2歳に達するまで（一定の場合）のそれぞれの育児休業、④1歳（1歳2か月、1歳6か月、2歳）から3歳に達するまでの育児休業に準ずる休業、⑤出生時育児休業の取得区分ごとにそれぞれの提出期間内に提出します。

※育児休業等終了（予定）日に引き続き、別の取得区分の育児休業等を取得する場合には、延長届として提出します。

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

- ・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 → 事務センター（年金事務所）へ（P41 参照）
 - ・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 → 事務センター（年金事務所）と健康保険組合へ（P41 参照）
- ※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

◆産前産後休業取得者申出書 記入例（出産後に提出する場合）

健康保険組合への提出分は記入不要。
日本年金機構への提出分のみ、個人番号または基礎年金番号を記入します。基礎年金番号を記入する場合は、基礎年金番号通知書（年金手帳）等に記載されている10桁の番号を左詰めで記入します。

出産後に提出する場合も記入します。

出産後に提出する場合であって、出産予定日より前に出産したときは、出産日より前42日（多胎妊娠の場合98日）の範囲内で妊娠・出産を理由に労務に服していなかった期間が産前休業となります（開始日が出産予定日を基準とした開始日より早まる場合があるので注意します）。

出産後に提出する場合に記入します。

様式コード 2 2 7 3		健康保険 厚生年金保険		産前産後休業取得者 申出書/変更(終了)届		[受付印]	
令和 7 年 6 月 10 日提出		事業所 整理番号 00-チスス		事業所 所在地 〒000-0000 △△市□□町1-1-1		社会保険労務士記載欄 氏名等	
事業所 名称 (株)中央商事		事業主 氏名 石川 久		電話番号 000(△△△)XXXX		受付印	
新規申出の場合は共通記載欄に必要項目を記入してください。 変更・終了の場合は、共通記載欄に産前産後休業取得時に提出いただいた内容を記入のうえ、A変更・B終了の必要項目を記入してください。							
① 被保険者 整理番号 47		② 個人番号 [基礎年金番号]		③ 被保険者 氏名 川村 奈美江		④ 昭和 7年 9.令和 6.11.21.5	
⑤ 出産予定 年月日 9.令和 07.06.01		⑥ 出産種別 ① 単胎 1.多胎		⑦ 産前産後休業 開始年月日 9.令和 07.04.21		⑧ 産前産後休業 終了予定年月日 9.令和 07.07.29	
⑨は、この申出書を出産後に提出する場合のみ記入してください。							
⑨ 出産年月日 9.令和 07.06.03		備考					
出産(予定)日・産前産後休業終了(予定)日を変更する場合 ※必ず共通記載欄も記入してください。							
A 変更 ⑩ 変更後の 出産(予定) 年月日 9.令和 07.06.03		⑪ 変更後の 産前産後休業 開始年月日 9.令和 07.04.21		⑫ 変更後の 産前産後休業 終了予定年月日 9.令和 07.07.29		⑬ 変更後の 出産種別 0. 単胎 1. 多胎	
B 終了 ⑭ 産前産後休業 終了年月日 9.令和 07.07.29							

◆育児休業等取得者申出書 記入例

健康保険組合への提出分は記入不要。
日本年金機構への提出分のみ、個人番号または基礎年金番号を記入します。基礎年金番号を記入する場合は、基礎年金番号通知書（年金手帳）等に記載されている10桁の番号を左詰めで記入します。

育児休業等を開始した年月日を記入します。女性は、実子の場合、原則として産後8週間（産後休業期間）は育児休業を取得できないため、もっとも早い育児休業開始年月日は原則として、子の生年月日の翌日から起算して57日目となります。

育児休業等開始日が、育児休業等終了(予定)日の翌日と同月の場合に、育児休業等取得日数と就業予定日数を記入します。

育児休業等の終了予定年月日を記入します。なお、育児休業等を取得できる期間の上限は、それぞれの取得区分に応じて、子が1歳（パパママ育休プラスに該当する場合は1歳2か月）、1歳6か月、2歳、3歳に達する日までとなります。
※〇歳に達する日とは、〇歳の誕生日の前日をいいます。

様式コード 2 2 6 3		健康保険 厚生年金保険		育児休業等取得者 申出書(新規・延長)/終了届		[受付印]	
令和 7 年 8 月 7 日提出		事業所 整理番号 00-チスス		事業所 所在地 〒000-0000 △△市□□町1-1-1		社会保険労務士記載欄 氏名等	
事業所 名称 (株)中央商事		事業主 氏名 石川 久		電話番号 000(△△△)XXXX		受付印	
新規申出の場合は共通記載欄に必要項目を記入してください。 延長・終了の場合は、共通記載欄に育児休業取得時に提出いただいた内容を記入のうえ、A延長・B終了の必要項目を記入してください。							
※「④育児休業等開始年月日」と「⑤育児休業等終了(予定)年月日」が同月内の場合は、 ・共通記載欄の⑥育児休業等取得日数欄に⑦就業予定日数を必ず記入してください。 ・同月内に複数回の育児休業を取得した場合は、直前の育児休業等開始年月日と、直前の育児休業等終了(予定)年月日とを記入し、最初の育児休業等開始年月日を、 ⑧育児休業等終了(予定)年月日と、最終回の育児休業等終了(予定)年月日を記入のうえ、⑨育児休業等取得日数を記入してください。							
① 被保険者 整理番号 47		② 個人番号 [基礎年金番号]		③ 被保険者 氏名 川村 奈美江		④ 昭和 7年 9.令和 6.11.21.5	
⑤ 養育する 子の氏名 川村 徹平		⑥ 養育する子の 生年月日 9.令和 07.06.03		⑦ 育児休業等 開始年月日 9.令和 07.07.30		⑧ 育児休業等 終了(予定) 年月日 9.令和 08.04.25	
⑨ 育児休業等 取得日数 1. 1歳未満 2. 1歳以上2歳未満 3. 2歳以上3歳未満		⑩ 就業予定日数 1. 1歳未満 2. 1歳以上2歳未満 3. 2歳以上3歳未満		⑪ パパママ育休プラス該当区分 □ 該当		備考	
終了予定日を延長する場合 ※必ず共通記載欄も記入してください。							
A 延長 ⑫ 育児休業等 終了(予定) 年月日 9.令和 08.04.25		⑬ 変更後の 育児休業等 取得日数					
予定より早く育児休業を終了した場合 ※必ず共通記載欄も記入してください。							
B 終了 ⑭ 育児休業等 終了年月日 9.令和 08.04.25		⑮ 変更後の 育児休業等 取得日数					

1 令和7年改正

2 標準報酬月額

3 定時決定

4 随時改定

5 産休育休終了時改定

6 賞与支払届

7 電子媒体・電子申請

8 保険料

9 被保険者被扶養者

保険料の控除

●資格取得月・資格喪失月の保険料

保険料は、月単位で納付します。

資格を取得した月は、月の途中から被保険者となった場合でも、1 か月分を納めます。

資格を喪失した月は、保険料を納める必要はありません。ただし、資格喪失日は退職日の翌日になりますので、月末に退職した場合は、退職月の保険料を納めることになります。

なお、同じ月に資格取得日と資格喪失日がある場合、その月の分の保険料を納めます。

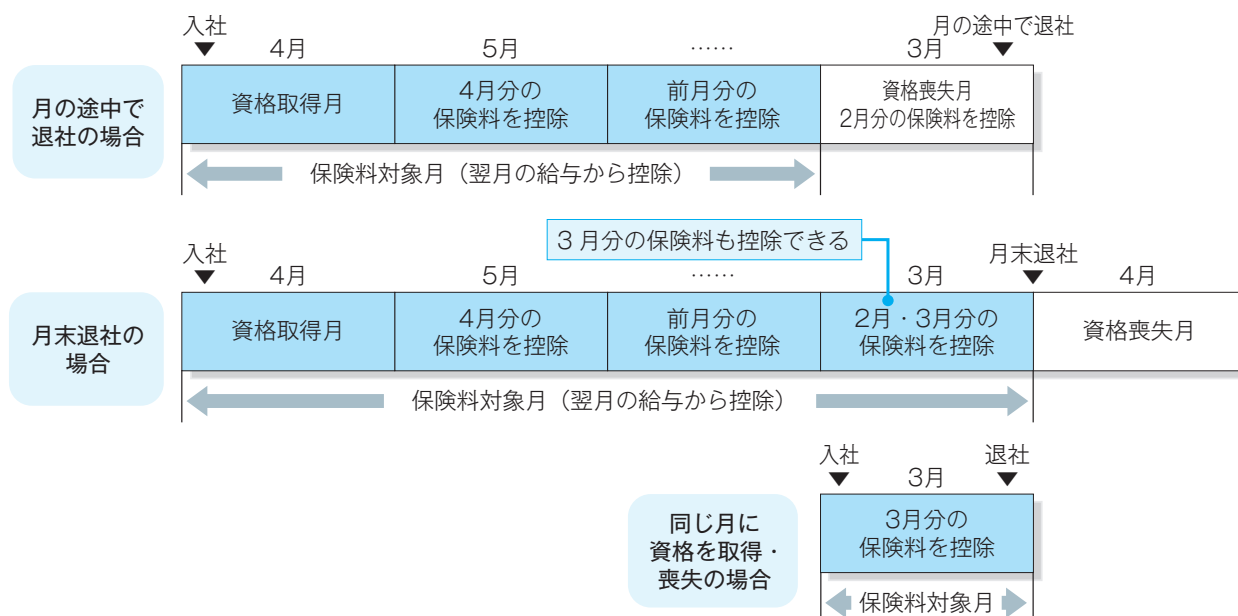
※同じ月に資格を取得・喪失し、さらにその月に国民年金の被保険者（第2号被保険者は除く）となった場合、その月は国民年金保険料を納め、厚生年金保険料の納付は不要となります（健康保険については保険料の納付が必要です）。この場合、該当する被保険者が在籍していた事業所に年金事務所から連絡があります。

●給与からの保険料の控除

事業主は、被保険者負担分の前月分の保険料を、給与から控除（天引き）できることになっています。

たとえば、定時決定による新しい標準報酬月額は、9 月分の保険料から適用されますが、適用後の保険料を控除するのは 10 月分の給与からになります。

ただし、月末に退職するために、退職月分の保険料を支払う必要がある場合、前月と当月の 2 か月分を控除することができます。



9 月分の保険料

毎年 9 月には、事業主から提出される資格取得届・資格喪失届・算定基礎届・月額変更届等に基づいて「基本保険料」が算出されます。日本年金機構の場合、「基本保険料算出内訳書」については、送付を希望する事業所に対して、9 月分の納入告知書とは別に送付する取扱いになっており、そこには 9 月末日現在における全被保険者の標準報酬月額別人員・男女別人員が記載されています（健康保険組合の場合は、各健康保険組合にご確認ください）。

基本保険料とは、各被保険者の標準報酬月額を合算し、それぞれの保険料率をかけた額のことです。

9 月に算出された基本保険料は翌月に繰り越され、翌月の保険料算出の際に諸届書によって増減されて、保険料算出の基礎として使用されます。この増減を翌年の 8 月まで繰り返していきます。

※日本年金機構の「オンライン事業所年金情報サービス」を利用すれば、日本年金機構からの「基本保険料算出内訳書」が、e-Gov 電子申請のマイページに電子データで送付されます（P76 参照）。

●保険料の端数処理

保険料の事業主負担分および被保険者負担分には、1円未満の端数が生じることがあります。

この場合、事業主と被保険者の間に端数処理についての特約がない限り「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」の第3条（債務の支払金の端数計算）により取り扱われ、債務の弁済額に50銭未満の端数があるときには切り捨て、50銭以上1円未満のときには1円に切り上げることとされています。

この端数処理は、債務の弁済を現金で支払う時点で行うため、**保険料等を給与から控除する場合**には、源泉控除した後の給与等の支払が債務の弁済となりますので、源泉控除するとき給与を端数処理（50銭未満切捨て、50銭以上切上げ）します。結果的に被保険者負担分の保険料の端数処理は**50銭以下の場合切捨て、50銭を超える場合は切上げ**となります。

また、保険料を控除せずに**被保険者が直接事業主に対し支払う場合**は、被保険者の保険料支払いが債務の弁済となりますので、被保険者負担分の保険料を端数処理（**50銭未満切捨て、50銭以上切上げ**）します。

【例】健康保険料と厚生年金保険料を、①給与から源泉控除する場合と、②被保険者が支払う場合

給与 525,000 円（標準報酬月額 530,000 円）、介護保険第 1 号被保険者に該当する被保険者
健康保険組合に加入、一般保険料率は 1000 分の 92.7 と仮定

①保険料を源泉控除≫債務の弁済＝給与の支払い → 源泉控除後の給与を端数処理

健康保険料：530,000 円×92.5/1000=49,131 円

厚生年金保険料：530,000 円×183/1000=96,990 円

被保険者負担分：（健康保険）49,131 円÷2=24,565 円 50 銭
（厚生年金）96,990 円÷2=48,495 円

保険料控除後の給与：525,000 円－（24,565 円 50 銭＋48,495 円）=451,939 円 50 銭

↳この額を端数処理

50 銭未満切捨て
50 銭以上切上げ

↳端数処理→451,940 円

被保険者が負担する保険料：525,000 円－451,940 円=73,060 円※

※結果的に被保険者負担分の保険料を 50 銭以下切捨て、50 銭を超える場合は切上げて端数処理した額になります。
24,565 円 50 銭＋48,495 円=73,060 円 50 銭→**73,060 円**（50 銭以下切捨て）

②保険料を被保険者が支払う≫債務の弁済＝保険料の支払い → 保険料を端数処理

健康保険料：49,131 円

厚生年金保険料：96,990 円

被保険者負担分：（健康保険）24,565 円 50 銭
（厚生年金）48,495 円

被保険者が負担する保険料：24,565 円 50 銭＋48,495 円=73,060 円 50 銭

↳この額を端数処理

50 銭未満切捨て
50 銭以上切上げ

↳端数処理→**73,061 円**（50 銭以上切上げ）

手続きはすみやかに

被保険者の標準報酬月額は、算定基礎届によって、その年の 9 月から翌年 8 月までの分が決められます。報酬が大幅に変動したときは、月額変更届を提出して標準報酬月額を見直します。

保険者等は、これらの届出のほか、事業主から提出された資格取得届や資格喪失届の内容をもとに、毎月の保険料を算出して、事業所ごとの保険料額を通知しています。

このため、「資格取得届」、「資格喪失届」、「月額変更届」等の提出が遅れると、保険料もさかのぼって精算しなければならない場合があります。

事業主が被保険者の給与から控除できるのは、前月分の保険料だけですので、精算額を控除することはできません。

手続きは、すみやかに行いましょう。

保険料の納付

●一般被保険者の保険料納付

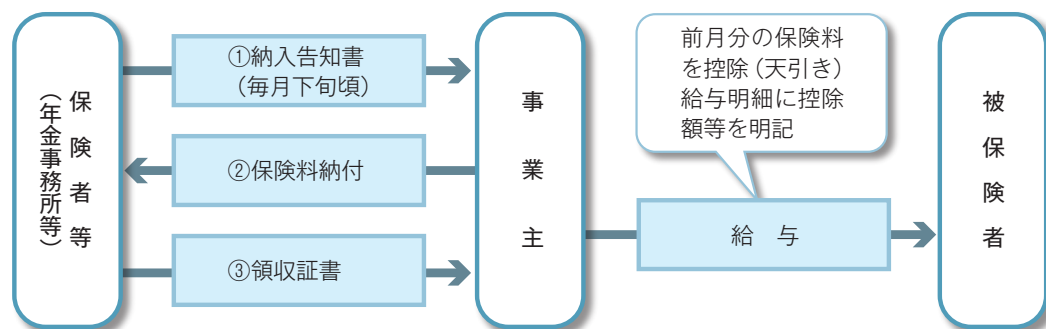
保険料の納付義務者は事業主です。

毎月下旬頃、保険者等（年金事務所・健康保険組合等）から、事業所ごとの前月の保険料額が明記された「**保険料納入告知書**」が通知されます。納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額（端数を含む）を合算した額となり、その合算額に円未満の端数がある場合は、端数を切り捨てた額になります。

事業主は、納付期限（月末）までに、事業主分と被保険者分の保険料を一括して納付します。事業所の取引金融機関の預金口座から自動的に引き落としされる「**口座振替**」は便利な方法です。

保険料を納付期限までに納付しない場合、指定期限が明記された「**督促状**」が送られます。その期限までに納付すれば延滞金はかかりませんが、それを過ぎてしまうと、本来の納付期限の翌日から、日割りで延滞金が加算されます。令和7年の延滞金の年利は、納付期限の翌日から3か月間は2.4%、それを過ぎると8.7%となります。

※日本年金機構が提供する「オンライン事業所年金情報サービス」を利用すると、事業主に通知される毎月の社会保険料額情報、保険料納入告知額・領収済額通知書、保険料増減内訳書等が、e-Gov 電子申請のマイページに電子データで送付され、これまでよりも早く各種情報・通知書等の受取り、確認をすることができます（健康保険組合から通知される情報は含まれません）。また、初回申込み以降は定期的に送付されます。利用申込み等の詳細については日本年金機構のホームページ（https://www.nenkin.go.jp/denshibenri/online_jigyousho/online_jigyousho.html）をご覧ください。



●任意継続被保険者の保険料納付

任意継続被保険者の保険料は、その月の10日（10日が土日・祝日の場合は翌営業日）までに被保険者本人が納付します。

- 協会けんぽに加入していた人：住所地の協会けんぽ支部へ（年金事務所ではありません）
- 健康保険組合に加入していた人：健康保険組合へ

保険料額は任意継続被保険者の標準報酬月額（P93 参照）に、加入の健康保険の被保険者と同じ保険料率を掛けた額です。事業主の保険料負担はなく、全額本人負担です。

組合管掌健康保険の場合、令和5年度健康保険組合決算見込みでは、40歳未満と65歳以上の人が納める保険料の料率（一般保険料率）は、平均で1000分の92.70（調整保険料率を含む）となります。40歳以上65歳未満の人はさらに介護保険料率が上乗せされます（令和5年度健康保険組合決算見込みによる組合平均介護保険料率は1000分の17.82）。

納付方法は保険者（協会けんぽ、健康保険組合）により異なりますので、加入の保険者にご確認ください。

前納割引制度（1年分・半年分）があり、保険料が割引になります。

納付期日までに保険料を納めないと、納付期日の翌日に資格喪失します。

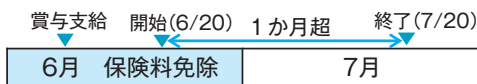
賞与にかかる保険料

賞与にかかる保険料も、毎月の保険料と同様、標準賞与額に保険料率をかけた額を労使で折半します（組合管掌健康保険の場合、規約に定めれば、事業主の負担割合を増加させることができます）。

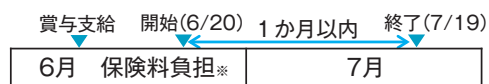
事業主は、被保険者負担分の賞与にかかる保険料額を、賞与から控除することができます。

産前産後休業や育児休業等取得者については、休業を開始した月から休業を終了した月の前月（休業終了日が月末の場合は終了した月）までの間に受けた賞与について、保険料が被保険者・事業主負担分ともに免除されます。ただし育児休業等については、賞与を受けた月の末日を含む1か月超の連続した育児休業等を取得している場合に限り、保険料免除の対象となります。

例 ・ 育児休業等期間 6/20 ～ 7/20 の場合



例 ・ 育児休業等期間 6/20 ～ 7/19 の場合



※毎月の報酬にかかる6月の保険料は免除されます。

◆賞与にかかる保険料等（労使折半）

制度	標準賞与額の上限	保険料率
健康保険 (組合管掌健康保険)	年度累計で 573 万円	1000 分の 92.70 (調整保険料率を含む) (令和 5 年度健保組合決算見込みによる組合平均)
介護保険 (組合管掌健康保険)		1000 分の 17.82 (令和 5 年度健保組合決算見込みによる組合平均)
厚生年金保険	1 か月につき 150 万円	1000 分の 183 (平成 29 年 9 月以降固定)
子ども・子育て拠出金		令和 7 年 4 月分から 1000 分の 3.6 (全額事業主負担)

●資格取得月・資格喪失月等の保険料

毎月の保険料と同様、資格を取得した月に賞与を受けた場合、保険料を納めます。

資格を喪失した月は、保険料を納める必要はありません。ただし、資格喪失日は退職日の翌日になりますので、月末に退職した場合は、退職月に受けた賞与にかかる保険料を納めることになります。

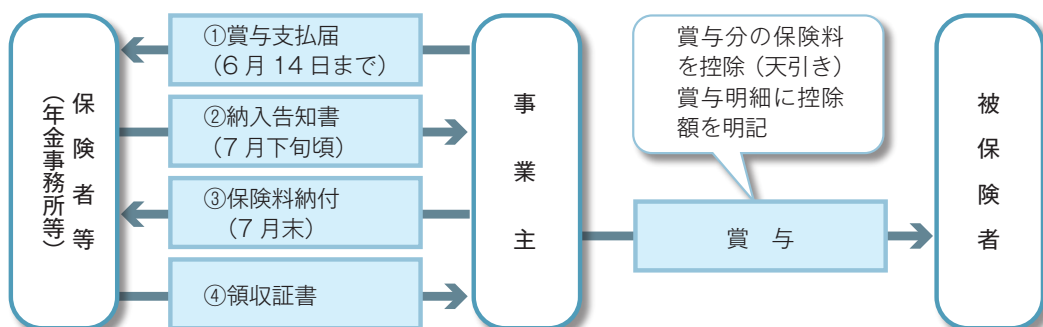
●保険料の納付

保険料の納付義務者は事業主です。

事業主は、被保険者に賞与を支給したときは、5 日以内に「被保険者賞与支払届」(P61 参照) を、保険者等（事務センター（年金事務所）・健康保険組合等）に提出します (P41 参照)。

これに基づいて、保険者等から、賞与にかかる保険料と毎月の給与にかかる保険料とを合算した保険料額が記された「納入告知書」が通知されますので、事業主は納付期限（月末）までに納付します。

例 6 月 10 日に賞与が支給された場合



※「納入告知書」には6月分の保険料と合算した額が記載されています。

保険料に関する通知等(抜粋)

◆保険料の源泉控除(健康保険法)

第167条 事業主は、被保険者に対して通貨をもって報酬を支払う場合においては、被保険者の負担すべき前月の標準報酬月額に係る保険料(被保険者がその事業所に使用されなくなった場合においては、前月およびその月の標準報酬月額にかかる保険料)を報酬から控除することができる。

2 事業主は、被保険者に対して通貨をもって賞与を支払う場合においては、被保険者の負担すべき標準賞与額にかかる保険料に相当する額を当該賞与から控除することができる。

3 事業主は、前二項の規定によって保険料を控除したときは、保険料の控除に関する計算書を作成し、その控除額を被保険者に通知しなければならない。

◆保険料全額納付義務

事業主は、被保険者に支払う報酬から控除した被保険者が負担する保険料の額の如何にかかわらず、保険料の全額を納付する義務がある。(S2.2.14 保理発第218号)

◆資格取得届遅延の扱い

資格取得届の遅延にかかる被保険者であっても、その保険料は、実際に被保険者の資格を取得した日からの分を事業主から徴収する。(S2.1.5 保理発第217号)

◆控除できない保険料の扱い

資格喪失した者にかかる保険料で、被保険者に支払う報酬がないため控除できない場合または支払っても控除できない場合でも、事業主は、その納付義務がある。(S2.2.18 保理発第578号)

◆控除しなかった保険料の求償

報酬より控除することができるのは前月分の保険料に限る。特殊の事情により控除しなかった保険料については、事業主は、別途の方法で求償すべきものである。(S2.2.5 保発第112号)

◆延滞金(健康保険法)

第181条 前条第一項の規定によって督促をしたときは、保険者等は、徴収金額に、納期限の翌日から徴収金完納又は財産差押えの日の前日までの期間の日数に応じ、年14.6パーセント(当該督促が保険料に係るものであるときは、当該納期限の翌日から3月を経過する日までの期間については、年7.3パーセント)の割合を乗じて計算した延滞金を徴収する。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合又は滞納につきやむを得ない事情があると認められる場合は、この限りでない。

一 徴収金額が千円未満であるとき。

二 納期を繰り上げて徴収するとき。

三 納付義務者の住所若しくは居所が国内にないため、又はその住所及び居所がいずれも明らかでないため、公示送達の方法によって督促をしたとき。

2 前項の場合において、徴収金額の一部につき納付があったときは、その納付の日以後の期間に係る延滞金の計算の基礎となる徴収金は、その納付のあった徴収金額を控除した金額による。

3 延滞金を計算するに当たり、徴収金額に千円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。

4 督促状に指定した期限までに徴収金を完納したとき、又は前3項の規定によって計算した金額が百円未満であるときは、延滞金は、徴収しない。

5 延滞金の金額に百円未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。

◆国民年金保険料、厚生年金保険料、健康保険料、船員保険料及び子ども・子育て拠出金等に係る延滞金の割合の特例について

滞納保険料等に係る延滞金の割合については、国民年金法附則第9条の2の5、厚生年金保険法附則第17条の14、健康保険法附則第9条及び船員保険法附則第10条の規定による延滞金の割合の特例により、当分の間、各年の租税特別措置法第93条第2項に規定する特例基準割合(各年の前年の12月15日までに財務大臣が告示する割合に、年1パーセントの割合を加算した割合)が年7.3パーセントの割合に満たない場合には、その年中においては、年14.6パーセントの割合については当該特例基準割合に年7.3パーセントの割合を加算した割合とし、年7.3パーセントの割合については当該特例基準割合に年1パーセントの割合を加算した割合(当該加算した割合が年7.3パーセントを超える場合には、年7.3パーセントの割合)とする。(H26.12.12 年管管発1212第2号)

<参考>

R6.11.29 財務省告示第293号

租税特別措置法(昭和32年法律第26号)第93条第2項の規定に基づき、令和7年の同項に規定する平均貸付割合を次のように告示する。

年0.4パーセント

2 か所以上の事業所に勤務する被保険者の保険料の取扱いについて

被保険者が同時に2以上の適用事業所に使用される場合は、事業所ごとに報酬月額を算出し、その合算額を報酬月額として標準報酬月額を決定します。

この標準報酬月額に保険料率を掛けた額が保険料となります。保険料は各事業所における報酬月額の比率で按分され、それぞれの事業所ごとに事業主と被保険者が原則折半負担して納付します。なお、保険料の納付義務は各事業主がそれぞれ負うことになります。

例 A事業所の報酬月額 100,000円 } の場合、報酬月額(合算額) 250,000円
B事業所の報酬月額 150,000円 } →標準報酬月額 260,000円

A事業所の保険料 = $\frac{260,000 \text{円} \times \text{保険料率}}{250,000}$ × 100,000 / 250,000 → A事業主と被保険者が折半負担

B事業所の保険料 = $\frac{260,000 \text{円} \times \text{保険料率}}{250,000}$ × 150,000 / 250,000 → B事業主と被保険者が折半負担

※同時に複数の事業所で被保険者資格の取得要件を満たした場合は、10日以内に「被保険者所属選択・2以上事業所勤務届」を被保険者が選択する事業所を管轄する事務センター(年金事務所)等へ提出する必要があります。(P86 参照)

Q

◆遡及納付分の保険料の控除

資格取得年月日に誤りがあり、3か月分早めることになった場合、翌月分の給与から保険料を一括控除できる？

A

給与からは、原則として「前月分の保険料」しか控除できません。ですから、3か月分の保険料を遡及して納付しなければならない場合であっても、給与から一括して控除することはできません。⇒P78

◆月末退社の場合の保険料控除

月末退社の場合、資格喪失日が翌月1日となるため、退職月の保険料も納付することになる。翌月は給与がないが、保険料はどのように徴収？

月末に退社する場合は、前月分の保険料と当月分の保険料を給与から控除することができます。⇒P74・78

◆保険料納付の延滞

資金繰りが悪化し、保険料を期限までに納付できない。どのような扱い？

保険料も、税金と同様に「延滞金」が課されます。翌月末の納付期限までに納付されない場合、健康保険組合などの保険者が期限を指定して督促を行います。督促状の指定期日までに納付しなかった場合は、本来の納付期限の翌月から3か月は年利2.4%、その後は年利8.7%の延滞金が加算されます（令和7年）。督促状の指定期日までに納付した場合は、延滞金は加算されません。⇒P76・78

◆賞与からの保険料の控除

月の途中で退職する社員に、退職月に賞与が支給される場合、賞与から保険料を控除する？

資格を喪失した日が属する月の保険料は納める必要がありませんので、賞与から保険料を控除する必要はありません。ただし、月末退職の場合は、資格喪失日が翌月1日となりますので、退職月に支給される賞与から保険料を控除する必要があります。⇒P77

◆産後休業中の保険料

被保険者が育児休業に入ってから、「産前産後休業取得者申出書」と「育児休業等取得者申出書」をまとめて提出してもいい？

「産前産後休業取得者申出書」と「育児休業等取得者申出書」は、原則としてそれぞれの休業期間中に提出する必要があります。ただし、休業終了後の提出であっても、休業終了後1か月以内の場合は理由書等の添付は不要です。1か月経過後は理由書等の添付が必要となりますので、加入の保険者等（年金事務所、健康保険組合）へご確認ください。⇒P72

◆65歳以上の社員の保険料

65歳になって介護保険第1号被保険者になる社員からも介護保険料を控除？

介護保険第1号被保険者になると、介護保険料は原則として老齢年金等から天引き（特別徴収）されるようになります。ですから、65歳に達した後の健康保険料は、40歳未満の社員と同様、一般保険料のみを控除します。⇒P69・70

◆75歳以上の社員の保険料

75歳になって後期高齢者医療制度の被保険者になる社員からも健康保険料を控除？

後期高齢者医療制度の被保険者の保険料は、原則として老齢年金等から天引き（特別徴収）されるようになります。それまで保険料負担がなかった「被扶養者だった人」も、後期高齢者医療制度の保険料を納めることになります。ただし、急激な負担増とならないよう、軽減措置が講じられています。健康保険等の資格喪失日は、75歳の誕生日または65歳以上の障害認定日です。⇒P71

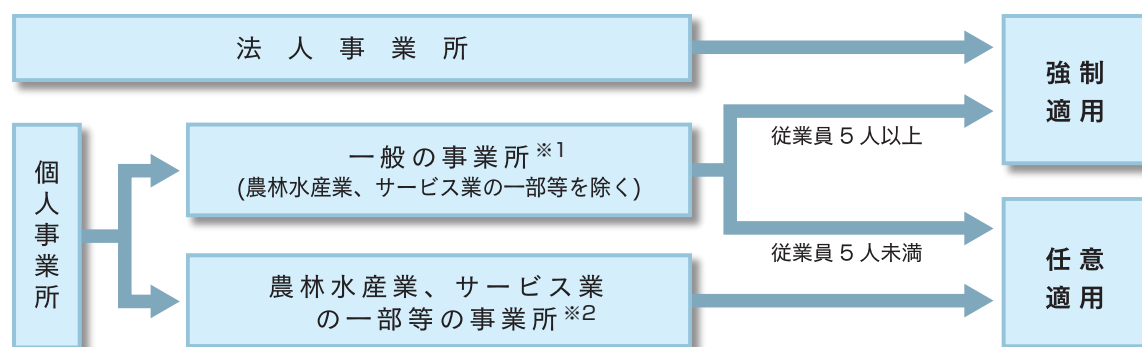
9 被保険者および被扶養者

適用事業所

健康保険・厚生年金保険が適用される事業所を「**適用事業所**」といいます。常時従業員を使用して
いる国、地方公共団体または法人の事業所と、常時5人以上の従業員がいる個人事業所（農林水産業、
サービス業の一部等を除く）は、事業主や従業員の意思に関係なく強制的に健康保険・厚生年金保険
の適用を受けます（強制適用）。

また、強制適用に該当しない場合であっても、従業員の2分の1以上の同意を得たうえで申請し、
厚生労働大臣等の認可を受ければ、任意の適用事業所になることができます。

◆適用事業所フローチャート



※1 令和4年10月から、法令の規定に基づき行うこととされている法律または会計に係る業務を行う事業（弁護士、税理士、社会保険労務士等のいわゆる士業）が適用業種に追加されました。常時5人以上の従業員がいる場合は強制適用事業所となります。

※2 第1次産業（農林、水産、畜産業）、接客娯楽業（旅館、飲食店、映画館、理容業等）、宗務業（寺社・寺院、教会等）を行う事業所。なお、これらの業態であっても、法人である場合は強制適用事業所となります。

事業所の一括適用と本社管理

健康保険、厚生年金保険は事業所単位で適用されるのが原則です。しかし、本社、支社等ごとに適用されている適用事業所について、本社で人事、給与等が集中的に管理されており、事業主が同一である等、一定の基準を満たす場合には、厚生労働大臣の承認を受ければ本社について支社等を含めた一つの適用事業所とすることができます（一括適用）。

また、一括適用の承認を受けない適用事業所であっても、支社等の被保険者の人事管理を本社で一括して行っている場合は、当該被保険者の社会保険の手続きを本社で一括して行うこととなります（本社管理）。

これらにより、本社・支社等間の人事異動の際必要である被保険者の資格取得・喪失届の提出が不要となり、手続の効率化を図ることができます。

特定適用事業所

短時間労働者への適用拡大では「特定適用事業所に勤めていること」が要件の一つになっています（P82 参照）。特定適用事業所に該当する適用事業所の範囲は、段階的に拡大されています。令和6年10月から、特定適用事業所となる企業規模要件が引き下げられ、事業主が同一である適用事業所の厚生年金保険被保険者（短時間労働者を除く）の合計数が「常時101人以上」から「常時51人以上」となりました。

※「事業主が同一である適用事業所」は、法人事業所—法人番号が同じ適用事業所、個人事業所—現在の適用事業所です。

※国・地方公共団体に属する適用事業所はすべて特定適用事業所となります。

※特定適用事業所に該当したときは5日以内に「**特定適用事業所該当届**」を事務センター（年金事務所）・健康保険組合へ提出します。提出がなかった場合でも、日本年金機構において判定を行い、要件を満たしていることが確認できた場合には、職権で該当処理が行われ通知されます。

※特定適用事業所に該当しない法人・個人の適用事業所でも、労使合意により事業主が適用拡大を行う旨の申出を日本年金機構等に行った場合は、任意の特定適用事業所となることができます。

被保険者となる人

適用事業所に常時使用される人は、その人の意思・役職・国籍・収入等にかかわらず、すべて健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。

ただし、健康保険では、日本国内に住所を有する 75 歳以上の人（65 歳以上 75 歳未満で後期高齢者医療制度の障害認定を受けた人を含む）、厚生年金保険では 70 歳以上の人には被保険者とはなりません。

※パートタイマー、短時間労働者の資格取得要件については 82 ページをご覧ください。

被保険者に関する Q & A

Q. 役員は被保険者となりますか？

A. 法人事業所の社長、取締役、理事、監事等も、法人から労働の対償として報酬を受けていれば被保険者となります。なお、個人事業主は、あくまでも使用者であり被保険者とはなりません。

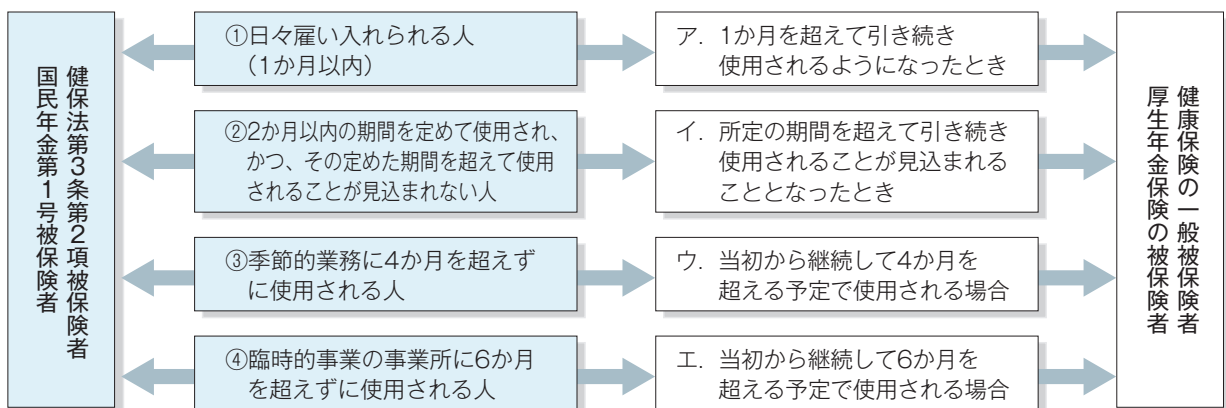
Q. 試用期間中でも被保険者となりますか？

A. 事業主との間に事実上の使用関係が常態として認められる人であれば、法律上の雇用契約等の有無は関係ありません。試用期間中でも、労働の対償として報酬を受けていれば被保険者となります。

被保険者とならない人

適用事業所に使用されていても、臨時に使用される人や季節的業務に使用される下表①～④の人等は、被保険者になりません。これらの人は、健康保険法第 3 条第 2 項の規定による被保険者となり、厚生年金保険の被保険者にはならず国民年金の第 1 号被保険者となります。ただし、その人が下表のア.～エ. に該当したときは、一般の被保険者と同じ扱いとなります。

◆一般の被保険者と適用が除外される人



※所在地が一定しない事業所に使用される人は国民健康保険および国民年金に加入します。また、船員保険の被保険者、国民健康保険組合の事業所に使用される人、健康保険の保険者等の承認を受けて国民健康保険へ加入した人は、船員保険、国民健康保険など、ほかの医療保険に加入することになります。

2 か月以内の期間を定めて使用される人の健康保険・厚生年金保険の適用

2 か月以内の期間を定めて使用される人については、雇用契約が更新されることが見込まれる場合、雇用期間の当初から適用の対象となります（2 か月以内の契約期間を超えて使用しないことを労使双方が合意している場合を除きます）。雇用契約の更新が見込まれる場合とは、①雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」または「更新される場合がある旨」が明示されている場合、または、②同一の事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合をいいます。

また、当初は雇用契約の更新が見込まれず適用除外となった場合でも、後から更新されることが見込まれることとなった場合は、契約更新にかかる労使双方の合意があった日から適用の対象となります。

パートタイマー・短時間労働者として被保険者になる人

正規の労働者より労働時間や労働日数が短い労働者も、次のいずれかの要件を満たせば被保険者となります。

●パートタイマーとして被保険者になる要件

次の **4分の3基準** を満たす場合は、被保険者（本書ではパートタイマーと表記）になります。

4分の3基準	1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間および所定労働日数の 4分の3以上 であること
--------	--



●短時間労働者として被保険者になる要件

上記の 4分の3基準を満たさない労働者であっても、社会保険の適用拡大により、次の **5要件** をすべて満たす場合は、被保険者（本書では短時間労働者と表記）になります。

① 事業所	特定適用事業所（任意特定適用事業所）であること（P80 参照） ※特定適用事業所に該当する適用事業所の企業規模要件は段階的に引き下げられており、令和6年10月から被保険者数51人以上に引き下げられました。
② 労働時間	週の所定労働時間が20時間以上であること ※週の「所定労働時間」とは、就業規則、雇用契約書等により、その者が通常の週に勤務すべき時間をいいます。
③ 賃金	所定内賃金が月額88,000円以上であること ※週給、日給、時間給を月額に換算したものに、各諸手当等を含めた額。ただし、次のものは除きます。 ・臨時に支払われる賃金および1月を超える期間ごとに支払われる賃金（結婚手当、賞与等） ・時間外労働、休日労働および深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等） ・最低賃金法で算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当、家族手当）
④ 勤務期間	2か月超の雇用見込があること ※最初の雇用契約の期間が2か月以内であっても、雇用契約が更新されることが見込まれる場合は適用の対象となります（P81 参照）。
⑤ 適用除外	学生でないこと ※学生とは、大学、高等学校、専修学校、各種学校（修業年限が1年以上の課程に限る）等に在学する生徒または学生をいいます。ただし、休学中の人・大学の夜間学部および高等学校の定時制（夜間等）課程の人等を除きます。

短時間労働者に関する Q & A

Q. 所定労働時間または所定労働日数と実際の所定労働時間または所定労働日数が乖離していることが、常態化している場合は？

A. 所定労働時間または所定労働日数が4分の3基準を満たさない（短時間労働者の場合は所定労働時間が週20時間に満たない）場合でも、事業主等に対する事情の聴取やタイムカード等の書類の確認を行った結果、実際の労働時間または労働日数が直近2月において4分の3基準（短時間労働者の場合は週20時間以上）を満たしており、今後も同様の状態が続くことが見込まれるときは、当該所定労働時間または当該所定労働日数は4分の3基準（短時間労働者の場合は週20時間以上）を満たしているものとして取り扱います。

Q. 所定労働時間または所定労働日数が、就業規則、雇用契約書等から明示的に確認できない場合は？

A. 実際の労働時間または労働日数を事業主等から事情を聴取した上で、個別に判断します。

短時間正社員の取扱い

短時間正社員（フルタイムの正社員と比較して所定労働時間が短い正規型の労働者）であっても、期間の定めのない労働契約を締結し、フルタイムの正社員の時間あたりの基本給と同等の水準の時間給を支給している場合は、所定労働時間の長短にかかわらず、被保険者となります。

●短時間正社員の適用の目安

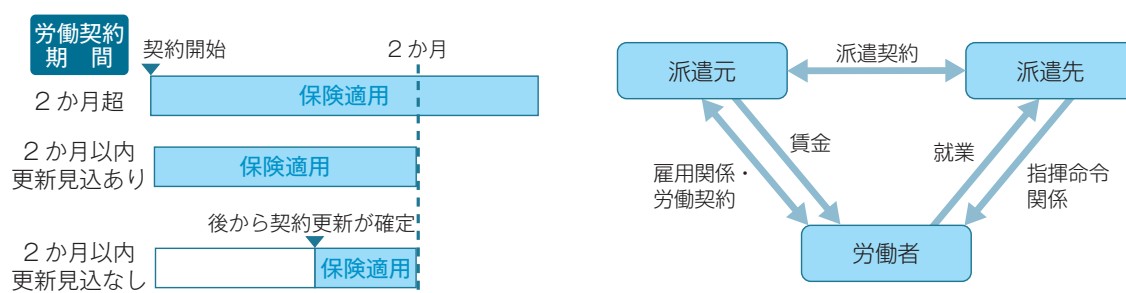
次の3つの条件を満たす場合は、被保険者として扱うことが妥当とされています。

- ① 労働契約、就業規則、給与規程等に、「短時間正社員」にかかる規定がある。
- ② 期間の定めのない労働契約が締結されている。
- ③ 給与規程等における時間あたりの基本給・賞与・退職金等の算定方法等が、同一事業所に雇用されるフルタイム正社員と同等で、かつ、就労実態も諸規程に則している。

派遣労働者の取扱い

労働者派遣法に基づき派遣される労働者の場合、労働に対して報酬を支払う雇用主は派遣元事業主であり、健康保険・厚生年金保険等の加入手続きも派遣元事業主が行います。

派遣労働者も、82ページの被保険者となる要件（4分の3基準または5要件）を満たせば資格を取得します。いわゆる登録型派遣の労働者についても、当初の労働契約期間が2か月以内でも契約の更新が見込まれる場合は、契約の初日から適用の対象となります。また、当初は、2か月以内の労働契約の更新が見込まれなかったものが、契約開始後に更新されることとなった場合は、契約更新にかかる労使双方の合意があった日から適用の対象となります。



●登録型派遣の資格の継続と喪失

被保険者資格は、同一派遣元事業主において、次の労働契約までの待機期間が1か月以内（契約が確実に見込まれる場合を含む）である場合は継続となります。しかし、待機期間が1か月を超える場合や、待機期間が1か月以内であっても、次の労働契約が1か月未満である場合は、資格喪失となります。

なお、被保険者が別の派遣元事業主へと変わった場合は、待機期間等にかかわらず資格喪失となります。

Q. 短時間労働者の1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでない場合は？

A. 当該周期における1週間の所定労働時間の平均により算定された時間を1週間の所定労働時間とします。

Q. 短時間労働者の所定労働時間が1か月の単位で定められている場合は？

A. 当該所定労働時間を12分の52で割った時間を1週間の所定労働時間とします。なお、特定の月の所定労働時間が例外的に長くまたは短く定められているときは、当該特定の月以外の通常の月の所定労働時間を12分の52で割ります。

Q. 短時間労働者が被保険者資格を取得後に所定内賃金が月額8.8万円未満となった場合は、資格を喪失する？

A. 原則として、資格取得後に雇用契約等が見直され、所定内賃金が月額8.8万円を下回ることが明らかになった場合等を除き、被保険者資格を喪失することはありません。ただし、雇用契約等に変更はなくても、常態的に8.8万円を下回る状況が続くことが確認できる場合は、実態を踏まえた上で資格喪失することとなります。

被保険者の資格取得

●資格取得日

被保険者の資格は、事実上の使用関係が発生した以下の日に取得します。

- ① 適用事業所に使用されるようになった日（入社日、給与計算の起算日等）
- ② 事業所が適用事業所となった日（個人事業所が法人になった日等）
- ③ 任意適用事業所として認可された日
- ④ 適用除外される事由に該当しなくなった日（臨時社員から正社員になった日等）
- ⑤ 適用事業所が（任意）特定適用事業所となった日（短時間労働者のみ資格を取得）

●資格取得の手続き

被保険者資格は、保険者等の確認を受けないと効力が生じないため、事業主は、必ず一人ひとりについて、被保険者資格取得日から5日以内に「被保険者資格取得届」を提出します。

被扶養者（P88 参照）がいる場合は、併せて「健康保険被扶養者（異動）届」を提出します。

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

- ・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 → 事務センター（年金事務所）へ（P41 参照）
 - ・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 → 事務センター（年金事務所）と健康保険組合へ（P41 参照）
- ※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

●従業員から個人番号を取得した際の本人確認

組合管掌健康保険では、被保険者資格取得届に被保険者となる人の個人番号（マイナンバー）を必ず記入することになっています。

事業主は、従業員から個人番号の提供を受ける際には、本人確認として、個人番号が正しい番号であることの確認（番号確認）と、個人番号を提出する人が個人番号の正しい持ち主であることの確認（身元（実在）確認）を行う必要があります（下表参照）。

◆個人番号取得時の本人確認方法（対面・郵送の場合）（郵送の場合は書類またはその写しの提出が必要です。）

番号確認	身元（実在）確認*
○マイナンバーカード（顔写真のある表面で身元（実在）確認、裏面で番号確認が行えます。）	
○以下のいずれかによる確認 ・通知カード（住所、氏名等の記載事項が住民票と一致している場合に限りです。） ・個人番号が記載された住民票の写し・住民票記載事項証明書 等	○以下の顔写真付きの身分証明書のうちいずれか1つで確認 運転免許証、運転経歴証明書、旅券、身体障害者手帳 等 ○上記による確認が困難な場合に、以下のうちから2つ以上により確認 資格情報のお知らせ、資格確認書 被保険者証（令和7年12月1日まで） 基礎年金番号通知書（年金手帳） 官公署等から発行された顔写真なしの身分証明書・資格証明書 等

※雇入れ時などに運転免許証等により本人であることを確認している場合であって、本人から直接対面で個人番号の提供を受ける場合は、身元（実在）確認のための書類の提出は不要です。

被保険者資格取得届の提出はすみやかに

医療機関等がオンライン資格確認で照会する患者の資格情報は、事業主からの資格取得届等にもとづいて、保険者がデータ登録（更新）を行っています。事業主が従業員の資格取得届の提出を怠ると、保険者による加入者情報の登録が行われなため、医療機関等でオンライン資格確認を受けられません。オンライン資格確認による円滑な受診のためにも、資格取得届はすみやかに保険者へ提出してください。また、資格取得届に個人番号（マイナンバー）が記載されていないと、保険者はすみやかなデータ登録ができないため、組合管掌健康保険においては必ず個人番号を記載してください。

※資格取得届に個人番号の記載がない場合、保険者は原則として事業主に個人番号の記載を求めることとされています。

※被保険者等が資格取得後すぐにオンライン資格確認を受けることができるよう、保険者は、事業主からの届出を受けた日から原則5日以内に、被保険者等の資格情報を登録することが義務付けられています。

◆被保険者資格取得届の記入例

組合管掌健康保険の場合、本人確認のうえ、必ず**個人番号**を記入します。全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合、個人番号の提供が困難な場合は、基礎年金番号通知書（年金手帳）に記載されている基礎年金番号を左詰めで記入します。

必ず**住民票住所**を記入します。住民票住所と居所住所が異なる場合の取扱いについては、加入の健康保険組合へご確認ください。日本年金機構への提出分については、「⑥」に個人番号を記入した場合、住所の記入は不要です。

被扶養者が「有」の場合は、併せて「被扶養者（異動）届」を提出します。

様式コード 2 2 0 0		健康保険 厚生年金保険 厚生年金保険		被保険者資格取得届 70歳以上被用者該当届		受付印	
令和 7 年 4 月 3 日提出		事業所所在地 0 0 チスス		事業所番号 0 1 2 3 4		事業所所在地・名称、事業主氏名等を記入します。	
事業所名称 △△市□□町1-1-1 (株) 中央商事 石川 久		事業主氏名 石川 久		電話番号 〇〇〇 (△△△) 〇X〇X		社会保険労務士記載欄 氏 名 等	
被保険者 1		氏 名 武田 博之		生 年 月 日 1 4 0 6 1 8		種 別 ① 男 5. 男(基金) ② 女 6. 女(基金) ③ 扶養者 7. 扶養内員(基金)	
取 得 分 225,000		取 得 年 月 日 0 7 0 4 0 1		備 考 1. 70歳以上被用者該当 2. 二以上事業所勤務者の取得 3. 短時間労働者の取得(特定適用事業所等) 4. 退職後の継続雇用者の取得 5. その他		資格確認書の発行が必要 ☐ 発行が必要	
被保険者 2		氏 名 北村 啓介		生 年 月 日 5 2 1 2 2 1		種 別 ① 男 5. 男(基金) ② 女 6. 女(基金) ③ 扶養者 7. 扶養内員(基金)	
取 得 分 515,000		取 得 年 月 日 0 7 0 4 0 1		備 考 1. 70歳以上被用者該当 2. 二以上事業所勤務者の取得 3. 短時間労働者の取得(特定適用事業所等) 4. 退職後の継続雇用者の取得 5. その他		資格確認書の発行が必要 ☒ 発行が必要	

該当する場合に番号を○で囲みます。

- 「1. 70歳以上被用者該当」…採用した被用者が70歳以上の場合
- 「2. 二以上事業所勤務者の取得」…同時に2か所以上の事業所で被保険者となる場合
- 「3. 短時間労働者の取得（特定適用事業所等）」…短時間労働者にかかる資格取得の場合
- 「4. 退職後の継続雇用者の取得」…60歳以上の人が退職後、1日も空くことなく再雇用された場合

※健康保険組合によっては、備考欄の内容が一部異なる場合がありますので、必要に応じ記入してください。

資格確認書の発行が必要な場合（職権交付対象者。P87参照）は□に✓を入れます。

●被保険者資格取得届が正しく提出されないと

資格取得届の提出を怠ったり誤りがあると、過去にさかのぼってまとめて保険料が調整されることにもなりかねませんので、忘れずに誤りのないよう届け出ることが必要です。

特に、年金受給権者にかかる届出に遅延や誤りがあった場合は、保険料や年金が調整される場合がありますので、さらに注意が必要です。

健康保険組合による資格取得届等の事前点検について

「資格取得届」や「被扶養者異動届」は、事実が発生した日（資格取得日等）から5日以内に、事業主が（被扶養者異動届は被保険者が事業主を経由して）届出することとされています。健康保険組合は、これらの届出が5日以内に不備なく提出されるよう、事業主の依頼により届書を事前点検することができます（内定等により被保険者およびその被扶養者となることが確実に見込まれるものに限りです）。

事前点検のために提出された届書は、そのまま入社日に届け出たものとして取り扱うことができます（事業主に返戻の必要な不備等がないこと、入社日において内容の変更がなく、その事業所に使用されたことが確認できる場合に限りです）。詳細については加入の健康保険組合へご確認ください。

事前点検が活用されることにより、被保険者等は入社日からマイナ保険証を利用でき、資格確認書を受ける場合も手元に届くまでの日数が短縮されます。

※「5日以内の提出」が徹底されるよう、事業主は入社が確実に見込まれる内定者に対して、入社日を待たずに当該内定者とその被扶養者となることを見込まれる人の個人番号の提出を求めることができます。

標準報酬月額の資格取得時決定

入社して被保険者資格を取得した人の報酬月額は、次の方法で見込額を算出し、「被保険者資格取得届」に記入します。この決め方を「資格取得時決定」といいます。

- (1) 月給制の場合は、初任給に諸手当を加えた額。最初の月が日割計算される場合でも、月額を記入します。
- (2) 週給制の場合は、週給を7で割って30倍した額を記入します。
- (3) 日給制・時給制の場合は、資格取得月の前月にその事業所で同じような仕事をして同じような報酬を受ける人たちの報酬の平均額を記入します。

※年収の壁への対応として事業主が支給する「社会保険適用促進手当」の取扱いについては、11ページをご覧ください。

資格取得届を提出した後、保険者等の確認を受け標準報酬月額等が決定されると、「資格取得確認及び標準報酬決定通知書」が事業主へ送られてきますので、通知内容を被保険者に通知します。

資格取得の届出に関する Q & A

Q. 転勤があった場合はどうなりますか？

A. 同じ事業主のもとであっても、転勤により人事労務管理を行う事業所に変更があった場合は、転勤前の事業所では資格喪失、転勤先の事業所では資格取得の届出が必要です。この場合、A支社からB支社に転勤した日がA支社での資格喪失日であると同時に、B支社での資格取得日となります。なお、人事労務管理を本社で一括している場合や一括適用事業所の場合は、転勤に伴う資格得喪の手続きは不要です。

Q. 関連会社に出向した場合はどうなりますか？

A. 転勤の場合と同様、原則として、それぞれの事業所で資格の喪失・取得の届出を行います。ただし、今までの事業所に勤務しながら出向する場合は、下記の設問をご覧ください。

Q. 同時に2か所以上の事業所で被保険者となる場合はどうなりますか？

A. 被保険者がいずれか一つの事業所を選択し、その事業所を管轄する事務センター（年金事務所）および選択した事業所が健康保険組合に加入している場合は当該健康保険組合へ「被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を提出します。被保険者となるかどうかの判断については各事業所単位で行い、2か所以上の事業所における月額賃金や労働時間等を合算して被保険者資格を判断することはありません。

なお、二以上事業所勤務者が、国・地方公共団体等の適用事業所に使用される短時間労働者である場合は、共済組合制度の短期給付が適用されます。被保険者が国等の事業所に使用され、二以上事業所勤務者となったときは、健康保険の保険料徴収、給付を行わなくなることから、「被保険者資格喪失届」を提出します（厚生年金基金加入の事業所を除く）。また、二以上事業所勤務者が国等の事業所に使用されなくなった場合は、健康保険の保険料徴収、給付を行うための「被保険者資格取得届」を提出します。

「資格情報のお知らせ」の発行

令和6年12月2日から、マイナ保険証（健康保険証の利用登録がされたマイナンバーカード）による受診を基本とするしくみに移行したことにより、被保険者証は廃止され、同日以降交付されなくなりました（経過措置あり。P87参照）。

これに伴い、新たに資格を取得した人が自分の資格情報を簡易に把握できるよう、健康保険の記号・番号等の資格情報が記載された「資格情報のお知らせ（資格情報通知書）」が、資格取得時に保険者から被保険者、被扶養者ごとに発行されます。

※自身の資格情報は「資格確認書」でも把握できるため、資格確認書が交付される被保険者等へ「資格情報のお知らせ」が発行されるかどうかは、健康保険組合によって扱いが異なります（協会けんぽは全加入者に発行）。詳しくは加入の健康保険組合にご確認ください。

※「資格情報のお知らせ」のみでは保険診療を受けることはできません（P87参照）。

※「資格情報のお知らせ」を紛失、き損したときは、再交付を希望する場合のみ「資格情報のお知らせ再交付申請書」を保険者へ提出します（協会けんぽの場合は直接協会けんぽへ提出、健康保険組合の場合は事業主経由で提出）。

転居の際に市町村への手続きが遅れると、マイナンバーカードが失効することがあります

以下に該当したときはマイナンバーカードが失効しマイナ保険証としても使用できなくなるため、転居の際は注意が必要です。

- ・ 転入届を出さずに、実際に転入した日から14日経過または届け出た転出予定日から30日経過した場合
- ・ 転入届を出してからマイナンバーカードの継続利用の手続きをせずに90日経過した場合（自動的に失効）

「資格確認書」の交付

マイナ保険証を所有していないなどマイナ保険証で保険診療が受けられない人に対して、被保険者証に代えて使用する「資格確認書」が、保険者から交付されます。資格確認書は、**下表**に該当する人に本人の申請または保険者の職権により交付されます。なお、マイナ保険証を利用できる人や有効な被保険者証（**下記参照**）を所有している人へは交付されません。

資格確認書には有効期限があり、5年以内で保険者が設定しています（更新あり）。

申請により交付	① マイナンバーカードを紛失した人 ② マイナンバーカードの更新手続き中の人 ③ マイナ保険証で受診するには第三者（介助者など）の補助が必要な人
職権により交付	④ マイナンバーカードを取得していない人 ⑤ マイナンバーカードを取得しているが、健康保険証利用登録をしていない人 ⑥ マイナ保険証の利用登録解除を申請した人 ⑦ マイナンバーカードの電子証明書の有効期限切れの人 ⑧ マイナンバーカードを返納した人 など

上記①～③に該当する場合は、被保険者が事業主経由で「資格確認書交付申請書」を保険者（協会けんぽ、健康保険組合）に提出します。職権による交付については、保険者が職権交付の対象者（上記④～⑧に該当する人）を定期的に確認しており、申請によらず該当者に交付されます。また、新たに被保険者の資格を取得する人等が職権交付の対象者に該当する場合は、「資格取得届」（「被扶養者異動届」）の「資格確認書発行要否」欄にチェックを入れて届け出ることによって、資格確認書が交付されます（健康保険組合によっては「資格確認書交付申請書」の添付が必要な場合があります）。

※健康保険組合による資格取得届等の事前点検（P85参照）を利用した場合、資格確認書の職権交付の必要の有無を健康保険組合において確認します（組合によっては「資格確認書発行要否」欄への記載が不要となります）。

※令和7年12月1日までは従来の被保険者証も使用できることから、有効な被保険者証を所有している人への資格確認書の職権交付については、令和7年秋頃に対象者に一括交付される予定です。

※新たに資格を取得した被保険者等が、マイナ保険証が利用可能となるまでの間や資格確認書が交付されるまでの間に、医療機関を受診する必要がある場合に限り、一時的に被保険者証の代わりとなる「被保険者資格証明書」が申請により交付されます。被保険者資格証明書は、協会けんぽの場合は年金事務所が、組合管掌健康保険の場合は事業主が発行します。詳しくは加入の保険者にご確認ください。

被保険者や資格確認書に関する届出

事業主は、被保険者や資格確認書に次の変更等があった場合は、届出が必要です。

どんなとき	届書の名称	提出期限	提出者
被保険者の氏名が変わったとき※	被保険者氏名変更（訂正）届	すみやかに	事業主
住民票上の住所が変わったとき※	被保険者住所変更届	すみやかに	事業主
資格確認書の交付を希望するとき （マイナ保険証を利用できない場合のみ）	資格確認書交付申請書	すみやかに	被保険者 （事業主経由）
資格確認書を紛失・き損したとき （引き続き資格確認書が必要な場合のみ）	資格確認書再交付申請書 紛失の場合は資格確認書減失届を、 き損の場合はその資格確認書を添付	すみやかに	被保険者 （事業主経由）

※日本年金機構への届出については、個人番号と基礎年金番号が結びついている被保険者は原則、届出不要です。健康保険組合へ住民票住所とは異なる居所住所も届出している場合、居所住所変更の際も加入の組合へ届け出ます。

令和6年12月1日以前に交付された被保険者証について

経過措置として、令和6年12月1日時点で有効な被保険者証は、令和7年12月1日まで（それより前に退職等により資格を喪失した場合はそのときまで）は、引き続き医療機関等で使用できます。なお、紛失や氏名変更しても被保険者証は再交付されないため、マイナ保険証を利用できない場合は、申請により資格確認書の交付を受けます。

医療機関等の窓口でマイナ保険証による資格確認ができない場合

マイナ保険証で受診した際に、カードリーダーの不具合など何らかの理由でマイナ保険証が使用できないときは、マイナ保険証と、①マイナポータルの「私の情報」画面、②マイナポータルからダウンロードした資格情報画面、③「資格情報のお知らせ」のいずれかを提示することで、保険診療が受けられます。いずれも提示できないときは、初診の場合は窓口で「被保険者資格申立書」に記載して提出し、再診の場合は過去の受診歴から資格情報に変更がないか口頭確認することで、保険診療が受けられます。

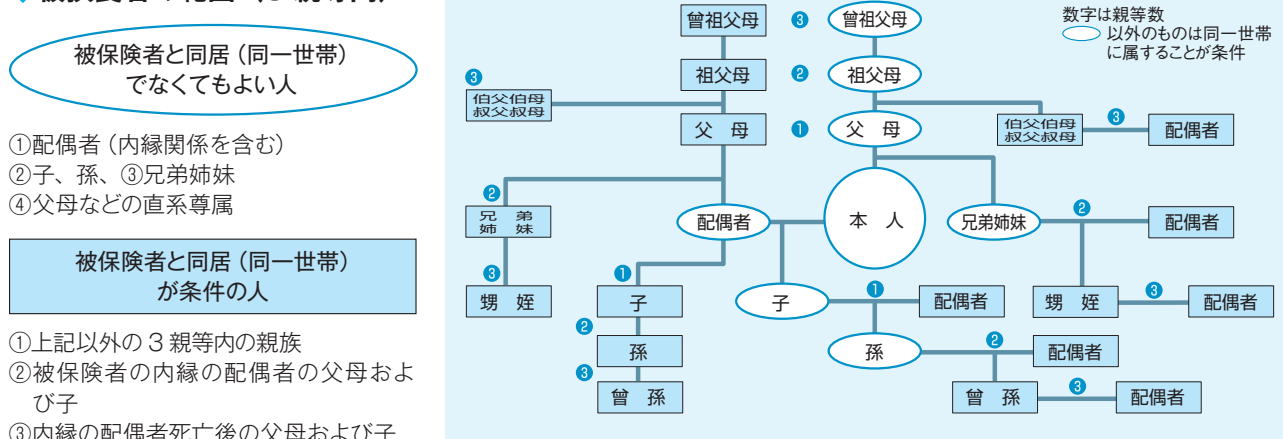
健康保険の被扶養者となる人

健康保険では、被保険者だけではなく、その人に扶養されている家族も、条件を満たせば保険給付の対象となります。この家族のことを被扶養者といいます。なお、日本国内に住所を有する 75 歳以上の人（65 歳以上 75 歳未満で後期高齢者医療制度の障害認定を受けた場合を含む）は後期高齢者医療制度に加入するため健康保険の被扶養者にはなりません。

被扶養者となるには次のいずれも満たしていることが必要です。

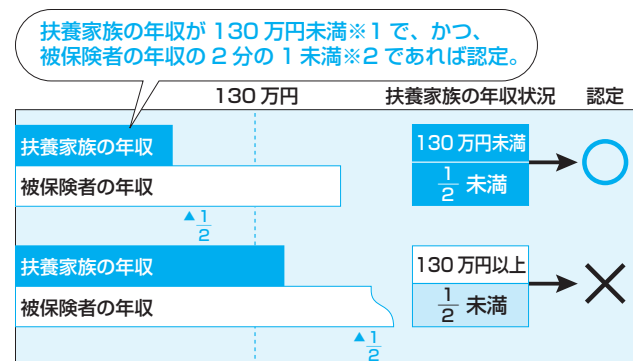
- (1) 被保険者の 3 親等内の親族であること（被保険者と同居が条件となる場合があります。）
- (2) 主として被保険者により生計を維持されていること
- (3) 日本国内に住所があることまたは日本国内に住所がない場合であっても日本国内に生活の基礎があること

◆被扶養者の範囲（3 親等内）

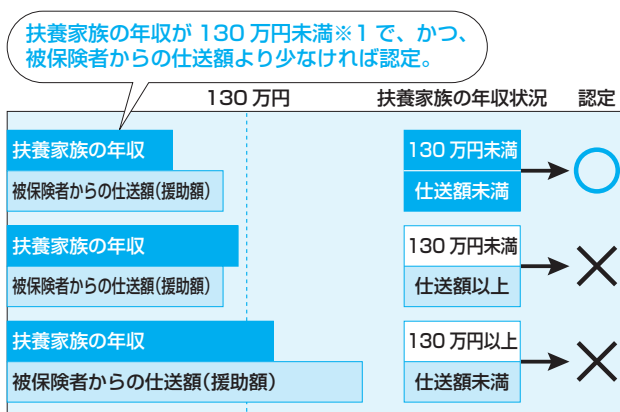


◆生計維持の基準

被保険者と同居（同一世帯）の場合



被保険者と同居（同一世帯）でない場合



※ 1 扶養家族が 60 歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害者の場合は、年収 180 万円未満となります。

※ 2 年収が 2 分の 1 以上であっても、その額が 130 万円未満※ 1 で、被保険者の年収を上回らない場合は、総合的に判断して被保険者がその世帯の生計維持の中心的役割をなしていると認められれば、被扶養者となります。

◎上記の被扶養者の要件に該当する場合であっても、健康保険の被保険者となる要件（4 分の 3 基準または 5 要件。P82 参照）を満たした場合は、被保険者となります。

事業主の証明による被扶養者認定の円滑化について

政府による「年収の壁・支援強化パッケージ」（P11 参照）の一つとして、「事業主の証明による被扶養者認定の円滑化」が令和 7 年度末（予定）までの特例措置として実施されています。特例措置では、被扶養者の収入確認において、被扶養者の年収が 130 万円以上（60 歳以上等の場合は 180 万円以上）となる場合であっても、それが人手不足による労働時間の延長などに伴う一時的な収入増によるものである場合は、その旨の事業主（被扶養者の勤務する職場の事業主）の証明を提出することで、健康保険組合等の保険者が引き続き被扶養者と認定することを可能とします。

この取扱い、令和 5 年 10 月 20 日以降の被扶養者の収入確認において、1 人につき連続 2 回（連続 2 年）まで適用可能です。また、新たに被扶養者認定を受ける場合も同様の取扱いとなります（転職等により保険者が変わった場合は、これまでに適用された回数は引き継がず、新たに加入した保険者で行った収入確認を 1 回目としてカウントします）。

被扶養者についての手続き

被扶養者がいる場合には事業主を通じて保険者等に届け出ます。届出がないと、被扶養者として保険者等から認定されず健康保険の給付が受けられません。また、被扶養者に異動があったときも同様に保険者等に届け出ます。

●健康保険被扶養者（異動）届の提出

被保険者に関し、次のときは5日以内に「健康保険被扶養者（異動）届」に被保険者との続柄、年齢、届出事由に応じて必要な添付書類を添え、事業主を経由して提出します。

- ① 新たに採用した従業員に被扶養者がいるとき
- ② 結婚や出産などにより新たに被扶養者が増えたとき
- ③ 配偶者や子が就職等により、被扶養者でなくなったとき
- ④ 配偶者が退職等により被扶養者になったとき
- ⑤ 被扶養者が亡くなったとき
- ⑥ 被扶養者が75歳以上になったとき
- ⑦ 被扶養者が65歳以上75歳未満で後期高齢者医療制度の障害認定を受けたとき
- ⑧ 被扶養者が海外特例要件に該当・非該当等となるとき

提出先

加入している保険者によって、提出先が異なります。

- ・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 → 事務センター（年金事務所）へ（P41 参照）
- ・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 → 健康保険組合へ

◆組合管掌健康保険の被扶養者（異動）届（参考様式）の記入例（被扶養者認定の場合）

健康保険被扶養者（異動）届									
令和7年6月3日 提出									
事業主 名称 (株)中央商事		事業主 氏名 石川 久		受付年月日					
事業主 所在地 〒000-0000 △△市□□町1-1-1									
事業主 電話番号 000-△△△-0x0x									
この届出については、①又は②の要件を満たしたものである。 ①申請者本人（被扶養者）が作成したものである。 ②関係書類等については関係機関から申請者本人が提出している。									
収入に関する証明の交付が省略されている者は、所得税上の 被扶養者認定資格・扶養親属であることも確認し、 被扶養者との続柄に関する証明書類が省略されている者については、 届出を提出しない。									
被保険者等 番号・氏名 123-45 金井 望		生年月日 02/11/22		性別 男		標準報酬 月額 380 千円		年収 486万 円	
被扶養者 氏名 金井 裕子		生年月日 03/09/08		性別 女		住所 東京都北区赤羽 〇-〇-〇			
被扶養者になった場合は「該当」、被扶養者でなくなった場合は「非該当」、氏名や住所などの変更の場合は「変更」を○で囲んでください。									
被扶養者 氏名 金井 裕子		個人 番号 507890123456		生年月日 03/09/08		性別 女		婚姻 妻	
住所 〒110-0000 東京都千代田区千代田		1. 雇用 2. 専業主婦 3. 収入増加 4. 小・中学生以下 5. 高・大学生（年生） 6. その他（ ）		理由 1. 雇用 2. 専業主婦 3. 収入増加 4. 小・中学生以下 5. 高・大学生（年生） 6. その他（ ）		理由 1. 雇用 2. 専業主婦 3. 収入増加 4. 小・中学生以下 5. 高・大学生（年生） 6. その他（ ）		理由 1. 雇用 2. 専業主婦 3. 収入増加 4. 小・中学生以下 5. 高・大学生（年生） 6. その他（ ）	
資格 確認書 発行済		資格 確認書 発行済		資格 確認書 発行済		資格 確認書 発行済		資格 確認書 発行済	
氏名 金井 裕子		個人 番号 507890123456		生年月日 03/09/08		性別 女		婚姻 妻	

住民票の住所を記入します。

被保険者と同居の場合、住所は記入不要です。別居の場合は住民票の住所を記入します。住民票住所と居所住所が異なる場合は、居所住所を備考欄に記入します。
※健康保険組合によっては居所住所の記入の仕方が異なる場合がありますので、加入の組合にご確認ください。

被扶養者の個人番号を必ず記入します。（新たに被扶養者となる場合のみ）

被扶養者の今後1年間の年間収入見込み額を記入します。

資格確認書の発行が必要な場合（職権交付対象者。P87 参照）は□に✓を入れます。

被保険者の健康保険加入と同時に提出する場合は「取得年月日」と同日、それ以外の場合は婚姻年月日等の実際に被扶養者になった日を記入します。

※新たに被扶養者となる場合、健康保険組合に届け出る被扶養者（異動）届には、被扶養者の個人番号を必ず記入することになっています。届出の様式は健康保険組合ごとに決められていますので、加入の健康保険組合にご確認ください。

被扶養者認定にかかる公的証明書等の添付の省略

被扶養者を認定する際は、保険者は原則として、公的証明書等（戸籍謄本、住民票、課税（非課税）証明書等）の添付を求め、身分関係、生計維持関係および国内居住について確認します。

ただし、認定するための情報について、保険者または事業主が取得している場合（事業主が戸籍謄本等を見て確認した場合等）や、マイナンバー法に基づく情報連携により保険者が必要な情報を取得する場合は、添付を省略することができます。

事業主の確認により添付書類を省略する場合は、事業主が情報を取得していることがわかるよう、届書の事業主確認欄にチェックを入れます（健康保険組合の場合は、組合により書式が異なります）。

国民年金第3号被保険者の届出

厚生年金保険の被保険者（国民年金第2号被保険者）に扶養され、日本国内に住所を有している20歳以上60歳未満の配偶者は、届出により国民年金第3号被保険者となります。

保険料は、厚生年金保険全体で負担するため、第3号被保険者自身が納付する必要はありません。

◆国民年金の被保険者の区分

第1号被保険者	農業・自営業・学生などで、日本国内に住所がある20歳以上60歳未満の人
第2号被保険者	厚生年金保険に加入している人（65歳以上で老齢年金の受給権のある人を除く）
第3号被保険者	第2号被保険者の被扶養配偶者で20歳以上60歳未満の人

●第3号被保険者の届出は夫または妻の勤め先の事業主経由で

国民年金の第3号被保険者に関する届出は「**国民年金第3号被保険者関係届**」を、第2号被保険者の勤め先の事業主を経由して事務センター（年金事務所）へ提出することになっています。なお、協会けんぽ加入の事業所の場合、第3号被保険者について健康保険の被扶養者に関する届出を同時に行う場合は、一体様式の「**健康保険被扶養者（異動）届・国民年金第3号被保険者関係届**」を提出します。

また、第3号被保険者の収入が基準額以上に増加したり、離婚したために、第3号被保険者に該当しなくなったときは、被扶養配偶者非該当の届出を上記の届書により行う必要があります（第2号被保険者が協会けんぽに加入している場合は不要です）。

◆第3号被保険者の届出が必要なときと届出先

こんなとき	種別変更	届出先
配偶者の就職により、被扶養配偶者になったとき 収入が減り、会社員の被扶養配偶者になったとき 会社等に勤めていない人が結婚し、会社員の被扶養配偶者になったとき	第1号→第3号	配偶者の勤務先を経由して事務センター（年金事務所）に届出（P41参照）
会社を退職し、会社員の被扶養配偶者になったとき	第2号→第3号	
配偶者が転職し、配偶者の加入制度が変わったとき 会社員に扶養されている配偶者が20歳になったとき	第3号→第3号 無資格→第3号	
会社員である配偶者が退職したとき 会社員である配偶者が65歳になったとき 会社員である配偶者が亡くなったとき	第3号→第1号	本人が市区町村窓口へ届出 配偶者の勤務先を経由して事務センター（年金事務所）へ届出 本人も市区町村の窓口へ届出
収入が基準額以上に増え、被扶養配偶者でなくなったとき（協会けんぽを除く） 会社員である配偶者と離婚したとき（協会けんぽを除く）		
会社に就職したり、パート先等で厚生年金保険に加入して、被扶養配偶者でなくなったとき	第3号→第2号	本人の勤務先を経由して事務センター（年金事務所）へ届出

※上記のほか、第3号被保険者が海外に転出し海外特例要件（P89参照）に該当または資格喪失する場合、海外居住の配偶者が海外特例要件非該当となった場合等も、配偶者の勤務先を経由して事務センター（年金事務所）へ届出が必要です。

第3号被保険者の未届期間の特例

第3号被保険者該当の届出を2年以上遅れて行った場合、原則、2年前までの期間は保険料納付済期間となりますが、それ以前の期間は保険料未納期間となります。ただし、平成17年3月以前の未届期間は届け出れば特例的に保険料納付済期間となります。平成17年4月以後の未届期間については、やむを得ない事由がある場合は2年より前の未届期間も保険料納付済期間となります。

第3号被保険者からの切替手続きが2年以上遅れた人への対応

第3号被保険者から第1号被保険者への切替手続きが2年以上遅れた人は、年金事務所に「特定期間該当届」を提出することで、「保険料未納期間」を「受給資格期間」とみなすことができるようになります。ただし、この期間は年金額には反映されません。

被保険者資格の喪失

●資格喪失日

被保険者の資格は以下の日に喪失します。ただし、①～③の場合、資格喪失の事由に該当した日（退職日等）に他の適用事業所の被保険者資格を取得する場合は該当した日が喪失日となります。

- ① 適用事業所に使用されなくなった日（退職した日、事業所が廃止になった日等）の翌日
- ② 被保険者から除外される事由に該当した日の翌日
- ③ 任意適用事業所が任意脱退の認可を受けた日の翌日
- ④ 死亡した日の翌日
- ⑤ 70歳に達した日（＝70歳の誕生日の前日。厚生年金保険の被保険者資格を喪失）
- ⑥ 後期高齢者医療制度の被保険者になった日（＝75歳の誕生日当日または65歳以上75歳未満で後期高齢者医療制度の障害認定を受けた日。健康保険の被保険者資格を喪失）
- ⑦ 特定適用事業所が特定適用事業所不該当の申出を受理された日の翌日（短時間労働者のみ資格を喪失）
- ⑧ 任意特定適用事業所が任意取消しの申出を受理された日の翌日（短時間労働者のみ資格を喪失）

●資格喪失の手続き

資格喪失の場合も保険者等の確認を受けないと効力が生じないため、事業主は、被保険者資格喪失日から5日以内に「被保険者資格喪失届」を提出します。

※在職中に70歳に達して厚生年金の資格のみ喪失する場合は、「被保険者資格喪失届」ではなく、「70歳到達届」(P95)を提出します。

提出先

- 加入している保険者によって、提出先が異なります。
- ・全国健康保険協会管掌健康保険（協会けんぽ）の場合 → 事務センター（年金事務所）へ（P41 参照）
 - ・組合管掌健康保険（健康保険組合）の場合 → 事務センター（年金事務所）と健康保険組合へ（P41 参照）
- ※厚生年金基金に加入している場合は、厚生年金基金にも提出します。

◆被保険者資格喪失届の記入例

様式コード 2201		健康保険 厚生年金保険 被保険者資格喪失届 70歳以上被用者不該当届	
令和 7 年 4 月 2 日提出			
事業所 00-チスス		事業所 01234	
提出者記入欄			
事業所所在地 △△市□□町1-1-1			
事業所名称 (株) 中央商事			
事業主氏名 石川 久			
電話番号 〇〇〇 (△△△) 〇×〇×			
在職中に70歳に到達された方の厚生年金保険被保険者資格喪失届は、この用紙ではなく「70歳到達届」を提出してください。			
社会保険労務士記載欄 氏名等			
受付印			
被保険者1 被保険者管理番号 10		氏名 中西 健	
4. 個人番号 (基礎番号) (金番号)		5. 生年月日 令和 07 04 01	
7. 備考 該当する項目を○で囲みます。 1. 二以上事業所勤務者の喪失 2. 退職後の継続再雇用者の喪失 3. その他		8. 資格確認書等回収 添付 1 枚 返不能 0 枚	
9. 退職等 (令和 7 年 3 月 31 日退職等) 死亡 (令和 7 年 3 月 31 日死亡)		10. 75歳到達 (健康保険のみ喪失)	
11. 社会保険協定		12. 70歳以上被用者不該当 (退職日または死亡日を記入してください)	
被保険者2 被保険者管理番号 32		氏名 山本 香織	
4. 個人番号 (基礎番号) (金番号)		5. 生年月日 令和 07 04 01	
7. 備考 該当する項目を○で囲みます。 1. 二以上事業所勤務者の喪失 2. 退職後の継続再雇用者の喪失 3. その他		8. 資格確認書等回収 添付 1 枚 返不能 0 枚	
9. 退職等 (令和 7 年 3 月 31 日退職等) 死亡 (令和 7 年 3 月 31 日死亡)		10. 75歳到達 (健康保険のみ喪失)	
11. 社会保険協定		12. 70歳以上被用者不該当 (退職日または死亡日を記入してください)	

資格喪失原因に応じて以下の日を記入します。

- ・退職・死亡→退職・死亡日の翌日
- ・転勤・雇用契約変更→転勤・雇用契約変更の当日
- ・75歳到達・障害認定（後期高齢者医療該当）→誕生日・認定日の当日（健康保険のみ喪失）

回収した資格確認書または被保険者証の枚数を「添付」、回収できなかった枚数を「返不能」に記入します。

該当する番号を○で囲みます。「退職等」とは、退職した場合、雇用契約の変更等により適用対象外となった場合、退職後に継続して再雇用した場合等のことです。退職・死亡の場合は、その当日の年月日を()内に記入します。

健康保険組合への提出分は記入不要。日本年金機構への提出分のみ、70歳以上の方で資格喪失理由が退職、死亡の場合は、□に✓を入れ、「不該当年月日」に退職または死亡した当日の年月日を記入します。

健康保険組合への提出分は記入不要。日本年金機構への提出分のみ個人番号または基礎年金番号を記入します。

【添付するもの】 被保険者証（令和7年12月2日以降は回収不要）、資格確認書、高齢受給者証（交付されていた場合）。いずれも被扶養者分も含め回収して添付します（有効期限を満了したものは回収不要）。添付できないときは「回収不能／減失届」を添付します。なお、70歳到達による厚生年金保険の資格喪失の場合は健康保険では引き続き被保険者ですので、資格確認書等の添付は必要ありません。

退職後の継続加入・高齢任意加入

●任意継続被保険者（健康保険）

退職するまで健康保険の被保険者期間が継続して2か月以上あった人は、退職後も引き続き2年間は任意継続被保険者として、それまでと同じ健康保険に加入することができます。

●任意継続被保険者の加入手続き

退職日の翌日から20日以内に「健康保険任意継続被保険者資格取得申請書」を保険者（住所地の協会けんぽ都道府県支部、健康保険組合）に提出します。

●任意継続被保険者資格の喪失

任意継続被保険者は次のいずれかの事由に該当したときに資格を喪失します。

資格喪失事由	資格喪失日
任意継続被保険者となった日から起算して2年を経過したとき	2年間の期間満了日の翌日
死亡したとき	死亡日の翌日
保険料を納付期日までに納めないとき	納付期日の翌日
就職をして他の健康保険等の被保険者の資格を取得したとき	他の健康保険等の資格取得日
後期高齢者医療制度の被保険者となったとき	75歳の誕生日もしくは65歳～74歳で一定の障害状態にあると認定を受けたとき
任意継続被保険者でなくなることを申し出たとき	申出が受理された日の属する月の翌月1日 例 4/5 申出受理 → 5/1 資格喪失

●任意継続被保険者への保険給付

在職中と同様の給付が受けられますが、傷病手当金と出産手当金は支給されません。ただし、資格喪失後の傷病手当金、出産手当金の継続給付は任意継続被保険者期間中に受けられます。

●任意継続被保険者の保険料

任意継続被保険者の標準報酬月額に被保険者と同じ保険料率を掛けた額が保険料になります。介護保険第2号被保険者の場合は一般保険料と介護保険料との合計額が保険料になります。保険料の事業主負担はなく、全額自己負担します。保険料は任意継続被保険者が各自で保険者に納めます。

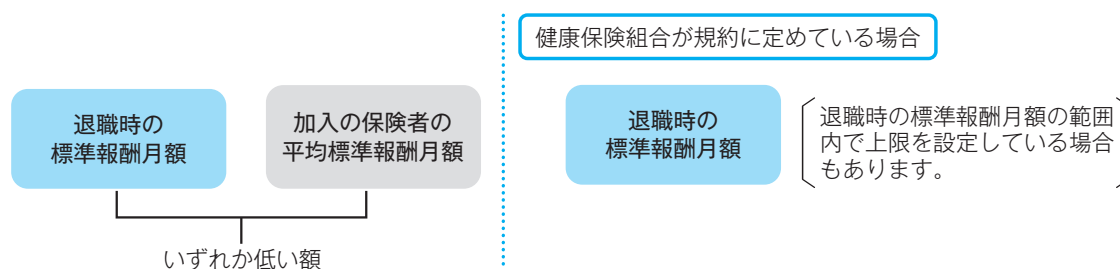
任意継続被保険者の標準報酬月額は、次のいずれか低い方の額で決定されます。

○退職時の標準報酬月額

○加入の保険者（協会けんぽ、健康保険組合）の前年（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日における全被保険者の平均の標準報酬月額（以下「平均標準報酬月額」）

ただし、健康保険組合の場合は規約に定めれば「退職時の標準報酬月額」（健康保険組合において平均標準報酬月額を超え退職時の標準報酬月額未満の範囲内で定めた額があるときはその額）で決定することができます。

◆任意継続被保険者の標準報酬月額



●高齡任意加入被保険者（厚生年金保険）

厚生年金保険では在職中でも70歳になると被保険者資格を失いますが、老齡基礎年金等の受給資格期間（10年）を満たしていない人が在職中の場合は、70歳以降も資格期間を満たすまで高齡任意加入被保険者として引き続き加入することができます。保険料は原則として全額自己負担ですが、事業主が同意すれば事業主と折半負担することもできます。

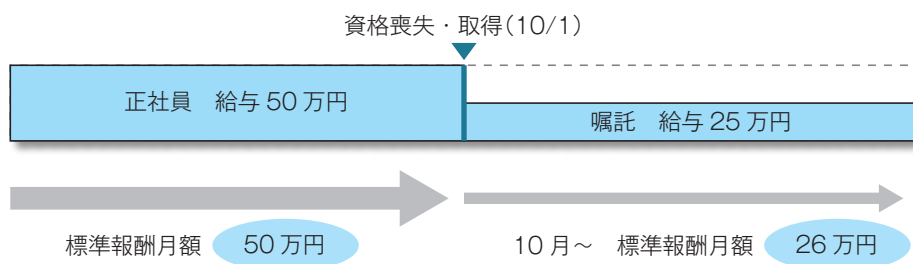
退職後継続再雇用の取扱い

定年等により退職した人が、1日の空白もなく同一の事業所において引き続き再雇用された場合は、被保険者資格を継続することとなります。

ただし、60歳以上の人が退職し、1日も空くことなく同一の事業所に再雇用（退職後継続再雇用）される場合は、被保険者資格の取得と喪失を同時に行う「**同日得喪**」の特例を適用することができます。

同日得喪により、再雇用された月から新たな標準報酬月額での保険料が徴収されるので、被保険者・事業主ともに保険料負担が軽減されることとなります。さらに、再雇用に伴う給与の変動を在職老齡年金による年金の支給調整にすぐに反映させることができます。

【例】9月30日に退職、引き続き嘱託として勤務する場合



特例を受けるには、退職日の翌日付の、「**被保険者資格取得届**」と「**被保険者資格喪失届**」を提出するとともに、就業規則、退職辞令の写し等の退職したことがわかる書類および継続して再雇用されたことが確認できる雇用契約書の写し等を添付して届け出ます。

同日得喪の扱いは、定年退職に限らず60歳以後に退職した後、継続して再雇用された場合であれば対象となります。再雇用後の契約更新時に給与が減額となった際にも、契約満了に伴う退職後に継続して再雇用された場合であれば対象となります。

なお、同日得喪を行わなかった場合は、通常の給与の変動と同じように、3か月後に随時改定が行われ、4か月目から標準報酬月額が改定されます。

適用に関する主な事務手続き

※ **健** …健康保険のみに関する手続き
厚 …厚生年金保険のみに関する手続き

(令和7年4月1日現在)

事 例		届書・申請書の名称		提出期間	提出者
被 保 険 者	従業員を採用したとき → P84	被保険者資格取得届 →様式 P85		5 日以内	事業主
	事業所が適用事業所になったとき → P84	被保険者資格取得届 →様式 P85		5 日以内	事業主
	被保険者が退職または死亡したとき → P92	被保険者資格喪失届 →様式 P92		5 日以内	事業主
	被保険者の住所に変更があったとき (注)	被保険者住所変更届 (日本年金機構への届書は、被扶養配偶者についての第3号被保険者住所変更届と複写式)		すみやかに	事業主
	被保険者が2か所以上の事業所に使用されるようになったとき	被保険者所属選択・二以上事業所勤務届		10 日以内	被保険者
	被保険者の個人番号に変更があったとき	個人番号変更届		すみやかに	事業主
	被保険者が産前産後休業を取得したとき → P71	産前産後休業取得者申出書 →様式 P73		原則として産前産後休業期間中 (または休業終了後1月以内)	事業主
	出産により産前産後休業期間に変更があったとき、産前産後休業終了予定日前に休業を終了したとき → P72	産前産後休業取得者変更 (終了) 届		すみやかに	事業主
	被保険者が育児休業等を取得したとき、またはその終了予定日を延長するとき → P72	育児休業等取得者申出書 (新規・延長) →様式 P73		原則として各育児休業等の期間中 (または各育児休業等終了後1月以内)	事業主
	被保険者が育児休業等を終了予定日より前に終了するとき → P72	育児休業等取得者終了届		すみやかに	事業主
被 扶 養 者	事業所を退職してからも引き続き健康保険の被保険者となっていたいとき → P93	健 健康保険任意継続被保険者資格取得申請書		20 日以内	被保険者
	採用した従業員に被扶養者がいるとき、被扶養者に異動があったとき → P90	健 被扶養者 (異動) 届 →様式 P90		5 日以内	被保険者 (事業主経由)
	被扶養者の住所に変更があったとき (組合管掌健康保険の場合) (注)	健 健康保険組合で定める届書		そのつど	被保険者 (事業主経由)
報 酬	7月1日現在の被保険者の報酬を届け出るとき (定時決定) → P13 ~ P41	被保険者報酬月額算定基礎届 →様式 P36		毎年7月1日 ~ 10 日まで	事業主
	固定的賃金の変動によって報酬に著しい変動があったとき (随時改定) → P42 ~ P55	被保険者報酬月額変更届 →様式 P52		すみやかに	事業主
	育児休業等を終了した被保険者の報酬が下がり標準報酬月額を改定するとき (育児休業等終了時改定) → P56 ~ P58	育児休業等終了時報酬月額変更届 →様式 P58		すみやかに	被保険者 (事業主経由)
	産後休業から復職した被保険者の報酬が下がり標準報酬月額を改定するとき (産前産後休業終了時改定) → P56 ~ P58	産前産後休業終了時報酬月額変更届		すみやかに	被保険者 (事業主経由)
	被保険者が3歳未満の子を養育しながら働いているとき → P57	厚 厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書		子の養育を開始したとき	被保険者 (事業主経由)
賞 与	賞与等を支払ったとき → P59 ~ P62	被保険者賞与支払届 →様式 P61		5 日以内	事業主
	賞与支払予定月に賞与を支給しなかったとき → P59	賞与不支給報告書 →様式 P62		そのつど	事業主
国 民 年 金	被扶養配偶者の住所に変更があったとき (注)	国民年金第3号被保険者住所変更届 (被保険者住所変更届と複写式)		14 日以内	第3号被保険者 (事業主経由)
	被扶養配偶者が第3号被保険者に該当したとき、第3号被保険者が死亡、氏名変更等のとき → P91	第3号被保険者関係届		14 日以内	第3号被保険者 (事業主経由)

(注) 住所変更の届出については、住民票上の住所が変更になった場合に届出が必要となります。ただし、日本年金機構への届出については、個人番号と基礎年金番号が結びついている方は原則、届出不要です。なお、健康保険組合へ住民票住所とは異なる居所住所も届出している場合、居所住所変更の際も加入の組合へ届け出ます。

都道府県別現物給与の標準価額

令和 7 年 4 月 1 日適用

都道府県名	食事で支払われる報酬等					住宅で支払われる報酬等 (畳1畳につき、 1人1か月当たり)	その他の 報酬等
	1人1か月 当たり	1人1日当たり					
		1日分（3食）	朝食のみ	昼食のみ	夕食のみ		
北海道	24,300	810	200	280	330	1,110	時 価 (自社製品 通勤定期券 など)
青 森	23,400	780	200	270	310	1,040	
岩 手	23,400	780	200	270	310	1,110	
宮 城	23,400	780	200	270	310	1,520	
秋 田	23,700	790	200	280	310	1,110	
山 形	24,000	800	200	280	320	1,250	
福 島	23,400	780	200	270	310	1,200	
茨 城	23,400	780	200	270	310	1,340	
栃 木	23,400	780	200	270	310	1,320	
群 馬	23,100	770	190	270	310	1,280	
埼 玉	23,400	780	200	270	310	1,810	
千 葉	23,700	790	200	280	310	1,760	
東 京	24,300	810	200	280	330	2,830	
神 奈 川	24,300	810	200	280	330	2,150	
新 潟	23,700	790	200	280	310	1,360	
富 山	24,300	810	200	280	330	1,290	
石 川	24,300	810	200	280	330	1,340	
福 井	24,300	810	200	280	330	1,220	
山 梨	23,400	780	200	270	310	1,260	
長 野	22,800	760	190	270	300	1,250	
岐 阜	23,100	770	190	270	310	1,230	
静 岡	23,100	770	190	270	310	1,460	
愛 知	23,400	780	200	270	310	1,560	
三 重	23,700	790	200	280	310	1,260	
滋 賀	23,700	790	200	280	310	1,410	
京 都	24,000	800	200	280	320	1,810	
大 阪	23,700	790	200	280	310	1,780	
兵 庫	23,700	790	200	280	310	1,580	
奈 良	23,100	770	190	270	310	1,310	
和 歌 山	23,700	790	200	280	310	1,170	
鳥 取	24,300	810	200	280	330	1,190	
島 根	24,300	810	200	280	330	1,150	
岡 山	24,000	800	200	280	320	1,360	
広 島	24,000	800	200	280	320	1,410	
山 口	24,000	800	200	280	320	1,140	
徳 島	23,700	790	200	280	310	1,160	
香 川	23,700	790	200	280	310	1,210	
愛 媛	23,700	790	200	280	310	1,130	
高 知	24,000	800	200	280	320	1,130	
福 岡	23,400	780	200	270	310	1,430	
佐 賀	23,100	770	190	270	310	1,170	
長 崎	24,000	800	200	280	320	1,150	
熊 本	24,000	800	200	280	320	1,150	
大 分	23,400	780	200	270	310	1,170	
宮 崎	22,800	760	190	270	300	1,080	
鹿 児 島	23,100	770	190	270	310	1,110	
沖 縄	25,200	840	210	290	340	1,290	

○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。

○健康保険組合では、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。

標準報酬等級と厚生年金保険一般被保険者の保険料額表

(単位：円)

標準報酬		月 額	報酬月額	厚生年金保険料 (平成 29 年 9 月～) 1000 分の 183	
等級				全額	折半額
健保	厚年				
1		58,000	円以上 円未満 ～ 63,000		
2		68,000	63,000 ～ 73,000		
3		78,000	73,000 ～ 83,000		
4	1	88,000	83,000 ～ 93,000	16,104	8,052
5	2	98,000	93,000 ～ 101,000	17,934	8,967
6	3	104,000	101,000 ～ 107,000	19,032	9,516
7	4	110,000	107,000 ～ 114,000	20,130	10,065
8	5	118,000	114,000 ～ 122,000	21,594	10,797
9	6	126,000	122,000 ～ 130,000	23,058	11,529
10	7	134,000	130,000 ～ 138,000	24,522	12,261
11	8	142,000	138,000 ～ 146,000	25,986	12,993
12	9	150,000	146,000 ～ 155,000	27,450	13,725
13	10	160,000	155,000 ～ 165,000	29,280	14,640
14	11	170,000	165,000 ～ 175,000	31,110	15,555
15	12	180,000	175,000 ～ 185,000	32,940	16,470
16	13	190,000	185,000 ～ 195,000	34,770	17,385
17	14	200,000	195,000 ～ 210,000	36,600	18,300
18	15	220,000	210,000 ～ 230,000	40,260	20,130
19	16	240,000	230,000 ～ 250,000	43,920	21,960
20	17	260,000	250,000 ～ 270,000	47,580	23,790
21	18	280,000	270,000 ～ 290,000	51,240	25,620
22	19	300,000	290,000 ～ 310,000	54,900	27,450
23	20	320,000	310,000 ～ 330,000	58,560	29,280
24	21	340,000	330,000 ～ 350,000	62,220	31,110
25	22	360,000	350,000 ～ 370,000	65,880	32,940
26	23	380,000	370,000 ～ 395,000	69,540	34,770
27	24	410,000	395,000 ～ 425,000	75,030	37,515
28	25	440,000	425,000 ～ 455,000	80,520	40,260
29	26	470,000	455,000 ～ 485,000	86,010	43,005
30	27	500,000	485,000 ～ 515,000	91,500	45,750
31	28	530,000	515,000 ～ 545,000	96,990	48,495
32	29	560,000	545,000 ～ 575,000	102,480	51,240
33	30	590,000	575,000 ～ 605,000	107,970	53,985
34	31	620,000	605,000 ～ 635,000	113,460	56,730
35	32	650,000	635,000 ～ 665,000	118,950	59,475
36		680,000	665,000 ～ 695,000		
37		710,000	695,000 ～ 730,000		
38		750,000	730,000 ～ 770,000		
39		790,000	770,000 ～ 810,000		
40		830,000	810,000 ～ 855,000		
41		880,000	855,000 ～ 905,000		
42		930,000	905,000 ～ 955,000		
43		980,000	955,000 ～ 1,005,000		
44		1,030,000	1,005,000 ～ 1,055,000		
45		1,090,000	1,055,000 ～ 1,115,000		
46		1,150,000	1,115,000 ～ 1,175,000		
47		1,210,000	1,175,000 ～ 1,235,000		
48		1,270,000	1,235,000 ～ 1,295,000		
49		1,330,000	1,295,000 ～ 1,355,000		
50		1,390,000	1,355,000 ～		

※厚生年金基金に加入している人の厚生年金保険料率

一般の被保険者の保険料率から免除保険料率（1000 分の 24～50）を控除した率となり、加入する基金ごとに異なります。免除保険料率については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

○子ども・子育て拠出金について

厚生年金保険の被保険者を使用する事業主は、児童手当等の支給に要する費用として子ども・子育て拠出金を全額負担します。

この子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に拠出金率（令和 7 年度は 1000 分の 3.6）を乗じて得た額の総額となります。

保険料の端数の取扱い

○納入告知書の保険料額について

納入告知書の保険料額は、被保険者の保険料額（端数を含む）の合計額となり、その合計額に円未満の端数がある場合は、端数を切り捨てた額となります。（国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律 第 2 条第 1 項）

○被保険者負担額の端数処理については、以下のとおりとなります。（P75 参照）

- ①事業主・被保険者間に特約がある場合は特約により決定します。
- ②事業主が給与から控除する場合は、被保険者負担分の端数が 50 銭以下の場合は切り捨て、50 銭を超える場合は切り上げます。
- ③被保険者が現金で支払う場合は、被保険者負担分の端数が 50 銭未満の場合は切り捨て、50 銭以上の場合は切り上げます。
- ④給与と賞与を同日に支払う場合のように、同日に複数の支払いを行う場合の端数処理は、合計額について行います。

日本年金機構 事務センター一覧

都道府県	届書や申請書の郵送先	
	あて名	郵便番号（個別郵便番号）
北海道	日本年金機構 北海道事務センター	003-8572
青森県	日本年金機構 仙台広域事務センター	980-8461
岩手県		
宮城県		
秋田県		
山形県		
福島県		
栃木県	日本年金機構 高崎広域事務センター	370-8533
群馬県		
茨城県	日本年金機構 埼玉広域事務センター	330-8530
埼玉県		
新潟県		
長野県		
東京都	日本年金機構 東京広域事務センター	135-8071
千葉県		
山梨県		
神奈川県	日本年金機構 神奈川事務センター	220-8557
富山県	日本年金機構 金沢広域事務センター	920-8626
石川県		
静岡県	日本年金機構 名古屋広域事務センター	460-8565
愛知県		
三重県		
岐阜県		
大阪府		
奈良県	日本年金機構 大阪広域事務センター	541-8533
福井県		
滋賀県		
和歌山県		
兵庫県		
京都府	日本年金機構 京都事務センター	600-8642
岡山県	日本年金機構 岡山広域事務センター	700-8501
鳥取県		
島根県		
広島県	日本年金機構 広島広域事務センター	730-8602
山口県		
香川県	日本年金機構 高松広域事務センター	760-8524
愛媛県		
高知県		
徳島県		
福岡県		
大分県	日本年金機構 福岡広域事務センター	812-8579
佐賀県		
長崎県		
熊本県		
宮崎県		
鹿児島県		
沖縄県		

※健康保険・厚生年金保険の適用に関する届書等を事務センターへ郵送する際は、封筒に送付先の事務センターと郵便番号（個別郵便番号）を記載するだけで、それぞれの事務センターに届きます。

※事務センターではお客様からの窓口相談・電話相談は受け付けていません。郵送された書類に関するお問合せ等は管轄の年金事務所におたずねください。

発行 株式会社 **法研**

〒104-8104 東京都中央区銀座 1-10-1 TEL 03 (3562) 7668
ホームページ：<https://www.sociohealth.co.jp/>