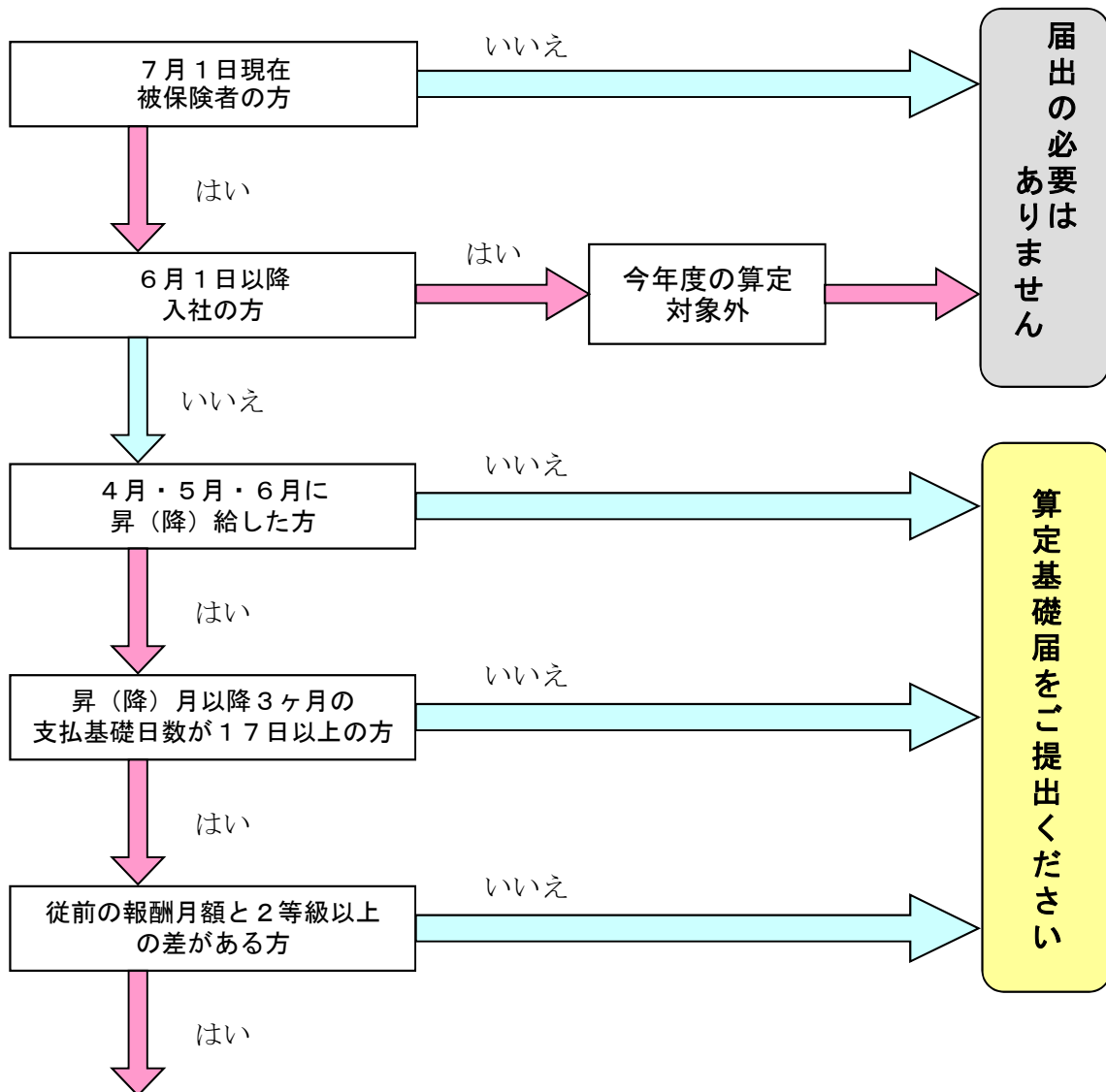


月額算定基礎届提出チェック用フローチャート



表[参照1] “○”の場合 月額変更届をご提出ください
※月額変更届の備考欄には昇(降)給差・昇(降)給年月をご記入ください。

●賞与等が年に4回以上支給される場合

定時決定等の際、年に4回以上支給される賞与等（名称を問わず実質的な性格が同じで労働の対償として支払われるもの）は報酬となります。具体的には、毎年7月1日前1年間に4回以上支給された賞与等の合算額を12で割って1カ月分を計算し、各月の報酬に算入します。

【例】年2回の賞与（6月と12月に各350,000円）のほかに9月に期末手当100,000円、3月に決算手当100,000円を支給している場合。

1年間											7月1日	
7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	
		1回目 10万円			2回目 35万円			3回目 10万円			4回目 35万円	
		(期末手当)			(賞与)			(決算手当)			(賞与)	計90万円

この場合、名称は異なっても実質的な性格が同じものが7月1日を基準とした前1年間に4回以上支給されているので報酬とみなされ、次の計算を行って各月の報酬に算入します。

$$(350,000円 + 350,000円 + 100,000円 + 100,000円) \div 12 \text{カ月} = 75,000円$$

→ 報酬として75,000円を各月に算入

算定基礎届の記載例

例1

一般的な例

4月・5月・6月の報酬と平均月額を計算

基本給や諸手当、その他報酬とされる手当をすべて計上します。

	支払基礎日数	基本給	家族手当	職 hands	通勤手当	残業手当	合計
4月	30日	250,000円	11,000円	10,000円	7,500円	12,900円	291,400円
5月	31日	250,000円	11,000円	10,000円	7,500円	11,200円	289,700円
6月	30日	250,000円	11,000円	10,000円	7,500円	23,700円	302,200円
						総計	883,300円

月給者は、通常暦月日数と同じになります。

通勤手当は所得税の非課税限度額とは関係なく、全額算入します。また、数カ月分の定期代が支給されたときは平均月額を記入します。

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 報酬月額		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 通貨によるもの額		⑫ 現物によるもの額		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	21	② 健保 太郎		③ 5-501109		④ 5 年 9 月			
⑤	健 260	厚 260	⑥	4	9	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	⑫ 現物	⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計		⑯ 備考	
4月	31日	291,400円	0円	291,400円		883,300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 (特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 () ※1:注意 ご記入ください	
5月	30日	289,700円	0円	289,700円		294,433円			
6月	31日	302,200円	0円	302,200円					

⇒報酬月額・・・883,300円÷3≒294,433円

(平均額に円未満の端数が出た場合は、切り捨てた額を記入)

⇒標準報酬月額・・・300千円

※注1

従前と改定後の標準報酬月額に2等級以上の差がある場合
【固定的賃金の変動がない場合】

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 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 通貨によるもの額		⑫ 現物によるもの額		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	21	② 健保 太郎		③ 5-501109		④ 5 年 9 月			
⑤	健 260	厚 260	⑥	4	9	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	⑫ 現物	⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計		⑯ 備考	
4月	31日	291,400円	0円	291,400円		883,300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 (特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 () 固定給の変動なし	
5月	30日	289,700円	0円	289,700円		294,433円			
6月	31日	302,200円	0円	302,200円					

・月額変更には該当しません。非固定的賃金（残業等）のみが変動した方につきましては必ず「算定届」の備考欄に「固定給の変動なし」とご記入ください。

【固定的賃金の変動がある場合】

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 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 通貨によるもの額		⑫ 現物によるもの額		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	21	② 健保 太郎		③ 5-501109		④ 5 年 9 月			
⑤	健 260	厚 260	⑥	4	9	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	⑫ 現物	⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計		⑯ 備考	
4月	31日	291,400円	0円	291,400円		883,300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 (特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均 9. その他 () 昇給 10,000円 9月 月額変更対象者	
5月	30日	289,700円	0円	289,700円		294,433円			
6月	31日	302,200円	0円	302,200円					

・月額変更には該当する方につきましては、別途、「月額変更届」をご提出ください。

※7月月額変更該当者の算定届での代用は健保組合ではお受けできません。

・「月額変更届」ご提出の際は、⑦昇(降)給月・昇(降)給区分、備考欄に昇(降)給差額をご記入ください。

例2

支払基礎日数 17日未満の月があるとき

その月を除いて計算

支払基礎日数が17日未満の月については、通常月の報酬とかけはなれる場合があるため、報酬月額計算の対象から除くことになっています。

	支払基礎日数	基本給	諸手当	合計
4月	30日	308,000円	21,400円	329,400円
5月	15日	154,000円	14,500円	(対象外)
6月	30日	308,000円	19,700円	327,700円
総計				657,100円

欠勤日数分だけ給与が差し引かれるという場合は、事業所が定めた日数から欠勤日数を引いたものが支払基礎日数となり、17日未満であれば、その月を平均額計算から除外します。

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 算(階)給		⑧ 遡及支払額		⑨ 備考	
給与支給月	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 遡及支払額		⑮ 備考	
1	22	健保 次郎		5-530713		5 年 9 月			
⑤ 健	300	⑪ 通貨	⑫ 現物	⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 遡及支払額		⑮ 備考	
4月	31	329,400	0	329,400		657,100		1. 70歳以上被用者算定 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	15	168,500	0	-		328,550			
6月	31	327,700	0	327,700					

⇒報酬月額・・・657,100円(4月分+6月分) ÷ 2 = 328,550円 (円未満は切り捨て)
⇒標準報酬月額・・・320千円

例3

昇給差額が支給されたとき

差額を差し引いて計算

	支払基礎日数	基本給・諸手当	3月分昇給差額	合計
4月	30日	247,000円	12,000円	259,000円
5月	31日	252,000円		252,000円
6月	30日	247,000円		247,000円
総計				758,000円

昇給が1カ月さかのぼって(遡及して)3月分の差額が4月に支払われたときなどは、昇給差額を差し引いた修正平均が用いられます。

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 算(階)給		⑧ 遡及支払額		⑨ 備考	
給与支給月	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 遡及支払額		⑮ 備考	
1	23	健保 三郎		5-570428		5 年 9 月			
⑤ 健	240	⑪ 通貨	⑫ 現物	⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 遡及支払額		⑮ 備考	
4月	31	259,000	0	259,000		758,000		1. 70歳以上被用者算定 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	30	252,000	0	252,000		252,666			
6月	31	247,000	0	247,000		248,666			

⇒単純平均・・・758,000円 ÷ 3 = 252,666円 (円未満は切り捨て)
⇒修正平均・・・(758,000円 - 差額12,000円) ÷ 3 = 248,666円 (円未満は切り捨て)
⇒標準報酬月額・・・240千円

この場合、単純平均で計算すると標準報酬月額が260千円となりますが、修正平均を採用し、240千円となります。

例4

現物支給があるとき

標準価額で算入して計算

労働の対償として現物で支給するものがある場合は、通貨に換算します。食事・住宅は都道府県ごとに標準価額が定められています。(別紙:「都道府県別現物給与の価額一覧」参照)
通勤定期券を現物で支給する場合は、1カ月当たりの額を計算して各月に算入します。

	支払基礎日数	基本給	諸手当	現物支給	合計
4月	30日	280,000円	40,000円	20,600円	340,600円
5月	31日	280,000円	65,000円	20,600円	365,600円
6月	30日	280,000円	50,000円	20,600円	350,600円
総計					1,056,800円

現物で昼食(各月とも20日分)と通勤定期券(6カ月通勤定期券96,000円を購入して支給)を支給した場合

各月の昼食(標準価額230円の場合) 230円 × 20日 = 4,600円 + 各月の通勤定期 96,000円 ÷ 6ヶ月 = 16,000円 = 各月の現物給与 20,600円

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 算(階)給		⑧ 遡及支払額		⑨ 備考	
給与支給月	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 遡及支払額		⑮ 備考	
1	25	健保 五郎		7-011206		5 年 9 月			
⑤ 健	340	⑪ 通貨	⑫ 現物	⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 遡及支払額		⑮ 備考	
4月	31	320,000	20,600	340,600		1,056,800		1. 70歳以上被用者算定 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(昼食・定期券)	
5月	30	345,000	20,600	365,600		352,266			
6月	31	330,000	20,600	350,600					

「9.その他」に現物支給の名称等を記入してください。

⇒報酬月額・・・1,056,800円 ÷ 3 = 352,266円 (円未満は切り捨て)
⇒標準報酬月額・・・360千円

例5

パートタイマー（短時間就労者）の算定方法

パートタイマー(短時間就労者)の算定基礎届については、一般の被保険者、短時間労働者とは別に、支払基礎日数によって算定方法が異なります。

例：17日以上が1カ月でもある場合：17日以上の月の報酬で決定

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 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 通貨によるもの額		⑫ 現物によるもの額		⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 平均額	
1	38	2 健保 有子		3 7-021025		4 5 9			
5	134	134	4	9	130,000	130,000	130,000	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 (特定適用事業所等) 6. 短時間労働者 (特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均	
4	17	130,000	0		130,000	130,000	130,000		
5	15	100,000	0		—	—	—		
6	16	103,000	0		—	—	—		

必ず
ご記入
ください

⇒(4月分130,000円+5月分「対象外」+6月分「対象外」)÷1カ月=130,000円
⇒標準報酬月額・・・134千円

例：15日以上17日未満が2カ月、15日未満が1カ月の場合：15日未満の月を除いた2カ月間で算定

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 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 通貨によるもの額		⑫ 現物によるもの額		⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 平均額	
1	39	2 健保 良子		3 7-030612		4 5 9			
5	134	134	4	9	130,000	130,000	264,000	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 (特定適用事業所等) 6. 短時間労働者 (特定適用事業所等) 7. パート 8. 年間平均	
4	15	130,000	0		130,000	134,000	132,000		
5	16	134,000	0		134,000	—	—		
6	14	100,000	0		—	—	—		

必ず
ご記入
ください

⇒(4月分130,000円+5月分134,000円+6月分「対象外」)÷2カ月=132,000円
⇒標準報酬月額・・・134千円

パートタイマー（短時間就労者）に係る定時決定時の標準報酬月額の算定については、次のいずれかによることとされています。

- ① 4・5・6月の3カ月間のうち支払基礎日数が17日以上の月の報酬月額の平均により算定された額とする。
- ② 4・5・6月の3カ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カ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
- ③ 4・5・6月の3カ月間のうち支払基礎日数がいずれの月においても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。

支払基礎日数が15日以上17日未満の月で標準報酬月額を算定するのは定時決定の特例であって、月額変更届の取り扱いは本来通りです。

例6

短時間労働者の算定方法

【短時間労働者とは】

勤務時間・勤務日数が、常時雇用者の4分の3未満で、以下の①～⑤のすべての要件に該当する方

- ① 週の所定労働時間が20時間以上あること
- ② 雇用期間が2カ月を超えて見込まれること
- ③ 賃金の月額が88,000円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 常時100人を超える事業所（特定適用事業所）または
労使合意のある事業所（任意特定適用事業所）に勤めていること

短時間労働者の算定基礎届については、一般の被保険者、短時間就労者とは別に、支払基礎日数によって算定方法が異なります。

例:支払基礎日数が3カ月とも11日以上の場合
 ⇒3カ月とも対象とする

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 遡及支払額		⑩ 備考	
給与支給月	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(一定の基礎日数以上の月のみ)			
						⑮ 平均額	⑯ 修正平均額		
①	41	② 健保 邦子		③ 7-030809		④ 5年9月			
⑤	健 118	厚 118	⑥ 4年9月	⑦ 昇(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		⑯ 備考	
4月	11	108,600	0	108,600		347,400		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 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	12	115,800	0	115,800		115,800			
6月	13	123,000	0	123,000					

「6. 短時間労働者(特定適用事業所等)」を○で囲んでください。

⇒(4月分108,600円+5月分115,800円+6月分123,000円)÷3カ月=115,800円
 ⇒標準報酬月額・・・118千円

例:支払基礎日数に11日未満の月がある場合
 ⇒支払基礎日数が11日以上の月を対象とする

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 遡及支払額		⑩ 備考	
給与支給月	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(一定の基礎日数以上の月のみ)			
						⑮ 平均額	⑯ 修正平均額		
①	42	② 健保 富士子		③ 7-031112		④ 5年9月			
⑤	健 104	厚 104	⑥ 4年9月	⑦ 昇(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		⑯ 備考	
4月	10	101,400	0	—		224,400		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 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	11	108,600	0	108,600		112,200			
6月	12	115,800	0	115,800					

「6. 短時間労働者(特定適用事業所等)」を○で囲んでください。

⇒(4月分「対象外」+5月分108,600円+6月分115,800円)÷2カ月=112,200円
 ⇒標準報酬月額・・・104千円

例:短時間労働者である月と短時間労働者でない月が混在している場合

⇒各月の被保険者区分(短時間労働者であるかないか)に応じた支払基礎日数により算定対象月を判断する
 (例)4月短時間労働者、5月短時間労働者、6月一般の場合

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 遡及支払額		⑩ 備考	
給与支給月	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(一定の基礎日数以上の月のみ)			
						⑮ 平均額	⑯ 修正平均額		
①	43	② 健保 美子		③ 7-031212		④ 5年9月			
⑤	健 118	厚 118	⑥ 4年9月	⑦ 昇(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		⑯ 備考	
4月	11	108,600	0	108,600		376,200		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 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 一般)	
5月	12	115,800	0	115,800		125,400			
6月	17	151,800	0	151,800					

「6. 短時間労働者(特定適用事業所等)」を○で囲み「9. その他」欄に変更月と被保険者区分を記入してください。

⇒(4月分108,600円+5月分115,800円+6月分151,800円)÷3カ月=125,400円
 ⇒標準報酬月額・・・118千円

例:算定対象となる期間の月の途中で、被保険者区分(短時間労働者であるかないか)の変更があった場合
 ⇒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算定対象月を判断する
 (例)5月1日一般から短時間へ変更となった場合(給与2.5日締、当月末日支払)

4月の区分は一般であり、17日未満のため対象月から除外

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 遡及支払額		⑩ 備考	
給与支給月	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(一定の基礎日数以上の月のみ)			
						⑮ 平均額	⑯ 修正平均額		
①	44	② 健保 尚子		③ 7-070310		④ 5年9月			
⑤	健 104	厚 104	⑥ 4年9月	⑦ 昇(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		⑯ 備考	
4月	16	144,600	0	—		224,400		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 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 短時間)	
5月	11	108,600	0	108,600		112,200			
6月	12	115,800	0	115,800					

「6. 短時間労働者(特定適用事業所等)」を○で囲み「9. その他」欄に変更月と被保険者区分を記入してください。

⇒(4月分「対象外」+5月分108,600円+6月分115,800円)÷2カ月=112,200円
 ⇒標準報酬月額・・・104千円

例7

一時帰休等の措置がとられた場合

【一時帰休】とは、企業が、不況による業績悪化などの理由で操業短縮を行うにあたり、従業員を在籍のまま一時的（月に1日以上）に休業をさせることをいいます。労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたるため、休業期間中、使用者は労働者に対して、平均賃金の60%以上の手当（休業手当）を保障しなければなりません。

○支払基礎日数について	休業の日は賃金支払基礎日数に含めます。
○賃金について	休業手当は算定の金額に算入します。

◆ 算定基礎届（定時決定）について

4月～6月（算定対象月）の間に一時帰休（レイオフ）による休業手当などが支給された場合には、休業手当を含む賃金（以下、休業手当という）により報酬月額を決定します。ただし、一時帰休が解消され通常の報酬が支払われているときは、休業手当などの支給月を除きます。

算定基礎届において、一時帰休による休業手当などが支給された場合には、備考欄に必ず「○月休業手当」と記入してください。

記入例

例1【算定基礎届で6月に一時帰休による休業手当が支払われ7月以降も休業が続く場合】

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	報酬月額		⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)			
		⑪ 通貨によるもの額	⑫ 現物によるもの額	⑮ 平均額		⑯ 修正平均額			
①	45	②	健保 花子	③	7-011023	④	5 年 9 月		
⑤	健 280	千円	厚 280	千円	4 年 9 月	⑦昇(降)給	1. 昇給 2. 降給	⑧遡及支払額	⑩
⑨支給月	⑩日数	⑪通貨	⑫現物	⑬合計(⑪+⑫)	⑭総計			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()	
4 月	30 日	285,700 円	0 円	285,700 円	741,600 円				
5 月	31 日	273,800 円	0 円	273,800 円	247,200 円				
6 月	30 日	182,100 円	0 円	182,100 円				6月 休業手当 つづく	

休業手当を支給した場合、従来通りに支払基礎日数、通貨によるものの額などを記入していただきますが、4月から6月の3カ月において通常の報酬支払月と休業手当支給月が混在している場合には、備考欄に一時帰休の月を記入してください。また、7月以降も一時帰休が継続される場合は「つづく」と記入してください。

例2【算定基礎届で5月のみ一時帰休による休業手当が支払われた場合】

支給総計を3で割った額

休職給（5月）の月を除いた平均額

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	報酬月額		⑬ 合計(⑪+⑫)		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)			
		⑪ 通貨によるもの額	⑫ 現物によるもの額	⑮ 平均額		⑯ 修正平均額			
①	46	②	健保 幸子	③	7-020330	④	5 年 9 月		
⑤	健 200	千円	厚 200	千円	4 年 9 月	⑦昇(降)給	1. 昇給 2. 降給	⑧遡及支払額	⑩
⑨支給月	⑩日数	⑪通貨	⑫現物	⑬合計(⑪+⑫)	⑭総計			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()	
4 月	30 日	218,000 円	0 円	218,000 円	562,000 円				
5 月	31 日	126,000 円	0 円	126,000 円	187,333 円				
6 月	30 日	218,000 円	0 円	218,000 円	218,000 円			5月 休業手当 60% 5月10日一時帰休解消	

算定基礎届において休業手当が支給され、一時帰休が解消されている場合は、修正平均額欄に一時帰休の状況により算出された額を記入してください。また、備考欄に必ず「○月休業手当○% ○月○日一時帰休解消」と記入してください。

- 注意：1. 年金事務所による月額決定額と、健保による月額決定額との間に差異がある場合は、速やかにご連絡をお願いいたします。
2. 休業手当を平均賃金の100%で支払っている場合は、備考欄に「休業手当を支給した月」と「100%支給」と記入してください。

※一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）を参照してください。

◆ 月額変更届（随時改定）について

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、下記、条件を全て満たしたときは随時改定の対象とします。

1. 当該報酬のうち、固定的賃金が減額されている。
2. その状態が継続して3カ月を越えている。（休業期間が4カ月目に入っている）
3. 従前と比べ2等級以上の差がある。
4. 支払基礎日数が17日以上ある。

なお、休業手当をもって標準報酬の決定または改定を行った後に、一時帰休が解消した場合は、解消した月以降3カ月間に受けた報酬の平均額が、2等級以上の差があれば、月額変更（随時改定）の対象となりますのでご確認ください。

例Ⅰ 【5月より休業手当を支給した場合】

4月	通常の報酬
5月	休業手当
6月	休業手当
7月	休業手当
8月	休業手当

8月も休業の場合（休業期間が4カ月目に入っている）、8月改定

5月から3カ月間の報酬の平均額により算出された標準報酬月額が、従前の等級より2等級以上差があれば、月額変更（随時改定）に該当します。

例Ⅱ 【隔月で休業手当を支給した場合】

4月	通常の報酬
5月	休業手当
6月	通常の報酬
7月	休業手当

月額変更不該当

休業手当の支給が3カ月連続していない為、月額変更（随時改定）に不該当です。

例Ⅲ 【一時帰休の日数に途中で変更があった場合】

4月	休業手当日数	1日
5月	休業手当日数	3日
6月	休業手当日数	10日
7月	休業手当日数	15日

月額変更対象月

一時帰休による月額変更（随時改定）は、一時帰休開始月から計算します。

上記の場合、4月から受けた3カ月の報酬の平均が、従前の等級と2等級以上差があれば月額変更（随時改定）対象となります。5月から受けた3カ月の報酬の平均が、従前の等級と2等級以上差があったとしても、月額変更（随時改定）の対象にはなりません。

◇ 月額変更届の記入について

記入例 【3カ月を超えて休業手当が支払われた場合】

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
	⑧ 遡及支払額	⑩ 備考
	⑨ 総計（一定の基礎日数以上の月のみ）	
2)	⑫ 平均額	
	⑬ 修正平均額	
	④ 5年9月	⑦
算給 降給	⑧ 遡及支払額 月 円	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
円	⑨ 総計 円	
円	⑫ 平均額 円	
円	⑬ 修正平均額 円	
		6月から 休業手当 (60%) つづく

「備考欄」は、休業手当を支給し始めた月を記入してください。

注意：1. 休業手当を平均賃金の100%の額で支払っているときは、通常受ける報酬よりも低額となったとみなされず、月額変更（随時改定）の対象にはなりません。

2. 病気療養などによる休職給については、固定的賃金の変動とはみなされず、月額変更（随時改定）の対象にはなりません。

一時帰休解消時には、月額変更届を必ずご提出ください。

この届出が未提出の場合は、被保険者の保険料や保険給付が適正でなくなります。また、保険料の遡及調整も発生しますので、一時帰休解消による随時改定対象者であるかを必ずご確認ください。

一時帰休解消による月額変更届を提出される場合は、備考欄に「一時帰休解消」と記載してください。なお、詳細は別紙「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」をご参照ください。

不明な点は、当健保組合までお問い合わせください。

一時帰休に伴う休業手当等が支払われた場合の標準報酬月額について（事例表）

○・・・一時帰休に伴う休業手当等が支払われなかった月

☆・・・一時帰休解消

△・・・固定的賃金変動（通常給与月）

●・・・一時帰休に伴う休業手当等が支払われた月

★・・・一時帰休未解消

▲・・・固定的賃金変動（一時帰休月）

※2等級以上差がない場合は、算定で処理します。

項番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	定時決定の算定対象月	随時改定月	改定事由	休業手当等を含む標準報酬月額の該当・非該当	備 考	
1	○	○	○	●	○	○	☆	○	○	○	○	○	○	5, 6月				非該当	
2	○	○	○	●	●	●	☆	○	○	○	○	○	○	従前等級で算定				非該当	
3	○	○	○	●	●	●	★	○	○	○	○	○	○	※	①7月改定 ②11月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消	7月から該当 11月から解消		
4	○	○	○	○	●	●	★	○	○	○	○	○	○	4, 5, 6月	11月改定	一時帰休解消	9月から該当 11月から解消	7月に休業手当等を含んで定時決定を行った後、8月に一時帰休が解消のため、11月改定を判断。	
5	○	○	○	○	●	●	★	●	○	○	○	○	○	※	①8月改定 ②12月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消	8月から該当 12月から解消	8月改定により、定時決定非該当。	
6	○	○	○	○	○	●	★	●	○	○	○	○	○	4, 5, 6月	12月改定	一時帰休解消	9月から該当 12月から解消		
7	○	○	○	○	○	●	★	●	●	●	●	●	○	※	9月改定	一時帰休	9月から該当	9月改定により、定時決定非該当。	
8	○	○	○	○	○	○	★	●	●	●	●	●	○	4, 5, 6月	10月改定	一時帰休	10月から該当		
9	○	○	○	○	○	○	★	●	○	○	○	○	○	4, 5, 6月			非該当		
10	○	○	○	●	○	●	★	●	○	○	○	○	○	4, 5, 6月	12月改定	一時帰休解消	9月から該当 12月から解消		
11	○	○	○	●	○	●	★	●	●	●	●	●	●	※	9月改定	一時帰休	9月から該当	9月改定により、定時決定非該当。	
12	○	○	○	○	●	○	★	●	●	○	○	○	○	4, 5, 6月	1月改定	一時帰休解消	9月から該当 1月から解消	7月に休業手当等を含んで定時決定を行った後、10月に一時帰休が解消のため、1月改定を判断。	
13	○	●	▲	●	●	●	★	●	●	○	○	○	○	4, 5, 6月	①5月改定 ②1月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消、賃金変動	5月から該当 1月から解消		
14	●	●	▲	●	●	●	★	○	○	○	○	○	○	4, 5, 6月	①4月改定 ②11月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消、賃金変動	4月から該当 11月から解消	3月の賃金変動は8月を起算月として11月改定を判断。	

項番	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	定時決定の 算定対象月	随時改定月	改定事由	休業手当等を含む標準月額 の該当・非該当	備 考
15	●	●	●	●	●	●	☆	●	●	●	●	●	●	従前等級で 算定	①4月改定 ②11月改定	①一時帰休 ②一時帰休	4月から該当 9月から解消 11月から該当	7月解消によって9月から通常の標準報酬月額 (従前)。7月の通常給による定時決定の後、8 月から一時帰休となり11月改定を判断。
16	○	▲	○	●	○	○	☆	○	○	○	○	○	○	5, 6月	6月改定	賃金変動	6月から該当 9月から解消	2月の賃金変動は3月が起算月となって6月改定を 判断。6月改定事由が「賃金変動」の為、一時帰 休解消による改定の対象外。
17	○	△	●	○	○	○	☆	○	○	○	○	○	○	4, 5, 6月	5月改定	賃金変動	5月から該当 9月から解消	2月の賃金変動により、5月改定を判断。 5月改定事由が「賃金変動」の為、一時帰 休解消による改定の対象外。
18	○	○	○	▲	●	●	★	●	○	○	○	○	○	※	①7月改定 ②12月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消、 賃金変動	7月から該当 12月から解消	7月改定により、定時決定非該当。4 月の賃金変動は9月を起算月として、 12月改定を判断。
19	●	●	▲	●	●	●	☆	○	○	○	○	○	○	従前等級で 算定	①4月改定 ②10月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消、 賃金変動	4月から該当 9月から解消	3月の賃金変動は7月を起算月とし て、10月改定を判断。
20	●	●	●	▲	○	○	☆	○	○	○	○	○	○	※	①4月改定 ②8月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消、 賃金変動	4月から該当 8月から解消	4月の賃金変動は5月を起算月として8 月改定を判断。
21	○	○	○	△	●	●	★	○	○	○	○	○	○	※	7月改定	賃金変動	7月から該当	4月の賃金変動は5・6月の休業手当等を含めて7 月改定を判断。7月改定事由が「賃金変動」の 為、一時帰休解消による改定の対象外。
22	○	○	○	▲	○	○	☆	○	○	○	○	○	○	※	8月改定	賃金変動	非該当	8月改定により、定時決定非該当。
23	○	○	○	▲	●	●	☆	○	○	○	○	○	○	従前等級で 算定	10月改定	賃金変動	非該当	4月の賃金変動は7月を起算月として 10月改定を判断。
24	○	○	○	▲	●	●	☆	○	●	●	●	●	●	従前等級で 算定	①10月改定 ②12月改定	①賃金変動 ②一時帰休	10月から該当	4月の賃金変動は7月を起算月として 10月改定を判断。9月から一時帰休の ため、12月改定を判断。
25	●	●	●	●	○	▲	★	●	●	●	●	●	○	4, 5, 6月	4月改定	一時帰休	4月から該当	6月の賃金変動は、1月を起算月とし て4月改定を判断。
26	●	●	●	●	○	▲	☆	●	●	●	●	●	○	5月	①4月改定 ②10月改定 ③11月改定	①一時帰休 ②賃金変動 ③一時帰休	4月から該当 9月から解消 10月から該当	6月の賃金変動は、7月を起算月として10月改定を判断。 7月の一時帰休解消による定時決定後、8月に一時帰休と なったことから11月改定を判断。
27	●	●	●	▲	●	●	☆	○	○	○	○	○	○	従前等級で 算定	①4月改定 ②10月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消	4月から該当 9月から解消	4月の賃金変動は7月を起算月として 10月改定を判断。
28	●	●	▲	●	●	●	☆	●	●	●	●	○	○	従前等級で 算定	①4月改定 ②10月改定 ③11月改定	①一時帰休 ②賃金変動 ③一時帰休	4月から該当 9月から解消 10月から該当	3月の賃金変動は7月を起算月として10月改定を判断。7 月の一時帰休解消による定時決定後、8月に一時帰休と なったことから11月改定を判断。
29	●	●	●	●	△	○	☆	●	●	●	●	●	●	※	①4月改定 ②8月改定 ③11月改定	①一時帰休 ②賃金変動 ③一時帰休	4月から該当 8月から解消 11月から該当	5月の賃金変動を踏まえて8月に通常 の随時改定を判断。
30	●	●	●	●	△	○	☆	○	○	○	○	○	○	※	①4月改定 ②8月改定	①一時帰休 ②一時帰休解消、 賃金変動	4月から該当 8月から解消	

標準報酬月額の時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集

○報酬・賞与の範囲について

問 1 「報酬」・「賞与」にはどのようなものが含まれるか。

(答) 「報酬」及び「賞与」(以下「報酬等」という。)は、健康保険法第3条第5項及び第6項(厚生年金保険法第3条第1項第3号及び第4号)において「労働者が、労働の対償として受けるすべてのもの」と規定されており、労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもので、被保険者の通常の生計に充てられるすべてのものを包含するものである(『健康保険法の解釈と運用』(法研)より)。

具体的事例

① 現実に提供された労働に対する対価に加え、給与規程等に基づいて使用者が経常的(定期的)に被用者に支払うものは、「報酬等」に該当する。労働の提供と対償の支払が時間的に一致する必要はなく、将来の労働に対するものや、病気欠勤中や休業中に支払われる手当であっても労働の対償となり、「報酬等」に該当する。また、雇用契約を前提として事業主から食事、住宅等の提供を受けている場合(現物給与)も「報酬等」に含まれる。

【例】賃金、給料、俸給、賞与、インセンティブ、通勤手当、扶養手当、管理職手当、勤務地手当、休職手当、休業手当、待命手当

② 労働の対償として受けるものでないものは、「報酬等」に該当しない。

【例】傷病手当金、労働者災害補償保険法に基づく休業補償、解雇予告手当、退職手当、内職収入、財産収入、適用事業所以外から受ける収入

(注) 退職手当は、毎月の給与や賞与に上乗せして前払いされる場合、被保険者の通常の生計に充てられる経常収入と扱うことが妥当であり、「報酬等」に該当する。

③ 事業主が負担すべきものを被保険者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、「報酬等」に該当しない。

【例】出張旅費、赴任旅費

④ 事業主が恩恵的に支給するものは労働の対償とは認められないため、原則として「報酬等」に該当しない。

【例】見舞金、結婚祝い金、餞別金

- ⑤ 恩恵的に支給するものであっても、労働協約等に基づいて支給されるもので、経常的（定期的）に支払われる場合は、「報酬等」に該当する。

【例】傷病手当金と給与の差額補填を目的とした見舞金

- ⑥ 労働の対償として支給されるものであっても、被保険者が常態として受ける報酬以外のものは、「報酬等」に含まれない（支給事由の発生、支給条件、支給額等が不確定で、経常的に受けるものではないものは、被保険者の通常の生計に充てられるものとは言えないため）。ただし、これに該当するものは極めて限定的である。

【例】大入袋

※ ここで挙げた【例】は一般的な場合を想定しており、その名称だけでなく、実態に合わせて「報酬等」に該当するかどうか判断を行うものとする。

※ 在宅勤務・テレワークにおける交通費等の取扱いについては後述。

問2 事業主が、「奨学金返還支援（代理返還）」として、被保険者の奨学金を日本学生支援機構に直接送金することにより返還する場合、当該返還金は「報酬等」に含まれるか。

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

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

○定時決定について

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勤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いを受けている場合
→ 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いを受けている場合
→ 給与支払いの基礎となる出勤回数を支払基礎日数とする。ただし、変形労働時間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、これを労働時間を含めるか否かは、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) 給与締め日が変わった場合は、以下のように取扱う。

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 基本給や諸手当の支払月が変更となった結果、通常の方法よりも給与額が増減する可能性があるが、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。

問4 4～6月の3か月のうち、遡って降給が行われた結果、差額調整によって本来受けるべき報酬より低額の報酬が支払われた月がある場合、保険者算定によって定時決定を行うことはできるか。

(答) 保険者算定の対象として差し支えない。この場合、4～6月の報酬から控除された差額調整分を計算に含まず、差額調整前の報酬額で定時決定を行う。

○被保険者資格取得時の標準報酬月額の決定について

問1 被保険者資格を取得した際の標準報酬月額の決定について、例えば残業代が当初の見込みよりも増減した場合に、標準報酬月額の訂正を行うことができるか。

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

問2 一つの適用事業所に勤務している被保険者が、別の適用事業所に勤務（同時に2つの事業所に勤務）することとなって新たな適用事業所において被保険者資格を取得した場合、どの時点から標準報酬月額を改定するのか。

（答） 新たに別の適用事業所で被保険者資格を取得した場合、その事業所における報酬月額を健康保険法第42条（厚生年金保険法第22条）に従って算定し、健康保険法第44条第3項（厚生年金保険法第24条第2項）の規定に基づいて合計額としての報酬月額を算定する。その際、既に被保険者資格を取得している側の事業所においては、既に決定されている標準報酬月額の基礎となった報酬月額を用いる。

また、健康保険法施行規則第1条、第2条及び第37条（厚生年金保険法施行規則第1条及び第2条）において、同時に2以上の適用事業所に使用されることとなった日から10日以内に、管掌保険者の選択とそれに伴う届出を行うこととされており、新たに別の適用事業所に使用されることとなった月から標準報酬月額を決定する。

○随時改定について

問1 固定的賃金の変動が発生した後、3か月以内に再度固定的賃金の変動した場合には、それぞれの固定的賃金変動を随時改定の対象とするか。

（答） それぞれの固定的賃金変動を随時改定の契機として取り扱う。仮に固定的賃金変動が毎月発生した場合には、それぞれの月の賃金変動を契機として、その都度2等級以上の差が生じているかを確認し、随時改定の可否について判断する。なお、2等級以上の差を判断するに当たっては、固定的賃金のみならず、非固定的賃金を含めた報酬月額全体で比較を行う。

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（又は下がり）、（超過勤務）手当が廃止（又は新設）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。

（例）

役員昇格による昇給と役員昇格による残業手当の廃止（昇給月の翌月反映）

→ 昇給に係る随時改定は昇給月が起算月となり、手当廃止による随時改定は反映月（昇給月の翌月）を起算月として別の随時改定としてとらえる。

問1-3 基本給（時間給）に変更は無いが、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。

（例）

基本給：1H 2,000円 → 2,000円（変更なし）

契約時間：1日 8時間 → 6.5時間（変更あり）

：1月 20日 → 20日（変更なし）

（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2 超過勤務手当の支給単価（支給割合）が変更された場合は、随時改定の対象となるか。

（答） 超過勤務手当については、個々人や月々の稼働状況によって時間数が不確定であるため、単に時間の増減があった場合は随時改定の対象とはならないが、支給単価（支給割合）が変更となった場合は随時改定の対象となる。

問3 超過勤務手当等の非固定的手当が廃止された場合、随時改定の対象となるか。

（答） 非固定的手当であっても、その廃止は賃金体系の変更に当たるため、随時改定の対象となる。

問4 固定的賃金が上昇したものの、超過勤務手当等の非固定的賃金が減額したために結果的に2等級以上報酬月額が下がった場合、随時改定の対象となるか。

（答） 固定的賃金の増額・減額と、実際の平均報酬月額の増額・減額が一致しない場合、随時改定の対象とはならない。

問5 同一月に固定的賃金の増額と減額が同時に発生した場合（手当の廃止と創設等）、増額改定と減額改定のどちらの対象となるか。

（答） 同時に複数の固定的賃金の増減要因が発生した場合、それらの影響によって固定的賃金の総額が増額するのか減額するのかを確認し、増額改定・減額改定いずれの対象となるかを判断する。

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

ならない。

なお、変動的な手当の廃止と創設が同時に発生した場合等については、手当額の増減と報酬額の増減の関連が明確に確認できないため、3か月の平均報酬月額が増額した場合・減額した場合のどちらも随時改定の対象となる。

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。

例：当月末締め翌月末払いの給与で、当月15日以降の給与単価が上昇した場合。

(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。

例示の場合であれば、給与単価が上昇した翌月支払の給与は単価上昇の実績を1か月分確保できていないため、翌々月を3か月の起算点として随時改定の可否を判断する。

問7 固定的賃金の変動の翌月に給与支払い締め日変更があった場合、随時改定はどのような取扱いとなるか。

例：9月支給分の給与から固定的賃金変動が反映されたが、10月支給の給与から、「月末締め翌月15日払い」→「15日締め翌月15日払い」に変

9月15日支給の給与（8/1日～8/31日分）

10月15日支給の給与（9/1日～9/15日分）

11月15日支給の給与（9/16日～10/15日分）

(答) 固定的賃金に変動が発生した後の3か月以内に、給与締め日の変更によって例示のように支払基礎日数が17日を下回る月がある場合には、随時改定の対象とならない。

なお、例示の場合、問6とは異なり、9月支給分の給与から固定的賃金変動が報酬に反映（1か月分確保）されているため、11月を起算月として随時改定を行うことはできない。

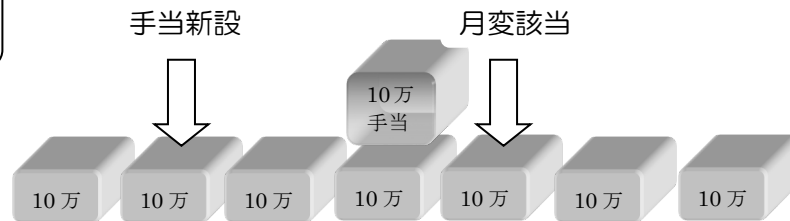
問7-2 非固定的賃金の新設された月に、非固定的賃金が支払われる条件が達成されなかったために初回の支払が0円となったが、次月以降は実際に支払いが生じたような場合、起算月の取扱いはどのようなになるか。

(答) 新たに非固定的賃金の新設がなされたことによる賃金体系の変更を随時改定

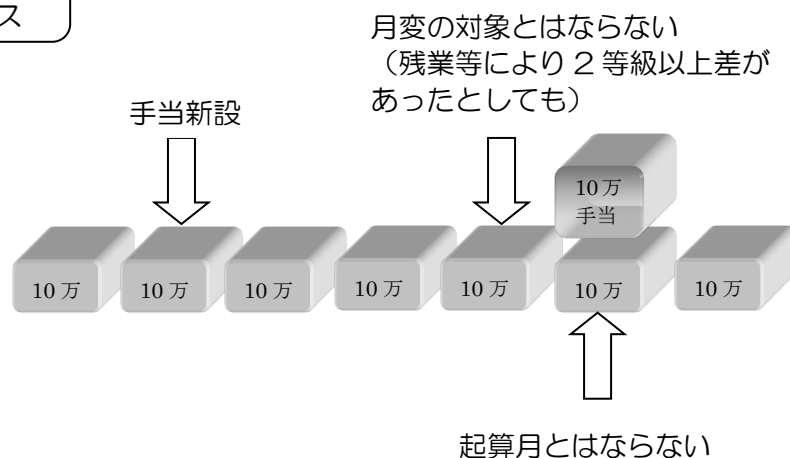
の契機とする際は、その非固定的賃金の支払の有無に係わらず、非固定的賃金
が新設された月を起算月とし、以後の継続した3か月間のいずれかの月におい
て、当該非固定的賃金の支給実績が生じていれば、随時改定対象となる。

なお、非固定的賃金の新設以後の継続した3か月間に受けた報酬のいずれに
も当該非固定的賃金の支給実績が生じていなければ、報酬の変動要因としてみ
なすことができないため、随時改定の対象とはならない。また、その場合には
当該非固定的賃金の支給実績が生じた月を起算月とすることにもならない。

例1：
対象となるケース



例2：
対象とならないケース



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 産休又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、又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月間のうちに支払基礎日数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 9 固定的賃金に変動が生じた月(起算月)の次月以降、随時改定の算定対象月内に、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場合、随時改定の対象となるか。

(答) 随時改定は固定的賃金の変動が報酬に反映された月を起算として、それ以後継続した3か月間(いずれの月も支払基礎日数が17日以上)に受けた報酬を計算の基礎とすることから、随時改定の算定対象月内に低額な休職給を受けた場合であっても、随時改定の対象とする。

問 10 遡って昇給が発生した場合、保険者算定による随時改定の対象となるが、遡って降給が発生した場合も同様の取扱いが可能か。

(答) 遡って昇給が発生した場合、その変動が反映された月(差額調整が行われた月)を起算月として、それ以後継続した3か月間(いずれの月も支払基礎日数が17日以上)に受けた報酬を基礎として、保険者算定による随時改定を行うこととなるが、遡って降給が発生した場合についても、遡って昇給が発生した場合と同様に取り扱うものとする。

なお、超過支給分の報酬がその後の報酬から差額調整された場合、調整対象月の報酬は本来受けるべき報酬よりも低額となるため、調整対象月に控除された降給差額分を含まず、差額調整前の報酬額で随時改定を行う。

問 11 基本給の減給制裁があった場合、随時改定はどのようになるか。また、同月に役職手当等の付与による固定的賃金の変動(増額)がある場合、随時改定の取扱いはどのようになるか。

(答) 減給制裁は固定的賃金の変動には当たらないため、随時改定の対象とはならない。

また、同月に固定的賃金の変動（増額）があった場合は、変動した固定的賃金の支給実績があった月を起算月として、減給制裁と役職手当等を併せた報酬全体で2等級以上の差が生じれば、随時改定に該当する。（起算月をずらしたり、減給が無かった場合の金額で算定したりすることはできない。）

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13 自動車通勤者に対してガソリン単価を設定して通勤手当を算定している事業所において、ガソリン単価の見直しが月単位で行われ、その結果、毎月ガソリン単価を変更し通勤手当を支給している場合、固定的賃金の変動に該当するか。

（答） 単価の変動が月ごとに生じる場合でも、固定的賃金の変動として取扱うこととなる。

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訳ではないことから、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。

○一時帰休における標準報酬月額決定・改定について

（1） 定時決定について

問1 一時帰休による休業手当等が支払われた日は、支払基礎日数に含まれるのか。

（答） 一時帰休による休業手当等が支払われた日も、支払基礎日数に含まれる。

問2 定時決定の算定対象月に休業手当等が支払われた月があり、標準報酬月額
の決定の際に一時帰休の状態が解消していない場合、休業手当等が支払われた
月のみで標準報酬月額を決定するのか。

(答) 休業手当等が支払われた月のみで決定するわけではない。

例えば、定時決定の対象月である4・5・6月のうち、4・5月は通常の給
与の支払を受けて6月のみ一時帰休による休業手当等が支払われた場合には、
6月分は休業手当等を含めて報酬月額を算定した上で、4・5・6月の報酬月
額を平均して標準報酬月額を決定する。

なお、標準報酬月額決定の際に一時帰休の状態が解消している場合の取扱い
については、問7を参照のこと。

問3 定時決定の算定対象月に休業手当等が支払われた月がある場合、標準報酬
月額決定に当たって、一時帰休の状態が解消しているかどうかを判断する必
要があるが、どの時点で一時帰休解消を判断することになるのか。

(答) 7月1日時点で判断する。

問4 どのような場合が一時帰休が解消している状態にあたるのか。

(答) 7月1日の時点で、現に低額な休業手当等の支払いが行われておらず、その
後も低額な休業手当等が支払われる見込みがない場合をいう。

一時帰休が解消しているか否かの判断に当たっては、算定基礎届の備考欄に
一時帰休が解消した旨を記載させるとともに、公共職業安定所への休業計画の
提出の有無や、労使間での一時帰休解消に関する合意の有無等を確認する。

問5 標準報酬月額決定にあたって、一時帰休が解消していたために休業手当
等を含まない報酬で定時決定を行ったが、その後、結果的に9月までの間に再
び一時帰休の状態となって休業手当等が支給された場合、定時決定の内容を訂
正することができるか。

(答) 標準報酬月額決定後に再び一時帰休の状態となって休業手当等が支払われ
たととしても、定時決定の訂正は認められない。

なお、このようなケースについては、再び休業手当等が支払われることとな
った月から起算して、随時改定に該当するか否かを判断する。

問6 標準報酬月額の設定にあたって、一時帰休が解消していなかったために休業手当等を含んだ報酬で定時決定を行ったが、その後、結果的に一時帰休が解消した場合は、どのように取り扱うべきか。

(答) 休業手当等をもって標準報酬月額の設定又は改定が行われた後、結果的に一時帰休が解消した場合は、通常の報酬の支払を受けることとなった月から起算して、随時改定に該当するか否かを判断する。

問7 「9月以降において受けるべき報酬」とは、どのように算出するのか。

(答) 7月1日の時点で一時帰休の状況が解消している場合の定時決定では、休業手当等を除いて標準報酬月額を設定することから、通常の給与を受けた月における報酬の平均により、標準報酬月額を算出する。

例えば4・5月に通常の給与を受けて6月に休業手当等を受けた場合、4・5月の報酬の平均を「9月以降において受けるべき報酬」として定時決定を行う。

同様に4月に通常の給与をうけて5・6月に休業手当を受けた場合、4月の報酬を「9月以降において受けるべき報酬」とする。

なお、4・5・6月の全てにおいて休業手当等を受けた場合は、休業手当等を含まずに決定又は改定された直近の標準報酬月額により、定時決定を行う。

(2) 随時改定について

問1 一時帰休に伴う随時改定について、1か月の全てについて休業手当等の支払を受けている場合が対象となるのか。それとも、1か月のうちの1日でも休業手当等の支払いを受けていれば対象となるのか。

(答) 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る。

問2 一時帰休に伴う随時改定は、低額な休業手当等の支払いが継続して3か月を超える場合に行うこととなるが、いつの時点から3か月を起算するのか。

(答) 3か月は暦日ではなく、月単位で計算する。例えば、月末締め月末払いの事業所において一時帰休の開始日を2月10日とした場合は、5月1日をもって「3か月を超える場合」に該当し、2・3・4月の報酬を平均して2等級以上の差が生じていれば、5月以降の標準報酬月額から随時改定する。

なお、5月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合には、3か月を超えないため、随時改定は行わない。

問3 一時帰休期間中に休業手当等の支給割合が変更した場合は、随時改定の対象となるのか。

(答) 随時改定の対象となる。

問4 一時帰休期間中に休業日数が変更となった場合は、随時改定の対象となるのか。

(答) 単に休業の日数が変更となった場合は、随時改定の対象とならない。

問5 「一時帰休の状況が解消したとき」とは、どのような状態をいうのか。また、どのような場合に随時改定の対象となるのか。

(答) 「一時帰休の状況が解消したとき」とは、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う。

また、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は、一時帰休が解消したものとして随時改定の対象とする。

問6 一時帰休の状況が継続している間に固定的賃金の変動した場合は、随時改定の対象となるか。

(答) 随時改定は、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、一時帰休に伴う休業手当等が支払われた月に固定的賃金の変動した場合、その固定的賃金の変動が正確に報酬月額に反映されないため、一時帰休に伴う休業手当等が支払われなくなった月から起算して3か月の報酬を平均することによって、随時改定を行う。

問7 通常の給与で標準報酬月額の決定又は改定が行われている者について、固定的賃金の変動があった月の翌月に一時帰休による休業手当等が支払われた場合、随時改定の対象となるか。

(答) 随時改定は、固定的賃金の変動が報酬に反映された月を起算として、その後継続した3か月間（いずれの月も支払基礎日数が17日以上）に受けた報酬を計算の基礎とすることから、随時改定の算定対象月内に休業手当等を受けることとなった場合であっても、随時改定の対象とする。

○短時間労働者の標準報酬月額の設定・改定について

問1 標準報酬月額の設定・改定の算定の対象となる期間に、短時間労働者である月と短時間労働者でない月が混在している場合、各月の支払基礎日数はどのように取り扱うのか。

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

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設定するのか。

(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設定する。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日以上を算定の基礎とする。

○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ついて

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ないものであれば、「報酬等」に含まれる。

(例) 事業主が被保険者に対して毎月5,000円を渡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。

※ 実費弁償に当たるものの具体的な例については、別紙Q2を参照。

問3 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の随時改定の取扱いはどうなるのか。

(答) 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、随時改定の対象となる。

交通費の支給がなくなった月に新たに実費弁償に当たらない在宅勤務手当が支給される等、同時に複数の固定的賃金の増減要因が発生した場合、それらの影響によって固定的賃金の総額が増額するのか減額するのかを確認し、増額改定・減額改定のいずれの対象となるかを判断する。

なお、新たに変動的な在宅勤務手当の創設と変動的な手当の廃止が同時に発生した場合等において、創設・廃止される手当額の増減と報酬額の増減の関連が明確に確認できない場合は、3か月の平均報酬月額が増額した場合・減額した場合のどちらも随時改定の対象となる。

また、一つの手当において、実費弁償分であることが明確にされている部分とそれ以外の部分がある場合には、当該実費弁償分については「報酬等」に含める必要はなく、それ以外の部分は「報酬等」に含まれる。この場合、月々の実費弁償分の算定に伴い実費弁償以外の部分の金額に変動があったとしても、固定的賃金の変動に該当しないことから、随時改定の対象とはならない。