

定時決定と 随時改定について

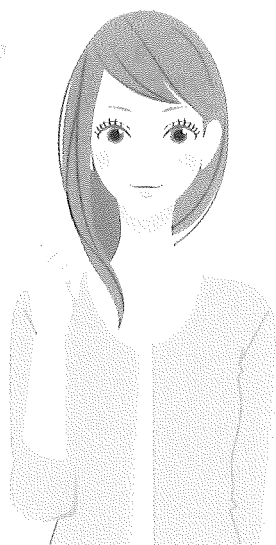
保険料や保険給付額を、被保険者が実際に受ける報酬に基づいて毎月計算するのはとても煩雑なため、被保険者の報酬月額を5万8000円から121万円までの47等級に分けられた標準報酬月額にあてはめ、それを基に計算をする「標準報酬月額制」がとられています。

定時決定

定時決定とは、標準報酬月額が実際に受ける報酬と大きくかけ離れないよう、毎年1回、4月・5月・6月の報酬月額を7月1日から7月10日までに「被保険者報酬月額算定基礎届」により届出てください、その年の9月から翌年8月までの標準報酬月額を決定することです。

標準報酬月額の決定

標準報酬月額は、毎年7月1日において同日前3か月間（報酬支払の基礎となった日数が17日未満である月があるときは、その月を除く）に



受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として算定し、決定します。

随時改定

定時決定により決定された標準報酬月額は、原則として1年間使用されますが、この間の昇給や降給、賃金体系の変更等により報酬の額に大幅な変動があったときは、届出により標準報酬月額の変更を行います。これを「随時改定」といい、その届出を「被保険者報酬月額変更届」といいます。

Q & A

Q 給与明細に記載の標準報酬月額と手取額に差があります。なぜですか？

A 健保組合に届出る報酬月額とは、労働者が労働の対価として受ける全てのものをいい、金銭に限らず現物で支給される食事や住宅、通勤手当も含まれるため、手取額と差があります。

Q 4月から6月の定時決定時に残業手当を含んだ金額で標準報酬月額が決定されましたが、7月から9月までの間、残業がありませんでした。「被保険者報酬月額変更届」に該当しますか？

A 随時改定（月額変更届）に該当するためには3つの要件があり、そのすべてに該当しなければなりません。

要件としては、①固定的賃金の変動（賃金体系の変更）があること、②変動月以後引続く3か月とも支払基礎日数が17日以上あること、③変動月から3か月間の報酬の平均額と現在の標準報酬月額に2等級以上の差があること、に該当しなければならぬため、残業

（非固定的賃金）の減少のみでは、「被保険者報酬月額変更届」には該当しません。ただし、定時決定時に通常の算定方法では算定結果が「著しく不当になる」場合、例えば、定時決定時の4月から6月の残業が業務の性質上例年見込まれ、前年7月から当年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等級以上の差がある場合は、申立により過去1年間の月平均報酬額によって定時決定します。

Q 病気治療のため長期休養をとり4月から6月が無給の場合、どのようになりますか？

A 定時決定により、従前の標準報酬月額と同じ月額として保険者において決定されます。

Q 4月に昇給して経理担当者から保険料が上がると言われました、4月分の保険料から上がりますか？

A 固定的賃金の変動であること、各月の支払基礎日数が17日以上あること、変動月以降3か月の報酬の平均額と現在の標準報酬月額に2等級以上の差があること、この3つの要件に該当した場合、7月分保険料より上がります。