

健康保険証の新規発行の終了でマイナ保険証が基本に

令和6年12月2日に健康保険証の発行は終了し、以降は新規の交付や再交付は行われなくなりました。医療機関等の受診は「マイナ保険証（健康保険証等利用登録を行ったマイナンバーカード）」の利用が基本となります。マイナ保険証が利用できない人に対しては加入資格を証明する「資格確認書」が交付され、医療機関の窓口で提示することで受診できます。また、交付済みの健康保険証については経過措置として最長で令和7年12月1日まで使用すること

ができます（有効期限がある場合はその期限まで）。ただし、経過措置の期間中に医療保険の資格を喪失した場合には、その時点で使用できなくなります。

なお、新しく被保険者の資格を取得した際は、加入する医療保険の資格情報（保険者名、保険者番号、記号・番号等）が記載された「資格情報のお知らせ」が交付されます。マイナ保険証を利用できない医療機関では、マイナ保険証と資格情報のお知らせの両方を窓口で提示することで受診できます。

資格取得届等の届出様式が変更されました（令和6年12月）

上記のようにマイナ保険証の利用を基本とするしくみへの移行にともない、①健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届／厚生年金保険70歳以上被用者該当届、②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）、③健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届／厚生年金保険70歳以上被用者不該当届の様式が変更されました。

マイナンバーカードを保有していない方や健康保険証としての利用登録をしていない方には、資格確

認書が発行されます。そこで、資格確認書の発行が必要かどうかを確認するために、①の資格取得届と②の被扶養者（異動）届については「資格確認書発行要否」欄が新たに追加されました。また、資格喪失時には従来、健康保険証を回収していましたが、③の資格喪失届の「保険証回収」欄は「資格確認書等回収」欄に変更されました。

なお、旧様式での届出は令和7年2月末に受付を終了しているので、新様式を使用することになります。

高額療養費制度の見直しが検討されています

高額療養費については、高齢化や高額薬剤の普及などによりその総額は年々増加しています。その結果、現役世代を中心とした保険料が増加してきました。そこで、高額療養費制度の役割を維持しつつ、健康な人を含めたすべての世代の被保険者の保険料負担の軽減を図る観点から見直しが検討されています。具体的には、負担能力に応じたきめ細かい制度

設計を行うため、各所得区分とその区分ごとの自己負担限度額を細分化し、自己負担限度額を引き上げる一方、長期療養患者への配慮措置として、多数回該当の場合の自己負担限度額は据え置かれる方向が示されました。その後、これら見直しはいったん凍結され、令和7年の秋までに方針が再検討されることになっています。

食材費等の高騰で入院時の食費が2年連続引き上げ

入院時の食費は令和6年6月に引き上げられましたが、食材費等の高騰が続いていることから、令和7年4月に再度、引き上げが行われます。引き上げ額は1食当たり20円です。これにより、所得区分が一般の場合に負担する入院時の食費の自己負担額は1食当たり従来の490円から510円となります。住民税非課税世帯など低所得に該当する場合は、自己負

担額の引き上げ額が圧縮されます。

入院時に必要な食費は、1食当たりの総額と自己負担を国が定め、その差額が保険給付（入院時食事療養費）として支給されています。被保険者等は今回引き上げられた自己負担分を医療機関等に支払い、残る差額は保険者が代わりに医療機関等に直接支払う現物支給となっています。

出生後休業支援給付、育児時短就業給付の制度が新設

雇用保険法等の改正により、令和7年4月1日から出生後の休業時および育児による時短就業時に受けられる給付金の制度が新設されます。

出生後休業支援給付は、子の出生直後の一定期間（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に被保険者とその配偶者が14日以上の育児休業（出生後休業）を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が支給されます。育児休業給付（給付率67%）に上乗せされると給付率が80%となり、手取り収入の10割相当となることで、手取りが減らないように設定されています。被保険者と配偶者の両方が育児休業を取得することが要件となります。ひとり親家庭の場合や配偶者が専業主婦（主夫）の場合などは、就業者本人のみの育休取得により要件を満たします。

また、育児時短就業給付は被保険者が2歳未満の子の育児のために時短就業をしたとき、①時短就業

開始前の原則2年間にみなし被保険者期間*が12カ月以上あること、②育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合で、休業終了後引き続き時短就業を開始していること—いずれかの要件を満たす場合に時短就業中に支払われた賃金額の10%が給付されます。支給額と賃金の合計額が時短就業開始前の賃金を超える場合は、不支給または支給率が調整されます。

上記は雇用保険の育児休業等給付に新設され、令和7年4月1日から施行されます。併せて社会保険労務士法施行規則が改正され、社労士が行うことを業とする申請等の事務代理の範囲に、出生後休業支援給付金および育児時短就業給付金の支給申請が追加されます。

* 育児時短就業開始日を被保険者でなくなった日（資格喪失日）とみなして、この期間を被保険者期間に相当する期間としたもの。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実

仕事と育児・介護の両立支援に関する対策が令和7年4月以降に講じられます。

まず、子が3歳になるまでは、育児休業や短時間勤務制度とともに、テレワークを講じる措置が事業主の努力義務として定められる方向です。

さらに、3歳以降小学校就学前までは、柔軟な働き方を実現するための措置を新たに事業主に義務付けます（令和7年10月施行）。具体的には、①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③短時間勤務制度、④保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、⑤新たな休暇の付与—のうち、労働者が選択可能なものを2つ以上選択して措置を講じるよう事業主に求め、労働者はその中から1つを選択できる措置が取られます。

子の看護休暇については、取得事由を感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事に参加する場合等（子の入園式、卒園式および入学式）に広げるとともに、名称も「子の看護等休暇」に見直されます。対象年齢も現行の小学校就学前から小学校3年生修了時まで延長となります。

また、男性の育児休業の取得促進のため、男性の育児休業取得率の公表義務の対象が拡大されます。

現行の常時雇用する労働者数1,000人超の事業主から、300人超の事業主に拡大されます。

一方、仕事と介護の両立支援については、制度を利用しないまま介護離職することを防止するため、労働者に対する周知の強化を事業主に義務付け、両立支援制度が利用しやすいよう雇用環境の整備を求める。家族等の介護に直面した労働者が申出をした場合、事業主に対し、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することが義務付けられます。個別周知および意向確認の方法は、面談や書面の交付等とするなど、育児休業制度のしくみと同様に設計されます。

雇用環境の整備については、介護に関する両立支援制度に関する①研修の実施、②相談体制の整備、③利用事例の収集・提供、④利用促進に関する方針の周知—のうち、いずれかの措置を講じるよう事業主に義務付けることとなっています。

このほか、労働者が介護に直面する前の早い段階から、介護休業などの両立支援制度等への理解と関心を深めることができるよう、介護保険制度に加入する40歳の労働者を対象に、両立支援制度等に関する情報提供をすることが事業主に義務付けられます。

令和7年度の年金額は1.9%のプラス改定となりました

年金額は物価と賃金の変動に応じて毎年度、改定されます。令和7年度の年金額は1.9%のプラス改定となり、3年連続の引き上げとなりました。

年金額改定の指標となる物価は2.7%の上昇率、過去3年間の名目手取り賃金は2.3%の上昇率となりました。なお、新規裁定者（67歳以下の方）の年金額の改定には、名目手取り賃金の変動率を用います。また、既裁定者（68歳以上の方）についても、物価と賃金がともに上昇し、物価の伸びが賃金の伸びを上回った場合は、名目手取り賃金の変動率を用います。

つまり、令和7年度の年金額の改定率は、新規裁定者、既裁定者とともに過去3年間の名目手取り賃金の上昇率2.3%を、マクロ経済スライド*により0.4%抑えたものとなっています。

* マクロ経済スライドとは、少子高齢化の影響を年金額に反映させ、将来の年金の給付水準を確保するためのしくみ。

●在職老齢年金の支給停止調整額は51万円に

在職老齢年金とは、賃金（賞与込みの月収）と年金月額の合計額が支給停止調整額（令和7年度は51万円）を超えた場合に、その超えた分の2分の1の額が年金月額から支給停止されるしくみです。

支給停止調整額は、名目賃金の変動に応じて改定することが法律で定められています。これにより、令和7年度の支給停止調整額は51万円となりました。

■参考：令和7年度の参考指標

物価変動（上昇）率	2.7%
名目手取り賃金変動（上昇）率	2.3%
マクロ経済スライドによるスライド調整率	▲0.4%

■令和7年度の年金額の例（新規裁定者／月額）

国民年金（老齢基礎年金／満額1人分）	6万9,308円 (+1,308円)
厚生年金（夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額）	23万2,784円 (+4,412円)

* 平均的な収入（賞与込みの月収45.5万円）で40年間就業した場合に受け取り始める年金（老齢厚生年金+2人分の老齢基礎年金（満額））の給付水準。

■在職老齢年金の支給停止調整額

	令和6年度	令和7年度
支給停止調整額	50万円	51万円

●多様なライフコースに応じた年金額を公表

厚生労働省は、「多様なライフコースに応じた年金額」を新たに公表しました。令和6年度に65歳になった人の年金額を5つのライフコース別に概算しました。

●詳しくはこちら→



協会けんぽ・厚生年金・雇用保険の令和7年度保険料

●協会けんぽの平均保険料率は10.0%を堅持

健康保険の一般保険料率（都道府県単位）は令和7年3月分（4月納付分）から変更されます。全国平均は10.0%に据え置かれ、令和6年度から変更されていません。加入者の平均年齢上昇や医療の高度化等により保険給付費の継続的な増加が見込まれるなか、平均保険料率は平成24年度以降、14年連続で10.0%を堅持しています。

なお、40歳以上65歳未満の介護保険第2号被保険者の介護保険料率（全国一律）は、令和7年度は前年度の1.60%から0.01ポイント引き下げられ、1.59%となりました。

●厚生年金の保険料率は18.3%で固定

厚生年金保険料率（一般）は、平成29年9月より

18.3%に固定されています。なお、国民年金保険料は4月から月額1万7,510円となり、前年度より530円の引き上げとなります。また、令和8年度の国民年金保険料は1万7,920円となります。

●雇用保険料率は0.1%引き下げ

令和7年4月からの雇用保険料率は、令和6年度から0.1%（被保険者負担分0.05%、事業主負担分0.05%）の引き下げとなります。

■令和7年4月からの雇用保険料率

雇用保険料率	合計	被保険者負担	事業主負担
一般の事業	14.5/1000	5.5/1000	9.0/1000
農林水産清酒製造の事業	16.5/1000	6.5/1000	10.0/1000
建設の事業	17.5/1000	6.5/1000	11.0/1000

年金制度改革の方向性が示されています

令和2年年金改正法以降の議論や令和6年財政検証結果を踏まえ、年金制度改革の方向性が示されました。

今回の制度改正では、ライフスタイルの多様化や女性・高齢者の就業拡大といった社会経済の変化への対応、所得保障機能の強化において取り組むべき対応を大きな柱として見直しが行われる予定です。

健康保険と厚生年金は、現在、月額賃金が8.8万円以上あり、従業員数が51人以上の企業等で働く短時間労働者（パート・アルバイト）が加入対象となっていますが、これらの要件が撤廃される見通しです。

また、常時5人以上の従業員を使用する個人事業所のうち、農業や林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業などの非適用業種も適用対象としていく予定です。

在職老齢年金については、現行では年金と給与・賞与を合わせた金額が一定の基準額を上回る場合に年金が支給停止されることになっています。この基準額を大幅に見直す方向性が示されています。

厚生年金の標準報酬月額については、上限等級（65万円）の改定のルールを見直し、新たな等級を追加することが予定されています。

遺族厚生年金については、子のない妻には無期給付である一方、55歳未満の夫には給付がないなどの男女差を解消するための見直しが予定されています。20代から50代の子のない配偶者には男女とも原則5年間の有期給付を行うとしています（40歳未満を対象年齢とし20年程度かけて60歳未満まで引き上げ）。また、所得状況や障害状態により原則5年間の有期給付終了後も最長65歳到達まで継続給付（有期給付加算を含めた額を基本とし所得状況に応じて支給額を調整）することや、有期給付化に伴う死亡分割の

導入（65歳以降）、生計維持要件における収入要件の撤廃、有期給付加算（死亡者の老齢厚生年金の4分の1相当額の加算）の創設が予定されています。

年金受給者に扶養対象となる子がいる場合、老齢厚生年金の加給年金等の加算が行われますが、第1子、第2子は同額である一方、第3子は少ない額となっています。子ども・子育て支援策の拡充の観点から、第3子も第1子・第2子と同額とする予定です。

■年金制度改革の主な方向性

被用者保険の適用拡大	従業員数51人以上の企業規模要件を撤廃	
	月額賃金8.8万円の賃金要件を撤廃	
	従業員数が常時5人以上の個人事業所のうち非適用業種を適用対象とする	
標準報酬月額上限の見直し	現行の標準報酬上限額の改定のルールを見直し、新たな等級を追加	
遺族年金の見直し	遺族厚生年金	20代～50代の子のない配偶者には男女とも原則5年間の有期給付とする
	遺族基礎年金	親と同居する子に対する支給停止規定の見直し
年金制度における加算等の見直し	子	第3子以降の障害基礎年金・遺族基礎年金の加算、老齢厚生年金の加給年金を第1子・第2子と同額となるまで増額
	配偶者	老齢厚生年金と障害厚生年金の加給年金について新たな対象者の支給額の見直し

令和7年1月より「離職票」はマイナポータル経由で直接送付されます

離職者が雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受けるために必要な「雇用保険被保険者離職票」について、これまで事業所経由で送付していましたが、令和7年1月より、希望者に対して、マイナポータルを通じ、ハローワークより直接送付されるしくみに変わりました。

離職票のほかにも、資格喪失確認通知書および雇用保険被保険者期間等証明票も同様にマイナポータ

ルを通じて送られるため、事業所から郵送等で離職者に送付する必要はなくなります。

ただ、このサービスを利用するためには、マイナンバーと被保険者番号が紐づいていることや、離職者自身がマイナポータルと雇用保険Webサービスとの連携設定を行っていること、事業主が電子申請で雇用保険の離職手続を行うなどの条件が必要になります。

2

定時決定と算定基礎届 全員の標準報酬を決めなおすとき

毎年7月に、「算定基礎届」に各被保険者の4月・5月・6月の報酬を記入し、保険者等に提出します。

4月
5月
6月

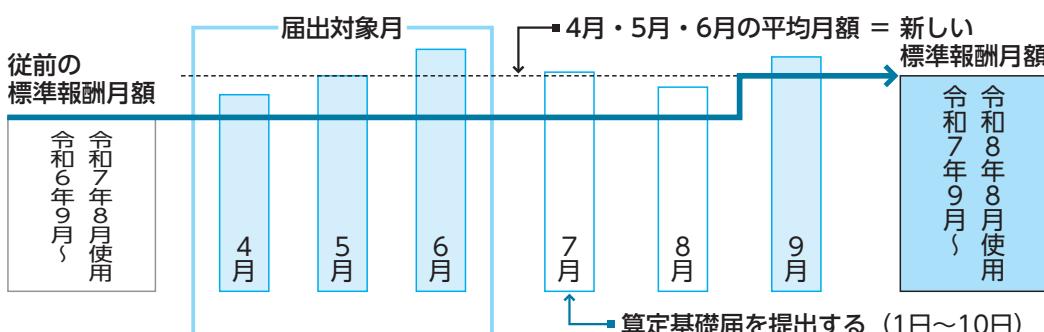


4月・5月・6月の報酬(平均月額)で決定

●7月1日から10日(または指定日)に算定基礎届を提出

被保険者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が出ないように、毎年1回、標準報酬月額が決めなおされます。これを定時決定といいます。

定時決定にあたり、事業主は、全被保険者について、4月・5月・6月に支払った報酬を「算定基礎届」に記入し、7月1日～10日(または指定された提出日)に提出します。



7月1日現在の全被保険者が届出の対象

届出の対象となるのは、7月1日現在の全被保険者および70歳以上被用者です。対象となる人については、配付されてくる用紙*に、被保険者氏名・生年月日・従前の標準報酬月額などが印字されています。印字もれの対象者については、予備用紙に記入するなどして届け出ます。

*用紙が配付されるのは希望した事業所に対してのみ。

ただし、次の①～④のいずれかに該当する人は算定基礎届の提出は不要です。

①6月1日以降に被保険者となった人(「資格取得時決定」で翌年の8月までの標準報酬月額が決まっています)

②6月30日以前に退職した人

③4月からの報酬の大幅な変動により7月に随時改定(21頁)の対象となる人

④8月または9月に随時改定が予定されている旨の申出を行った人

※上記③、④の人については、算定基礎届の報酬月額欄を記入せず、空欄としたうえで、備考欄の「3.月額変更予定」に○を付して提出してください。

※電子媒体申請および電子申請の場合は、上記③、④の人を除いて作成してください。

※上記④の人について、随時改定の要件に該当しないことが判明した場合は、速やかに算定基礎届を提出してください。

報酬月額の計算方法

● 4月～6月のうち対象月の報酬の平均月額を算出

報酬月額は、4月・5月・6月の3カ月間に支払われた報酬について、基本的には次のように計算します。

①給与計算の基礎日数が17日未満の月は計算の対象から除く。

②月々支給されるもので、現物は都道府県ごとの価額などにより通貨に換算し、各月の報酬月額を計算する。なお、4月～6月に年3回以下の賞与があれば計算から除く。

③対象月（給与計算の基礎日数が17日以上）の報酬総額を対象月数で割る。

※ 各月の報酬月額は「その月に実際に支払われた報酬」、給与計算の基礎日数は「その報酬の支払いの対象となった日数」をいいます。たとえば、月給制で3月16日～4月15日分を4月25日に支払う場合、4月の報酬月額は「4月25日支払額」、給与計算の基礎日数は3月16日～4月15日の「31日」となります。
※ 現物給与（食事・住宅等）については、給与の締め日は考慮せず1カ月分の報酬として計算します。上記の例では、4月1日～30日の1カ月分として「4月25日支払額」と合算します。

● 給与計算の対象となる日数が支払基礎日数

給与計算の基礎日数とは、その報酬（給与）の支払いの対象となった日数をいいます（以下、支払基礎日数といいます）。

時給制・日給制の場合は、実際の出勤日数（有給休暇を含みます）が支払基礎日数となります。月給制や週給制の場合は、給与計算の基礎が暦日で、日曜日なども含むのが普通ですので、出勤日数に関係なく暦日数によります（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、給与規程等に基づき事業所が定めた日数から欠勤日数を控除した日数となります）。

17日未満の月は対象から除外

支払基礎日数が17日未満の月は、報酬が通常の月とかけはなれる場合があることから、計算の対象から除きます。たとえば、5月の支払基礎日数が17日未満だった場合は、右図のように4月と6月の2カ月分で計算することになります。なお、特定適用事業所等に勤務する短時間労働者（38頁）は、支払基礎日数が11日未満の月は計算の対象から除外します。

※ 隨時改定（21頁）、産前産後休業終了時改定・育児休業等終了時改定（32頁）の支払基礎日数についても同様です。



短時間労働者の雇用条件が変更となった場合の届出

短時間労働者の雇用条件が変更となり、勤務時間および勤務日数が常時雇用者の4分の3以上となった場合は、雇用条件が変更となった日から5日以内に「被保険者区分変更届」を提出します。正社員が短時間労働者へ契約変更し、勤務時間および勤務日数が常時雇用者の4分の3未満となった場合も同様です。

※ 短時間労働者の条件については38頁参照。

決定通知書がきたとき

算定基礎届により各被保険者の新しい標準報酬月額が決められると、「標準報酬月額決定通知書」が送られてきますので、給料明細書などで各人の新標準報酬月額を通知するようにします。

この新しい標準報酬月額に基づき、9月分（9月1日）から保険料や手当金が計算されます。

算定基礎届の記載例

例① 一般的な例 → 4月・5月・6月の報酬で平均月額を計算(3カ月とも支払基礎日数が17日以上)

基本給や諸手当の名目・額はさまざまですが、一般的な例です。このほかに報酬とされる手当があれば計上します。※給料は月給制、毎月20日締め、当月25日支払いとして作成。

支払基礎日数	基本給	家族手当	住宅手当	通勤手当	残業手当	合計
4月	31日	360,000円	12,600円	8,000円	11,600円	28,500円
5月	30日	360,000円	12,600円	8,000円	11,600円	30,500円
6月	31日	360,000円	12,600円	8,000円	11,600円	17,300円

給与や賃金の計算の対象となつた日数を記入します。

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、数カ月分の定期券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		⑦ 昇(降)給		⑧ 潤及支払額		⑯ 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(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 20		② 渡辺 浩輝		③ 5-560918		④ 7 9 年 月		⑦ 昇(降)給 1. 納給 2. 潤及支払額 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 410 千円		⑥ 厚 410 千円		⑦ 06 09 年 月		⑧ 1. 納給 2. 潤及支払額 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()		⑯ 1. 70歳以上被用者算定 (算定期月: 月 月) 2. 二以上勤務 (算定期月: 月 月)			
⑨ 支給月 4 月	⑩ 日数 31 日	⑪ 通貨 円	⑫ 現物 円	⑬ 合計 円	⑭ 総計 円	⑮ 平均額 円	⑯ 修正平均額 円				
5 月	30 日	422,700 円	0 円	422,700 円	1,252,900 円	417,633 円					
6 月	31 日	409,500 円	0 円	409,500 円							

◆報酬月額 … 1,252,900円 ÷ 3 ÷ 417,633円(1円未満の端数は切り捨て) → ◆標準報酬月額 … 410千円

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、報酬月額の計算の対象から除くことになっています。※給料は月給制、毎月20日締め、当月25日支払いとして作成。

	支払基礎日数	基本給	諸手当	合計
4月	31日	213,800円	16,300円	230,100円
5月	15日	106,900円	10,200円	(対象外)
6月	31日	213,800円	16,300円	230,100円
		総計		460,200円

欠勤日数分だけ給料が差し引かれるという場合は、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 昇(降)給		⑧ 遷及支払額		⑯ 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(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	⑬ 合計(⑪+⑫)		⑮ 平均額			
						⑯ 修正平均額			
① 32	② 石渡 三代子	③ 7-110512	④ 7 9	⑤ 健 220 千円	⑥ 厚 220 千円	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 遷及支払額 月 円	⑯ 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 日数 31 日	⑪ 通貨 230,100 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計(⑪+⑫) 230,100 円	⑭ 総計 460,200 円	⑮ 平均額 230,100 円	⑯ 修正平均額 230,100 円		
5 月	15 日	117,100 円	0 円	117,100 円					
6 月	31 日	230,100 円	0 円	230,100 円					

◆報酬月額 … 460,200円(4月分+6月分) ÷ 2 = 230,100円 → ◆標準報酬月額 … 240千円

例③ 現物支給があるとき → 都道府県ごとの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価額が定められています。※給料は月給制、毎月20日締め、当月25日支払いとして作成。

支払基礎日数		基本給		諸手当	給食(昼)	合 計
4月	31日	238,000円		13,200円	7,200円	258,400円
5月	30日	238,000円		17,400円	7,200円	262,600円
6月	31日	238,000円		18,300円	7,200円	263,500円
						総 計 784,500円

全額が会社負担の昼の給食が支給された場合で、価額が1ヶ月あたり7,200円のときの例です。

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		⑩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 基礎日数	⑩ 給与計算の 基礎日数	報酬月額		⑨総計(一定の基礎日数以上の月のみ)		⑫平均額		⑬修正平均額	
		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修正平均額	
① 151	② 柳本 一美	③ 7-081018	④ 7 年 9 月	⑤ 240	⑥ 06 09	⑦昇(降)給	1. 昇給	⑧遡及支払額	⑯
健 健 240 千円	厚 240 千円	年	月	1. 昇給	2. 降給	月	円	1. 70歳以上被用者算定 (算定基礎月: 月)	2. 二以上勤務
⑨支給月 ⑩日数 4月 31日	⑪通貨 251,200円	⑫現物 7,200円	⑬合計 258,400円	⑭修正合計 784,500円	⑮平均額 261,500円	⑯修正平均額	円	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(給食(昼))
5月 30日	255,400円	7,200円	262,600円	261,500円					
6月 31日	256,300円	7,200円	263,500円						

♦報酬月額 … 784,500円 ÷ 3 = 261,500円 → ♦標準報酬月額 … 260千円

(1)本人負担(費用徴収)がある場合の取り扱い

現物支給に本人負担がある場合は、「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」から本人負担分を差し引いた額を「現物によるものの額」に算入します。

例：月20日間の昼食（現物給与の価額は1食250円）

／本人負担が1食60円

現物によるものの額=現物給与の価額250円×20日

－本人負担60円×20日=3,800円

このときは、備考欄に「昼食（本人負担1,200円）」

などと記載します。なお、食事については、本人負担が現物給与の価額の3分の2以上の場合には、現物による食事の供与はないものとして取り扱われます。

(2)通勤定期券等の取り扱い

事業所が通勤定期券や回数券を支給する場合は、1ヶ月あたりの額を「現物によるものの額」に算入します。

例：21,000円の6ヶ月定期券を支給

現物によるものの額=21,000円÷6=3,500円

一時帰休による休業手当などの扱い

4月～6月に一時帰休（レイオフ）による休業手当等が支給された場合には、次のように取り扱います。

(1)7月1日時点で一時帰休の状況が解消している場合は、

4月～6月のうち、休業手当等を含まない月を対象に報酬月額を算定します（右図の1）。なお、4月～6月のいずれにも休業手当等が支払われている場合は、一時帰休による低額な休業手当等に基づいて決定・改定される前の標準報酬月額で決定します（右図の2）。

(2)7月1日時点で一時帰休の状況が解消していない場合

（7月～9月の随時改定に該当しない場合）は、一時帰休による休業手当等が支払われた月のみで算定するのではなく、通常の給与を受けた月も対象として、報酬月額を算定します（右図の4・6）。

【4月～6月に一時帰休による休業手当等が支給された場合の定時決定等の例】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	定時決定の 算定対象月	随時改定月
1	●	○	○	☆	○	○	5・6月	
2	●	●	●	☆	○	○	従前等級で決定	
3	●	●	●	★	○	○		7月改定
4	○	●	●	★	○	○	4・5・6月	
5	○	●	●	★	●	○		8月改定
6	○	○	●	★	●	○	4・5・6月	
7	○	○	●	★	●	●		9月改定

○：通常の報酬が支給された月 ☆：一時帰休解消

●：一時帰休による休業手当等が支給された月

★：一時帰休未解消

例④ 賞与などが年4回以上支給されたとき → 賞与を通常の報酬に含めて算定

前年の7月から当年6月までに4回以上の賞与が支払われた場合は、賞与の合計額を12で割った額を各月の報酬に加えて報酬月額を算出します。※給料は月給制、毎月20日締め当月25日払いとして作成。

支払基礎日数	基本給	諸手当	賞与	合計
4月	31日	310,000円	25,000円	75,000円
5月	30日	310,000円	33,000円	75,000円
6月	31日	310,000円	29,000円	75,000円
総計				1,242,000円

賞与が年4回（9月160,000円・12月390,000円・3月120,000円・6月230,000円合計900,000円）支給されたときは、1カ月あたりの賞与の額（900,000円÷12=75,000円）を加えた合計を記入します。

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	⑦ 昇(降)給	⑧ 週及支払額	
⑨ 給与支給月	⑩ 給与計算の基礎日数	報酬月額		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)	⑯ 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)	
① 113	② 名取 瞳夫	③ 5-631115	④ 7 9 年 月	⑤ 70歳以上被用者算定 (算定基礎月： 月 月)	
⑤ 健 380 千円	厚 380 千円	⑥ 06 09 年 月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 週及支払額 月 月 月	⑯ 1. 70歳以上被用者算定 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月-12月-3月-6月 75,000円) 賞与期末手当
⑨ 支給月 ⑩ 日数 4月 31日	⑪ 通貨 410,000 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計 410,000 円	⑭ 総計 1,242,000 円	
5月 30日	418,000 円	0 円	418,000 円	1,242,000 円	
6月 31日	414,000 円	0 円	414,000 円	1,242,000 円	
				修正平均額 414,000 円	

♦報酬月額 … 1,242,000円÷3=414,000円 → ♦標準報酬月額 … 410千円

給与支払対象期間の途中から入社したとき

給与の支払対象となる期間の途中から資格取得したこ

とにより1カ月分の給与が支給されない場合は、1カ月分の給与が支給されない月を除いた月を対象とします（17頁の修正平均の❸参照）。

支払基礎日数	基本給	合計
4月		
5月	20日	160,000円
6月	30日	240,000円
総計		400,000円

毎月20日締め・翌月10日支払いの会社に4月1日に入社した例で、日割り計算で20日分の給与が5月に支給された場合でも、本来1カ月分として受ける額ではないことから算定の対象月から除き、6月のみの報酬が対象となります。

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 週及支払額	
⑨ 給与支給月	⑩ 給与計算の基礎日数	報酬月額		⑭ 総計(一定の基礎日数以上の月のみ)	⑯ 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)	
① 231	② 宮坂 陽治	③ 7-111021	④ 7 9 年 月	⑤ 70歳以上被用者算定 (算定基礎月： 月 月)	
⑤ 健 240 千円	厚 240 千円	⑥ 07 04 年 月	⑦ 昇(降)給 1. 昇給 2. 降給	⑧ 週及支払額 月 月 月	⑯ 1. 70歳以上被用者算定 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月-8月-9月-10月 200,000円) 7月4日取得
⑨ 支給月 ⑩ 日数 4月 20日	⑪ 通貨 160,000 円	⑫ 現物 0 円	⑬ 合計 160,000 円	⑭ 総計 200,000 円	
5月 30日	240,000 円	0 円	240,000 円	240,000 円	
				修正平均額 240,000 円	

♦単純平均 … 400,000円÷2=200,000円 → ♦標準報酬月額 … 200千円

♦修正平均 … 240,000円(6月分) → ♦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200千円となります。修正平均を採用し、240千円になります。このとき、「支払基礎日数」欄には給与支払い対象日数を、「備考」欄には、〈4. 途中入社〉を○で囲み、〈9. その他〉に資格取得年月日、給与の締め日・支払日を記入します。

● 短時間就労者は支払基礎日数により異なる算定方法

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、支払基礎日数によって下表の(1)～(3)のいずれかにより行われます（短時間就労者とは、パートタイマー、アルバイト、契約社員、準社員、嘱託社員等の名称を問わず、正規社員より短時間の労働条件で勤務する人をいいます（38頁））。

4・5・6月の3カ月のうち支払基礎日数が	標準報酬月額の決定方法
(1)17日以上の月が1カ月以上ある場合	支払基礎日数が17日以上の月の報酬総額の平均により算定された額により標準報酬月額を決定する。
(2)いずれも17日未満の場合 (そのうち15日、16日の月が1カ月以上ある場合)	その3カ月のうち支払基礎日数が15日、16日の月の報酬総額の平均により算定された額により標準報酬月額を決定する。
(3)いずれも15日未満の場合	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。

なお、短時間就労者に係る随時改定時における標準報酬月額の算定については、(1)～(3)のいずれかによらず、継続した3カ月のいずれの月においても報酬の支払基礎日数が17日以上必要となります。

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	⑤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従前改定期	⑦昇(降)給	⑧賃及支払額	⑨統計一定の基礎日数以上の月のみ
⑨給与計算の支給月	給与計算の支給月	報酬月額	合計(⑩+⑪)	⑩備考
1 66	新田 詩子	5-550905	7 9 月	
5 健 098 千円	厚 098 千円	06 09 年 月	1.昇給 2.降給 月 円	1. 70歳以上被用者算定 (算定期間：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) ①パート 8.年間平均 9.その他()
4月 17日	106,700円	0円	106,700円	
5月 17日	106,700円	0円	106,700円	
6月 17日	106,700円	0円	106,700円	
2 74	竹内 重郎	5-520719	7 9 月	
5 健 110 千円	厚 110 千円	06 09 年 月	1.昇給 2.降給 月 円	1. 70歳以上被用者算定 (算定期間：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) ①パート 8.年間平均 9.その他()
4月 15日	94,100円	0円	94,100円	
5月 15日	94,100円	0円	94,100円	
6月 17日	106,700円	0円	106,700円	
3 144	小口 てる代	7-071021	7 9 月	
5 健 088 千円	厚 088 千円	06 09 年 月	1.昇給 2.降給 月 円	1. 70歳以上被用者算定 (算定期間：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) ①パート 8.年間平均 9.その他()
4月 16日	92,000円	0円	92,000円	
5月 15日	86,000円	0円	86,000円	
6月 16日	92,000円	0円	92,000円	
4 201	矢沢 智弘	5-620221	7 9 月	
5 健 098 千円	厚 098 千円	06 09 年 月	1.昇給 2.降給 月 円	1. 70歳以上被用者算定 (算定期間：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) ①パート 8.年間平均 9.その他()
4月 16日	92,000円	0円	92,000円	
5月 16日	92,000円	0円	92,000円	
6月 13日	74,000円	0円	74,000円	
5 229	安田 恒子	7-121227	7 9 月	
5 健 078 千円	厚 088 千円	06 09 年 月	1.昇給 2.降給 月 円	1. 70歳以上被用者算定 (算定期間：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) ①パート 8.年間平均 9.その他()
4月 12日	73,800円	0円	73,800円	
5月 13日	80,000円	0円	80,000円	
6月 12日	73,800円	0円	73,800円	

1 支払基礎日数が3カ月とも17日以上：3カ月の報酬月額の平均額を基に算定します。

2 1カ月でも17日以上：17日以上の月の報酬月額の平均額を基に算定します。6月が17日以上なので6月の報酬月額で算定します。

3 3カ月とも15日、16日：3カ月の報酬月額の平均額を基に算定します。

4 1カ月または2カ月は15日、16日の場合（2の場合を除く）：15日、16日の月の報酬月額の平均額を基に算定します。
4月と5月が16日なので、この2カ月の報酬月額の平均で算定します。

5 3カ月とも15日未満：従前の標準報酬月額で算定します。