



# APO-社労士通信

## 標準報酬月額の上限引き上げ

春は様々な法改正が行われる季節です。次回の4月号で各種法改正をご紹介しますが、先駆けて本号では健康保険の標準報酬月額に関する改正についてご説明します。この改正の施行日は平成28年4月1日ですが、従業員から徴収している保険料が変わってしまう可能性がありますので、その時に慌てないよう今のうちに理解を深めておきましょう。

### 【標準報酬月額とは？】

そもそも標準報酬月額とは何でしょうか。健康保険・厚生年金では保険料や保険給付の額を従業員が事業主から受ける給与（報酬）に応じた額とする事が原則なのですが、毎月その額が変動することは事務的に煩雑なため、いくつかの等級に区分した計算のしやすい仮定的な報酬を定めました。これが標準報酬月額です。各標準報酬月額にはそれに当てはまる報酬月額の枠が決まっていますので、従業員が受ける報酬月額をその枠に当てはめ、対応する標準報酬月額にて原則的には1年間固定し、保険料及び保険給付の額を計算します。

<例>報酬月額が575,800円の場合（※報酬月額の算出方法はミニ知識参照）

等級		標準報酬月額	報酬月額
健康保険	厚生年金		
33	29	590,000円	575,000円以上 605,000円未満

575,800円が含まれる枠の標準報酬月額は590,000円となり、これに保険料率をかけて保険料を算出します。

### 【現在の標準報酬月額の等級区分】

上記は健康保険第33級、厚生年金第29級の例ですが、現在の等級区分は下記のようになっています（カッコ内は標準報酬月額）。厚生年金の方が等級が少なく、健康保険の第5級から第1級が始まるため、健康保険と厚生年金では同一の標準報酬月額において、等級は4つ、ずれています。

- ・健康保険：第1級（58,000円）から第47級（1,210,000円）の47等級
  - ・厚生年金：第1級（98,000円←健康保険では第5級）から第30級（620,000円←健康保険では第34級）の30等級
- また、賞与が支払われた場合も保険料を徴収します。この保険料は、支払われた賞与の1,000円未満を切り捨てた金額（＝標準賞与額）に保険料率をかけて算出しますが、標準賞与額には上限があり、健康保険は同一保険者の年間累計（4月～3月）で5,400,000円、厚生年金は1ヶ月につき1,500,000円です。この上限を超えて支払われた賞与には保険料はかかりません。

### 【4月1日施行の改正（健康保険法）】

今回の改正は健康保険のみで、下記の通りに標準報酬月額及び標準賞与額が引き上げとなりました。

- ◎健康保険の標準報酬月額の上限額を引き上げ（第47級/1,210,000円から第50級/1,390,000円へ3等級追加）
- ◎健康保険の標準賞与額の限度額を引き上げ（5,400,000円から5,730,000円へ）

右の表のハイライト箇所が引き上げとなった部分です。現在の報酬月額が1,235,000円以上の従業員は、現状では標準報酬月額が上限の1,210,000円ですが、改正後は1,270,000円以上になりますので、4月保険料（5月徴収分）から新しい標準報酬月額で計算した保険料を徴収することになります。対象者については事業主が特に手続きをする必要はなく、各保険者から事業主あて通知があります（4月予定）ので、5月給与計算での変更が漏れないよう注意が必要です。対象従業員にはその旨の案内も行った方が良いでしょう。なお、厚生年金に変更はありません。

等級	標準報酬月額	報酬月額	
		以上	未満
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	—



## 知っておきたいミニ知識

### 第96回 標準報酬月額の決定

上記説明の通り、標準報酬月額は従業員が事業主から受ける報酬（報酬月額）で決定されます。それでは報酬月額はいつ、どのように算出するのでしょうか。その方法は、標準報酬月額決定の時期により異なります。

- ①入社したとき（資格取得時決定）：入社時に事業主との間で定められた報酬額より報酬月額を算出します。決定された標準報酬月額は原則としてその年の8月まで（6-12月に決定の場合は翌年8月まで）適用されます。
  - ②毎年決まった時期（定時決定）：4～6月に支払われた報酬の平均額で報酬月額を算出します。この時決定された標準報酬月額は原則としてその年の9月から翌年の8月まで適用されます。この定時決定を毎年行うことで、より実態に近い標準報酬月額を毎年適用できるようにしています。対象者は7/1現在の在籍者ですが、6/1-7/1までに①の資格取得をした者および7月から9月のいずれかに③の改定をされる者はこの定時決定ではなく、それぞれの決定が優先されます。
  - ③報酬額が大幅に変更したとき（随時改定）、産休・育休から復帰後に報酬が変動したとき（産休育休等終了時改定）：昇給・降給などで固定的賃金変動し、以後3ヶ月間に支払われた報酬の平均額（＝報酬月額）による標準報酬月額が、それまでより2等級以上変動した場合は随時改定となり、改定後の標準報酬月額が原則としてその年の8月まで（7-12月の改定は翌年8月まで）適用されます。同様の改定に「産休育休等終了時改定」がありますが、ここでは説明を割愛します。
- ① - ③のいずれについても様々な要件や例外がありますので、実際の作業時には行政が発行する手引き等でご確認ください

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO-社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 吉本多津子 / 沢田麻樹子 sic.info@apol.jp  
〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03 (5228) 1990 FAX 03 (5228) 1840

ホームページもご覧ください。  
<http://www.apoutsourcing.jp/>