

# 3章

## 毎月の給与と賞与からの 社会保険料の徴収事務

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者については、毎月の給与と賞与から社会保険料（健康保険料・厚生年金保険料）の被保険者（本人）負担分を控除しなければなりません。

給与から控除する社会保険料は、標準報酬月額を保険料額表にあてはめて算定する方法をとっていますので、標準報酬月額を正しく算定することが重要なポイントです。

また、賞与から控除する社会保険料は、給与の場合とは異なり、標準賞与額（賞与額の1,000円未満を切り捨てた額。上限があります）に保険料率を乗じて算定します。

### I 保険料の控除

#### 1 控除方法

社会保険料は、月単位で負担し、当月分の保険料を翌月支給の給与から控除します。言い方を換えれば、当月支給の給与から、前月分の保険料を控除することになります。

#### 2 保険料の対象月

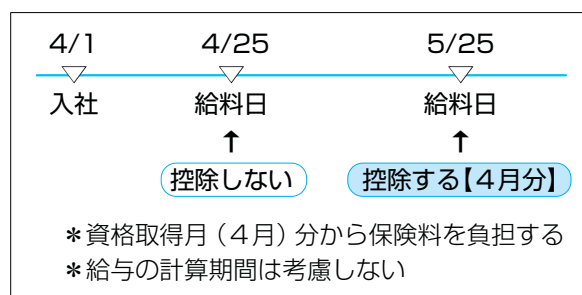
##### ① 資格取得

保険料は、被保険者の資格取得月分から負担する必要があります。

たとえば、4月に入社した（被保険者となった）人については、4月1日入社であろうと、4

月30日入社であろうと、4月分の保険料を負担する必要があります。

この際、4月分の保険料の控除は、5月支給の給与から行ないますので、4月支給の給与からは保険料を控除しません（3月は被保険者でないため、保険料の負担はありません）。



##### ② 資格喪失

退職した（被保険者でなくなった）場合の保険料は、被保険者の資格喪失月の前月分まで負担することになり、資格喪失月分の保険料は、原則として不要です。

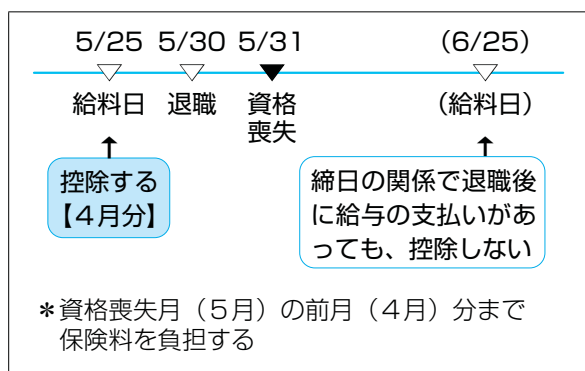
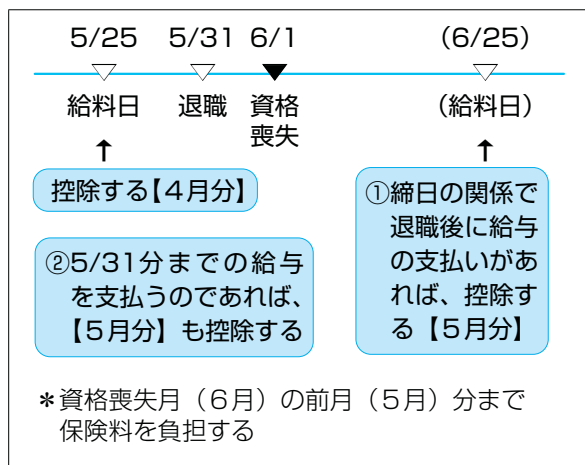
ここで、資格喪失日は「退職日の翌日」とされていることに注意が必要です。

たとえば、5月31日退職の場合は、翌日の6月1日に資格喪失となり、前月の5月分まで保険料を負担しなければなりません。5月分の保険料は、6月支給の給与から控除することになりますが、6月支給の給与がない場合には、5月支給の給与から2か月分（4月分と5月分）の保険料を控除する必要があります。

これに対して、5月30日退職の場合には、5月

31日に資格を喪失しますから、前月の4月分までの保険料負担となります。

つまり、5月支給の給与から、原則どおり1か月分（4月分）の保険料だけを控除すればよいのです。



### ③ 資格取得月の退職

資格喪失月は、原則として保険料を負担する必要はありません。

しかし、たとえば4月1日に入社して4月7日に辞めてしまった場合のように、資格取得月＝資格喪失月の場合は、その月（4月）分の保険料を負担することになります。

## 3 産前産後休業期間中の免除

産前産後休業期間中の社会保険料は、被保険者負担分、事業主負担分とも免除されます。

免除対象期間は、産前42日（多胎妊娠の場合は98日）産後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で、その間の給与・賞与ともに免除となります。

産前産後休業による免除を受けるためには、産前産後休業期間中に「産前産後休業取得者申出書」を年金事務所等に提出する必要があります。

また、産前産後休業期間中の保険料免除を受けている被保険者が、次のいずれかに該当する場合には、「産前産後休業取得者変更（終了）届」を年金事務所等に提出する必要があります。

- ① 出産前に「産前産後休業取得者申出書」を提出し、出産予定日より前に出産した場合
- ② 出産前に「産前産後休業取得者申出書」を提出し、出産予定日より後に出産した場合
- ③ 産前産後休業終了予定日の前に産前産後休業を終了した場合

## 4 育児休業中の免除

育児休業中の社会保険料は、被保険者負担分、会社負担分とも免除されます。育児休業開始月から、育児休業終了日の翌日の属する月の前月分までが免除の対象です。女性が出産をして、そのまま育児休業に入る場合には、労働基準法による産後休業期間（出産日の翌日から56日間）の翌日が育児休業の開始日となります。

育児休業を開始した場合には、「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。また、育児休業を終了した場合には、「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者終了届」を提出します。

## Ⅱ 社会保険の被保険者と健康保険の被扶養者

### 1 社会保険の被保険者

#### ① 被保険者

社会保険の被保険者となるのは、適用事業所に常用的に使用される人です。

#### ② 適用事業所

適用事業所とは、社会保険が強制的に適用され

る事業所で、すべての法人（株式会社や特例有限会社など）の事業所と、常時5人以上の従業員のいる個人の事業所（一定のサービス業、農林水産業を除きます）が該当します。

それ以外の事業所（従業員が5人未満の個人の事業所など）については、強制適用ではありませんが、被保険者となる人の半数以上の同意を得て年金事務所長等の認可を受けることで、任意適用事業所となることができます。

### ③ 常用的に使用される人

常用的に使用される人には、通常の正社員はもとより、代表取締役その他の常勤役員、契約社員や嘱託社員、パートタイマーやアルバイトなども含まれます。

ただし、パートタイマー等については、1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上あれば、常用的に使用される人に該当し、被保険者とされます。

### ④ 短時間労働者

平成28年10月1日から、特定適用事業所に勤務する短時間労働者（パートタイマー）は、新たに被保険者となりました。

特定適用事業所とは、被保険者数の合計が常時500人を超える事業所をいいます。

新たに被保険者となる短時間労働者とは、勤務時間・勤務日数が常時雇用者の4分の3未満で、次のi～ivのすべてに該当する人です。

- i 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ii 賃金の月額が、8万8,000円以上（年収106万円以上）であること
- iii 雇用期間が1年以上見込まれること
- iv 学生ではないこと

また、平成29年4月1日から、被保険者数の合計が常時500人以下の事業所のうち、労使合意に基づいて申出をする法人・個人の事業所、地方公共団体に属する事業所に勤務する短時間労働者も新たに被保険者となりました。

### ⑤ 適用拡大

特定適用事業所の被保険者数要件（500人超の事業所）が、令和4年（2022年）10月1日から

100人超の事業所に、さらに令和6年（2024年）10月1日から50人超の事業所に引き下げられ、特定適用事業所の範囲が拡大されます。

また、短時間労働者の4要件のうち、雇用期間要件（雇用期間が1年以上見込まれること）の期間が短縮され、令和4年（2022年）10月1日から、雇用期間が2か月を超えると見込まれること、とされました。

### ⑥ 適用除外

適用事業所に使用されている場合であっても、次の適用除外に該当する人については被保険者になりません。

- i 日々雇い入れられる人（ただし、引き続き1か月を超えて使用されることとなった人については、その日から被保険者になります）
- ii 2か月以内の期間を定めて使用される人（ただし、2か月以内の所定の期間を超えて引き続き使用されることとなった人については、その日から被保険者になります）
- iii 4か月以内の季節的業務に使用される人
- iv 6か月以内の臨時的事業の事業所に使用される人

### ⑦ 後期高齢者医療制度

年齢75歳以上の高齢者（65歳以上75歳未満で一定の障害があると広域連合に認定された人を含みます）は、後期高齢者医療制度の被保険者ですので、健康保険の被保険者にはなりません。

### ⑧ 厚生年金保険

年齢70歳以上の人は、厚生年金保険の被保険者にはなりません。

## 2 健康保険の被扶養者

健康保険では、被保険者だけでなく、被保険者の扶養家族のうち一定の人を被扶養者として、保険給付の対象としています。

健康保険における被扶養者には、大きく次の2種類があります。

- ① 被保険者の配偶者（内縁関係を含みます）、直系尊属、子、孫、兄弟姉妹で、「被保険者によって生計を維持されている人」

- ② ①以外の被保険者の3親等内の親族で、「被保険者によって生計を維持されている人」かつ「被保険者と同居している人」

生計維持の認定は実情に応じて判断されますが、一般的な基準として、対象者の年収が130万円未満（60歳以上の人または障害者の場合は180万円未満）で、被保険者の年収の2分の1未満であれば、被扶養者となります。

ただし、75歳以上の高齢者（65歳以上75歳未満で一定の障害があると広域連合に認定された人を含みます）は、後期高齢者医療制度の被保険者です。健康保険の被扶養者にはなりません。

なお、被扶養者の有無、人数は保険料の金額に影響しません。

## Ⅲ 給与からの健康保険料の控除

### 1 健康保険

健康保険には、次の3種類があります。

- ① 全国健康保険協会管掌健康保険  
主に中小企業の従業員を中心としています（以下「協会けんぽ」といいます）。
- ② 組合健康保険  
主に大企業の従業員を中心としています。
- ③ 共済組合  
主に公務員を中心としています。

## 2 健康保険料の算定

健康保険の被保険者については、毎月の給与から「標準報酬月額に応じた健康保険料」を控除します。ポイントは、時間外労働手当などの状況によって毎月の給与に多少の変動があっても、標準報酬月額が変わらない限り、給与から控除する健

図表1 協会けんぽの保険料率（令和3年3月分～）

北海道	10.45%	滋賀県	9.78%
青森県	9.96%	京都府	10.06%
岩手県	9.74%	大阪府	10.29%
宮城県	10.01%	兵庫県	10.24%
秋田県	10.16%	奈良県	10.00%
山形県	10.03%	和歌山県	10.11%
福島県	9.64%	鳥取県	9.97%
茨城県	9.74%	島根県	10.03%
栃木県	9.87%	岡山県	10.18%
群馬県	9.66%	広島県	10.04%
埼玉県	9.80%	山口県	10.22%
千葉県	9.79%	徳島県	10.29%
東京都	9.84%	香川県	10.28%
神奈川県	9.99%	愛媛県	10.22%
新潟県	9.50%	高知県	10.17%
富山県	9.59%	福岡県	10.22%
石川県	10.11%	佐賀県	10.68%
福井県	9.98%	長崎県	10.26%
山梨県	9.79%	熊本県	10.29%
長野県	9.71%	大分県	10.30%
岐阜県	9.83%	宮崎県	9.83%
静岡県	9.72%	鹿児島県	10.36%
愛知県	9.91%	沖縄県	9.95%
三重県	9.81%		

（注）介護保険第2号被保険者に該当しない場合

図表2 協会けんぽ・東京都の保険料額表（一部抜粋）

（単位：円）

標準報酬		報酬月額		健康保険料			
				介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合	
				9.84%		11.64%	
等級	月 額	円以上	円未満	全 額	折半額	全 額	折半額
19	240,000	230,000	250,000	23,616.0	11,808.0	27,936.0	13,968.0
20	260,000	250,000	270,000	25,584.0	12,792.0	30,264.0	15,132.0
21	280,000	270,000	290,000	27,552.0	13,776.0	32,592.0	16,296.0
22	300,000	290,000	310,000	29,520.0	14,760.0	34,920.0	17,460.0
23	320,000	310,000	330,000	31,488.0	15,744.0	37,248.0	18,624.0
24	340,000	330,000	350,000	33,456.0	16,728.0	39,576.0	19,788.0
49	1,330,000	1,295,000	1,355,000	130,872.0	65,436.0	154,812.0	77,406.0
50	1,390,000	1,355,000		136,776.0	68,388.0	161,796.0	80,898.0



康保険料は変わらないということです。

健康保険料は、その人の標準報酬月額を「標準報酬月額保険料額表」にあてはめて計算します。標準報酬月額は、1等級（報酬月額63,000円未満）から50等級（報酬月額1,355,000円以上）までの50段階に分かれています。

組合健康保険の場合は、健康保険組合によって保険料率が異なり、標準報酬月額保険料額表も、それぞれの組合ごとに定められています。

協会けんぽについては、都道府県ごとの保険料率で、現在の保険料率は前掲図表1のとおりです。

前掲図表2は、協会けんぽ・東京都の場合の保険料額表（保険料率は9.84%または11.64%）から一部を抜粋したものです。

たとえば、標準報酬月額が30万円（22等級）の人の給与から控除する健康保険料は、介護保険第2号被保険者に該当しない被保険者であれば、1万4,760円、介護保険第2号被保険者に該当する被保険者であれば、1万7,460円となります。

このように、標準報酬月額さえ把握できれば、表にあてはめて健康保険料を計算することができます。

### 3 介護保険

健康保険の被保険者には、介護保険第2号被保険者に該当する被保険者と、該当しない被保険者の2種類があります。

介護保険の第2号被保険者となるのは、40歳か

ら65歳未満の人です。40歳未満と65歳以上の人からは介護保険料を徴収しません。したがって、

- ① 40歳未満と65歳以上の方は介護保険第2号被保険者に該当しない被保険者
  - ② 40歳以上65歳未満の方は介護保険第2号被保険者に該当する被保険者
- ということになります。

介護保険料は、独立して計算するのではなく、健康保険料のなかに含まれていますから、介護保険に該当する被保険者については、介護保険料部分を含んだ健康保険料となります。保険料額表には、介護保険第2号被保険者に該当しない被保険者の欄と、介護保険第2号被保険者に該当する被保険者の欄がありますので、あてはめて計算する場合に使い分ける必要があります。

協会けんぽの現在の介護保険料率（令和3年3月分～）は、1.80%（被保険者負担分は0.90%）となっています。

## IV 給与からの 厚生年金保険料の控除

### 1 厚生年金保険料の算定

厚生年金保険の被保険者については、毎月の給与から「標準報酬月額に応じた厚生年金保険料」を控除します。基本的な考え方は、健康保険の場合と同じですから、時間外労働手当などの状況によって毎月の給与に多少の変動があっても、標準

図表3 厚生年金保険の保険料額表（一部抜粋）

（単位：円）

標準報酬		報酬月額		厚生年金保険料 （平成29年9月～）	
等級	月額	円以上	円未満	全額（18.3%）	折半額（9.15%）
17	260,000	250,000	270,000	47,580	23,790
18	280,000	270,000	290,000	51,240	25,620
19	300,000	290,000	310,000	54,900	27,450
20	320,000	310,000	330,000	58,560	29,280
30	590,000	575,000	605,000	107,970	53,985
31	620,000	605,000	635,000	113,460	56,730
32	650,000	635,000		118,950	59,475

（注）厚生年金基金の加入者は、保険料が異なります

報酬月額が変わらない限り、給与から控除する厚生年金保険料は変わりません。

厚生年金保険料は、その人の標準報酬月額を「標準報酬月額保険料額表」にあてはめて計算します。標準報酬月額は、1等級（報酬月額93,000円未満）から32等級（報酬月額635,000円以上）までの32段階に分かれています。

前図図表3は保険料額表の一部抜粋です。たとえば、標準報酬月額が30万円（19等級）の人の給与から控除する厚生年金保険料は、2万7,450円となります。

なお、厚生年金保険料率は、平成29年まで毎年引き上げられ、平成29年9月以降は18.3%で固定されました。

## 2 厚生年金基金

厚生年金保険については、厚生年金基金に加入している場合には、厚生年金基金ごとに保険料率が異なります。

## 3 端数処理

社会保険料は、事業主と被保険者が折半で負担しますが、給与から控除する被保険者負担分の保険料を計算する際に、1円未満の端数が生じる場合があります。

この1円未満の端数は、原則として50銭以下は切り捨て、50銭超は1円に切り上げますが、特約を設けて常に切捨てもしくは切上げとしても差支えありません。

## V 標準報酬月額

### 1 報酬に含まれるもの

標準報酬月額を算定する際に、報酬のなかに含まれるものと含まれないものがあります。

図表4のとおり、給与として会社から支給されるものは、ほとんどが報酬に含まれます。

通勤手当について、通勤定期券の現物を支給している場合も、現物給与として報酬に含めます。この場合に、6か月定期券を6か月ごとに支給しているなら、6分の1の額を毎月の通勤手当（現物）として報酬に含めます。

健康保険・厚生年金保険では、年4回以上支払われる賞与は、賞与ではなく報酬として、標準報酬月額の算定に含めます。

この場合には、7月1日前の1年間に受けた賞与の額の合計額を12で除して得た額を、毎月の報酬に加えます。

図表4 報酬に含まれるもの、含まれないもの

	通貨で支給されるもの	現物で支給されるもの
報酬となるもの	基本給（月給・週給・日給など）、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、日直手当、宿直手当、早出手当、勤務手当、皆勤手当、精勤手当、会社から支給される私傷病手当金、賞与（年4回以上支給されるもの）など	通勤定期券、回数券、食事・食券、社宅・独身寮、被服（勤務服以外）、給与として支給される自社製品など
標準賞与額の対象となるもの	賞与・決算手当・年末一時金などの賞与性のもので、年3回以下支給されるもの、その他定期的ではなく一時的に支給されるもの	現物で支給の賞与など
報酬とならないもの	●事業主が恩恵的に支給するもの（病氣見舞金、結婚祝金など） ●公的保険給付として受けるもの（健康保険の傷病手当金、労災保険の休業補償給付、年金、恩給など） ●臨時的、一時的に受けるもの（大入袋、解雇予告手当、退職金など） ●実費弁償的なもの（出張旅費、交際費など） ●年3回まで支給されるもの（賞与など）	制服・作業衣などの勤務服 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） 社宅（本人からの徴収金額が標準価額以上の場合）など

## 2 標準報酬月額

給与から控除すべき健康保険料、厚生年金保険料を計算する場合、実際の毎月の給与額ではなく一定期間の給与に基づいて被保険者ごとに算定された「標準報酬月額」を用います。

標準報酬月額は、健康保険や厚生年金保険の給付に関する計算にも使用されます。

特に、厚生年金保険については、過去の長期間にわたる報酬をベースに年金額が計算されます。これを「報酬比例」といいますが、時間外労働手当等の関係で毎月の報酬額が変動すると、給付額の算定が煩雑になります。そのため、等級区分に基づいて標準報酬月額を決定し、原則として年1回の見直しにとどめ、年金給付の基礎となる報酬額の算定を簡略化しています。

## Ⅵ 標準報酬月額の算定

標準報酬月額の算定方法としては、①資格取得時決定、②定時決定、③随時改定、④産前産後休業終了時改定、⑤育児休業等終了時改定、の5種類があります。

### 1 資格取得時決定

新規採用等で新たに被保険者資格を取得した場合には、その時点で標準報酬月額を決定することになります。1月1日から5月31日までの間に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、また6月1日から12月31日までの間に決定された標準報酬月額は、原則としてその翌年の8月まで有効です。

資格取得時の標準報酬月額については、給与の支払実績がないので、その人が受けるであろう報酬の額（基本給や扶養手当など金額の確定しているものはもとより、通勤手当も含め、時間外労働手当等も見積もった金額）により決定します。

なお、資格取得時に届け出た報酬月額が、実際の報酬月額と異なった場合には、資格取得時にさか

のぼって報酬の訂正が必要になることがあります。

資格取得時決定は、資格取得日から5日以内に提出する「被保険者資格取得届」に基づいて行なわれます。被保険者資格取得届の様式と記載例は次ページのとおりです。

### 2 定時決定

定時決定は、毎年4月、5月、6月の3か月分の報酬の平均値によって、標準報酬月額の算定を行なうものです。定時決定により算定された標準報酬月額は、原則として9月分から翌年の8月分まで適用されます。

定時決定の対象者は、原則として7月1日現在の被保険者全員ですが、次の人は除かれます。

- ① 6月1日以降に被保険者資格を取得した人
- ② 4月に昇給等の固定的賃金の変動があり、7月に随時改定に該当する人
- ③ 5月に昇給等の固定的賃金の変動があり、8月に随時改定に該当する見込みの人
- ④ 6月に昇給等の固定的賃金の変動があり、9月に随時改定に該当する見込みの人

ただし、③と④の人について、随時改定に該当しないこととなった場合には、その時点でさかのぼって定時決定をすることになります。

定時決定の4月分、5月分、6月分の報酬とは、4月、5月、6月に支給する報酬のことを指しています。この期間内に、欠勤等によって支払基礎日数が17日（「短時間労働者」は11日）未満の月がある場合には、その月を除いて平均月額を計算します。支払基礎日数は、月給制の場合には暦日数、日給制や時給制の場合には実際の出勤日数となります。

なお、月給制で欠勤控除が行なわれる場合、就業規則等に基づいて事業所が定めた日数があるときに限り、その日数から欠勤日数を控除した日数となります。

定時決定は、7月1日から7月10日の間に提出する「被保険者報酬月額算定基礎届」に基づいて行なわれます。被保険者報酬月額算定基礎届の設例、様式と記載例は168・169ページのとおりで





なお、定時決定の通常の手続きでは、標準報酬月額算定の算定が困難であったり、著しく不当になることがあります。その場合は、次のように特別な方法によって算定します。

① 昇給分のさかのぼり支給があった場合

3月以前の昇給差額分を除いた修正平均により算定します。

② 低額の休職給を受けている場合

低額の休職給を受けた月を除いた修正平均により算定します。3か月とも低額の休職給の場合には、従前の標準報酬月額により算定します。

③ 病気欠勤や育児休業等で3か月とも支払基礎日数が17日未満であるか、まったく報酬を受けていない場合

従前の標準報酬月額により算定します。

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7月から当年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、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（被保険者の同意が前提）

前年7月から当年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により算定します。

### 3 随時改定

昇給や降給など固定的賃金の変動があり、その変動のあった月から3か月間の支払基礎日数がいずれの月も17日（「短時間労働者」は11日）以上で、3か月間の報酬の平均額が、従来の標準報酬月額と比較して2等級以上の差が生じた場合には、変動のあった月から4か月目以降の標準報酬月額を改定します。

たとえば、10月に昇給があり、10月、11月、12月の3か月間の報酬の平均額が、従来の標準報酬月額と比較して2等級以上の差が生じた場合には、1月に随時改定を行ないます（1月分から新しい標準報酬月額が適用になり、2月支給の給与からの控除分から保険料が変更されます）。

重要なのは、単に時間外労働手当など変動的賃

金の変動による給与の変動の場合は、随時改定を行なわないということです。基本給や扶養手当などの固定的賃金の変動があることが前提となります。ただし、固定的賃金の変動があっても、次のような場合は随時改定の対象とはなりません。

- ・ 固定的賃金の増加があり、3か月間の報酬の平均額を計算したところ、時間外労働手当など変動的賃金が減少していたため、従来の標準報酬月額より等級が下がった

- ・ 固定的賃金の減少があり、3か月間の報酬の平均額を計算したところ、時間外労働手当など変動的賃金が増加していたため、従来の標準報酬月額より等級が上がった

すなわち、固定的賃金の増加があり2等級以上アップした場合、または固定的賃金の減少があり2等級以上ダウンした場合だけが、随時改定の対象となります。

随時改定は、原則として2等級以上の変動が要件ですが、最低等級、最高等級において、一定の場合には、1等級の変動でも行ないます。

随時改定は、随時改定に該当したときに提出する「被保険者報酬月額変更届」に基づいて行なわれます。被保険者報酬月額変更届の設例、様式と記載例は170・171頁のとおりです。

(注) 新型コロナウイルス感染症の影響による標準報酬月額の特例改定として、一定の要件を満たした場合には、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額について、通常の随時改定（4か月目に改定）によらず、特例により急減となった月の翌月から改定が可能とされています。

要件としては、①新型コロナウイルス感染症の影響による休業（時間単位を含みます）があったことにより、令和2年8月から令和3年12月までの間に、報酬が著しく下がった月が生じたこと、②著しく報酬が下がった月に支払われた報酬の総額（1か月分）が、すでに設定されている標準報酬月額に比べて2等級以上下がったこと（固定的賃金の変動がない場合でも対象となります）、③標準報酬月額の特例改定による改定内容に被保険者本人が書面により同意してい

## 【報酬月額算定基礎届の設例】

○賃金の締日＝15日、賃金の支払日＝25日（170ページの「報酬月額変更届の設例」においても同じ）

1. 安藤 豊（昭和42年7月1日生）

4月分給与－基本給320,000円、扶養手当15,000円、時間外労働手当45,559円、通勤手当9,650円（非課税）

5月分給与－基本給320,000円、扶養手当15,000円、時間外労働手当43,862円、通勤手当9,650円（非課税）

6月分給与－基本給320,000円、扶養手当15,000円、時間外労働手当40,111円、通勤手当9,650円（非課税）

\*欠勤なし

2. 岩田英二（昭和57年3月28日生）

4月分給与－基本給189,000円、時間外労働手当18,775円

5月分給与－基本給189,000円、時間外労働手当19,210円

6月分給与－基本給189,000円、時間外労働手当18,567円

\*通勤6か月定期券（58,680円）を別途支給（非課税）、欠勤なし

3. 内田正義（昭和55年8月9日生）

4月分給与－基本給214,285円、扶養手当11,000円、時間外労働手当20,802円、通勤手当29,160円（6か月定期代、6か月ごとに支給、非課税）

5月分給与－基本給71,428円、扶養手当11,000円、時間外労働手当8,568円

6月分給与－基本給250,000円、扶養手当11,000円、時間外労働手当28,556円

\*3月16日～4月15日の間に3日欠勤、4月16日～5月15日の間に15日欠勤

4. 江田典子（昭和62年1月22日生）

4月分給与－195,500円 5月分給与－172,500円 6月分給与－218,500円

\*パートタイマー（日給11,500円）、3月16日～4月15日の間に17日出勤、4月16日～5月15日の間に15日出勤、5月16日～6月15日の間に19日出勤、「短時間労働者」には該当しない

5. 大野宏司（昭和32年11月1日生）

4月分役員報酬－750,000円 5月分役員報酬－750,000円 6月分役員報酬－750,000円

\*役員

### 【記載時の注意ポイント】

**1** 岩田英二さんの「⑫現物によるものの額」について

通勤6か月定期券（58,680円）が別途支給されているため、その1か月分として $58,680円 \div 6 = 9,780円$ を各月に記載します。

**2** 内田正義さんの「⑭総計（一定の基礎日数以上の月のみ）」について

支払基礎日数が17日未満である5月分を除いた4月分と6月分の合計になります。

**3** 江田典子さんの「⑭総計（一定の基礎日数以上の月のみ）」について

支払基礎日数が17日未満である5月分を除いた4月分と6月分の合計になります。

様式コード
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 3 年 7 月 8 日提出

提出者記入欄	事業所 整理記号	
	事業所 所在地	×××-×××× 東京都新宿区四谷〇-〇-〇
	事業所 名称	あすか商事株式会社
	事業主 氏名	代表取締役 三浦 佑介
	電話番号	03 ( 3350 ) ××××
	社会保険労務士記載欄	氏名等
		受付印

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		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 従前改定月 報酬月額		⑦ 昇(降)給		⑧ 通及支払額		⑨ 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	1		安藤 豊		5-420701		3 年 9 月			
	⑤ 健	360 千円	⑥ 厚 360 千円	⑦ 昇(降)給	1. 昇給	⑧ 通及支払額	⑨ 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	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 ( )	
	4 月	31 日	390,209 円		390,209 円	1,163,482 円				
	5 月	30 日	388,512 円		388,512 円	387,827 円				
	6 月	31 日	384,761 円		384,761 円					
2	2		岩田 英二		5-570328		3 年 9 月			
	⑤ 健	220 千円	⑥ 厚 220 千円	⑦ 昇(降)給	1. 昇給	⑧ 通及支払額	⑨ 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	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 ( 通勤定期券 )	
	4 月	31 日	207,775 円	9,780 円	217,555 円	652,892 円				
	5 月	30 日	208,210 円	9,780 円	217,990 円	217,630 円				
	6 月	31 日	207,567 円	9,780 円	217,347 円					
3	3		内田 正義		5-550809		3 年 9 月			
	⑤ 健	320 千円	⑥ 厚 320 千円	⑦ 昇(降)給	1. 昇給	⑧ 通及支払額	⑨ 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	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 ( )	
	4 月	28 日	250,947 円		250,947 円	545,363 円				
	5 月	15 日	95,856 円		— 円	272,681 円				
	6 月	31 日	294,416 円		294,416 円					
4	4		江田 典子		5-620122		3 年 9 月			
	⑤ 健	200 千円	⑥ 厚 200 千円	⑦ 昇(降)給	1. 昇給	⑧ 通及支払額	⑨ 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	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 ( )	
	4 月	17 日	195,500 円		195,500 円	414,000 円				
	5 月	15 日	172,500 円		— 円	207,000 円				
	6 月	19 日	218,500 円		218,500 円					
5	5		大野 宏司		5-321101		3 年 9 月			
	⑤ 健	710 千円	⑥ 厚 620 千円	⑦ 昇(降)給	1. 昇給	⑧ 通及支払額	⑨ 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	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 ( )	
	4 月	31 日	750,000 円		750,000 円	2,250,000 円				
	5 月	30 日	750,000 円		750,000 円	750,000 円				
	6 月	31 日	750,000 円		750,000 円					

※ 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。

## 【報酬月額変更届の設例】

1. 安藤 豊（昭和42年 7 月 1 日生）  
10月分給与－基本給320,000円、時間外労働手当20,058円、通勤手当9,650円（非課税）  
11月分給与－基本給320,000円、時間外労働手当19,887円、通勤手当9,650円（非課税）  
12月分給与－基本給320,000円、時間外労働手当20,169円、通勤手当9,650円（非課税）  
\*子供が就職したため10月分より扶養手当（15,000円）の支給なし、欠勤なし
2. 岩田英二（昭和57年 3 月28日生）  
10月分給与－基本給189,000円、時間外労働手当31,291円  
11月分給与－基本給189,000円、時間外労働手当32,810円  
12月分給与－基本給189,000円、時間外労働手当30,998円  
\*通勤 6 か月定期券（185,760円）を別途支給（非課税）、転居したため10月分より通勤定期券の金額が増加（転居前の 6 か月定期券は58,680円）、欠勤なし
3. 内田正義（昭和55年 8 月 9 日生）  
10月分給与－基本給220,000円、扶養手当11,000円、時間外労働手当12,108円、通勤手当29,160円（ 6 か月定期代、 6 か月ごとに支給、非課税）  
11月分給与－基本給220,000円、扶養手当11,000円、時間外労働手当11,702円  
12月分給与－基本給20,952円、扶養手当11,000円  
\*降給で10月分より基本給が減少（降給前は250,000円）、11月16日～12月15日の間に19日欠勤
4. 江田典子（昭和62年 1 月22日生）  
10月分給与－225,000円 11月分給与－212,500円 12月分給与－237,500円  
\*昇給で10月分より日額単価が12,500円に増加（昇給前は11,500円）、 9 月16日～10月15日の間に18日出勤、10月16日～11月15日の間に17日出勤、11月16日～12月15日の間に19日出勤、「短時間労働者」には該当しない
5. 大野宏司（昭和32年11月 1 日生）  
10月分役員報酬－820,000円 11月分役員報酬－820,000円 12月分役員報酬－820,000円  
\*昇給で10月分より増額（昇給前は750,000円）

### 【随時改定に該当するか否かの判断ポイント】

- 1** 安藤豊さんは、固定的賃金の減額（扶養手当15,000円の不支給）により、随時改定に該当したため、令和 4 年 1 月分より改定されます。
- 2** 岩田英二さんは、固定的賃金の増額（通勤定期券の増額）により、随時改定に該当したため、令和 4 年 1 月分より改定されます。
- 3** 内田正義さんは、10月に固定的賃金の変動（基本給の降給）がありますが、12月分の支払基礎日数が17日未満であるため、金額にかかわらず随時改定には該当しません。
- 4** 江田典子さんは、10月に固定的賃金の変動（日額単価の増額）があり、 3 か月間とも支払基礎日数が17日以上ありますが、変動が 2 等級以上ではないため、随時改定には該当しません。
- 5** 大野宏司さんは、厚生年金保険は、改定前にすでに上限の650,000円ですから、随時改定には該当しません。健康保険は、 2 等級以上、上昇しているため随時改定に該当し、令和 4 年 1 月分より改定されます。



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 4 年 1 月 6 日提出

提出者記入欄	事業所整理記号	
	事業所所在地	〒 ××× - ×××× 東京都新宿区四谷○-○-○
	事業所名称	あすか商事株式会社
	事業主氏名	代表取締役 三浦 佑介
	電話番号	03 ( 3350 ) ××××
社会保険労務士記載欄		受付印
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		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 通及支払額		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	⑮ 平均額		
1									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 ( 扶養手当の変更 ) 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( )	
	10月	30日	349,708 円	3 年 9 月 10 月 1 降給	349,708 円		1,049,064 円			
	11月	31日	349,537 円		349,537 円		349,688 円			
	12月	30日	349,819 円		349,819 円					
2									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 ( 通勤手当の変更 ) 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( 通勤定期券 )	
	10月	30日	220,291 円	3 年 9 月 10 月 1 昇給	251,251 円		754,979 円			
	11月	31日	221,810 円		252,770 円		251,659 円			
	12月	30日	219,998 円		250,958 円					
3									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 ( 役員報酬の変更 ) 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( )	
	10月	30日	820,000 円	3 年 9 月 10 月 1 昇給	820,000 円		2,460,000 円			
	11月	31日	820,000 円		820,000 円		820,000 円			
	12月	30日	820,000 円		820,000 円					
4									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 ( ) 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									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 ( ) 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支払月とは、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。

ること、です。

#### 4 産前産後休業終了時改定

標準報酬月額の時改定については、固定的賃金の変動があり、かつ、従前と比較して2等級以上の差がないと対象となりません。

したがって、産前産後休業が終了して職場復帰した場合に、給料が下がったとしても、時改定の対象とならない場合もあります。

そこで、産前産後休業が終了して職場復帰した被保険者（産前産後休業終了日に当該産前産後休業に係る子を養育している被保険者）については、申出をすれば、固定的賃金の変動がない場合でも、また、従前と比較して1等級しか差がない場合でも、産前産後休業終了日の翌日が属する月以降3か月間（支払基礎日数が17日未満の月は除きます）の報酬の平均額によって、4か月目から標準報酬月額を改定できます。

なお、産前産後休業終了日の翌日に育児休業を開始している場合は申出ができません。

産前産後休業終了時改定は、特例の要件に該当した場合に提出する「産前産後休業終了時報酬月額変更届」に基づいて行なわれます。時改定とは異なり、申出をしなければ適用されません。変更届の様式と記載例は次ページのとおりです。

#### 5 育児休業等終了時改定

標準報酬月額の時改定については、固定的賃金の変動があり、かつ、従前と比較して2等級以上の差がないと対象となりません。

したがって、育児休業が終了して職場復帰した場合に、育児のための短時間勤務等で給料が下がったとしても、時改定の対象とならない場合もあります。

そこで、育児休業等が終了して職場復帰した被保険者（育児休業等終了日時点で3歳未満の子を養育している被保険者）については、申出をすれば、固定的賃金の変動がない場合でも、また、従前と比較して1等級しか差がない場合でも、職場復帰日の月以降3か月間（支払基礎日数が17日未

満の月は除きます）の報酬の平均額によって、4か月目から標準報酬月額を改定できます。

育児休業等終了時改定は、特例の要件に該当した場合に提出する「育児休業等終了時報酬月額変更届」に基づいて行なわれます。時改定とは異なり、申出をしなければ適用されません。変更届の様式と記載例は174ページのとおりです。

## VII 賞与からの社会保険料の控除

### 1 健康保険料の控除

賞与から控除する健康保険料は、「標準賞与額×保険料率」で計算します。標準賞与額とは、賞与の金額の1,000円未満の端数を切り捨てた額で、年度（4月～3月）における上限が573万円です。

したがって、仮に夏と冬に300万円の賞与を支給とした場合、7月の標準賞与額は300万円ですが、12月については、7月の賞与と合算すると573万円を超えるため、標準賞与額は273万円となります。

協会けんぽの保険料率は、175ページ図表5のとおり、都道府県ごとに異なります。東京都の場合をみると、介護保険第2号被保険者に該当しない被保険者は4.92%、介護保険第2号被保険者に該当する被保険者は5.82%です。

たとえば、標準賞与額が840,000円である場合には、介護保険第2号被保険者に該当しない被保険者は、 $840,000円 \times 4.92\% = 41,328円$ 、介護保険第2号被保険者に該当する被保険者は、 $840,000円 \times 5.82\% = 48,888円$ となります。

なお、退職月に賞与の支払いがある場合には、特に注意が必要です。

たとえば、12月10日に賞与を支給した被保険者が、12月25日に退職した場合、退職の翌日の12月26日が資格喪失日であるため、資格喪失月は12月となります。

保険料の負担は資格喪失月の前月分（11月分）までですから、賞与についても11月に支給する賞

様式コード

2223

健康保険  
厚生年金保険  
厚生年金保険

産前産後休業終了時報酬月額変更届

70歳以上被用者産前産後休業終了時報酬月額相当額変更届

令和3年11月8日提出

提出者記入欄

事業所整理記号

事業所所在地

事業所名称

事業主氏名

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。

〒XXXX-XXXX

東京都千代田区神田錦町〇-〇-〇

株式会社 実業物産

代表取締役 武田 和雄

03 ( 5259 ) XXXX

社会保険労務士記載欄

氏名等

受付印

申出者欄

☒ 産前産後休業を終了した際の標準報酬月額の改定について申出します。  
(健康保険法施行規則第38条の3及び厚生年金保険法施行規則第10条の2)  
※必ず口に✓を付してください。

令和3年11月8日

日本年金機構理事長あて

住所 東京都世田谷区野沢〇-〇-〇

氏名 松本 史子

電話 03 ( 3411 ) XXXX

被保険者欄

① 被保険者整理番号

25

② 個人番号  
[基礎年金番号]

234567890123

③ 被保険者氏名

(フリガナ) マツモト (氏) 松本 (名) 史子

④ 被保険者生年月日

昭和7平成9令和 610417

⑤ 子の氏名

(フリガナ) マツモト (氏) 松本 (名) 翔

⑥ 子の生年月日

令和 030610

⑦ 産前産後休業終了年月日

令和 030805

⑧ 給与

支給月

給与計算の基礎日数

⑨ 通貨

⑩ 現物

⑪ 合計

⑫ 総計

給与と支給月及び報酬月額

8月8日

112,300円

0円

—円

559680円

9月31日

280,760円

0円

280,760円

279840円

10月30日

278,920円

0円

278,920円

修正平均額

⑬ 従前標準報酬月額

健康 300千円 厚生 300千円

⑭ 昇給降給

1. 昇給 2. 降給

⑮ 週及支払額

改定年月

03年11月

⑯ 給与締切日・支払日

締切日 15日 支払日 25日

⑰ 備考

該当する項目を○で囲んでください。

1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務被保険者 3. 短時間労働者 4. パート 5. その他 ( )

(特定適用事業所等)

⑱ 月変該当の確認

産前産後休業を終了した日の翌日に引き続いて、育児休業等を開始していませんか。

☒ 開始していません

※ 産前産後休業を終了した日の翌日に引き続いて育児休業等を開始した場合は、この申出はできません。

- 産前産後休業終了時報酬月額変更届とは

産前産後休業終了日に当該産前産後休業に係る子を養育している被保険者は、一定の条件を満たす場合、随時改定に該当しなくても、産前産後休業終了日の翌日が属する月以後3カ月間に受けた報酬の平均額に基づき、4カ月目の標準報酬月額から改定することができます。

ただし、産前産後休業を終了した日の翌日に引き続いて育児休業等を開始した場合は、この申出はできません。
- 変更後の標準報酬月額が以前より下がった方へ

3歳未満の子を養育する被保険者または被保険者であった者で、養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合、「養育期間の従前標準報酬月額みなし措置」という制度をご利用いただけます。この申出をいただきますと、将来の年金額の計算時には養育期間以前の従前標準報酬月額を用いることができますので、『産前産後休業終了時報酬月額変更届』とあわせて、『養育期間標準報酬月額特例申出書』を提出してください。

様式コード

2222

健康保険  
厚生年金保険

厚生年金保険

育児休業等終了時報酬月額変更届

70歳以上被用者育児休業等終了時報酬月額相当額変更届

令和 4 年 1 月 6 日提出

提出者記入欄

事業所整理記号

事業所所在地

事業所名称

事業主氏名

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。  
〒 ××× - ××××

東京都千代田区神田錦町〇-〇-〇

株式会社 実業物産

代表取締役 武田 和雄

03 ( 5259 ) ××××

社会保険労務士記載欄

氏 名 等

受付印

申出者欄

☒ 育児休業等を終了した際の標準報酬月額の設定について申出します。  
(健康保険法施行規則第38条の2及び厚生年金保険法施行規則第10条)  
※必ず□に✓を付けてください。

令和 4 年 1 月 6 日

日本年金機構理事長あて

住所

氏名

電話

東京都杉並区天沼〇-〇-〇

尾形 由貴子

03 ( 3220 ) ××××

被保険者欄

① 被保険者整理番号

② 個人番号  
(基礎年金番号)

③ 被保険者氏名

④ 被保険者生年月日

⑤ 子の氏名

⑥ 子の生年月日

⑦ 育児休業等終了年月日

⑧ 支給月

⑨ 給与計算の基礎日数

⑩ 通貨

⑪ 現物

⑫ 合計

⑬ 従前標準報酬月額

⑭ 昇給降給

⑮ 給与締切日・支払日

⑯ 締切日・支払日

⑰ 備考

⑱ 月変該当の確認

48

345678901234

オカタ 尾形

ユキコ 由貴子

マリ 真理

591110

021002

031002

10月17日

11月31日

12月30日

260260

1.昇給 2.降給

25日

179,330円

283,250円

279,120円

0円

0円

0円

741700円

247233円

0円

4年1月

1.70歳以上被用者 2.二以上勤務被保険者 3.短時間労働者 4.パート 5.その他( )

☒ 開始していません

※ 育児休業等を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業を開始した場合は、この申出はできません。

○ 育児休業等終了時報酬月額変更届とは  
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」による満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業及び育児休業に準ずる休業）終了日に3歳未満の子を養育している被保険者は、一定の条件を満たす場合、随時改定に該当しなくても、育児休業終了日の翌日が属する月以後3カ月間に受けた報酬の平均額に基づき、4カ月目の標準報酬月額から改定することができます。  
ただし、育児休業等を終了した日の翌日に引き続いて産前産後休業を開始した場合は、この申出はできません。

○ 変更後の標準報酬月額が以前より下がった方へ  
3歳未満の子を養育する被保険者または被保険者であった者で、養育期間中の各月の標準報酬月額が、養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合、「養育期間の従前標準報酬月額みなし措置」という制度をご利用いただけます。この申出をいただきますと、将来の年金額の計算時には養育期間以前の従前標準報酬月額を用いることができますので、『育児休業等終了時報酬月額変更届』とあわせて、『養育期間標準報酬月額特例申出書』を提出してください。



図表5 都道府県別の健康保険料率  
(被保険者負担分)

都道府県	介護保険第2号被保険者に該当しない場合	介護保険第2号被保険者に該当する場合
北海道	5.225%	6.125%
青森県	4.980%	5.880%
岩手県	4.870%	5.770%
宮城県	5.005%	5.905%
秋田県	5.080%	5.980%
山形県	5.015%	5.915%
福島県	4.820%	5.720%
茨城県	4.870%	5.770%
栃木県	4.935%	5.835%
群馬県	4.830%	5.730%
埼玉県	4.900%	5.800%
千葉県	4.895%	5.795%
東京都	4.920%	5.820%
神奈川県	4.995%	5.895%
新潟県	4.750%	5.650%
富山県	4.795%	5.695%
石川県	5.055%	5.955%
福井県	4.990%	5.890%
山梨県	4.895%	5.795%
長野県	4.855%	5.755%
岐阜県	4.915%	5.815%
静岡県	4.860%	5.760%
愛知県	4.955%	5.855%
三重県	4.905%	5.805%
滋賀県	4.890%	5.790%
京都府	5.030%	5.930%
大阪府	5.145%	6.045%
兵庫県	5.120%	6.020%
奈良県	5.000%	5.900%
和歌山県	5.055%	5.955%
鳥取県	4.985%	5.885%
島根県	5.015%	5.915%
岡山県	5.090%	5.990%
広島県	5.020%	5.920%
山口県	5.110%	6.010%
徳島県	5.145%	6.045%
香川県	5.140%	6.040%
愛媛県	5.110%	6.010%
高知県	5.085%	5.985%
福岡県	5.110%	6.010%
佐賀県	5.340%	6.240%
長崎県	5.130%	6.030%
熊本県	5.145%	6.045%
大分県	5.150%	6.050%
宮崎県	4.915%	5.815%
鹿児島県	5.180%	6.080%
沖縄県	4.975%	5.875%

与は対象となりますが、12月支給の場合は保険料を控除しません。

ただし、12月31日に退職した場合には、退職日の翌日である1月1日が資格喪失日（資格喪失月は1月）となるため、その前月である12月支給の賞与から保険料を控除します。

また、産前産後休業中、育児休業中の賞与に対する健康保険料は、給与と同様に免除されます。

## 2 標準賞与額の累計額の取扱い

標準賞与額は年度（4月～3月）の上限が573万円となっていますが、転職、転勤等があった場合には、保険者単位（協会けんぽ、各健康保険組合）で、その累計額を算出します。

また、産前産後休業、育児休業等による保険料免除期間中に支払われた賞与、資格喪失月に支払われた賞与（被保険者期間中に支払われたが保険料賦課の対象外の賞与）も累計額に含めます。

協会けんぽにおいて、同一年度内に転職、転勤等によって複数の被保険者期間があり、それぞれの被保険者期間中に決定された標準賞与額の累計額が573万円を超えた場合は、「健康保険標準賞与額累計申出書」を年金事務所に提出します。

なお、転職、転勤等がなく、被保険者期間が継続している場合には、573万円を超えても申出書の提出は不要です。

## 3 厚生年金保険料の控除

賞与から控除する厚生年金保険料についても、健康保険料の場合と同様に、「標準賞与額×保険料率」で計算します。

標準賞与額とは、賞与の金額の1,000円未満の端数を切り捨てた額で、上限が150万円となっています。健康保険とは異なり、年度を通じてではなく、1回ごとの上限です。

平成29年9月以降の保険料率は9.15%です。たとえば、標準賞与額が700,000円であるとする、 $700,000円 \times 9.15\% = 64,050円$ となります。

退職月の賞与の支払いについての注意事項は、健康保険料の場合と同様ですし、産前産後休業

中、育児休業中の賞与に対する厚生年金保険料も、給与と同様に免除されます。

#### 4 賞与支給時の手続き

賞与を支給した場合には、「健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届」を年金事務所へ提出する必要があります。

賞与額は、1,000円未満の端数を切り捨て、1,000円単位で記入しますが、10,000千円以上の賞与については、「9999」千円と記入します。

賞与支払届の様式と記載例は次ページのとおりです。

産前産後休業中、育児休業中の賞与に対する健康保険料・厚生年金保険料は、前述したように免除されますが、将来の年金給付に反映させるため、産前産後休業中、育児休業中の人も賞与支払届への記入が必要です。

## VII 社会保険料の納付

給与に対する社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料、子ども・子育て拠出金）は、当月分を翌月末日までに納付（一般的には口座振替による納付）します。

また、賞与に対する社会保険料についても、賞与支払月の翌月末日までに、給与に対する社会保険料と合わせて納付します。

なお、健康保険料、厚生年金保険料は、事業主と被保険者で折半しますが、子ども・子育て拠出金は、全額が事業主負担です。

現在の子ども・子育て拠出金の率は0.36%となっています。

様式コード
2 2 6 5

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



令和 3 年 12 月 14 日

事業所 整理記号

提出者記入欄	届書記入の個人番号に誤りがないことを確認しました。 ××× -×××× 東京都新宿区四谷〇-〇-〇
	事業所 所在地
	事業所 名称
	事業主 氏名
	電話番号

社会保険労務士記載欄	受付印
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	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)	9.令和 0 3 年 1 2 月 1 0 日	←1枚ずつ必ず記入してください。
----	---------------	------------------------	------------------

1	① 1 ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② 安藤 豊 ⑤ ②(通貨) 1,253,800 円 ⑥ ③(現物)	③ 5-420701 ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 1,253,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
2	① 2 ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② 岩田 英二 ⑤ ②(通貨) 692,400 円 ⑥ ③(現物)	③ 5-570328 ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 692,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
3	① 3 ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② 内田 正義 ⑤ ②(通貨) 754,500 円 ⑥ ③(現物)	③ 5-550809 ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 754,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
4	① ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② ⑤ ②(通貨) 円 ⑥ ③(現物)	③ ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 0,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
5	① ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② ⑤ ②(通貨) 円 ⑥ ③(現物)	③ ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 0,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
6	① ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② ⑤ ②(通貨) 円 ⑥ ③(現物)	③ ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 0,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
7	① ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② ⑤ ②(通貨) 円 ⑥ ③(現物)	③ ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 0,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
8	① ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② ⑤ ②(通貨) 円 ⑥ ③(現物)	③ ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 0,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
9	① ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② ⑤ ②(通貨) 円 ⑥ ③(現物)	③ ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 0,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)
10	① ④ ※上記「賞与支払年月日(共通)」と同じ場合は、記入不要です。 9.令和 年 月 日	② ⑤ ②(通貨) 円 ⑥ ③(現物)	③ ⑧(合計②+⑥) 千円未満は切捨て 0,000 円	⑦ ⑧ 1. 70歳以上被用者 2. 二以上勤務 3. 同一月内の賞与合算(初回支払日: 日)