

ケース別
解説!

「標準報酬月額」の 算定方法と「算定基礎届」 作成のポイント



昨年10月に社会保険の適用範囲が拡大され、パート・アルバイトの社会保険加入者が増えています。そこで、一般社員・短時間就労者・短時間労働者のケース別に、標準報酬月額の算定方法と算定基礎届の作成のポイントを確認します。

社会保険労務士法人シグナル
特定社会保険労務士

有馬美帆

「社会保険」の 定義と概要

「社会保険」という用語には、狭義と広義の意味があります。狭義の社会保険は、健康保険、厚生年金保険、介護保険を意味します。広義の社会保険は、狭義の社会保険に労働保険（雇用保険・労働保険）が加わったものです。

2024年10月から短時間労働者に社会保険が適用される企業が、従業員数51人以上の企業（事業所）にまで広がりましたが、ここでいう「社会保険」とは狭義の社会保険のことです。

適用拡大の対象となった事業所（特定適用事業所）では、パートタイマー（パート）・アルバイトの社会保険の加入条件が変わります。具体的には、

- ① 週の所定労働時間が20時間以上である
 - ② 所定内賃金（所定労働時間内の労働に対して支給する賃金）が月額8万8000円以上である
 - ③ 2か月を超える雇用の見込みがある
 - ④ 学生ではない
- という要件のすべてを満たすパー

ト・アルバイトは社会保険に加入しなければなりません。

社会保険料は従業員本人（被保険者）の負担だけでなく、事業主（企業）の負担分も生じるため、企業の経営者や人事務担当者は加入後の社会保険料も気になると思うかもしれません。

本稿では、社会保険料の計算の基礎となる「標準報酬月額」の算定方法と、事業主が年に1回届け出なければならぬ「算定基礎届」の書き方を解説します。

標準報酬月額とは？

(1) 社会保険料の算定方法

社会保険の適用事業所である企業の従業員は、毎月の賃金（給料）から、前月分の狭義の社会保険料を控除されています。この社会保険料がどのように算定されているかというと、基本的には報酬に社会保険料率を乗じる仕組みとなっています。

ここでの「報酬」とは、基本給のほか、役付手当、勤務手当、家族手当、通勤手当、住宅手当、残業手当等、労働の対償として事業所から現金または現物で支

図表1 厚生年金保険料額表(令和7年度版)*一部抜粋

標準報酬		報酬月額	一般・坑内員・船員 (厚生年金基金加入員を除く)	
			全額	折半額
等級	月額		18.300%	9.150%
1	88,000	円以上 円未満 ~ 93,000	16,104.00	8,052.00
2	98,000	93,000 ~ 101,000	17,934.00	8,967.00
3	104,000	101,000 ~ 107,000	19,032.00	9,516.00
4	110,000	107,000 ~ 114,000	20,130.00	10,065.00
5	118,000	114,000 ~ 122,000	21,594.00	10,797.00

出所:日本年金機構

給されるものをいいます(厚生年金保険法3条1項3号)。
注意点としては、年3回以下の賞与は報酬から除かれて標準賞与額の対象となり別途保険料が徴収されますが、年4回以上の賞与は「賞与に係る報酬」として報酬扱いを受けることが挙げられます。
報酬は、残業(時間外労働)の有無や時間数などの要素により毎月変動するため、毎月社会保険料をその額に基づいて計算するのは

図表2 標準報酬月額の決定方法

種類	時期	算定の基礎	届出
① 資格取得時の決定	入社時(被保険者となった日)	就業規則や労働契約等に定められた報酬	被保険者資格取得届
② 定時決定	毎年7月1日時点	その年の4月から6月に支払われた報酬	算定基礎届
③ 随時改定	報酬が固定的賃金の変動に伴って大幅に変わったとき	変動月から3か月の間に支払われた報酬	月額変更届

非常に手間がかかります。
そこで考え出されたのが、毎月受ける報酬(報酬月額)について、一定の範囲をすべて同じ金額とみなしてしまう標準報酬月額という仕組みです。
具体例を挙げると、報酬月額が(8万8000円以上)9万3000円未満の場合、「8万8000円」が標準報酬月額となります。これに、厚生年金保険ならば18・3%の保険料率を乗じると1

万6104円の保険料額となり、その額を被保険者と事業主が折半して、毎月8052円をそれぞれ負担することになります。
保険料率や保険料額については、日本年金機構や全国健康保険協会(協会けんぽ)、健康保険組合がそれぞれホームページに料額表を用意しています(図表1)。
(2) 標準報酬月額の決定時期
ここで問題となるのは、「いつの時点」の報酬月額を前提にして標準報酬月額を決定するかです。この点について、社会保険は原則として3つの決定の仕方を用意しています(図表2)。
①の資格取得時の決定(取得時決定)は、入社時(被保険者となった日)に標準報酬月額を算定するものです。賃金の支払形態別に、月給者は基本給や諸手当を合算した金額を、週給者は週で決められた金額を7で割って30倍した金額を、日給・時給・歩合給(出来高給)の場合は、資格取得の日の前1か月間に同種の仕事に就いて同種の賃金を受けている人の受けた賃金額を、それぞれ算定の基礎とします。
取得時決定の際には、通勤手当や残業代の見込額も算入する必要

があるため注意が必要です。残業時間はあくまで見込みで判断することになり、同種の仕事をしている人の残業時間を参考にするなどの方法で算出します。

なお、月の途中で入社した場合、報酬が日割支給となることが通常ですが、標準報酬月額の算定にあたっては、1か月間勤務した場合の金額が基礎となります。

標準報酬月額は年に1回、②の定時決定によって見直され、報酬が大幅に変わったときは、次の定時決定を待たずに③随時改定で対応することになります。

それぞれの届出は、取得時決定が「被保険者資格取得届」、定時決定が「算定基礎届」、随時改定が「月額変更届」によって行ないます。

加えて、産前産後休業終了時や育児休業等終了時に報酬に変更があった場合は、それぞれ「産前産後休業終了時報酬月額変更届」「育児休業等終了時報酬月額変更届」を提出することもできます。

定時決定と算定基礎届

社会保険の被保険者の標準報酬

月額が、実際に受けた報酬額と大きくずれたままにならないようにするための制度が、定時決定と随時改定です。以下、毎年1回必ず行なわれる定時決定と算定基礎届について説明します。

(1) 定時決定とは

定時決定とは、企業（事業主）が7月1日現在で使用している全被保険者の3か月間（4月、5月、6月）の報酬月額を届出し、厚生労働大臣がこの届出内容に基づき、標準報酬月額を決定し直すことをいいます。決定し直された標準報酬月額は、9月から翌年8月までの各月に適用されます。

(2) 算定基礎届とは

定時決定のための届出が算定基礎届です。算定基礎届の届出用紙は、日本年金機構から6月中旬以降に送付されます。提出期限は、毎年7月10日（10日が休日の場合は翌営業日が提出期限）です。提出先は日本年金機構の事務センターまたは管轄の年金事務所となりますが、提出方法として電子申請、電子媒体（CDまたはDVD）、郵送、窓口持参のなかから選ぶことができます。

算定基礎届の提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）ですが、
- ① 6月1日以降に資格取得した人
- ② 6月30日以前に退職した人
- ③ 7月改定の月額変更届を提出する人
- ④ 8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なった人

については提出不要です。

(3) 算定基礎届作成のための用語の理解

●報酬：労働者が労働の対償として受けるすべてのもので、金銭（通貨）に限らず、通勤定期券、食事、住宅など現物で支給されるものを含みます（ただし、臨時に受けるもの、年3回以下支給の賞与等は含まれません）。

●支払基礎日数：報酬の支払対象となった日数をいいます。月給制・週給制の場合は、出勤日数に関係なく暦日数となります（欠勤控除がある場合は、欠勤日数を控除した日数）。時給制・日給制の場合は、実際の出勤日数（有給休暇も含む）となります。

なお、支払基礎日数の算出方法

は、給与計算の締日・支払日の関係で異なる点に注意が必要です。

たとえば、末日締当月末日払いの場合で4月ならば、対象となる期間は4月1日から4月30日となるので、4月の支払基礎日数は30日です。25日締めで当月末日払いの場合の4月の対象期間は、3月26日から4月25日なので、支払基礎日数は31日となります。そして、末日締翌月10日払いの場合ならば、4月の対象期間は3月1日から3月31日となり、支払基礎日

数は31日となります。

ケース別算定基礎届作成のポイント

算定基礎届の作成については、図表3の3つの被保険者のカテゴリごとに注意すべきポイントがあります。「短時間就労者」と「短時間労働者」は名称がきわめて似ているため注意が必要です。

なお、短時間労働者は、先述した社会保険の適用拡大の対象となつた事業所（特定適用事業所）に勤務していることが該当する要件の1つです。

(1) 一般的な被保険者の場合

一般的な被保険者の報酬の支払基礎日数は、17日以上を月を対象とし、17日未満の月については標準報酬月額の計算から除きます。

たとえば、4月、5月、6月の3か月とも17日以上ある場合、その3か月の報酬月額の平均額をもとに標準報酬月額が決定されます。3か月のうち、1か月または2か月が17日以上の場合、17日以上を月の標準報酬月額の平均額をもとに決定します。なお、3か月ともに17日未満の場合は従前の標準報酬月額で決定されます。

図表3 被保険者の定義

(1) 一般的な被保険者	正規社員 (いわゆる正社員等のフルタイム勤務者)
(2) 短時間就労者	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者
(3) 短時間労働者	1週間の所定労働時間または1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3未満、またはその両方の場合で、次の要件のすべてを満たす者 ① 週の所定労働時間が20時間以上であること ② 雇用期間が継続して2か月を超えて見込まれること ③ 賃金の月額が8万8000円以上であること ④ 学生でないこと ⑤ 特定適用事業所に勤めていること

(2) 短時間就労者の場合

短時間就労者は、4月、5月、6月の支払基礎日数が3か月とも17日以上ある場合に、3か月の報酬月額を平均額をもとに標準報酬月額を決定します。17日以上ある月が1か月または2か月の場合は、17日以上ある月の報酬月額の平均額をもとに決定します。

ここまでは一般的な被保険者と同じですが、3か月とも15日以上17日未満の場合は、3か月の報酬月額の平均額を、1か月または2か月が15日以上17日未満の場合は、15日以上17日未満の月の報酬月額の平均額をもとに、それぞれ決定するという違いがあります。さらに3か月とも15日未満の場合に、従前の標準報酬月額で決定されるのも異なる点です。

(3) 短時間労働者の場合

短時間労働者は、4月、5月、6月の支払基礎日数が3か月とも11日以上ある場合に、3か月の報酬月額を平均額をもとに標準報酬月額を決定します。

11日以上ある月が1か月または2か月の場合は、11以上の月の報酬月額を平均額をもとに決定します。そして、3か月ともに11日未満の場合は、従前の標準報酬月

額で決定されます。

社会保険適用促進手当が支給されている被保険者の場合

社会保険適用促進手当とは、パート・アルバイトが「年収の壁」による保険料負担増を意識して就業調整をすることがないように、事業主が保険料負担の軽減を目的として支給する手当です。

この手当については、政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」により、社会保険加入後に新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定から除外されます。

除外の要件は、①標準報酬月額が10万4000円以下の被保険者が対象、②社会保険適用により、新たに発生した本人負担分の保険料相当額、③最大2年間で上限というものです。社会保険適用促進手当の除外についても、ケース別に見ていきましょう。

前提として、2025年4月1日時点で40歳、標準報酬月額10万4000円のパートタイマーで、協会けんぽ東京支部の人を例に取ります。

この人は、厚生年金保険の本人負担額が9516円、健康保険の本人負担額（介護保険料含む）が5980円なので本人負担額の合計は1万5496円となります。

この額が、標準報酬月額の算定から除外できる限度額（以下、「限度額」）です。

(1) 限度額と同額の社会保険適用促進手当を支給している

先述のように、短時間労働者の場合は、支払基礎日数が11日以上ある月が算定基礎届の対象となります。4月・5月・6月ともに支払基礎日数が11日以上ある場合は、各月から限度額である1万5496円を除いた金額を、算定基礎届に記入します。

たとえば、4月の支払基礎日数が12日で、基本給が9万6000円、通勤手当が3000円の計9万9000円に加え、社会保険適用促進手当が1万5496円支給されている場合は、社会保険適用促進手当の全額を除外して、算定基礎届の4月の通貨支給欄に「9万9000円」と記載することに なります。

(2) 限度額よりも多い額の社会保険適用促進手当を支給している
たとえば、(1)のケースの4月の

社会保険適用促進手当が2万円だった場合は限度額まで除外できるので、「9万9000円+2万円=1万5496円+10万3504円」となり、算定基礎届の4月の通貨支給欄に「10万3504円」と記載します。

(3) 月額変更などにより標準報酬月額が10万4000円を超えた月額変更などにより、標準報酬月額が10万4000円を超えた場合は、その超えた月から社会保険適用促進手当を標準報酬月額の算定に含めなければなりません。

(4) そのほかのケース

算定基礎届の作成・届出に関して、ここまで解説してきたケースのほかに問題となる点として、夜勤労働者で日をまたぐ勤務を行っている人の支払基礎日数の数え方が挙げられます。

この場合、月給者については、各月の暦日数を支払基礎日数にします。日給者については、原則として、出勤回数が支払基礎日数となりますが、変形労働時間制の場合については、時給者と同様に、各月の総労働時間を当該事業所のその月の所定労働時間で除して得た日数を支払基礎日数として扱います。



ありま みほ 社会保険労務士法人シグナル代表。IPO支援、人的資本経営支援、労使トラブル予防・相談、就業規則作成、セミナー講師、執筆等多方面で活躍。企業の成長フェーズに応じ一歩先回りした組織力強化コンサルティングを得意とする。