



健康保険の手続き

早分かり

ワンポイント

- 健康保険料は、「標準報酬月額×保険料率」で計算する
- 標準報酬月額は、4・5・6月の給料の平均額を基に、毎年9月分の保険料の計算から見直される
- 保険料率は保険者によって異なる



Q&A

Q 標準報酬月額決定に用いられる4・5・6月の給料には手当なども含まれますか。

A はい、含まれます。
標準報酬月額の対象には、労働の対価としての基本給のほか、給与規定等に基づき定期的に支払われる役付手当や残業手当などの各種手当も含まれます。食事や住宅提供などの現物による給与も含まれますが、傷病手当など労働の対価ではないもの、恩恵的な慶弔金、臨時に支給する大入袋や退職金などは標準報酬月額の対象外です。

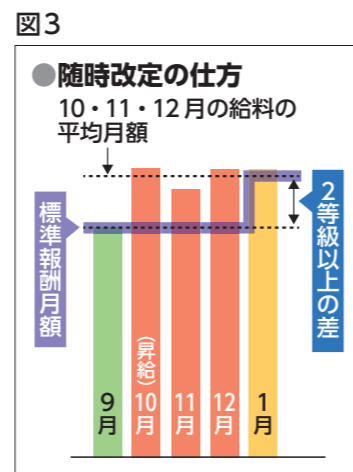
標準報酬月額に含まむもの	標準報酬月額に含まないもの
【通貨によるもの】 基本給、役付手当、残業手当、通勤手当、精勤手当、家族手当、日・宿直手当、勤務地手当、住宅手当、年4回以上支給の賞与 など 【現物によるもの】 通勤定期券、食券・食事、社宅・寮 など	傷病手当金、出産手当金、見舞金、結婚祝い金、出張旅費、仕事上の交際費、解雇予告手当、退職金、年3回以下支給の賞与 など

Q 定時決定の9月以外に保険料が変わったのですが、なぜでしょうか。

A 固定給が大幅に変動したときは、定時決定以外でも標準報酬月額が見直されます。

昇給や降給により、連続した3ヵ月間の給料の平均がそれまでと2等級以上変わる場合、4ヵ月目から標準報酬月額が見直されます。これを「随時改定」といいます。ただし、残業代の変動だけでは随時改定の対象とはなりません。基本給や諸手当など、毎月支給額や支給率が決まっている固定的賃金の変動した場合に限り、随時改定の対象となります。

なお、随時改定以外にも、育児休業等の終了後に時短勤務などで休業前より低い賃金で働く場合などは、申し出により標準報酬月額の改定が可能となっています。



Q 賞与からも保険料を納めるのですか？

A はい。賞与からも保険料を納めます。
年3回以下の頻度で支給される賞与を受けたときは、税引き前の賞与額から千円未満の端数を切り捨てた額（これを「標準賞与額」といいます）に、標準報酬月額と同じ保険料率を掛けて算出した保険料を納めます。標準賞与額は、賞与支給月ごとに決まります。なお、標準賞与額には上限が定められており、健康保険では年間累計573万円を超えた部分には保険料がかかりません。



健康保険料の決まり方

毎月納める健康保険料は、標準報酬月額に健康保険料率を掛けて算出します。標準報酬月額は、毎年4・5・6月の給料を基に1年に1回見直され、その年の9月分の保険料から適用されます。

給料を一定の範囲ごとに区分した「標準報酬月額」

健康保険は、被保険者と事業主が負担する健康保険料で運営されています。健康保険料は被保険者の毎月の給料から天引きされ、事業主の負担分と合わせて保

険者（健康保険組合や協会けんぽなど）に納められます。健康保険料は基本的に給料に比例して増減します。しかし、毎月の給料からその都度保険料を算出すると、残業代の変動などで毎月の保険料額が変わり、事務処理が煩雑になります。そこで用いられ

図1

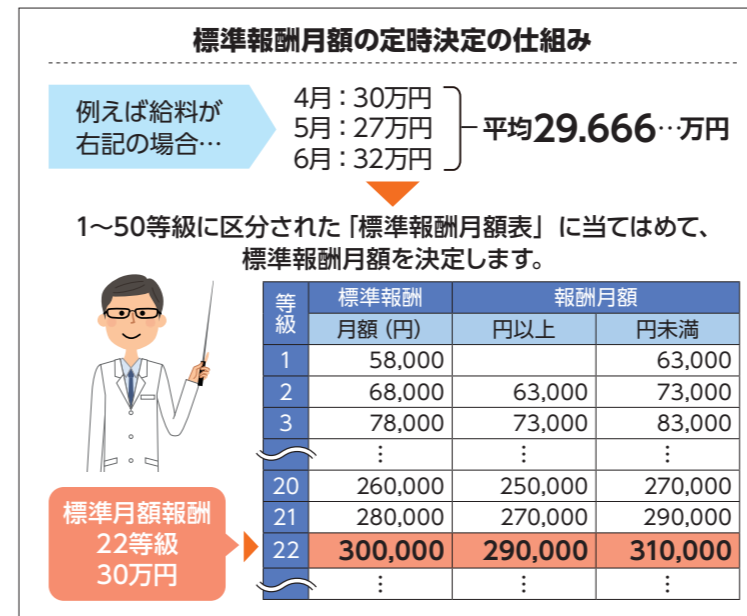
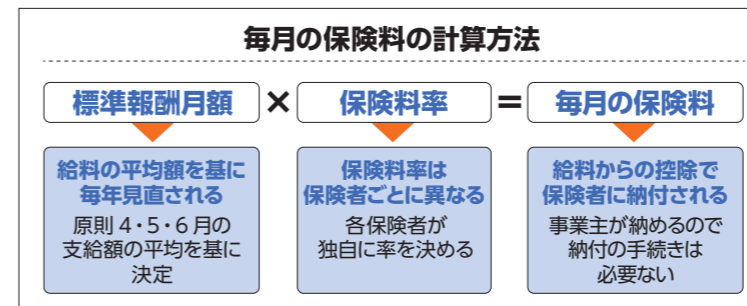


図2



るのが「標準報酬月額」です。標準報酬月額は、毎年4・5・6月の給料の平均額を、一定の範囲ごとに1等級～50等級までの50の等級に区分したもので、1等級ごとに標準報酬月額が割り当てられています。例えば4・5・6月の給料の平均額が29万円～31万円の範囲にある場合は、標準報酬月額は22等級で30万円となります。

標準報酬月額は、年に1度見直され、その年の9月から翌年8月まで使われます。年に1度の標準報酬月額の見直しのことを「定時決定」といいます。

保険料は「標準報酬月額×保険料率」で算出

標準報酬月額に保険料率を掛けたものが保険料です。保険料率は、各保険者が財政状況などにより独自に定めています。そのため、標準報酬月額が同じでも保険料の額は異なります。保険料は、原則として被保険者と事業主が折半して負担しますが、健康保険組合では、被保険者と事業主の負担割合も独自に定めることができます。

なお、介護保険料や厚生年金保険料も標準報酬月額にそれぞれの保険料率を掛けて算出します。また、保険料だけでなく、出産手当金や傷病手当金も標準報酬月額を基に計算されます。