

特に注意したいポイントはここ！

算定・月変の実務

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

社会保険の定時決定・随時改定は、保険料や保険給付の計算のもとになる重要な手続きです。初めて行う方も理解できるように基本的なことも踏まえ、様々なケースについて解説していきます。

◆ 1 今年の改正点・注意点 ◆

（１）現物給与の価額の改定

令和7年4月から、現物給与（食事で支払われる報酬等）の価額が改定されます（図表1）。

（２）「育児休業等終了時報酬月額変更届」「産前産後休業終了時報酬月額変更届」の様式変更（電子申請）

電子申請において「（2025年4月以降手続き）」と表記されている申請書では、被保険者の委任状の添付を省略するため、「届出意思の確認」欄が追加されました。申請者（事業主等）が被保険者本人からの申出を確認したときは、当該項目にチェックを入れることで、被保険者の委任状を省略す

ることができます。なお、令和7年9月30日までは旧申請書での電子申請は可能ですが、旧申請書で申請する場合は委任状を添付してください。

◆ 2 基礎知識 ◆

（１）標準報酬月額

標準報酬月額は、毎月の保険料や傷病手当金等の保険給付の計算をする際に用いられます。この標準報酬月額は、資格取得時、定時決定時、随時改定時、育児休業等終了時、産前産後休業終了時に決定または改定され、被保険者の報酬月額に基づき、健康保険では第1級（58,000円）から第50級（1,390,000円）までの50等級に、厚生年金保険では第1級（88,000円）から第32級

図表1 1人1カ月当たりの食事の額（単位：円）の推移抜粋（例）

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
青森県	20,400	21,900	21,900	22,200	23,400
東京都	21,600	23,100	23,100	23,400	24,300
長野県	20,100	21,300	21,300	21,600	22,800
沖縄県	21,600	23,100	23,400	24,000	25,200

※日本年金機構「全国現物給与価額一覧表令和7年4月～」URL

(<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20150511.files/2025.pdf>)

(650,000円) までの32等級に区分されています。なお、毎年3月31日における標準報酬月額等級の最高等級に該当する被保険者数が一定の要件にありその状態が継続すると認められるときは、等級区分の改定が行われることがあります。

(2) 定時決定

保険者等は、被保険者が毎年7月1日現に使用される事業所において、前3カ月間(4～6月)に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、その年の9月から翌年8月までの各月の標準報酬月額を決定します。これを定時決定といい、原則として7月1日から7月10日までに算定基礎届により届け出ます。

ただし、6月1日から7月1日までの間に資格取得した者、7月改定の月額変更届等を提出する者および8月または9月に随時改定等が予定されている旨の申出を行った者は算定基礎届の提出は不要です。なお、8月または9月に随時改定等が予定されている旨の申出を行った者のうち、随時改定等の要件に該当しないことがわかった場合は、速やかに算定基礎届を提出してください。

また、定時決定は4～6月の各月に受けた報酬のうち、支払基礎日数が17日(特定適用事業所等に勤務する短時間労働者は11日)未満の月を除いて計算しますが、パートタイム労働者は4～6月のいずれの月も17日未満の場合、15日または16日の月があればその月で計算します。なお、報酬月額が算定できない場合は、従前の標準報酬月額で決定されます。

(3) 随時改定

保険者等は、被保険者が現に使用される事業所において継続した3カ月間に受けた

報酬の総額を3で除して得た額が、その被保険者の標準報酬月額の基礎となった報酬月額に比べて、著しく高低を生じた場合において必要があると認めるときは、その額を報酬月額として、著しく高低を生じた月の翌月(変動月の4カ月目)から、標準報酬月額を改定することができます。これを随時改定といい、月額変更届により届け出ます。この改定が、1月から6月までの場合はその年の8月まで、7月から12月までの場合は翌年の8月までの各月の標準報酬月額に適用されます。

また、随時改定は変動月以降継続した3カ月のいずれの月も支払基礎日数が17日(特定適用事業所等に勤務する短時間労働者は11日)以上であることが必要で、3カ月間に受けた報酬の平均額が、現在の標準報酬月額と比べて2等級以上の差が生じることが必要です。

(4) 育児休業等終了時改定

保険者等は、育児休業等を終了した被保険者が、当該育児休業等終了日において当該育児休業等に係る3歳に満たない子を養育する場合で、一定の要件に該当し、保険者等に申出をしたときは、育児休業等終了日の翌日が属する月以後3カ月間に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として標準報酬月額を改定します。ただし、育児休業等終了日の翌日に引き続き産前産後休業を開始している被保険者は、申出できません。この改定(育児休業等終了日の翌日から起算して2カ月を経過した日の属する月の翌月)が、1月から6月までの場合はその年の8月まで、7月から12月までの場合は翌年の8月までの各月の標準報酬月額に適用されます。

また、育児休業等終了日の翌日が属する月以降継続した3カ月(育児休業等終了日

の翌日において使用される事業所で継続して使用された期間に限る)のうち少なくとも1カ月の支払基礎日数が17日(特定適用事業所等に勤務する短時間労働者は11日)以上であること(パートタイム労働者は3カ月のいずれの月も17日未満の場合、15日または16日の月が対象)が必要で、3カ月間に受けた報酬の平均額が、現在の標準報酬月額と比べて1等級以上の差が生じることが必要です。

(5) 産前産後休業終了時改定

保険者等は、産前産後休業を終了した被保険者が、産前産後休業終了日において当該産前産後休業に係る子を養育する場合で、育児休業等終了時改定同様、一定の要件に該当し、保険者等に申出をしたときは、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総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として標準報酬月額を改定します。ただし、産前産後休業終了日の翌日に育児休業等を開始している被保険者は、申出できません。

また、改定月と適用期間の対応および算定等における支払基礎日数と等級差の取扱い、育児休業等終了時改定と同じになります。

(6) 保険者算定

通常定められた方法により報酬月額を算定することが困難であるとき、または算定した額が著しく不当であると認めるときは、厚生労働大臣が報酬月額を算定し標準報酬月額を決定します。この手続きを保険者算定といいます。

(7) 報酬

標準報酬月額の対象となる報酬は、賃金、給料、俸給、手当(時間外手当、通勤手当、

休業手当など)、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいいます。また、金銭(通貨)に限らず、通貨以外の現物(食事、住宅、通勤定期券など)で支給されるものも報酬に含まれます。ただし、臨時に受けるものおよび3月を超える期間ごとに受けるものは対象となりません。

賞与の支給が、給与規程等で年4回以上支給されることが定められている場合は、通常の報酬に含めて算定されます。前年7月から当年6月までの1年間に支払った賞与の合計額を12で除して1カ月分を計算し、この額を算定対象月(3カ月)の各月の報酬にそれぞれ加算した額を各月の報酬とします。計算された1カ月分の賞与額は、当年7月改定から翌年6月改定までの計算に使用します。

(8) 現物給与(食事)

事業主が被保険者に食事を支給している場合は、都道府県ごとに厚生労働大臣が定める価額に換算して報酬を算出します。被保険者がその一部を負担する場合は、現物給与の価額から本人負担分を差し引いた額を報酬としますが、被保険者が現物給与の価額の3分の2以上を負担する場合は報酬に算入しません。

(9) 現物給与(住宅)

事業主が被保険者に社宅や寮を提供している場合は、都道府県ごとに厚生労働大臣が定める価額に換算して報酬を算出します。被保険者がその一部を負担している場合は、現物給与の価額から本人負担分を差し引いた額を報酬として算入します。なお現物給与の価額は、住宅がある場所ではなく、実際の勤務地(被保険者の人事、労務および給与の管理をしている事業所(本社

等でまとめて管理している場合は実際の勤務地）が所在する地域）の価額により算定されます。

(10) 賞 与

賞与は、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、3月を超える期間ごとに受けるものをいいます。

賞与の支給について、給与規程等で年3回以内と定められているが、結果的に年4回以上の支給となった場合や給与規程等に明記されていない一時金が支払われた場合は、報酬に含めず通常の賞与支払届を提出します。

また、7月2日以降新たに給与規程等が変更され、賞与の支給回数が年間を通じ4回以上または4回未満になった場合であっても、次期標準報酬月額額の定時決定（7月、8月または9月の随時改定等を含む）による標準報酬月額が適用されるまでの間は、賞与または各月の報酬に加算される賞与の取扱いは変わりません。

(11) 支払基礎日数

支払基礎日数は、支払月の賃金を計算する基礎となる日数です。

定時決定や随時改定を行う際の報酬は、事業所内での呼称（〇月分）で判断するのではなく、当該月に支払われた報酬額を、当該月の報酬として取り扱います。そのため、支払月に対応する給与計算期間の日数を、支払月の日数としてください。

月給制の場合は、出勤日数に関係なく給与計算期間の暦日数になります。ただし、欠勤日数分だけ欠勤控除がある場合は、就業規則や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差し引いた日数とな

ります。

時給制・日給制の場合は、実際の出勤日数（有給休暇を含む）が支払基礎日数となります。

(12) パートタイム労働者

パートタイム労働者のうち、1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間および所定労働日数の4分の3以上（4分の3基準）の短時間で就労する者は、被保険者（本稿では被保険者となるパートタイム労働者を「パートタイム労働者」と表記します）となります。ただし、2カ月以内の期間を定めて使用される者で、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者は除きます。

(13) 短時間労働者

短時間労働者は、4分の3基準を満たさない者で、一定の要件を満たした特定適用事業所等に使用され、1週間の所定労働時間が20時間以上、所定内賃金が月額88,000円以上、学生でないなどの要件を満たす場合、被保険者（本稿では被保険者となる短時間労働者を「短時間労働者」と表記します）となります。ただし、2カ月以内の期間を定めて使用される者で、当該定めた期間を超えて使用されることが見込まれない者は除きます。

(14) 区分変更

一定の要件を満たした特定適用事業所等に勤務する被保険者または70歳以上被用者の勤務形態等の変更により、被保険者等の区分が通常の労働者（一般）から短時間労働者（3/4未満）、または短時間労働者（3/4未満）から通常の労働者（一般）へ変更した場合は、区分変更届を提出します。

通常の労働者と短時間労働者では、算定基礎届や月額変更届等で支払基礎日数の取扱いが異なりますので、該当する場合は必ず提出してください。

◆ 3 算定基礎届の作成 ◆

算定基礎届の作成にあたり、特に注意したいケースをご説明します。

(1) 支払基礎日数が17日未満の月がある場合

支払基礎日数が17日（特定適用事業所等に勤務する短時間労働者は11日）未満の月がある場合は、17日（同短時間労働者は11日）未満の月を除いて総計および平均額を計算します。また、いずれの月も17日（同短時間労働者は11日）未満の場合は、総計および平均額の記入は不要で、従前の標準報酬月額で決定されます。

なお、パートタイム労働者は、17日以上のある月がある場合は、17日以上のある月を対象としますが、すべて17日未満の場合で、1カ月でも15、16日の月がある場合は、15、16日の月のみを対象として、総計および平均額を計算します。

【備考欄】

⑨ その他	記載例：(4月欠勤控除123,000円)
⑤ 病気・育休・休職等	休職等の場合
⑦ パート	パートタイム労働者の場合

(2) 途中入社で、入社月の給与が日割りで計算される場合

日割り等で1カ月分の報酬が支給されない場合は、入社月の支払基礎日数が17日（特定適用事業所等に勤務する短時間労働者は11日）以上でも除いて算定します。総計から途中入社月の報酬月額を除いた金額によ

り算出した平均額を、修正平均額欄に記入します。

【備考欄】

④ 途中入社	
⑨ その他	記載例：(R7.4.1取得)

(3) 月額変更予定

8月または9月に随時改定（育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定を含む。この（3）において同じ）予定の場合は、報酬月額欄等を空欄（未記入）とし、算定基礎届を提出します。その後、8月または9月に随時改定に該当した場合は月額変更届等を提出し、随時改定に該当しなかった場合は算定基礎届を提出します。

なお、7月の随時改定対象者は、算定基礎届ではなく月額変更届等を提出します。

【備考欄】

③ 月額変更予定

(4) 賞与が年4回以上支給された場合

賞与が年4回以上支給されるときは、通常の各月の報酬月額に、1カ月に換算した賞与の額を加算します。加算される賞与の額は、7月1日を基準として、前1年間（前年7月から当年6月まで）の賞与の額の合計額を12で除して求めます。

【備考欄】

⑨ その他	記載例：(賞与9.12.3.6月 85,000円)
-------	---------------------------

(5) 休職中や欠勤により4～6月に報酬がない場合

算定対象となる前から病気休職や育児休業等に入り3カ月とも報酬の支払いがない場合は、支払基礎日数0日、報酬月額0円と記入し、総計および平均額の記入は不要

です。従前の標準報酬月額で決定されます。

【備考欄】

⑤	病気・育休・休職等
⑨	その他 記載例：(R7.1.7から育児休業)

(6) 低額の休職給を受けた場合

通常通り、報酬月額、総計、平均額を記入します。低額の休職給を受けた月の報酬月額を除いた金額により算出した平均額を、修正平均額欄に記入します。

【備考欄】

⑨	その他 記載例：(休職給 4 月 (60%))
---	-------------------------

(7) 業務の性質上、毎年4～6月が繁忙期に当たる場合

業務の性質上、毎年4～6月が繁忙期に当たり、4～6月の報酬の平均で標準報酬月額を算出することが著しく不当であると認められる場合、一定の要件に該当すると、前年7月から当年6月までの年間平均額をもとに標準報酬月額を決定することができます。年間平均額を修正平均額欄に記入し、「事業主の申立書」と「被保険者の同意等」を併せて提出してください。

【備考欄】

⑧	年間平均
---	------

(8) 算定対象期間の途中で区分変更があった場合

算定対象期間の途中で、短時間労働者から一般（パートタイム労働者を含む）、もしくは一般（パートタイム労働者を含む）から短時間労働者に区分変更があった場合は、それぞれの被保険者区分に応じた支払基礎日数により算定対象とします。なお、被保険者区分は給与計算期間の末日で判断します。

【備考欄】

⑥	短時間労働者（特定適用事業所等）
⑦	パート
⑨	その他 記載例：(4月パート、5月・6月短時間)

(9) 社会保険適用促進手当を支給している場合

事業主が、新たに社会保険の適用となった従業員（標準報酬月額が104,000円以下）の手取り収入を減らさないよう、従業員に対して社会保険適用促進手当を支給した場合は、通常の給与・賞与とは異なり、本人負担分の保険料相当額を上限として最大2年間は、保険料算定の基礎となる報酬に含めず計算をします。

【備考欄】

⑥	短時間労働者（特定適用事業所等）
---	------------------

(10) 二以上の事業所に勤務する場合

二以上の事業所に勤務する者の標準報酬月額は、各事業所から受ける報酬を合算して決定されます。選択事業所を管轄する保険者から、各事業所へ算定基礎届が送付されますので、各事業所で支払われた報酬月額等を記入後、選択事業所を管轄する保険者へ提出してください。

【備考欄】

②	二以上勤務
---	-------

◆ 4 月額変更届の作成 ◆

月額変更届の作成にあたり、特に注意していただきたいケースを説明します。

(1) 昇給差額が支給された場合

算定対象月前の昇給差額がある場合は、3カ月間に受けた報酬の合計を総計欄に記入し、総計を3で除した額を平均欄に記入します。さらに総計から昇給差額分を除いた金額から算出した平均額を、修正平均額欄に記入します。

【備考欄】

④昇給・降給の理由	記載例：(基本給増)
-----------	------------

(2) 随時改定の要件に該当するが、毎年算定月が繁忙期に当たる場合

業務の性質上、毎年算定月が繁忙期に当たり、算定月の報酬の平均で標準報酬月額を算出することが著しく不当であると認められる場合、一定の要件に該当すると、変動月後3カ月の固定的賃金の月平均額に、変動月前9カ月と変動月後3カ月の非固定賃金の月平均額を加えた年間平均額をもとに標準報酬月額を改定することができます。年間平均額を修正平均額欄に記入し、「年間報酬の平均で算定することの申立書(随時改定用)」と「健康保険厚生年金保険被保険者報酬月額変更届・保険者算定申立に係る例年の状況、標準報酬月額の比較及び被保険者の同意等(随時改定用)」の提出が必要となります。なお、毎年発生している固定的賃金の増減とは別の単年度のみの特別な昇給による改定、例年発生しないが業務の一時的な繁忙と昇給時期との重複による改定や、転居に伴う通勤手当の支給による改定等は、年間平均による随時改定の対象外になります。

【備考欄】

⑥その他	記載例：(年間平均)
------	------------

(3) 二以上の事業所に勤務する場合

二以上の事業所に勤務する者の随時改定は、それぞれの事業所において随時改定の要件に該当するかどうかを判断します。随時改定の要件に該当すると、合算した報酬月額の等級に変更があるなしにかかわらず、それぞれの事業所が納める保険料の按分割合が変更されます。

【備考欄】

②二以上勤務

(4) 変更後の通勤費の取扱い

4月1日の異動に伴い、新しい通勤経路の通勤定期代6カ月(4月～9月)を3月に支払った場合、随時改定の起算月は実際に支払われた月の3月になり、6カ月の通勤定期代を6で除して得た額(円未満の端数がある場合は切捨て)を、3月～8月の各月に割り振ります。

(5) 2等級以上の差が生じても随時改定の対象とならない場合

随時改定は変動の原因(固定的賃金)の増減と変動の結果(等級差)の増減がリンクする必要があります。固定的賃金が増額しても3カ月平均額が2等級以上減額する場合、および固定的賃金が減額しても3カ月平均額が2等級以上増額する場合は、随時改定の対象とはなりません。

(6) 同一月に固定的賃金の増額と減額が同時に発生した場合

同一月に複数の固定的賃金の増額と減額が発生した場合は、それらの影響によって固定的賃金の総額が増額するのかもしくは減額するのかを確認し、2等級以上の差(増額もしくは減額)がリンクする方向で変動

するかを判断します。

(7) 複数の固定的賃金の変動が生じた場合

1つの事象で複数の固定的賃金の変動が生じ、各々の固定的賃金変動が実際に支給される給与へ反映する月が異なる場合、例えば身分変更に伴い、当月に基本給（当月払）が下がり、翌月に残業手当（翌月払）が支給されるときは、各々の固定的賃金の変動が実際に支給された各月をそれぞれ起算月とします。

(8) 1等級差でも改定となる場合

標準報酬月額には、上限および下限があるため、大幅に報酬が変わっても2等級以上の差が生じないことがあります。一定の要件に該当すると、1等級差でも随時改定の対象となる場合があります。

(9) 給与計算誤りや申請遅れによる手当の遡り支給があった場合

給与計算の誤りや被保険者からの手当の申請が遅れたために、遡って手当を支給した場合は、支給した月ではなく本来支給すべき月の報酬に算入し、本来支給すべき月を起算として、随時改定に該当するかどうかを判断します。

(10) 給与計算期間の途中で昇給・降給した変更

給与計算期間の途中で昇給・降給した場合は、実績として1カ月分確保された月を変動月として扱い、以後3カ月間に受けた報酬を計算の基礎として随時改定の判断を行います。

◆ 5 実務上の留意点 ◆

(1) 電子申請

特定の法人の事業所は、算定基礎届、月額変更届および賞与支払届の提出を電子申請で行うことが義務付けられています。また、健康保険組合への電子申請も、マイナポータルを利用して可能になっています。

(2) 月の途中で社宅に入居した場合の現物給与

月の途中で社宅に入居した場合は、日割計算を行います。1カ月相当の現物給与価額を該当月の暦日で除して、入居日以降の日数を乗じた額に換算した額から、本人負担分を差し引いた額を報酬として算入します。

(3) 優 先

7月、8月または9月の随時改定（育児休業等終了時改定、産前産後休業終了時改定を含む。以下、同じ）に該当する場合は、随時改定により決定された標準報酬月額が算定基礎届の標準報酬月額より優先されます。このため、算定基礎届の提出後であっても、7月、8月または9月の随時改定に該当した場合は、月額変更届等を提出してください。

(4) 70歳以上被用者

70歳以上被用者も同じ算定基礎届または月額変更届に記載します。報酬月額欄等は70歳未満と同様に記載し、個人番号欄に個人番号または基礎年金番号を記載してください。またそれぞれの備考欄の「1. 70歳以上被用者算定」または「1. 70歳以上被用者月額変更」を○で囲みます。さらに算定基礎届では、算定期間中に70歳に到達し

た場合は、70歳以上被用者にかかる算定基礎月を括弧内に記入してください。

(5) 健康保険組合加入者の厚生年金保険標準報酬月額が最高等級または最低等級時の月額変更の取扱い

健康保険と厚生年金保険では、標準報酬月額の等級の上限下限が異なっています。そのため、健康保険では随時改定に該当するが、厚生年金保険では該当しないケースが発生します（図表2のR6.4）。その後、健康保険で随時改定（図表2のR6.7）に該当する事象が発生していますが、厚生年金保険では、従前（650千円：32等級）と計算された随時改定（620千円：31等級）と

の等級差が1等級のため、随時改定に該当せず定時決定（図表2のR6.9）になります。

このケースにおいては、厚生年金保険で随時改定に該当しない場合（図表2のR6.4）であっても、健康保険で算定した月額による等級と現在の等級との間に2等級以上の差が生じている場合には、厚生年金保険においても随時改定（R6.4とR6.7）を行う必要があると示されています。

届出は、まず健康保険組合に月額変更届（R6.7）を提出し、標準報酬月額改定通知書（R6.7）を受領します。次に日本年金機構に紙届書の月額変更届（R6.7）と健康保険組合の標準報酬月額改定通知書（R6.4とR6.7）の写しを提出してください。

図表2 事例

	健康保険（組合管掌）			厚生年金保険		
	改定理由	標準報酬月額	等級	改定理由	標準報酬月額	等級
R5.9	定時決定	650千円	35	定時決定	650千円	32
R6.4	随時改定	710千円	37			
R6.7	随時改定	620千円	34			
R6.9				定時決定	620千円	31
↓						
R6.7	随時改定	620千円	34	随時改定	620千円	31

【執筆者略歴】松田 研二（まつだ けんじ）

労働保険事務組合“東京都労働保険協会”の事務長、東証プライム上場企業の健康保険組合の事務長を経て、平成13年1月に開業登録、平成17年1月に“全日本社会保険労務士法人”を設立。主な著書に、『図解 労働・社会保険の書式・手続完全マニュアル』（日本法令・共著）があり、現在10訂版の改訂を行っている。

著者 社会保険労務士「高志会」グループ
 特定社会保険労務士 松田 研二
 ビジネスガイド 2025年 7月号より