

健康保険・厚生年金保険の報酬の支払基礎日数の変更等について

●報酬の支払基礎日数の変更

健康保険法・厚生年金保険法の改正に伴い、平成18年7月より報酬の支払基礎日数がこれまでの20日から17日に変更されます。よって、平成18年度の定時決定より、4月、5月、6月の報酬の支払基礎日数が17日以上ある月分の報酬の平均が用いられ、17日未満の月がある場合には、その月を除いて標準報酬月額が決定されることとなります。

《例》報酬の支払基礎日数が、4月は20日、5月は18日、6月は22日のとき

これまでの定時決定の場合

4月	5月	6月
20日	18日	22日

この事例では、5月の支払基礎日数が20日未満であるため、5月の報酬を除いた4月・6月の2ヶ月間の報酬月額の平均により算定された額をもとに定時決定が行われました。

平成18年度以降の定時決定の場合

4月	5月	6月
20日	18日	22日

今回の支払基礎日数の改正により、3ヶ月とも支払基礎日数が17日以上ありますので、4月、5月および6月の3ヶ月の報酬月額の平均により算定された額をもとに定時決定を行います。

【短時間就労者（注）に係る平成18年度以降の定時決定の算定方法について】

（注）短時間就労者とは、いわゆるパートタイマーの方々をいいます。

短時間就労者に係る定時決定時の標準報酬月額の算定については、次のいずれかにより行われます。

- ① 4、5、6月の3ヶ月のうち支払基礎日数が17日以上のある月がある場合は、17日以上ある月の報酬月額の平均により算定された額により、標準報酬月額を決定する。
- ② 4、5、6月の3ヶ月間のうち支払基礎日数がいずれも17日未満の場合は、その3ヶ月のうち支払基礎日数が15日以上17日未満の月の報酬月額の平均により算定された額により、標準報酬月額を決定する。
- ③ 4、5、6月の3ヶ月間のうち支払基礎日数がいずれの月についても15日未満の場合は、従前の標準報酬月額をもって当該年度の標準報酬月額とする。

上記の①～③までを整理すると次のようになります。

支払基礎日数	標準報酬月額の決定方法
3ヶ月とも17日以上ある場合	3ヶ月の報酬月額の平均額をもとに決定
1ヶ月でも17日以上ある場合	17日以上のある月の報酬月額の平均額をもとに決定
3ヶ月とも15日以上 17日未満の場合	3ヶ月の報酬月額の平均額をもとに決定
1ヶ月又は2ヶ月は15日以上 17日未満の場合 (ただし、1ヶ月でも17日以上 ある場合は除く)	15日以上17日未満の月の報酬月額の 平均額をもとに決定
3ヶ月とも15日未満の場合	従前の標準報酬月額で決定

なお、短時間就労者にかかる随時改定時における標準報酬月額の算定については、前述の①から③のいずれかによらず、継続した3ヶ月のいずれの月においても報酬の支払基礎日数が17日以上必要となりますので、ご注意ください。

●報酬の支払基礎日数の取扱い

定時決定、随時改定等において、報酬の支払基礎日数の取扱いについては、次のとおりです。

- ① 月給者については、各月の暦日数が支払基礎日数となります。
- ② 月給制で欠勤日数分に応じ給与が差し引かれる場合にあつては、就業規則、給与規定等に基づき事業所が定めた日数から当該欠勤日数を控除した日数が支払基礎日数となります。
- ③ 日給者については、各月の出勤日数が支払基礎日数となります。

《例》月給者で、20日締切25日支払の形態をとる事業所

固定給22万円の月給制で、給与規定等により、欠勤控除について欠勤1日つき、固定給の22分の1を控除するとの規定があり、6月25日支払いの給与決定するうえでの算定対象期間となる5月21日～6月20日までの間に、2日欠勤した場合。

	4月	5月	6月
固定給	220,000円	220,000円	200,000円(※)
残業手当	10,000円	10,000円	9,000円
合計	230,000円	230,000円	209,000円
支払基礎日数	31日	30日	20日

(※) 1日あたり、10,000円の控除。

6月の支払基礎日数については、上記②の説明に基づいて決定することになります。よって、1日あたりの欠勤控除額は22をもとに算出していますので、欠勤控除に係る規定の日数22日から2日を控除した20日が6月の支払基礎日数となります。