

★ 標準報酬月額決め方 ★

標準報酬月額に含まれる報酬は、原則として、事業主が『労務の対償として支給するすべてのもの』です。給料や通勤手当など金銭によるものだけでなく、食事や社宅などで現物として支給されるものも報酬に含まれますので、漏れの無いように届出をお願いいたします。

(ケース)

看護師である健保花子さんは4月1日にA病院に採用され、健康保険の資格取得の手続きをします。基本給や通勤手当は事前に確定していますが、事前に確定していない『残業手当』や『夜勤手当』はどのように取扱いをしたらよろしいでしょうか？ 尚、健保花子さんは時間外または夜間勤務をすることが見込まれており、報酬の内訳は以下のとおりです。

基本給 (220,000 円)、通勤手当 (7,000 円)、残業手当 (? 円)、夜勤手当 (? 円)

(説明)

『残業手当』や『夜勤手当』も見込み額として標準報酬月額に含めます。見込み額は次のように計算してください。

その事業所内で同じ業務に就き、同程度の報酬(基本給など)

を受ける人達の平均額を、見込み額として含めます。

《例：残業手当》

Bさん (15,000 円)、Cさん (20,000 円)、Dさん (25,000 円) の平均額=20,000 円

《例：夜勤手当》

Bさん (25,000 円)、Cさん (30,000 円)、Dさん (20,000 円) の平均額=25,000 円

を見込み額として標準報酬月額に含めてください。

健保花子さんの報酬月額=272,000 円、標準報酬月額=280 千円 (21 等級) にて届出します。