

# 標準賞与額 要点簡単まとめガイド

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年3月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

# 標準賞与額とは

## 定義と目的

---

標準賞与額とは、年間の賞与支給回数が3回以下の従業員に支払われる賞与について、**健康保険（介護保険を含む）および厚生年金保険の保険料を計算する際の基準となる金額**です。

具体的には、賞与の総支給額（税引前）から1,000円未満の端数を切り捨てた金額が「標準賞与額」として扱われます。

# 標準賞与額の計算方法

## 標準賞与額の計算方法

標準賞与額は、以下の手順で算出されます。

1. 従業員に支払われる税引前の賞与総額を確認する
2. その金額から1,000円未満の端数を切り捨てる

**例：**賞与総支給額が1,285,286円の場合、286円が切り捨てられ、標準賞与額は1,285,000円となります。

なお、賞与の種類（基本給連動型、業績賞与、決算賞与など）を問わず、この計算方法が適用されます。

また、同一月に複数回賞与が支給された場合、それぞれを個別に計算するのではなく、当月分の合計額に対して1,000円未満の切り捨てが行われます。

**例：**同じ月に630,500円の賞与が2回支給された場合、合計額は1,261,000円となり、1,000円未満の端数はないため、そのまま1,261,000円が標準賞与額となります。

標準賞与額は、賞与の算出方法に関わらず、「実際に支払われた税引前の総支給額」が基準となります。

# 標準賞与額の上限額

# 標準賞与額の上限額

---

標準賞与額には、健康保険と厚生年金保険でそれぞれ上限額が定められています。

## 健康保険（介護保険含む）の上限

- 年度（4月1日～翌年3月31日）の累計：**573万円**
- この金額を超える賞与については、超過分に対して健康保険料は発生しません（標準賞与額は0円として扱われます）

## 転職時の取扱い

年度途中で転職した場合、原則として**保険者（協会けんぽ、健康保険組合など）単位**で累計額を管理します。同一保険者での継続加入であれば、前職分の賞与も累計に含まれます。

健康保険の年間累計が573万円を超える場合、事業主は「健康保険 標準賞与額累計申出書」を提出する必要があるケースがあります。特に、途中入社に従業員については注意が必要です。

# 標準賞与額の上限度

---

## 厚生年金保険の上限

- 1ヶ月あたりの上限：**150万円**
- 同月に複数回の賞与が支給された場合でも、合算して150万円を超える分は保険料の対象外となります

## 雇用保険の取扱い

雇用保険には「標準賞与額」の制度はありません。賞与の支給額そのものに対して保険料率を掛けて計算します。



# 標準賞与額と標準報酬月額（給与）の違い

## 標準賞与額と標準報酬月額（給与）の違い

標準賞与額と標準報酬月額（給与）は、いずれも社会保険料計算の基礎となりますが、適用条件や計算方法には明確な違いがあります。

比較項目	標準賞与額	標準報酬月額
適用対象	年3回以下の賞与	毎月の給与、年4回以上の賞与
社会保険料計算の基礎	税引前賞与から1,000円未満を切り捨て	4月～6月の平均給与に基づき等級で区分
上限額	健康保険：年間573万円 厚生年金：月額150万円	健康保険・厚生年金ともに等級ごとに上限あり
年4回以上支給の賞与の扱い	対象外	年間賞与の合計を12分割し、給与に加算

### 補足：標準報酬月額とは

標準報酬月額は、毎月支払われる給与（基本給や各種手当を含む）を基に、一定の幅で区分された「等級」に当てはめて決定されます。実際の支給額そのものではなく、社会保険料計算のための基準値です。

一方、標準賞与額は実際に支給された賞与額から直接算出され、等級制ではありません。

## 【免責】

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。

※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。また当資料は、表紙下の記載日時点の内容となっております。最新の情報、実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。