

労働・助成金情報 特急便

第 102 号 (2021 年 5 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

もうすぐ年度更新（労働保険料等の納付）と算定基礎届の時期が来ます。年度更新は、昨年 4 月 1 日から今年 3 月 31 日までに支払った賃金で算定されるため当事務所でも準備を始めています。

算定基礎届は 4 月・5 月・6 月に支給された賃金で、標準報酬月額を決め直します。これは年 1 回、従業員の現在の報酬と標準報酬月額が大きくかけ離れないようにするためです。その算定の期間となる 4 月・5 月・6 月に支給された給与ということは、翌月支払いの場合は 3 月・4 月・5 月の働き方、当月支払いの場合は 4 月・5 月・6 月の働き方により、基本給が以前と変わらないのに残業が多いために標準報酬月額が高くなる場合があります。社会保険料は、会社と従業員の折半のため、会社負担も増えることになります。なるべく、残業をしないよう会社から働きかけるとよいでしょう。また、どうしても毎年 3 月・4 月・5 月もしくは、4 月・5 月・6 月が繁忙期のため、標準報酬月額が高くなる場合は年間平均で算定する方法があります。ただし、「年間平均」で算定する場合は要件があります。

今回は、標準報酬月額について詳しくご紹介いたします。

■ 標準報酬月額

社会保険に加入すると健康保険料と厚生年金保険料を支払うこととなります。この保険料の額を決めるのが「標準報酬月額」です。この標準報酬月額は、健康保険料 50 等級・厚生年金保険料 32 等級に分かれています。

全国健康保険協会（以後、協会けんぽ）の被保険者の場合は、協会けんぽのホームページに「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」が掲載されています。毎年 3 月に保険料が改定されています。福岡県に事業所がある場合は、福岡県向けの保険料額表で保険料を確認します。

健康保険料には、介護保険料を含んだ健康保険料と含まない健康保険料が記載されています。介護保険料は、40 歳から 64 歳までの方が支払う事になっています。標準報酬月額が同じでも、年齢により健康保険料が変わってくるため、従業員の方から質問があるかもしれません。

■ 標準報酬月額を決める対象となる報酬

賃金、給与、手当、賞与（年 4 回以上支給）など、名称を問わず、労働者が労働の対価として受け取るものはすべて報酬となります。現物で支給される通勤定期や回数券も含まれます。

3 か月や 6 か月の通勤定期代は 1 か月あたりの金額に計算して報酬に含めます。

ただし、標準報酬月額を決めるもとなる報酬から除くものがあります。下記のような支給です。

- ・ 出張旅費などの実費弁償的なもの
- ・ 年 3 回以下の賞与
- ・ 病気見舞金や結婚祝金などの恩恵的に支給されるもの

■ 標準報酬月額の決定と改定

標準報酬月額は、入社したときの「資格取得時決定」と、標準報酬月額と実際の報酬額との差が大きくかけ離れないように、算定基礎届で毎年 9 月に新しい標準報酬に変更する「定時改定」と、基本給や手

当が上がった（下がった）時に2等級以上の差があった場合に変更する「随時改定」と、「産前産後休業・育児休業終了時の改定」があります。

「資格取得時決定」では、残業代の見込み額も報酬に含まれます。もし、算出した標準報酬月額が実際の報酬と明らかに違った場合は、遡って標準報酬月額の訂正をすることになります。残業代の見込み額も忘れずに報酬に含めましょう。

「随時改定」は、固定賃金の変動した時に3か月続いて2等級以上の差があった場合は、標準報酬月額の見直しをします。固定賃金に変更はなく残業だけが多くなり2等級以上の差があった場合には、「随時改定」は行いません。ただし、基本給は上がっているが、現在の標準報酬月額より下がる場合は、原因と結果が逆になるため、随時改定にはなりません。標準報酬月額はそのままです。

「産前産後休業・育児休業終了時の改定」は、産休後・育休後に職場復帰した際に、休業以前の報酬より下がり、1等級以上の差があれば標準報酬月額の見直しができます。

「定時改定」は、固定賃金の変動は関係なく4月・5月・6月に支払われた報酬の平均で新しい標準報酬月額が決まります。ただし業務などで繁忙期があり、他の月と比べて報酬がかけ離れている場合には、前年7月～当年6月までの間に受けた報酬の月平均額から算出した標準報酬月額で決めることができます。

下記に年間平均で算定できる要件と手続き方法を紹介しています。

算定基礎届～年間平均で算定する場合の手続き～

要件：①「通常の方法で算出した標準報酬月額（当年4月・5月・6月を対象）」と「年間平均で算出した標準報酬月額（前年7月～当年6月を対象）」の間に2等級以上の差がある
②2等級以上の差が業務の性質上例年発生することが見込まれること
③対象の被保険者が同意していること

提出書類：「健康保険・厚生年金保険被保険者月額算定基礎届」

（様式1）「年間報酬の平均で算定する事の申立書」

（様式2）「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」

※その他、必要に応じて賃金台帳等の資料を提出する場合があります。

■ 社会保険料の控除

<社会保険に加入している従業員が70歳になった場合>

社会保険に加入している従業員が70歳になった場合、厚生年金保険の資格を喪失することになるため厚生年金保険料の控除は必要ありません。厚生年金保険の資格喪失手続きが必要です。

<社会保険に加入している従業員が75歳になった場合>

75歳になった場合、後期高齢者医療制度に加入します。すでに厚生年金保険は喪失していますが、健康保険の資格を喪失することになります。そのため、75歳以降は健康保険料の控除は必要ありません。健康保険の資格喪失手続きが必要です。健康保険証と高齢者受給者証を協会けんぽへ返却します。

<賞与の支給（年3回以内）があった場合>

賞与も社会保険料が控除されます。年3回以内の賞与の保険料（標準賞与額）は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額に保険料率（保険料額表に記載）を掛けた額になります。標準報酬月額で決められた保険料とはなりません。賞与を支給した際には「賞与支払届」を提出します。

参考文献：社会保険と労働保険の届出・手続きができる本

参考サイト：厚生労働省ホームページ