

## 【 社会保険料の決定方法について 】

健康保険料と介護保険料、厚生年金保険料を合わせた社会保険料は、どのように決まるのでしょうか？  
社会保険料の決定方法は、以下の3つがあります。

1. 保険加入時に決まる『資格取得時決定』
2. 年に一度、一斉に見直しを行う『定時決定』
3. 昇給、降給などにより、給与に大幅な変動があったときに行う『随時改定』

### 1. 資格取得時決定とは…

社会保険に加入する際に、加入する人(被保険者)がこれから受ける予定の給与の額をあらかじめ算出します。その人が「労務の対償」として受ける額を「報酬」といい、月給制の人はその月額、日給・時給制の人は、単価に予定労働時間をかけて月額に換算した額を求めます。例えば、時給 1,500 円 × 8時間/日 × 月 20 日勤務の人は、報酬月額 = 240,000 円となります。

**通勤費がある場合は1ヶ月分の全額を「報酬」に含めます。**ただし、年に3回以下支給される賞与や、立替金は「報酬」に含めません。こうして求めた「報酬月額」を、国で定められた「標準報酬月額等級区分表」にあてはめて、「標準報酬月額」を求めます。

標準報酬月額等級		標準報酬月額 (円)	報酬月額		
健保	厚年		円以上	～	円未満
∴	∴	∴	∴	∴	∴
17	14	200,000	195,000	～	210,000
18	15	220,000	210,000	～	230,000
19	16	240,000	230,000	～	250,000
20	17	260,000	250,000	～	270,000

上記の例の人は「報酬月額」が 240,000 円ですので、左の表にあてはめると、「標準報酬月額」は 240,000 円となります。この「標準報酬月額」に **健保 4.99%、介護 0.80%、厚生年金 9.15%** の料率をかけたものが、それぞれの保険料になります。

この「標準報酬月額」は、健康保険の給付(傷病手当金など)の給付額や、将来もらう年金の額の計算の元となります。給与額が高い人は、支払う保険料も高くなりますが、給付額や将来の年金の額も多くなるというしくみです。



### 2. 定時決定(算定)とは…

加入時に決定した保険料はあくまでも予定の報酬から算出しているため、実際に受けている報酬と大きくかけ離れないよう、毎年 1 回、一定期間に実際に受けている報酬とその平均を届け出ることにより「標準報酬月額」が見直されます。

これを「定時決定(算定)」といいます。4、5、6 月に実際に支払われた報酬のうち、報酬の支払の対象となった日数(月給制の人は暦日数、日給・時給制の人は出勤日数 + 有休取得日数)が 17 日以上(短時間被保険者の方は 11 日以上)の月の給与(**通勤費を含みます**)だけを平均し、上記の「標準報酬月額等級区分表」に当てはめて保険料を決定します。その結果はその年の 9 月分から適用されます。また、対象の時期が忙しく、この期間の平均給与だけが年間の平均給与よりも特に高い場合、条件を満たせば「年間算定」という制度が申請できます。

### 3. 随時改定(月変)とは…

毎年 1 回の定時決定により決定された各自の「標準報酬月額」は、原則として 9 月から翌年 8 月まで 1 年間使用されますが、この間の昇給や降給などにより、報酬の額に大幅な変動があったときは、実態とかけ離れた状態になるため、定時決定を待たずに変更の届出を行います。これを随時改定(月変)といいます。

ただし、報酬の額がただ大幅に変動したという理由だけでは届け出られず、以下の 3 条件をすべて満たすことが必要です。

1. 時間外手当などを除いた「固定的賃金」が変動した(**通勤費を含みます**)
2. 変動した月以後連続した3ヶ月間の報酬の支払の対象となった日数(出勤日数 + 有給取得日数)がすべて 17 日以上(短時間被保険者の方は 11 日以上)ある
3. 2の期間の報酬の平均によって求められる「標準報酬月額」が 2 等級以上、上下している

時間外手当だけの増減でも、また 1 等級の変動でも見直される定時決定(算定)とは大きく異なる点です。

以上