



Labor and Social Security Attorney

No.287 2020/12

INAHO NEWS

2-9 知らないより知っていた方がよいこと

社会保険料はどう決まる

10 労働関係ニュースヘッドライン

富士そば噴火

10 ■編集室 考え方・見方をちょっとだけ変えてみる

社会保険料はどう決まる

協会けんぽ	10.0%
介護保険	1.79%
厚生年金保険	18.3%
合計	30.09%
子供・子育て金拠出金率0.36%	

※この他にそれぞれの負担割合は違うが、雇用保険料、労災保険料、所得税、市町村民税がかかってくる。

当事務所は顧問先に社会保険加入時や保険料改定時に保険料の通知をしているのでなにも考えなくても正しい保険料で控除することができる。

気持ちとしては、そんなことより社会保険料が、こんなに高いのかと改めて思うだろう。これは法律で決められているのでどうにもならない。不満を言っても始まらない。採用時にどれくらい保険料がかかるのか。給与が、変わるとき、どんな条件で保険料の改定になるのか。たとえば、通勤交通費を200円昇給しただけなのに保険料が15,000円も上がってしまうこともある。基本的な仕組みを知っていれば、後になってあわてることもなくなる。今月は社会保険料の仕組みについて解説する。

保険料率と適用

健康保険料 10.0%全国平均

決定の単位

協会けんぽの保険料率は、都道府県単位で決定される。

最高が10.73%で佐賀県。最低が9.58%の新潟県。群馬県は、9.77%、東京都は、9.87%。

ちなみに、企業や業界で設立している健康保険組合は、平均9.775%と協会けんぽより低い。

ただし、全国総合健康保険組合協議会会員243組合のうち赤字組合が、187組合である。

改定

改定時期は、毎年3月分保険料4月給与控除からとなる。

対象年齢

下限は特になし。上限は、後期高齢者医療制度加入時まで。原則75歳。

負担割合

雇い主と本人で半分ずつ。

上下限

健康保険の保険料は、月の報酬月額を50段階に区分している。

下限：報酬月額が62,999円までの人は、保険料適用の標準報酬月額が最低の58,000円となる。介護保険料込みでは、全額で6704.8円となる（群馬県の料率）。

上限：月の報酬が1,355,000円以上の人は、1,390,000円の標準報酬月額となり、この額が上限となる。介護保険料込みでは、全額で160,684円となる（群馬県の料率）。

健康保険の上限改定

健康保険の上限該当者が全体の1.5%を超えると上限が引き上げられる。

社会保険料はどう決まる

介護保険料 1.79%

決定の単位

介護保険料は、全国一律で適用される。

改定

毎年3月分保険料4月給与控除から改定される。健康保険組合は、組合ごとに決定となる。

対象年齢

介護保険料の対象者は、40歳以上65歳未満。給与から控除して事業主負担とともに企業が国に納める方法はこの年齢まで。65歳以上は、介護保険料がかからないというわけではない。個人的に市町村に払うあるいは、公的年金から天引きされる。

負担割合

雇い主と本人で半分ずつ。

上下限

健康保険に上乗せされて徴収されるので上下限は、健康保険と同じ。

厚生年金保険料 18.3%

決定の単位

厚生年金も全国一律だ。

改定

これ以上上がる予定はない。下がることもないだろう。

対象年齢

保険料徴収は、70歳まで。

健康保険と厚生年金の資格取得の対象者は、下限年齢なし。理屈としては、10歳で会社役員になり役員報酬を毎月もらえば、社会保険に加入して保険料を納めることになる。

負担割合

雇い主と本人で半分ずつ。

上下限

下限：報酬月額が92,999円までの人は、保険料適用の標準報酬月額が最低の88,000円となる。全額16,104円。

上限：月の報酬が635,000円以上の人は、650,000円の標準報酬月額となり、この額が上限となる。全額118,950円。

厚生年金の上限改定

厚生年金の上限が令和2年9月分から上限が62万円から65万円に引き上げられた。厚生年金の上限の設定方法には、ルールが定められており、厚生年金被保険者全体の平均報酬月額の2倍を上限とすることになっている。今回の上限改定は、この厚生年金被保険者の平均月額報酬が上がり、その2倍が62万円を超えたためである。



資格取得時の保険料決定

社会保険は、働き始めた日から資格取得しなければならない。様子を見る期間でも見習い期間でも最初の雇い入れた日から資格取得となる。

ところが、資格取得届には、報酬の月額を記載しなければならない。報酬の月額を届けてもらわないと年金機構は、保険料を決められないし、徴収することもできないためだ。では、まだ給与は払っていない。月給制で変動する手当がなければ、はっきりできるが、どうしたらよいの?となる。

社会保険料の対象になる賃金は、原則すべての賃金

歩合給も全額対象となる。

残業代も含まれる。

特別な業務の回数分の手当も含む。

家族手当や住宅手当も含む。

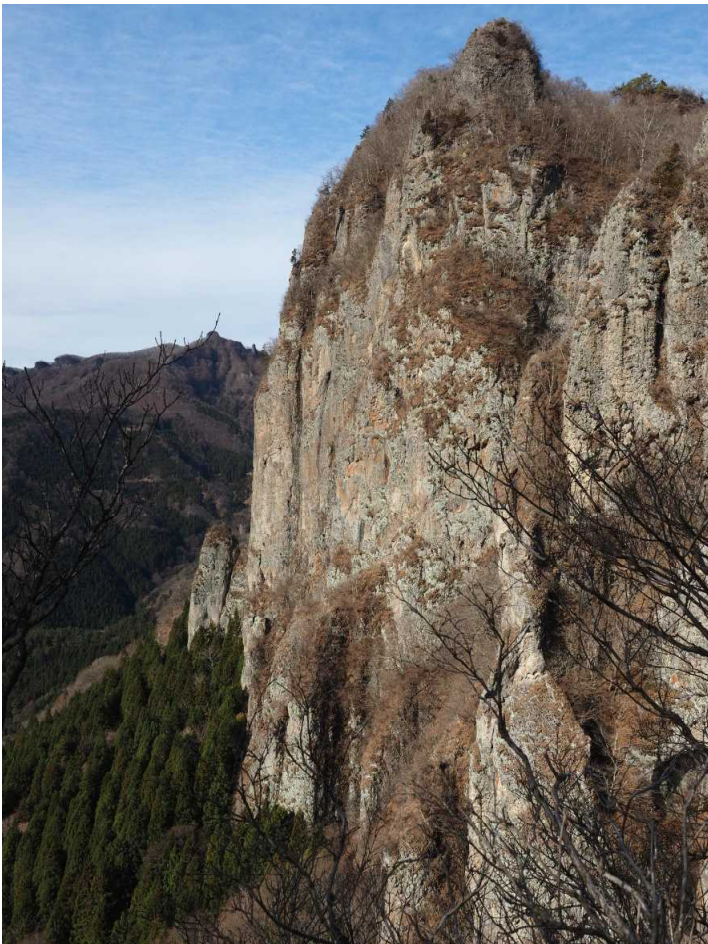
特に、通勤交通費だが、距離に応じて一定の額までは、所得税がかからないので、社会保険料も対象外と誤ってしまう人がたまにいる。通勤交通費も対象となる。通勤定期代の場合は、1カ月あたりの換算をする。

ほとんどないのだが、従業員に昼食を提供している場合や住宅を提供している場合などお金ではなく現物の提供は、社会保険料の対象となる。

賃金に含めなくてよいものは次のものに限られる。

まったく臨時に支給されるもの

労働の対価ではないもの。制服。祝い金など



〔食事の提供、住宅の提供については、都道府県ごとに金額が決まっている。(令和2年12月1日現在)〕

群馬県では、朝食170円、昼食240円、夕食270円、住宅の提供は、昼1食あたり1カ月につき1,170円。

東京都では、朝食180円、昼食250円、夕食280円、住宅の提供は、昼1食あたり1カ月につき2,590円。これらの額を届出額に上乗せする。

食事について本人負担が2/3以上であれば、対象外。負担が2/3未満の場合は、本人負担を差し引いた分が対象になる。従業員と会食をしながら打ち合わせをした場合は、対象外である。

社会保険料はどう決まる

賃金は、月額換算する。

時給制、日給制の賃金も月額換算する。

交通費も日額で決められた場合も月額に換算する。

歩合給も残業代も月額で届出する。

高所作業手当1日あたり〇〇円とか、検査手当1回〇〇円といった特別な手当も月額換算。

時給制の月換算は、たとえば、時給1,000円で9:00~16:00の5時間、月火木金の週4日労働の場合、次のような計算をする。

$$1,000円 \times 5時間 \times 4日 \div 7日 \times 30日 = 85,714円$$

■ ちょっとまって

採用したばかりで残業代や歩合給がいくらになるのか、特別な作業手当もあるのかないのか何回あるのかもわからない。どうやって決めるのか。

これらは、予想で決める。

残業代では、まったく残業のない職場とか、その人が担当する仕事では、残業は、予想されない場合は、ゼロとなるし、同僚と共同作業があり、同僚の残業が、だいたい月に10時間であれば、10時間分とか、その職場の平均の残業時間とかで決める。なにを基準にするかの裁量は任せられている。

歩合給は、当分発生しないのであれば、ゼロとなるし、その人には固定客があり、最初から売上が予想されるならその顧客との売上から予想される歩合給といったところになる。

特別な作業もそれまでその業務をしていた人が、月に何度発生していたのか。会社自体が新しい取り組みとなるとそれこそ、新規参入時に立てた予想の売上や仕事量で決めるといったところだ。

これらは、予想を立てた時点で実績のデータはない。社会保険の調査があったときになぜそのように決めたのか説明できるようにしておくことだ。

■ ちょっとまってその2

予想で月換算するとして予想と実際の額が違ったらどうなるのか。

たとえば、予想外に残業が多かった少なかった。資格取得届に歩合給を予想で入力したが違った。これらは、それぞれ各社で合理的と思われる予想をしたのであり、結果責任を問うことは、できない。間違った届出として資格取得時に遡って訂正されことはないし、遡っての追加徴収ともならないし、逆に遡って返還もされない。これらの違いを修正するためにもあるのが、年に1回7月の社会保険料の算定基礎届である。この算定基礎届により実際に支給した賃金に合わせて見直される。

例 42歳群馬県の会社

基本給	200,000円…月給
資格手当	15,000円…月額
時間外手当	16,797円…215,000円 ÷ 月平均所定労働時間160時間 × 1.25 × その職場の月平均時間外労働10時間
交通費	7,500円…月額
計	239,297円
社会保険料本人負担額	健保13,872円 厚生年金保険料21,960円

社会保険料はどう決まる

社会保険料は日割りにはならない

社会保険料は、月のどこで入っても1カ月分かかる。12月31日に入社すれば、その日で資格取得となり、12月は1日しか在籍しないが、12月分の社会保険料は、日割りにならず、1カ月分取られる。

そのかわり退職月の分は、まるまる1カ月いなければかからない。具体的には、12月30日までに退職すれば、12月の社会保険料は、かからない。12月31日に退職すれば、12月まるまる1カ月いたので12月分の社会保険料がかかる。

これらをまとめて表現すると月末時点で加入している公的保険制度で1カ月分の保険料を払うことになる。

例

12月30日まで自営業で国保と国民年金。12月31日で就職し同日社会保険加入。12月末時点では社会保険なので12月分の社会保険料（健保と厚生年金）が1カ月分かかり、国保と国民年金保険料はかからない。

12月30日で退職して社会保険を抜けた。12月31日は、無職となりこの日から国保と国民年金。12月末時点で国保と国民年金なので12月分の国保と国民年金保険料が1カ月分かかる。社会保険料はかからない。

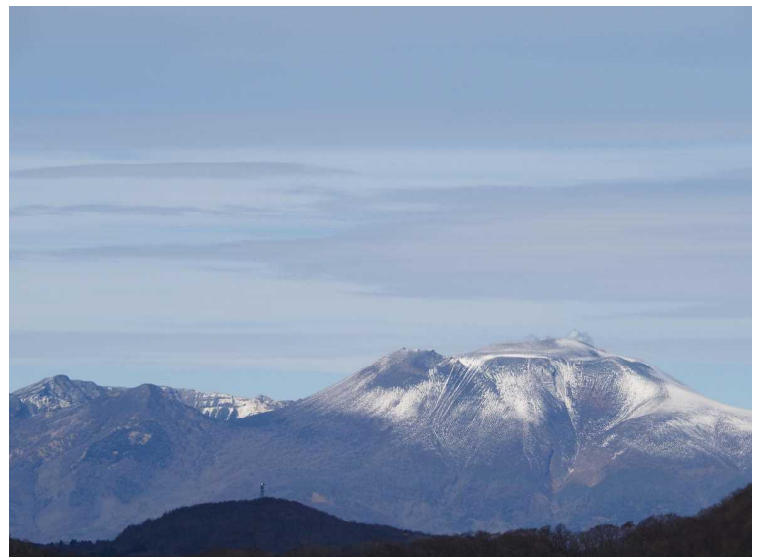
社会保険の加入手続き中に賃金の支払日が来てしまった。

社会保険料の対象になる月額報酬は、資格取得届に記載した月額報酬を国が確認して決定する。

たとえば、月末締め翌月10日払いの会社で12月30日に入社した。社労士事務所に連絡できたのは1月4日。たとえ資格取得の申請を12月30日に送付したとしても年金事務所は、12月29日から1月3日まで業務が止まる。1月10日の給与支払日までに処理が終わらなければ、正式な報酬の月額はわからない。それほどあわてる必要はない。通常、届出した月額通りに報酬月額も決定され、届出額と決定額は同じ額になる。届出書記載で社会保険料額表を見て給与から差し引いておけばよい。

〔電子申請なら即日処理もある〕

現在当事務所では、社会保険の届出を電子申請で行っている。記憶にある方もいると思うが、顧問先から電子申請の委任状に押印をいただいており、それをPDFにしてあり、申請時に添付する。このため作成した書類を顧問先との間で押印のための往復の郵送がなくなっている。また電子申請は、申請した瞬間に年金事務センターのサーバーに到達する。年金事務センターで処理されて決定通知もPDFファイルでダウンロードできる。年金事務センターの処理は、速いときには当日、問題がなければ、1～2日で処理される。このため令和3年1月4日の月曜日の朝に顧問先から雇入の連絡と年金手帳等のデータが届いていれば、電子申請から決定通知までその週内に終わることになる。



社会保険料はどう決まる

定時決定…算定基礎届

資格取得時に決まった保険料は、基本的に年に一度の見直しまで変わらない。月によって残業が多かったり少なかったり、病気で休んで欠勤控除があり賃金が少なかったり、営業社員が大きな契約が取れて高額な歩合給が出て同じ保険料で控除する。このため、実際の給与と届け出た賃金との違いが発生する。このずれを見直すために年に1回見直すことになっているのが算定基礎届による定時決定だ。

算定基礎届

毎年4～6月の賃金の平均額を7月に届け出て9月分10月給与控除からの保険料が変わる。

資格取得日が5月末までの人が対象となる。資格取得日が6月以降の人は、その年の算定基礎届の対象にはならない。翌年から算定基礎届の対象になる。

	算定基礎届												算定基礎届								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
資格取得月	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定
	<input type="checkbox"/>	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定	→	→	→	→	→	→	→	→	→		保険料改定

算定基礎届は、給与の全額を対象にし、年間平均ではなく4～6月の3カ月間のみで平均を取るため、普段残業がゼロでも歩合給がゼロでも、たまたまこの3カ月間に残業が多かったり、この間に大きな契約が取れた営業社員に高額な歩合給が出たりするとその額も含めて3カ月の平均を計算するので9月以降の1年間に影響が出る。歩合給を毎月の給与で払っており、その変動幅も大きい場合は、算定基礎届による大きな保険料負担の変動を回避するために歩合給は、賞与支給時に払うといった対応も検討すべきだ。



西上州南牧村 立岩

■ 随時改定…月額変更届

資格取得時に決まった保険料は、基本的に年に一度の見直しまで変わらないのですが、例外的に年の途中で保険料の改定に該当する場合があります。月額変更届による随時改定だ。

条件は、次の3つすべてに該当した場合。

- ・ 固定的賃金の変動
- ・ 固定的賃金の変動後の3カ月間の賃金の平均額が、2等級以上の差が出た。
- ・ 3カ月すべて支払基礎日数が17日以上ある。

固定的賃金の変動とは

次のような場合だ。

基本給を昇降給させた。

手当の額を変えた。資格手当を変えた。役職手当を変えた。

所定労働時間を変えたため時間外手当の単価が変わった。

歩合給の計算方法を変えた。

通勤手当を見直した。

引っ越しして通勤距離が増えたので通勤手当が200円増えた。

いわば、賃金の支給条件を変えた場合だ。時間外手当の単価は変わらずに時間外労働の時間数が増えたり減ったりすることや歩合給の計算方法が変わらずに歩合給が増えたり減ったりするのは、随時改定に該当しない。

3カ月の賃金の平均に注意

固定的賃金のどれか1つでも変われば、その後3カ月の賃金総額で平均を計算する。変更した賃金の変更幅のみで2等級以上の差をチェックするのではない。

たとえば、通勤交通費が10月に200円だけ上がり、総額201,000円の給与が201,200円になった。ところが、普段歩合給が出ていないのに10~12月の歩合給が毎月10万円出てしまった。

改定前の賃金と交通費改定後の3カ月の賃金

201,000円 ⇨ $(301,200 + 301,200 + 301,200) \div 3 \text{ カ月} = 301,200 \text{ 円}$

改訂前の標準報酬月額と改訂後の標準報酬月額

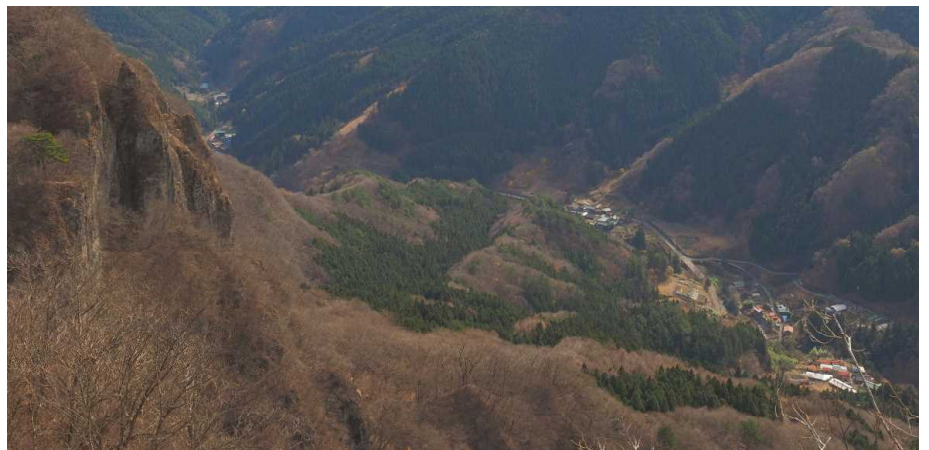
200,000円 ⇨ 300,000円 通勤手当200円上げただけでも2等級以上の差となり、月額変更となる。

改訂前と改訂後の社会保険料本人負担額

健康保険料 11,560 ⇨ 17,340

厚生年金保険料 18,300 ⇨ 27,450

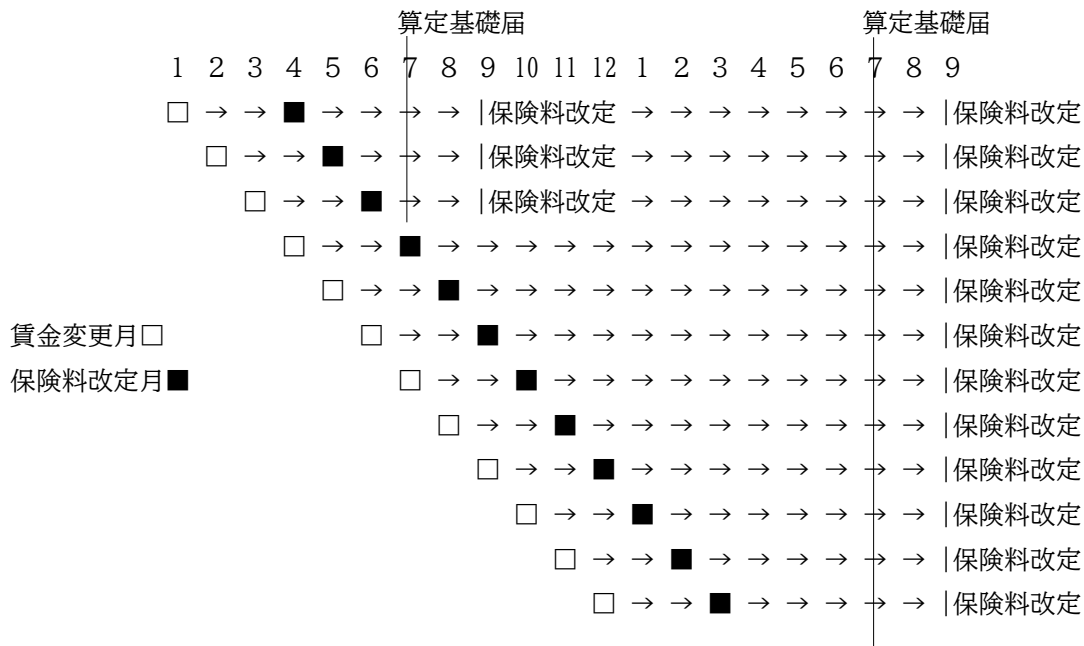
計 29,860 ⇨ 44,790 差額 14,930円



社会保険料はどう決まる

月額変更でいつから変わるのか

固定的賃金が変わった。その後3カ月間様子を見て平均を取る。2等級以上の幅があれば、その翌月4カ月目に標準報酬月額が変わる。保険料は、前月分翌月徴収なので翌月給与の控除額から変わる。前ページの通勤交通費改定の例では、10月固定的賃金変動、10~12月の平均チェック、1月（3カ月後）から標準報酬月額が改定されその月の保険料も変わる。2月（4カ月後）に新しい保険料で給与から控除。社会保険料の負担が苦しいので給与を下げてでも保険料が追随するのは、4カ月後だ。逆に賃金を上げてでも保険料が上がるのは4カ月遅れとなる。タイムラグは頭に入れておいた方がよい。1月~6月までの月額変更■は、その年の算定基礎届で9月からまた変わる。



図の見方。1月に賃金を変えて1~3月の3カ月平均で4月で月額変更で標準報酬月額が変わり（その月分から保険料が変わる。）、翌月5月給与から控除額が変わる。

7月になったら4~6月の3カ月平均で算定基礎届を提出し定時決定により9月分から標準報酬月額が変わり10月の給与から保険料がまた変わる。





富士そば噴火

「富士そば」運営会社に労基署が立ち入り調査
Sankei.biz2020.12.15 06:27

首都圏で立ち食いそばチェーン「名代富士そば」を運営する会社の役員が、社員に対し勤務日の一部を休日として申告するよう指示した問題で、労働基準監督署が同社に立ち入り調査をしていたことが14日、親会社「ダイタンホールディングス」（東京）への取材で分かった。

富士そば、別の店で従業員働かせ休業扱い
助成金を申請

朝日新聞デジタル2020年12月2日 5時00分

立ち食いそば店「名代富士そば」の運営会社が、グループ内の別の運営会社の店で働かせていた従業員を1カ月以上休業扱いとし、その間の休業手当について雇用調整助成金（雇調金）を申請していたことがわかった。会社側は取材に対して事実関係を認め、東京労働局に報告したと回答。雇調金を受給したかどうかは「不正かどうか労働局の判断を仰ぎ、その結果を踏まえて回答するか決めたい」としている。

富士そば社員18人、未払い残業代求め「労働審判」申し立て 「勤務表改ざん」の実態告白
弁護士ドットコム11/13(金) 20:38

立ち食いそばチェーン「名代富士そば」を運営するダイタングループ（東京都渋谷区）で働く社員16人が11月13日、未払い残業代など計約2億4785万円の支払いを求める労働審判を東京地裁に申し立てた。10月30日にも社員2人が同様の労働審判を申し立てている。申し立て後に会見を開いた社員によると、残業代が支払われていない背景には「勤務表の改ざん」があるという。

会見には、実際に勤務表の改ざん作業に携わっていた現役社員も参加。「常務取締役からの指示で、やらざるを得なかった。店長に申し訳ない。もう改ざんしたくないという気持ちで、組合を結成した」と話した。
～途中略～ 組合は、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われる「雇用調整助成金」の不正取得を指示していると指摘。6月から3度の団体交渉をおこない、未払い残業代の支払いや長時間労働の是正などについても改善を求めたが、10月に交渉は決裂した。

<COMMENT>

一つ目のニュースが、時間外労働の不正な隠滅操作。

二つ目のニュースは、雇用調整助成金の不正受給。

「富士そば」は、ホワイト企業で名が通っていたらしい。表向き労働問題などない会社のはずなのに噴火した元はどこか。不正を労働者に圧力を掛けて封じ込める企業もある。その分噴火すれば、大変なことになる。圧力を掛けすぎて社内に戦う労働組合を結成されて代償を払わされることになってしまったのだ（三つ目のニュース）。うちの社員には労働組合は作れない、組合活動もできないだろうと思うのは、やめた方がよい。外部の労働組合の専門家に頼れば、結成はたやすいし、今年5月に結成された組合でも噴火できる。

もっとも、年商100億の企業にとって2億5千万円程度の残業代請求は、小さいリスク。従業員を黙らせている経営者は、承知の上で法を無視し残業代を払わず、雇調金を不正受給して、ばれる確率と払う額を自分なりに推測する。その上でどちらが得か天秤に掛け、請求されたら払えばよいという考えだったのかもしれない。人より金なのだ。それにしても雇調金まで不正受給というのは、せこすぎる。

■編集室 考え方・見方をちょっとだけ変えてみる－災い転じて福となす

今年は、誰もが、予想だにできなかった1年だった。個人的には、いいこともあった。7月末に食中毒になって嘔吐と下痢で点滴を受けつらかった。いいことではないのだが、その後、お酒を飲む気になれず、まったく飲んでいない。飲まなくても平気なのだ。努力もしてないので自慢にもならないが、災い転じて福となすである。来年もこれで行く。

Labor and Social Security Attorney Corporation



社会保険労務士法人
いなほ

作成 2020.12.16 社会保険労務士法人いなほ
371-0018 群馬県前橋市三俣町2-27-14
TEL027・236・7020 FAX027・236・7021
E-mail info@inaho.biz