

社会保険の報酬月額変更届

給与額の改定

月給から日給へ

今一度
ご確認を

給与と社会保険料との関係

臨時の休業

~~残業手当の増減~~

歩合給の率

月々の社会保険料は、毎年 7 月に提出する報酬月額算定基礎届と社会保険料率で決まります。報酬月額算定基礎届には 4 月・5 月・6 月に支払日のある給与の額を記入するので、この 3 ヶ月の給与の額によって、その年の 9 月から翌年 8 月までの社会保険料が決まります。

では、報酬月額変更届（以降、月額変更）とはどのような場合に提出するのでしょうか？

一般的には、昇給・降給といった**固定的給与の改定**により、改定以後の**継続した 3 ヶ月の給与総額の平均月額**で当てはめた**標準報酬月額等級**と、現在の**標準報酬月額等級**との間に**2 等級以上の差**がある場合です。

	3 ヶ月の給与総額の平均月額		標準報酬月額	標準報酬月額等級	
	以上	未満		厚生年金	健康保険
社会保険料の改定の対象	250,000 円	270,000 円	260,000 円	16	20
現在の標準報酬月額等級	270,000 円	290,000 円	280,000 円	17	21
	290,000 円	310,000 円	300,000 円	18	22
社会保険料の改定の対象	310,000 円	330,000 円	320,000 円	19	23
	330,000 円	350,000 円	340,000 円	20	24

仮に現在の標準報酬月額等級が厚生年金の 18 等級（29 万円以上 31 万円未満）とすると、3 ヶ月の給与の平均月額が **16 等級以下（27 万円未満）** または **20 等級以上（33 万円以上）** となる場合に、月額変更を提出することとなり、つまり、社会保険料が改定されます。

では、固定的給与の金額に変更がないと、月額変更はできないのでしょうか？
（ウラ面につづく）

COLUMN (コラム)

昨年のねんきん特別便に引き続いて、ねんきん定期便が届けられるようになりました。これには厚生年金と国民年金への加入期間だけではなく、加入期間の厚生年金の標準報酬月額と国民年金の保険料の納付の有無・免除期間が掲載されています。標準報酬月額については、給与明細をお持ちであれば比較できますが、お持ちでない場合は...。標準報酬月額に不明点がある場合は、お勤めした会社が当時の賃金台帳を保管しているかもしれません。社会保険庁へ確認する前に、会社に尋ねてみてはどうでしょうか。

社会保険労務士 西川事務所 One Stop & One Click 電子就業規則 e-Working Regulations

.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二
〒716-0033 岡山県高梁市南町 183
TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-2565
URL <http://stop-click.com/>
e-Mail nishikawa@stop-click.com

ご存知ですか？ こんな制度

心身障害者医療費給付制度

65歳未満の人で 身体障害者手帳の 1 級、2 級または療育手帳の A 判定に該当する人と、身体障害者手帳の 3 級および療育手帳 B 判定の両方を所持している人は、心身障害者医療費受給資格証の交付を受けることにより、医療機関での自己負担率が 1 割となります。

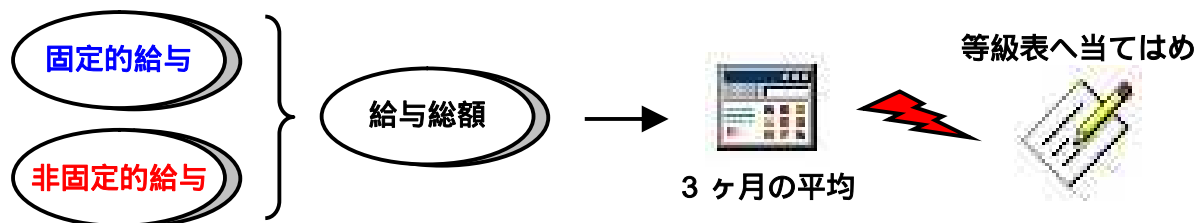
また、自己負担率が 1 割となっても自己負担額が下表の額を超える場合は、高額療養費の対象となります。

所得区分	通院	入院または入院合算
一定以上所得者	44,000円	80,100円 + 1% ()
一般	12,000円	44,000円
低所得者 1	4,000円	12,000円
低所得者 2	2,000円	6,000円

自己負担額が 8 万百円を超えたときは（保険適用の総額 - 80 万 1 千円）× 1 % を加算します。
この制度は岡山県（社会保険庁）のものであり、手続きは市町村で行うことができます。

残業手当や歩合給に大幅な増減があった場合は、 固定的給与が少額の増減であっても月額変更の対象になる

月額変更の大前提の1つは、標準報酬月額等級に2等級以上の差がある場合です。他の前提条件は**固定的給与の改定**ですが、給与は基本給や役職手当・資格手当といった**固定的のもの**だけではなく、歩合給（出来高給）や残業手当といった**非固定的なもの**があります。また、標準報酬月額等級に当てはめるのは**給与総額**です。給与総額には**固定的給与**と**非固定的給与**の両方が含まれます。2等級以上の差とは、固定的給与の差ではなく**固定的給与と非固定的給与の合計の差**です。



つまり、固定的給与の改定が少額であっても、非固定的給与が大幅に増減したことにより標準報酬月額等級に2等級以上の差が生じた場合は、月額変更の対象となります。しかし、固定的給与の改定がないのであれば、非固定的給与が大幅に増減したとしても月額変更はできません。

.....
ですが、ウラを返せば、非固定的給与が大幅に増減した場合や大幅に増減することが十分に予測できる場合は、固定的給与を改定すれば月額変更の対象となります。昨今の不況により、残業手当や歩合給が減少し、給与の手取り額に対する社会保険料の占める割合が大きくなると、なんとか社会保険料を安くしたいと思うのは当然のことです。

残業手当や歩合給に大幅な増減があっても 固定的給与に増減がない場合は、月額変更の対象にならない



固定的給与を少し変えてみては？

なお、固定的給与の改定とは次のものが該当します。

- (1) 基本給や役職手当などの額の変更
- (2) 月給制から日給制（または時間給制など）への変更 または その逆
- (3) 歩合給の歩合率の変更

ただし、就業規則に固定的給与の改定の時期が記述されているか否かにかかわらず、場当たりの固定的給与の改定は賃金制度を歪めるキッカケになりかねないので、十二分な配慮が必要です。

.....
さらに、臨時的休業を行ったことによって、出勤日数に対応した給与と休業日数に対応した休業手当（平均賃金の60%以上が義務付けられている）を支払った場合も固定的給与に改定があったとみなされます。結果的に標準報酬月額等級に2等級以上の差が生じているならば月額変更の対象となります。

一時帰休（臨時的休業）に伴い、就労していたならば受けられるであろう報酬よりも低額な休業手当等が支払われることとなった場合は、これを固定的賃金の変動とみなし、随時改定（月額変更）の対象とすること。
ただし、当該報酬のうち固定的賃金が減額され支給される場合で、かつ、その状態が継続して3ヵ月を超える場合に限るものであること。
なお、休業手当等をもって標準報酬の決定または改定を行った後に一時帰休の状況が解消したときも、随時改定の対象とすること。

（昭和50年3月29日 保険発第25号・庁保険発第8号）

なお、臨時的休業により給与の日額より少ない休業手当を支払った場合は、その後の離職証明書や労災休業給付の手続き書類への給与額の記入が複雑になります。これは、臨時的休業をしなかった場合に比べて失業手当や休業補償の金額が少なくなる従業員側の不利益を解消するための法的な仕組みです。

お問合せは 西川事務所（電話：0866 - 22 - 7568 またはメール：nishikawa@stop-click.com）まで。