

知っていますか？ 4 月から社会保険総報酬制スタート

平成 15 年 4 月から、社会保険の総報酬制がスタートします。

もうすぐスタートなのに、あまり世の中に浸透していないような気がします。

とは言っても、会社経営にとって非常に重要なことなので、今回、総報酬制他社会保険の改正についてカンタンに解説します。

1. 総報酬制とは？

(1) 概要

今まで毎月の給与と、賞与では健康保険・厚生年金の保険料率が違っていました。賞与の方がかなり安かったのです。

毎月の給与の社会保険は負担が重く感じるのに、賞与は保険の負担をほとんど感じない、という経験をお持ちの方も多いと思います。

したがって、今までは賞与を多くした方が、社会保険の負担は少なく済んだのです。

でも、これでは給与の取り方で保険料が変わってしまい、不公平です。

また、年俸制を導入する企業が多くなっている現状では、給与と賞与の意味合いの差もなくなってきています。

そこで、毎月の給与も賞与も保険料率を同じにしよう、というのが総報酬制です。

(2) 保険料率

現在の保険料率は、次のとおりです。

		保険料率	内、本人負担
給与	健康保険料	85/1000	左の 1/2
	厚生年金保険料	173.5/1000	左の 1/2
賞与	健康保険料	8/1000	3/1000
	厚生年金保険料	10/1000	左の 1/2

2003 年 4 月以降の新保険料率は次のようになります。

		保険料率	内、本人負担
給与	健康保険料	82/1000	左の 1/2
	厚生年金保険料	135.8/1000	左の 1/2
賞与	健康保険料	82/1000	左の 1/2
	厚生年金保険料	135.8/1000	左の 1/2

上の 2 つの表を見比べていただくと、給与の料率が若干下がっています。
それに比べて、賞与の料率は大幅に上がって、給与と同じになりました。
さらに賞与の健康保険料率は、今まで本人負担が少なかったのに、これも会社と折半負担になっています。

(3) 具体的な計算方法

具体的には次のように保険料を計算します。

①給与に対する保険料

現状どおりの方式 $\text{標準報酬月額} \times \text{保険料率}$

②賞与に対する保険料

$\text{標準賞与額} \times \text{保険料率}$

※標準賞与額とは、賞与額の 1,000 円未満を切り捨てた額で、次の上限があります。

- ・健康保険の場合 : 標準賞与額上限 200 万円
- ・厚生年金の場合 : 標準賞与額上限 150 万円

なお、今まで賞与にはかからなかった、児童手当拠出金（全額会社負担）も賞与にかかることとなります。

2. 総報酬制で保険料は上がるか？

それでは、総報酬制で保険料の負担はどのようになるか、試算してみましょう。

< 説例 >

月額 30 万円、年 2 回の賞与がそれぞれ 60 万円。介護保険は対象外
この社員の本人負担分の保険料はどうなるか？

(1) 現行保険料

①給与

・健康保険料	$30 \text{ 万円} \times 85/1000 \times 1/2$	=	12,750 円
・厚生年金	$30 \text{ 万円} \times 173.5/1000 \times 1/2$	=	26,025 円
*年間合計	$(12,750 + 26,025) \times 12 \text{ ヶ月}$	=	<u>465,300 円</u>

②賞与

・健康保険料	60 万円×3/1000	=	1,800 円
・厚生年金	60 万円×10/1000×1/2	=	3,000 円
*年間合計	(1,800+3,000)×2 回	=	<u>9,600 円</u>

<年間保険料合計> ①+② = 474,900 円

(2)新保険料

①給与

・健康保険料	30 万円×82/1000×1/2	=	12,300 円
・厚生年金	30 万円×135.8/1000×1/2	=	20,370 円
*年間合計	(12,300+20,370)×12 ヶ月	=	<u>392,040 円</u>

②賞与

・健康保険料	60 万円×82/1000×1/2	=	24,600 円
・厚生年金	60 万円×135.8/1000×1/2	=	40,740 円
*年間合計	(24,600+40,740)×2 回	=	<u>130,680 円</u>

<年間保険料合計> ①+② = 522,720 円

※年間増加額 (1) - (2) = 47,820 円

以上のように、年間4ヶ月位の賞与を払っていた会社は、確実に保険料が上がること
になります。

ちなみに同様に計算を行なうと、年間3ヶ月の賞与の場合も保険料は上がります。

年間2ヶ月の賞与だと、若干保険料が下がることになります。

年間2ヶ月程度の賞与で新旧保険料が均衡するように設計されており、やはり基本的な目的は、医療保険や年金財政の補てんという意味合いが強いようですね。給与賞与の負担を公平にする、というのはあくまで建前なのでしょうか...

なお、上記の保険料は本人負担分の増加額であり、会社負担分もほぼ同額アップすることになります。

1人あたり約5万円の増加とすれば、10人いれば50万円、100人いれば500万円の経費(法定福利費)が増えることになります。

3. 介護保険料も変わります。

(1) 概要

介護保険は、ご存知のとおり 40 歳以上 65 歳未満の者が負担することになっています。この介護保険は、今まで給与からのみ引かれていましたが、4 月からは賞与からも引かれることになりました。その分、保険料率は若干下がっています。

(2) 保険料率

<介護保険料率>

H15 年 3 月まで	H15 年 4 月以降
1.07%	0.89%

※4 月以降の率は、給与・賞与とも同じです。

4. 算定基礎届けの月が変わります。

社会保険については、毎年 1 回保険料の定時決定を行なっています。

いわゆる「算定基礎届」というものです。

毎年これは、8 月 1 日の被保険者について、5・6・7 月の給与を基礎にして保険料を決定していました。そこで決定された保険料が 10 月から翌年 9 月まで適用されています。

今後はこれが 1 ヶ月早まり、7 月 1 日の被保険者について、4・5・6 月の給与を基礎にして保険料を決定することになりました。決定された保険料は、9 月から翌年 8 月まで適用されることとなります。

これは今年から適用されます。

5. 賞与支払届の変更

賞与を支払った場合には、賞与支払届を出すことになっていますが、これが大幅に変わります。今までは、支給総額や支給人数、保険料の総額を届ければよかったのですが、今後は被保険者ごとの賞与額等を届ける必要があります。

6. FDによる届出

(1) 概要

平成 14 年 6 月から次の届出書については、FD による届出ができるようになってい
ます。

- ① 資格取得届
- ② 資格喪失届
- ③ 算定基礎届
- ④ 月額変更届
- ⑤ 住所変更届

これに加えて、「賞与支払届」も FD での届出が可能になります。

届出書作成プログラムは、社会保険庁のホームページからダウンロードすることが
できます。

そのプログラムに一人ずつ入力してもよいし、給与ソフトや E x c e l で作ったデ
ータを読み込むこともできます。

人数が多くても少なくても、是非使ってみることをお勧めします。

いずれは「電子申請」に移行していきますから、今から慣れておいた方がいいです。

社会保険庁のホームページは次のとおり。

<http://www.sia.go.jp>

(2) ターンアラウンドFDの活用

FD届出をする場合に、社会保険事務所に「ターンアラウンドFD」を申し込むと、
被保険者の氏名や生年月日などの基本情報をあらかじめ収録したFDを送付してくれま
す。夏の賞与届に間に合うよう、6月頃に送付される予定です。

人数の多い会社は、是非これを活用したらよいと思います。

以上