

社会保険関係

Q 二つの事業所から報酬を受ける者の 社会保険料の取り扱いはどうすべきか

当社の役員として毎月50万円の報酬を受けている者が、新たに東京の関連会社の役員も兼務し、その会社からさらに毎月30万円の報酬を受けることとなりました。この場合、社会保険料の取り扱いはどうすべきでしょうか。また、一方の会社の報酬のみが大きく変動するような場合の手続きは、どうなりますか。(福岡県 A社)

A 各事業所の報酬月額の合算額で決定した標準報酬月額による保険料を各事業所の報酬月額の比率で案分する。また、一方の会社の報酬が変動する場合は、その会社のみで随時改定の要件に該当するか否かを見る

回答者 土岐紀文 とき のりふみ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 役員の被保険者資格の考え方

健康保険・厚生年金保険では、適用事業所で常用的に使用されると認められる75歳(厚生年金保険においては70歳)未満の者は、適用除外の要件に該当する者を除き被保険者となります。

さらに、役員の被保険者資格の考え方については、「昭和24年7月28日 保発74号」を補う行政内部(日本年金機構)の運用解釈によれば、以下の六つの要素から総合的に勘案し、判断することとされています。

- 定期的な出勤の有無
- 役員会の出席の有無
- 従業員に対する指示・監督の状況
- 役員との連絡調整の状況
- 法人に対してどの程度の意見を述べ、影響を与える立場にあるのか
- 法人からの報酬の支払いの実態(社会通念上相当とされる程度の実費弁済的なものだけであるか否か)

以上のことから、役員については複数事業所で上記要件を満たすことがあり得ます。以下、二つ以上の事業所において被保険者となる場合の手続きについて見ていきます。

2. 具体的な手続き方法

まず、新たに健康保険および厚生年金保険に加入すべきこととなった場合に、各適用事業所はそれぞれ当該役員にかかる「被保険者資格取得届」を、各適用事業所を管轄する年金事務所および管掌する健康保険組合(以下、管轄年金事務所等)へ事実発生の日から5日以内に届け出ます。その際、事務手続きを円滑に進めるため「被保険者資格取得届」の備考欄に「二以上勤務者」である旨を記載するとよいでしょう。

次に、当該役員は、自身が選択する適用事業所(以下、選択事業所)の管轄年金事務所等へ「被保険者所属選択届・二以上事業所勤務届」を事実発生の日から10日以内に届け出ます。これは、二つ以上の事業所で被保険者資格を取得したことにより、管轄年金事務所等が複数となる場合においては、いずれかを主たる保険者および年金事務所として選択し、管轄年金事務所等が同一の場合においては、いずれかを主たる事業所として選択する必要があるためです。

3. 標準報酬月額の決定と保険料の納付

それでは、二つ以上の事業所で被保険者資格を取得することとなった場合、保険料の算

区分	報酬月額	報酬月額 (合算額)	標準報酬月額	保険料の算定方法
A事業所	500,000	800,000	(健康保険) 790,000	標準報酬月額 保険料 = (健保) 790,000 × 保険料率 × 500,000 / 800,000 (厚年) 620,000
B事業所	300,000		(厚生年金保険) 620,000	標準報酬月額 保険料 = (健保) 790,000 × 保険料率 × 300,000 / 800,000 (厚年) 620,000

定基礎となる標準報酬月額はどのように決定されるのでしょうか。

標準報酬月額は、報酬月額に基づいて決定されることとなりますが、二つ以上の適用事業所から報酬を受ける場合の報酬月額の算定方法については健康保険法44条3項、厚生年金保険法24条2項に定めがあります。

すなわち、同時に二つ以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、各事業所について、定時決定、被保険者の資格を取得した際の決定、随時改定もしくは育児休業等を終了した際の改定または報酬月額の算定の特例の規定によって、算定した額の合算額をその者の報酬月額とするとされています。

そして、報酬月額に基づき決定された標準報酬月額により算出された保険料額を各事業所の報酬月額の比率で案分し、選択事業所の管轄年金事務所等へ納付することとなります。

4. ご質問の回答

以上を前提とし、ご質問のケースについて見ていきます。貴社（以下、A事業所）のほかに東京にある関連会社（以下、B事業所）において被保険者の基準を満たすこととなるか否かは不明ですが、B事業所においても被保険者の基準を満たすこととなる場合は以下のとおりです。

[1] 保険料の取り扱い

当該被保険者が選択したA事業所またはB事業所の管轄年金事務所等は、各事業所の報酬月額の合算額を当該被保険者の報酬月額として標準報酬月額を決定します。これにより

決定された標準報酬月額によって算出された保険料額をA事業所およびB事業所の報酬月額の比率で案分し、各事業所と被保険者が折半の上、納付することとなります【図表】。

[2] 一方の会社の報酬のみが大きく変動するような場合の社会保険上の手続き

一方の会社（仮にB事業所とします）の報酬のみが変動する場合には、B事業所において随時改定の要件に該当するか否かを見ることとなります。つまり、B事業所の固定的報酬に変動があった場合、変動月以降の継続した3カ月間の報酬の平均額に基づく標準報酬月額と、現在のB事業所の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じれば、随時改定の対象となります（最高等級へ1等級上がった場合などには、1等級の変動でも随時改定となることがあります）。

一方、B事業所の固定的報酬に変動があったものの2等級以上の差が生じない場合においては、B事業所の報酬月額（固定的報酬に変動がある）とA事業所の報酬月額（固定的報酬に変動がない）を合算して標準報酬月額に2等級以上の変動があったとしても、随時改定の対象とはなりません。

結果として、随時改定となる場合にはB事業所において「被保険者報酬月額変更届」の備考欄に「二以上勤務者」と付記し、当該届を選択事業所の管轄年金事務所等へ届け出ます（A事業所において特段手続きは不要です）。その上で、管轄年金事務所等は、A事業所の報酬月額との合算額により新たな標準報酬月額を決定し、各事業所が負担する保険料額を決定します。