

相談室 Q&A

社会保険関係

Q 年俸制を採用することによって、 社会保険料の支払いに何か違いが生じるのか

社会保険料について、平成28年10月から短時間労働者に対する適用が拡大されると聞き、今のうちから当社もきちんとした対応をしなければと考えているところです。そのような折、年俸制を採用することで、年間の社会保険料を抑えることができると聞きました。同水準の年収でも、年俸制（12カ月均等に給与を支給）と一般的な「月例給+賞与（年2回など）払い」とでは、保険料の金額が異なるとのことですが、果たしてそうなのでしょうか。留意点も含めて、ご教示ください。（大阪府 S社）

A 年収が一定の水準以上である場合、賞与の支給がない年俸制のほうが年間の社会保険料が低い結果となるが、逆選択的なアプローチは望ましくない

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 総報酬制の下での保険料の算出方法

健康保険および厚生年金保険の保険料（以下、保険料）については、月次の報酬にも賞与にも同率の保険料が課される、いわゆる「総報酬制」を採っていることから、月次報酬のみならず、賞与から徴収される保険料も将来の年金額に反映されるようになっていきます。

[1] 毎月の報酬にかかる保険料

月次報酬からの保険料徴収は、毎月実際に受ける報酬に対して料率を乗じて保険料を算出するわけではなく、所定の時期に決定（改定）された「標準報酬月額」（被保険者が事業主から受ける報酬の月額を、一定の幅で区分したもの）に料率を乗じたものが保険料となり、これを労使で折半して負担します。この標準報酬月額には、健康保険で139万円（第50級）、厚生年金保険で62万円（第30級）の上限があります。そのため、毎月の報酬が高額になっても、際限なく保険料が上昇するわけではありません。

[2] 賞与にかかる保険料

賞与については、実際の賞与額から千円未満の端数を切り捨てた金額（これを「標準賞与額」といいます）に料率を乗じたものが保険料となり、労使で

折半して負担します。この標準賞与額にも上限がありますが、健康保険は年度（4月～翌年3月）の累計標準賞与額で573万円、厚生年金保険は支給1回（同じ月に2回以上支給されたときは合算）につき標準賞与額150万円と、上限の考え方が異なります。

2. ご質問への回答

上記のとおり、月次の報酬にも賞与にも保険料を課するというのが総報酬制の考え方ですので、その点だけからすれば、月次報酬と賞与との割り振りいかんでトータルの保険料に大きな差は生じないといえそうです。

しかし、標準報酬月額と標準賞与額のいずれにも上限があること、特に厚生年金保険の上限が健康保険に比べて低額であることから、一定の条件下では異なる結論が導き出されます。すなわち、標準報酬月額が62万円を超える月例給水準であれば、報酬が高額になるほど相対的に保険料が抑えられているといえます。さらに、これが賞与の支給がない年俸制を採るケースでは、同水準の年収を「月例給+賞与（年2回など）払い」（以下、非年俸制）にする場合と比べ、賞与にかかる保険料が発生しないことと相まって年間の保険料が低い

図表 保険料の試算

区 分	試 算 ①				試 算 ② ※試算①よりも年収水準をアップ ※非年俸制Dでは賞与割合をアップ		
	年俸制A	非年俸制A	年俸制B	非年俸制B	年俸制C	非年俸制C	非年俸制D
年 収 額	4,200,000		6,000,000		9,600,000		
月 例 給	350,000	300,000	500,000	375,000	800,000	600,000	320,000
(健保標準報酬月額)	(360,000)	(300,000)	(500,000)	(380,000)	(790,000)	(590,000)	(320,000)
(厚年標準報酬月額)	(360,000)	(300,000)	(500,000)	(380,000)	(620,000)	(590,000)	(320,000)
賞与(夏季)	0	300,000	0	750,000	0	1,200,000	2,880,000
(冬季)	0	300,000	0	750,000	0	1,200,000	2,880,000
(健保標準賞与額)	0	(300,000)	0	(750,000)	0	(1,200,000)	(2,880,000)
(厚年標準賞与額)	0	(300,000)	0	(750,000)	0	(1,200,000)	(1,500,000)
健康保険料(年額)	215,136	209,160	298,800	301,788	472,104	472,104	476,586
厚生年金保険料(年額)	385,080	374,388	534,840	540,186	663,204	845,052	609,720
合 計	600,216	583,548	833,640	841,974	1,135,308	1,317,156	1,086,306
保険料差額(年間) [年俸制-非年俸制]	16,668		-8,334		(年俸制Cと非年俸制C) (年俸制Cと非年俸制D)		-181,848 49,002

[注] 1. 通勤手当など諸手当はないものとし、保険料は被保険者負担分のみを表示したほか、介護保険料は対象外としている。
2. 健康保険料率は、協会けんぽ(東京都)の平成28年4月時点のものを、厚生年金保険料率は、平成27年9月時点のものを適用。

結果となります([図表]の試算②を参照)。

ただし、年俸制と非年俸制とで年収が同水準だとして、非年俸制の年収に占める賞与の割合が大幅に増えますと、逆転現象が起きます。

ここで、[図表]の試算①を見ると、年間保険料は年収水準や非年俸制における賞与の割合によって、年俸制のほうが少ない場合と非年俸制のほうが少ない場合のいずれもあります。ただ、いずれにしても、試算①における両者の年間保険料に大差はなく、相応の差が生じるのは、年収が一定の水準以上ある試算②のような場合ということが分かります。

また、[図表]で注目していただきたいのは、試算②の年俸制Cと非年俸制Dにおける厚生年金保険料です。試算①と②の年俸制を比べると、試算②の年俸制Cにおいて厚生年金保険料の増加幅が相対的に抑えられていることが分かります。また、試算②の非年俸制CとDとを比べると、Dでは賞与額が増えたことで厚生年金保険料が低くなっていることが分かります。いずれも、厚生年金保険における標準報酬月額および標準賞与額の上限が影響しています。

以上のとおりですが、保険料は社会保険制度の仕組みの結果として決まるものであり、健康保険料にしても厚生年金保険料にしても、被保険者が受

ける給付(傷病手当金や年金など)に影響します。そうした保険料をいわば逆選別的に捉えるのは、あるべき姿とはいえないということは付言します。

3. 報酬の取り扱いにおける実務上の留意点

最後に、社会保険における報酬の取り扱いについての実務上の留意点に触れておきます。

企業の実務担当者としては、資格取得時や定時決定時など、被保険者の報酬額を保険者等へ届け出る所定の時期が幾つかありますが、その際に意識すべきこととして、大きく以下の2点が挙げられます(詳しくは、第3893号-15. 8.14/ 8.28 62~70ページ参照)。

①自社で支給している金銭のうち、社会保険上の報酬に該当する範囲

②標準報酬月額的基础となる月次の報酬については、被保険者が月々で実際に受け取った(あるいは受け取ることとなる)報酬の実態を適正に反映させるのが趣旨だということ

また、平成28年10月からの社会保険適用拡大における加入要件の一つとして、「報酬月額8.8万円以上」というものがありますが、この報酬月額には、時間外・休日労働に係る割増賃金や最低賃金法において算入しないことを定める賃金などは含まないとされており、留意が必要です。