

NEWS

～ 平成 15 年 2 月

岡経営労務事務所 / 経営労務協会 (労働保険事務組合)

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

今号のお知らせ 社会保険に『総報酬制』が導入されます

平成 15 年 4 月から健康保険、厚生年金保険の『総報酬制』が実施されます。『総報酬制』は「給与」と「賞与」の保険料を同率で設定するとともに、年金給付にそれを反映させるというものです。今号では『総報酬制』導入に伴う変更点についてお知らせします。

『どう変更になるのか?』

従来、健康保険、厚生年金保険とも「賞与」の保険料率は「給与」よりも低い保険料率でしたが、これを変更し、「給与」の保険料率を低くする一方、「賞与」に対しては「給与」と同じ保険料率に設定されます。

『いつから?』

実施時期は平成 15 年 4 月です。「給与」については平成 15 年 4 月分 (平成 15 年 5 月末日納付分) から、「賞与」については平成 15 年 4 月 1 日以降に支払日のある「賞与」からが対象となります。

『どのような影響があるのか? (保険料負担)』

毎月々の「給与」の保険料率が低くなる一方、「賞与」の保険料率が相当に上がるため、年間ベースの総保険料で考えた場合に「賞与」の支給がない方あるいは支給額の少ない方は実質保険料負担が軽減しますが、逆に「賞与」の支給額が多い方は実質保険料負担が増大します。厚生年金については賞与の額が「年間 3.6 ヶ月」以上、健康保険 (政府管掌健康保険の場合。組合健保はこれと異なります) については同「年間 1.8 ヶ月」以上の方は年間総保険料負担が増大します。

『どのような影響があるのか? (年金額への反映)』

従来の「賞与」部分については、年金額への反映はありませんでしたが、平成 15 年 4 月以降に支払われる「賞与」については、個人の年金額に反映されるようになります。それにともない、平成 15 年 4 月以後は各人別に賞与届出が必要となるため、賞与の支払ごとに「各人別賞与支払届」を提出するようになります。

『総報酬制』導入後の保険料率

「政府管掌健康保険」の保険料率(会社負担、本人負担併せて)は従来「給与」85.0/1000、「賞与」8.0/1000 でしたが、平成 15 年 4 月以降「給与」、「賞与」の区別なく 82.0/1000 になり

ます。「厚生年金」は同「給与」173.5/1000、「賞与」10.0/1000でしたが、同「給与」、「賞与」の区別なく135.8/1000へ変更になります。また、40歳以上65歳未満の介護保険対象者は「介護保険料率（本年3月改定予定）」が「健康保険料率」に上乘せされます。

（例）

月額給与 300,000 円 × 12 ヶ月（別途通勤費月額 20,000 円）

賞与 450,000 円 × 夏冬 2 回（年間 3.0 ヶ月分）

扶養親族数「0」、「建設業以外の業種」、「介護保険対象外」とした場合

	「給与」				「賞与」			
	本人		会社負担		本人		会社負担	
	導入前	導入後	導入前	導入後	導入前	導入後	導入前	導入後
基本給	300,000	300,000	300,000	300,000	450,000	450,000	450,000	450,000
通勤費	20,000	20,000	20,000	20,000	0	0		
総支給額	320,000	320,000			450,000	450,000		
健康保険	13,600	13,120	13,600	13,120	1,350	18,450	2,250	18,450
厚生年金	27,760	21,728	28,112	22,080	2,250	30,555	2,250	31,050
雇用保険	2,268	2,268	3,332	3,332	3,192	3,192	4,683	4,683
所得税	10,570	10,910			35,456	31,824		
総控除額	54,198	48,026			42,248	84,021		
差引支給	265,802	271,974			407,752	365,979		
会社負担計			365,044	358,532			459,183	504,183
増減 (月回)		+ 6,172		- 6,512		- 41,773		+ 45,000
増減 (年)		+ 74,064		- 78,144		- 83,546		+ 90,000

上の例の場合『総報酬制』導入後、本人手取額は年間全体で「 - 9,482 円（ + ）減額」、会社負担額は年間全体で「 + 11,856 円（ + ）増額」となります。

上の例で「賞与」の支給が「0」の場合には、本人手取額は年間全体で「 + 74,064 円（ ）増額」、会社負担額は年間全体で「 - 78,144 円（ ）減額」となります。

『総報酬制』導入後の確認点

毎月の「給与」で負担が軽減される一方「賞与」での負担増が目立つため、今後「給与」、「賞与」等の賃金設定には相当の考慮が必要となります。

従来の賞与は一般的に総支給額の約「9割」が本人手取額（各人の扶養親族数、前月給与額により異なります）でしたが、総報酬制導入後は同「8割」となります。賞与支払の住宅ローンなどがある方には、特に周知が必要となりそうです。

また、賞与時の会社負担も同様です。従来の会社負担は賞与の約「102%」であり賞与額面以外の負担は少額でしたが、今後は同「112%」となるため、会社全体で1000万円の賞与を支給すると、実質会社負担が1,120万円前後となります。さらに、賞与支払日の翌月末日には「賞与本人負担」、「賞与会社負担」とあわせて「毎月の社会保険料」納付が発生しますので、特に賞与支給翌月の「資金繰り」に配慮が必要となりそうです。

総報酬制導入による健康保険料、厚生年金保険料の本人負担額の変更は、平成15年5月に支払日がある「給与」からとなります（「賞与」については4月1日以降の支給分から）。追って4月中に各人別の金額をお知らせ申し上げます。