年金基礎講座 8

毎月天引きされているけど実はよくわかっていない **厚生年金保険料** ってどんなもの？

これまでは主に年金の受取りについて説明してきましたが、今回は年金の保険料についてお話します！

総務部 労務担当
鈴木担当課長

① 厚生年金保険料計算の元

給与…標準報酬月額
賞与…1カ月間で150万円までの支給額で1，000円未満を切り捨てた額（「標準賞与額」といいます）

厚生年金保険料の計算対象金額は給与や賞与の支給額そのものではありません。給与の場合は標準報酬月額に対して、賞与の場合は支給額のうち1カ月150万円までの部分に対して保険料率を掛けて保険料の額を計算します。

賞与で「1回150万円まで」ではなく「1カ月150万円まで」というのは、1カ月間に2回以上賞与が支給される場合があるからです（たとえば、従業員兼務役員で役員賞与と従業員分賞与が同じ一月に支給される場合）。

② 保険料率について

まず、当社の話ではなく一般的な話をします（当社は厚生年金基金に加入しているので保険料率が異なります）。

厚生年金保険の保険料率は平成21年9月から1年間は、15・704％です。この保険料率は平成16年10月以後毎年0・354％ずつ引き上げられ、平成29年度に18・3％に固定されることになっています。以前は女子の方が料率が低かった（つまり、少ない保険料で同じ年金額を貰えた）のですが、今は男女同一料率です（左記表参照）。

この料率は被保険者・事業主（会社のこと、以後同じ）合計の料率で、被保険者分としてはこの半分になります。ただし、実際の負担率は事業主の方だけ0・13％多くなっています。

これは、事業主は厚生年金保険料と同時に児童手当拠出金を拠出することになっているためで、その拠出金率が0・13％ということです。児童手当拠出金とは、児童手当（3歳未満一律1万円、3歳以上12歳3月まで第一子・第二子5千円、第三子以降1万円）の原資の一部になるものです（年間約1兆円の児童手当総コストのうち約1，700億円を児童手当拠出金が負担、他は国と地方自治体が負担）。

当社の場合、厚生年金の保険料率は11・804％です（被保険者・事業主各5・902％、別に児童手当拠出金が0・13％）。当社は東京薬業厚生年金基金（以下「基金」と呼びます）に加入しているので、国に納付する保険料は少なくなっています。

その少なくなっている部分（3・9％）は、国ではなく基金に納付しています。

基金に対しては全部で6・6％の保険料（被保険者2・45％、事業主4・15％）を納付しており、保険料のうち上乗せされている2・7％（6・6％から3・9％を引いた数字）は基金独自の上乗せ給付の原資となる他、保養所などの運営費用にあてられます。ただし、賞与については基金独自部分はありません。

左記表を見て気がつくのは、平成15年4月に、保険料率がそれまでの17・35％から13・58％に下がっていることです。

これは、総報酬制導入によって、給与だけでなく賞与にもまともに保険料がかかることになったため、給与に対する保険料率を下げたためです（総報酬制導入前は、賞与に対しては低率の特別保険料（年金額に反映しない）のみかかることになっていました）。

③ 標準報酬月額の決まり方

標準報酬月額とは、給与の月額を金額範囲別にランク付けしたものです。

厚生年金保険の場合、1級9万8千円から30級62万円まであります。

たとえば、給与月額が57万5千円～60万5千円の場合は標準報酬月額は29級の59万円になりますが、上限である30級を上回る給与月額の場合は、それがいくら多くても標準報酬月額は30級62万円です。

左記の表にこれまでの標準報酬月額の上限・下限の推移を載せましたので参考にしてください。

会社に入社したときは、通勤手当を含む初任給を元にして標準報酬月額を決めます（**資格取得時決定**）。

以後、毎年4～6月の平均給与額を元にして標準報酬月額を改定します（**定時決定**）。

たまたま3～5月に残業や休日勤務が多いために4～6月の平均給与額が高いと、標準報酬月額が高い水準で決まり、その後1年間は保険料が高止まりしてしまいます。不公平感を感じる人がいるかもしれませんが、こういう制度として決まっているのでどうしようもありません。

もっとも、所得税や住民税の課税額は保険料控除後の金額なので、税金は

厚生年金保険料率と標準報酬月額上限・下限の推移

（保険料率は被保険者・事業主合計、船員・坑内員・任意継続者を除く）

改定時期	計算対象	保険料率（％） 男子	保険料率（％） 女子	標準報酬月額（円） 下限	標準報酬月額（円） 上限
昭和17年 6月	給与（標準報酬月額）	6.4	―	10	150
昭和19年10月		11.0	11.0	10	200
昭和21年 4月				30	600
昭和22年 6月				100	600
昭和22年 9月		9.4	6.8		
昭和23年 8月		9.4	5.5	300	8,100
昭和24年 5月				2,000	8,000
昭和28年11月				3,000	8,000
昭和29年 5月		3.0	3.0	3,000	18,000
昭和35年 5月		3.5		3,000	36,000
昭和40年 5月		5.5	3.9	7,000	60,000
昭和44年11月		6.2	4.6	10,000	100,000
昭和46年11月		6.4	4.8	10,000	134,000
昭和48年11月		7.6	5.8	20,000	200,000
昭和51年 8月		9.1	7.3	30,000	320,000
昭和55年10月		10.6	8.9	45,000	410,000
昭和56年 6月			9.0		
昭和57年 6月			9.1		
昭和58年 6月			9.2		
昭和59年 6月			9.3		
昭和60年10月		12.4	11.3	68,000	470,000
昭和61年10月			11.45		
昭和62年10月			11.60		
昭和63年10月			11.75		
平成1年10月			11.90		
平成1年12月				80,000	530,000
平成2年 1月		14.3	13.80		
平成3年 1月		14.5	14.15		
平成4年 1月			14.30		
平成5年 1月			14.45		
平成6年 1月		14.5			
平成6年11月		16.5		92,000	590,000
平成8年10月		17.35			
平成12年10月				98,000	620,000
平成15年 4月	給与・賞与（標準報酬月額・標準賞与額）	13.58			
平成16年10月		13.934			
平成17年 9月		14.288			
平成18年 9月		14.642			
平成19年 9月		14.996			
平成20年 9月		15.350			
平成21年 9月		15.704			
平成22年 9月		16.058			
平成23年 9月		16.412			
平成24年 9月		16.766			
平成25年 9月		17.120			
平成26年 9月		17.474			
平成27年 9月		17.828			
平成28年 9月		18.182			
平成29年 9月以降		18.3で固定化予定			

年金基礎講座

より少なくなります。考えようによっては、将来年金額に反映する厚生年金保険料を多く払うほうが、取られるのみの税金を多く払うより良いかもしれません。

定時決定で決まった標準報酬月額は、その年の9月から翌年の8月（保険料の徴収は1カ月遅れとなるため給与明細書には10月～翌年9月に反映される）までの保険料計算の基準として使用されますが、年度の途中で変更される場合があります（**随時改定**）。

それは、固定的賃金変更月以後3カ月間の平均賃金が、それまでの標準報酬月額とくらべて大きく変わった場合です。

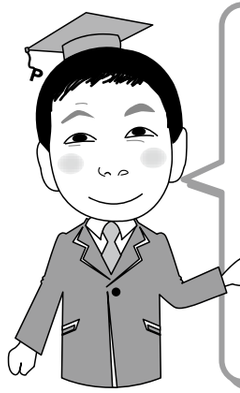
たとえば、固定的賃金のひとつである通勤手当の月額が10月に上がり、10～12月の平均給与額が大きく上がると、年度の途中ですが翌年2月の給与からは保険料も改定されます。大きく上がるというのは、具体的には標準報酬等級で2等級以上上がるということです。

随時改定では標準報酬月額が上がる場合だけではなく、下がる場合ももちろんあります。

なお、定時決定では「算定基礎届」を、随時改定では「月額変更届」を社会保険事務所に提出することになっているので、この事務処理を「算定月変（さんていげっぺん）」と呼ぶことがあります。

「算定月変」は、年末調整等と並んで給与計算事務処理上の一大イベントになっています。

以上3種類の標準報酬月額決定方法以外に、「**育児休業等終了時改定**」というのもあります。



海外駐在員の場合は・・・

給与が「日本国内給与」と「現地給与」に分かれている海外駐在員の場合は、実際の国内給与だけで計算すると標準報酬月額が少なくなり、将来受け取る年金が少なくなってしまいます。そのため、標準報酬月額は実際の国内給与ではなく、仮に日本にいたとしたら受け取るであろう給与に基づいて求めています。

年金記録問題は当社従業員にも関係あり！！

鈴木課長の年金コラム

今年4月以降、国民年金・厚生年金保険の加入者全員に対して社会保険庁から順次「ねんきん定期便」の送付が始まり、加入者は社会保険庁に登録されている自分の年金記録の内容を容易に知ることができるようになりました。最近、この「ねんきん定期便」を受け取ったある従業員から問い合わせがあったのですが、この件を通じてあらためて年金記録問題は現在進行中の問題だと感じました。

今回の事例は、「ねんきん定期便で通知された過去の標準報酬月額のうち、平成8年8月からの1年間について当時の給与明細書に同封されていた『社会保険料改定通知書』の内容より少なくなっているのだが…」というもので、調べてみると確かに本人の言うとおりでした。

本文にもあるように、会社は毎年1回従業員の標準報酬月額を計算して社会保険事務所に届け出ます。標準報酬月額は年金だけでなく、健康保険の給付や保険料の元でもあるので、社会保険事務所だけでなく健康保険組合にも同じデータを提出し、さらに厚生年金基金にも提出しています。確認のため中央社会保険事務所、東京薬業健保組合、東京薬業厚生年金基金に問い合わせた結果、健保と基金の記録は当社の届出控えと同じで、社会保険庁の記録だけが違っていました。

届出用紙は控え用紙を含めて6枚複写式なので、標準報酬月額の記録は上限額に達していない人の場合はすべて同じになるはずですが、社会保険庁では届出内容を職員が届書を見ながら手でパンチしてデータをコンピュータに入力するので、ときには間違いが起こるのでしょう。

自分は転職していないから年金記録は問題ないだろうと思っている人、油断できませんよ。

※東京薬業厚生年金基金では、国の年金記録と基金の年金記録の突き合わせを計画しているということなので、新情報が入りましたらお知らせする予定です。

※社会保険料改定時の届出方法としては、数年前から届出用紙を使用する代わりに電子データによることも可能になっています。当社では入力ミス防止を考えて次回届出より電子データの提出を予定しています（プログラム開発済）。