



\*\*\*\*\*

### 今月のテーマ **経営者が知っておくべき社会保険の基礎知識**

給与明細を見てみると所得税や住民税のほかに健康保険や介護保険、厚生年金などが引かれていると思います。これらは役員、従業員に関わらず給与から徴収されているのですが、実はその仕組みはよく知らない方も多いのではないでしょうか。今回は経営者が知っておくべき社会保険の基礎知識をご紹介します。

#### 1. 社会保険とは

社会保険とは、健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険の総称になりますが、主にサラリーマンが加入することになる健康保険、介護保険、厚生年金保険を指して使用することが一般的です。この社会保険には国が所管する協会けんぽと民間企業や同業者団体が構成する組合健保の2種類があります。なお、社会保険の加入については以下のように決められています。

次の事業所は強制適用事業所と呼ばれ、社会保険への加入が法律で義務付けられています。

- ① 常時5人以上の従業員を使用する一定の事業を行う個人事業主で、一定の事業
- ② 常時、従業員を使用する法人

#### 2. 定時決定（算定基礎届の提出）

事業主は、毎年7月1日時点で使用している全被保険者について、4月から6月の報酬月額を算定基礎届により7月10日までに届ける義務があります。この算定基礎届により決定された標準報酬月額は、その年の9月から翌年8月まで適用され、それに応じた社会保険料が源泉徴収されます。したがって定時決定により改定された社会保険料は当月分の給与から翌月分の社会保険料を徴収する場合（翌月徴収）、10月に支給される給与から源泉徴収されます。

#### 3. 随時改定（月額変更届の提出）

被保険者の報酬が固定的賃金の変動を理由により大幅に変動した場合、上記2の定時決定を待たずに標準報酬月額の変動が行われます。これは随時改定と呼ばれ、次の3つの条件を全て満たす場合に行われます。随時改定で見直された標準報酬月額は次の定時改定まで有効となりますが、その年の7月以降に改定された標準報酬月額は翌年の8月まで使用されることになります。

- ① 昇給または降給により固定的賃金に変動があった
- ② 変動が3ヶ月間継続し、その期間の平均月額に対応する標準報酬月額がそれまでの標準報酬月額と比べて2等級以上の差が生じた
- ③ 変動のあった3ヶ月の各月における支払基礎日数が17日以上である

例えば、10月から12月の固定的賃金について上記の3つの条件を満たすこととなった場合、翌月徴収であれば、翌年1月に月額変更届を提出し2月に支給される給与から新しい社会保険料が源泉徴収されます。

#### 4. 入退社があった場合

##### (1) 入社に伴う手続き

被保険者となる従業員を雇用したときは、事実発生から5日以内に事業主が「被保険者資格取得届」を日本年金機構へ提出する必要があります。同時に雇用契約書などに基づいて標準報酬月額が決定され、一般的には翌月の給与から源泉徴収が開始されます。

##### (2) 退社に伴う手続き

被保険者である従業員が退職したときは、事実発生から5日以内に事業主が「被保険者資格喪失届」を日本年金機構へ提出する必要があります。その他、退職者から保険証を回収する等の事務処理があります。

#### 5. 罰則

適用事業者である法人が社会保険に加入しておらず、年金事務所の指導に基づき加入させられた場合、過去2年間に遡って未納分の社会保険料を徴収される可能性があります。特に悪質な場合には、[健康保険法](#)第208条の規定に基づき6ヶ月以下の懲役もしくは50万円以下の罰金が課される可能性があります。