



「正しい」標準報酬とは？

会社から加入者に標準報酬の通知をしなくてはならなくなるらしいとの報道に、穏やかならぬ気持ちでいます。標準報酬というのが、案外わかりにくくて改ざんの意図はなくても間違いを生じやすいのが理由のひとつ。そして正しい標準報酬が必ずしも納得のいく標準報酬ではないとの思いがあるのが、理由の2つめです。

標準報酬とは？「報酬」の範囲と意味

釈迦に説法で恐縮ですが、標準報酬とは社会保険料や社会保険給付の計算の基礎となる報酬です。給与明細に係る保険料の方でお話すると、源泉所得税や雇用保険料は支払いの都度、給与にあわせて計算するため、毎月、金額が変わるのがあたりまえです。これに対し社会保険では、報酬を健康保険では47段階・厚生年金では30段階に区分し、各段階の中央値（例外あり）を標準報酬として、それをもとに保険料計算をするので、給与が変わっても標準報酬が変わらない限り、保険料は同じです。

標準報酬36万円となるのは給与が35万円～36万9999円の場合で、最大1万9999円の差があってもここに区分される人たちの保険料は同じです。一方、36万9999円の人と37万円の人はたった1円の差ですが、37万円の人の標準報酬は38万円となるため、給与から天引きされる保険料は健康保険・厚生年金・介護保険をあわせて2,468円（協会健保の場合）の差が生じます。しかし所得税における年末調整のように、この差を精算するシステムは社会保険にはありません。

ところで労務の対価として支払われるものを、税務は給与、旧労働省所管の労働基準法や雇用・労災保険は賃金、旧厚生省所管の健康保険や厚生年金は報酬と呼びます。これらはアバウトには同じものですが、もちろん違うところもあります。

その代表は、何といても通勤手当でしょう。税務では、定期券の購入に充てられる金銭に担税力はないと考え非課税扱いなのはご承知の通りですが、社会保険では報酬の一部となります。そのため同じ初任給で採用された新入社員同士でも、どこから何に乗って通勤してくるかで、標準報酬が違うという現象がよく普通におこります。社会保険労務士と税理士の二足のわらじをはいていると、役所が違えば考え方も違うということに慣れてしまっているのですが、普通の感覚では違和感のあるところでしょう。この違和感がミスを招いているように思います。

標準報酬の決定は、入社時・定期改定・昇降給時の3回

標準報酬を決定する機会は3回あります。始めは入社時に給与の見込み額をもとに最初の標準報酬を決める「取得時決定」。その後は、原則として年1回4～6月の3ヶ月間の給与の平均で9月から翌年8月の標準報酬を決定する「定時決定」により定期改定されます。

これだけだと標準報酬と実際の給与に乖離が生じたとき具合が悪いということで、「随時改定」という途中改定の制度がおかれています。これが行われるのは 昇降給などにより固定給の変動があったこと 変動月から

連続した3カ月間すべてに月17日以上給与支払い基礎日数があること、その3カ月平均で計算した標準報酬がそのとき適用されている標準報酬と2等級以上の差があることの3つの条件を満たす場合に限られます。

なぜ、変わる？なぜ、変わらない？ 「定時決定」「随時改定」の摩訶不思議

たったこれだけの決まり事が、時として納得しがたい事態を生みます。

Aさんは、中堅企業の管理部門に勤務する会社員。社員の異動が集中する年度末から税務申告期限の5月末までの3ヶ月間に残業が集中します。この時期が、4～6月の定時決定の時期とピッタリ一致。その結果、残業代を含んだ高い給与をもとにした標準報酬が、残業がほとんどない秋から適用され、Aさんの手取りを圧迫することになります。

そのときの給与をもとに計算した標準報酬の差が2等級以上あれば随時改定できるかという、答えはNG。随時改定は、固定的賃金の変動がない限り行えません。定時決定では残業代を入れて標準報酬を決めるのに、残業代の変動だけでは随時改定できないことが、Aさんは不満です。

では固定給の変動があればいいのかという、そうとは限らないのが難解なところです。SEのBさんも、Aさん同様、ピーク時の残業代のため保険料が高いのが悩みの種でした。そんなBさんの職場で9月から最近、流行の年俸制が導入されることになりました。新たな月例給与は前年の給与総額を月割りにして決定。繁閑の差が大きい職場で、その金額は4～6月の3カ月平均より2等級どころか3等級もダウンします。やれやれこれで保険料が下がると思っているとこれもNG。標準報酬をダウンする形で随時改定を行うのは、固定給がダウンし、かつ対象月の給与の平均が2等級以上ダウンした場合に限られます。Bさんの場合、年俸制導入により、毎月支給される固定給はアップしていますから、どれだけ差が生じていようと、ダウンの随時改定はできないのです。

「正しい」ことは、いいこと、ですか？

たったあれだけの決まり事によって生じた不合理な事例は、わずかばかりの私の実務経験の中でも数しれません。本人に標準報酬を通知するというのは、自分に課せられるものを自分で把握するという意味で当然と言えますが、標準報酬に対する「正しい」知識がなく、かつ、「正しい」標準報酬が必ずしも納得できる標準報酬でないという現状でそれを行った場合、いたずらに会社と社員の間不信感を煽るだけではないかと懸念しています。

社会保険料や税金の基本的なしくみと、どういう考え方のもとに誰がどのようなルールで負担するかという基本思想を社会全体が共有していれば恐れることはないのですが、不毛な議論を耳にするたび、矢面にたたされるのは会社で、その煽りで私は質問責めにあうことになりそうだと、溜息が出てしまいます。

< 著者プロフィール >

東 富士子 氏

オフィスアズ代表。税理士・社会保険労務士・CFP®。阿佐ヶ谷のけやき並木に面した事務所で士業業務の他、個人のライフプラン相談に取り組む。趣味は、野菜づくりと聞き始めたばかりの落語。敬遠されがちな税金や社会保険の話はハートの真ん中に届ける話術の開発が目下の課題。

今後のメルマガをより良い物とするために下記のページより皆様のお声をお聞かせ下さい。

<http://www.nichizei.com/fp-enquete.html>

メルマガ執筆者募集のお知らせ

税理士 FP 実務研究会事務局では、FP 実務に関する様々なテーマでメルマガの執筆をしていただける方を募集中です。分野・テーマ等は自由です。最近の相談事例や得意分野など、ぜひ寄稿ください。執筆を希望される方は、税理士 FP 実務研究会事務局(株)日税ビジネスサービス 総合企画部 までご連絡ください。 TEL 03-3340-4488