

ご存知ですか？ 健康保険料はこうして決まります！

健康保険組合は、主に皆さんが毎月の給料から納める健康保険料で運営されています。
その健康保険料が、どのように決まるのかご存知ですか？
それぞれの給料に応じて決められる「標準報酬月額」を基に計算されているのです。

まず、
「標準報酬月額」
について
説明しましょう。

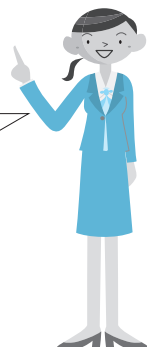


保険料は、給料に応じて決められますが、毎月、残業手当などにより変動する給料をそのまま保険料計算に使うと、計算が煩雑になってしまいます。そこで計算しやすいように58,000円(1等級)から1,210,000円(47等級)までの47等級に区分した仮の報酬を定め、被保険者の給料(交通費等も含む)をこれにあてはめて、保険料を計算することになっています。

この47等級に区分された仮の報酬を「標準報酬月額」と呼んでいます。

この「標準報酬月額」は、保険料の計算だけでなく、病気やけがで会社を休んだときの傷病手当金や出産のため会社を休んだときの出産手当金などの給付金を計算する基礎としても用いられます。

では、実際に
平成23年度の
場合の保険料を
計算して
みましょう。



「標準報酬月額」に、健保組合が設定した保険料率(73.0/1000)をかけて計算したものが保険料となります。

この保険料のうち、44.5/1000は会社負担、28.5/1000は被保険者負担となります。

例

給料が48万円の場合、標準報酬月額は【29等級47万円】となります。
よって、保険料は

$$\begin{array}{c} \text{標準報酬月額} \\ 470,000\text{円} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{被保険者の} \\ \text{保険料率} \\ \frac{28.5}{1000} \end{array} = \begin{array}{c} \text{1か月の保険料} \\ 13,395\text{円} \end{array}$$

となります。

【負担割合の内訳】

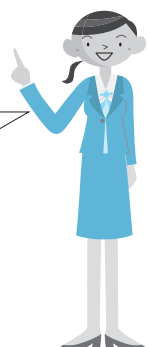
健康保険料率 73.0/1000

会社
44.5/1000

被保険者本人
28.5/1000

※保険料率は平成23年度

さらに、
保険料は
給料からだけで
はなく、賞与から
も徴収されます。



賞与から差し引かれる保険料は、標準賞与額(賞与の1,000円未満の端数を切り捨てた額)に保険料率(73.0/1000)をかけて算出されます。

※標準賞与額は、年間累計540万円が上限となります。

例

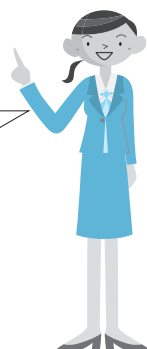
賞与額	標準賞与額	被保険者の保険料率	保険料
7月▶ 4,524,910円	4,524,000円	$\frac{28.5}{1000}$	= 128,934円
賞与額	標準賞与額	被保険者の保険料率	保険料
12月▶ 2,838,260円	876,000円	$\frac{28.5}{1000}$	= 24,966円



標準賞与額の上限は、5,400,000円なので、

12月の標準賞与額は、5,400,000-4,524,000=876,000円となります。

最後に、
保険料の
徴収のしかたを
確認して
みましょう。



毎月の保険料は、原則として翌月の給与から控除されます。保険料は、月単位で計算され、加入した月は、月の途中で加入した場合であっても、1か月分の保険料が翌月の給与から控除されます。

また、退職した月の保険料は控除されません。ただし、月末日に退職した場合は、退職した月の保険料も控除されます。

賞与や一時金の保険料は、賞与等の支払額から控除されます。保険料は、支給月単位で計算され、毎月の保険料と同様、加入した月は、月の途中で加入した場合であっても1か月分の保険料が控除されます。また、退職した月の保険料は控除されません。ただし、月末日に退職した場合は、退職した月の保険料も控除されます。



保険料のあれこれ

育児休業期間中は、保険料が免除されます。

被保険者が3歳未満の子を養育するため、育児休業等を取得しているときは、会社の申し出により被保険者負担分、会社負担分ともに保険料が免除されます。

免除される期間は、育児休業等の開始日の属する月から、育児休業等の終了日の翌日の属する月の前月までです。

「標準報酬月額」は、こんなときに変更(改定)されます。

	どんなとき?	計算方法は?	いつからいつまで?
資格取得時改定	入社したとき	入社時の基本給と各種手当を合わせた額	1～5月入社は、8月まで 6～12月入社は、翌年8月まで
定時決定 ※	毎年7月	4・5・6月の給料の平均	9月から翌年8月まで
随時改定 ※	昇(降)給や、毎月同じ額の手当(通勤手当、家族手当等)が変わったとき	変わった月を含めて3か月間の給料の平均	変わった月から4か月目(改定月)が1～6月は8月まで。改定月が7～12月は翌年8月まで
育児休業等終了時改定 ※	育児休業終了後、事業主(会社)に申し出たとき	育児終了日の翌日が属する月から3か月間の給料の平均	終了日の翌日が属する月から4か月目(改定月)が1～6月は8月まで。改定月が7～12月は翌年8月まで

※標準報酬月額の改定の際、計算に使われる給料は、1か月に17日以上勤務した月の給料が対象となります。勤務した日が17日未満の月があった場合は、その月を除いた月の給料の平均で計算されます。

ただし、「随時改定」は、17日未満の月があった場合、また変更前の等級と2等級以上の差がない場合は、変更されません。

定時決定が 4月1日より一部改正になりました

定時決定を行う際、通常の方法では報酬月額の「算定が困難なとき」や、算定結果が「著しく不当になる場合」は、保険者(横河電機健康保険組合)が特別な算定方法によって報酬月額を算定します。これを「保険者算定」といいます。

この保険者算定の対象となる「算定結果が著しく不当になる場合」というのは

- ①給与の遅配があった場合
- ②低額の休職給を受けた場合
- ③ストライキによる給与カットがあった場合

でしたが、4月1日より、1つ追加となりました。

- ④4月～6月の3か月間の報酬月額をもとに算出した標準報酬月額が、過去1年間(前年7月～当年6月)の月平均報酬額から算出された標準報酬月額と比べて、2等級以上の差があり、この差が業務の性質上、例年発生することが見込まれる場合、申し出により過去1年間の月平均報酬額によって算定します。

2つを比べて、
2等級差があるかな??

