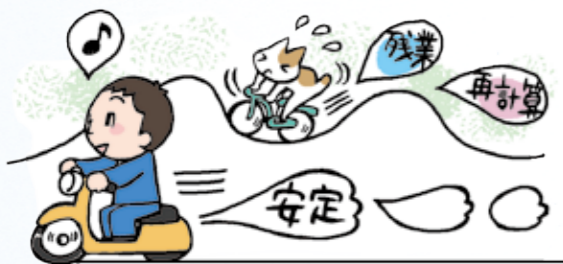




Q なぜ支給額そのままから保険料を決めないのですか？

A 事務コストの削減と健保の安定運営のため

もし、残業の有無などで変動する支給額を基に保険料を決めるとすると、毎月保険料の計算をやり直さねばなりません。それでは大幅に事務処理のコストがかかるだけでなく、保険料収入の見通しが立たず、健保組合を安定的に運営できません。標準報酬月額、事務コストを減らし効率的・安定的に健康保険を運営するための工夫なのです。



Q 保険料が変わるのはいつからですか？

A 毎年の見直しでは9月の給料から

毎年の見直しで保険料が変わるのは、9月の給料からになります。昇・降給や手当の変更など、毎月決まって支給される賃金が変わったときの臨時の見直しが行われる場合は、変動月以後4ヵ月目から変わります。

※育休・産休終了後には、標準報酬月額で1等級以上の違いがあれば、見直しが行われます。



確かに標準報酬月額が高いと保険料が高くなります。しかし、病気やけがで会社を休んだときに支給される傷病手当金や出産で休んだときに支給される出産手当金は、標準報酬月額が高いほど支給額も増えます。損得ではなく負担能力に合わせて設定されることをご理解ください。

A 手当金の計算にも使われるため、必ずしも損ではありません

Q 標準報酬月額が高いと損ですか？

ボーナスからも保険料を納めます

保険料は毎月の給料からだけでなく、ボーナスからも納めます。ボーナスからの保険料は、支給額の1,000円未満を切り捨てた「標準賞与額」に、毎月の保険料と同じ保険料率を掛けて計算します。なお、年度（4月1日～翌年3月31日）累計で540万円を超えた分の標準賞与額には保険料はかかりません。

MINNA
みんなの健康保険



保険料の計算法

毎月の給料から納める保険料は、支給額に応じた標準報酬月額を基に決められます。

計算のための「仮の給料」標準報酬月額

健康保険の保険料は給料が高いほど多くなるしくみになっていますが、支給額そのままが反映されるわけではありません。支給額から保険料の計算に使う簡略化した「仮の給料」を決め、それを基に保険料は計算されます。その仮の給料のことを「標準報酬月額」といいます。

標準報酬月額では一定の範囲の支給額を同じ報酬として考え、1〜47等級に区分します。たとえば支給額が37万円の人と39万円の人と同じ26等級の括りで、標準報酬月額は38万円となります。

原則として標準報酬月額は1年に1回、4・5・6月の支給額を基に定期的に見直され、9月の保険料から同じものを1年間使います。このため保険料の額も1年間同じです。残業などで一時的に支給額が大幅に増えることがあっても年間を通じて同じ標準報酬月額を使いますから、保険料は変わりません。

ただし、昇給などのあと3ヵ月の支給額の平均が標準報酬月額で2等級以上違うときには、臨時に見直しが行われます。また、産休・育休終了後にも見直しがあります。

標準報酬月額 × 保険料率 = 健康保険料

支給額から毎年見直される

保険料率は組合ごとに違う

給料からの控除で納付

原則1年に1回だけ見直され、同じ額が1年間使われます。通常は毎年4・5・6月の給料の平均を基に9月の保険料から変わります。

各健保組合で給料の額や人数、年齢構成などが異なり、給付などに必要な経費が違うため、保険料率は各健保組合が独自に定めます。当健保組合は10%（事業主5.39%、被保険者4.61%）です。

毎月の保険料は被保険者の給料から自動的に控除されるため、別途納める必要はありません。被扶養者が何人いても保険料の額は同じです。

ここがPOINT!
保険料は会社も負担しているため、実際の保険料は控除額の倍程度です。

