



退職時の 社会保険料の考え方

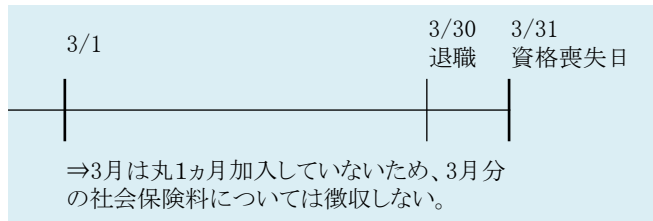


年度末が近付き、退職者が増える時期となってきたことから、今回は、退職時の社会保険料の考え方について、解説しましょう。

そもそも毎月の社会保険料（健康保険料、介護保険料および厚生年金保険料）は、事業主が被保険者である従業員の給与から控除することにより徴収し、事業主負担分を併せて納付期限（対象月の翌月の末日）までに納付する義務があります。社会保険料は月単位で徴収し、原則として、資格喪失日（退職日の翌日）が属する月の前月分までかかることになっているため、退職日と資格喪失日の関係により、最終的に社会保険料を徴収しなければならない月が変わることがあります。そこで以下では具体的なケースを挙げて、退職時の社会保険料の考え方を解説します。

【ケース1】3月30日に退職する場合

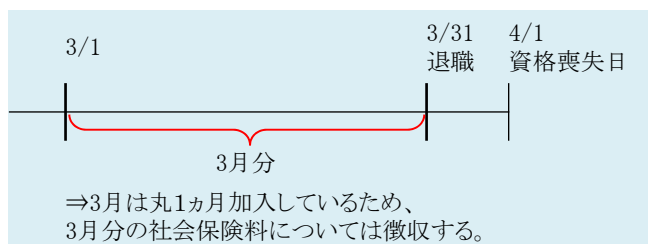
この場合、退職日の翌日、つまり3月31日が資格喪失日となるため、資格喪失日が属する月（3月）の前月（2月）まで社会保険料がかかります。



【ケース2】3月31日に退職する場合

この場合、退職日の翌日、つまり4月1日が資格喪失日となるため、資格喪失日が属する月（4月）の前月（3月）まで社会保険料がかかります。

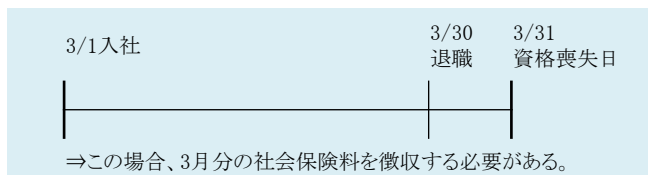
先日、協会けんぽの健康保険料率および介護保険料率の変更時期が1ヶ月遅れる予定となることが発表されました。例年、3月分（4月納付分）から変更となっていますが、平成27年度の料率は政府予算案の編成が遅れたことに伴い、4月分（5月納付分）から変更となる見通しです。そのため、変更時期を誤らないように最新情報を確認しておきましょう。



前述の通り、実際には退職日の違いは1日に関わらず、社会保険料は1ヶ月分の違いが出てくるケースが発生します。そのため給与計算時には、社会保険料の徴収間違い、漏れがないように注意しなければなりません。

【ケース3】3月1日に入社し、 3月30日に退職する場合

ケース1および2の例外として、入社月と同一月に退職となった場合には、加入月の社会保険料が発生することとなっています。



なお、雇用保険料については、月単位ではなく、支給した給与額に雇用保険料率を乗じることにより算出するため、社会保険料と混同しないように注意しましょう。