

## 社会保険情報

### 月変で残業代含めるか？ 業務繁忙時期が重なる

**健保**


当社では秋に人事異動があり、それに伴い手当等も変動します。年末にかけて残業代等が増えれば、それも含めて標準報酬月額を見直すという理解で正しいのでしょうか。4～6月の定時決定には、特例があったはずですが。



#### 「年間平均」の制度新設

10月や11月からの3か月間の報酬を見て、標準報酬月額が2等級以上変動すれば、標準報酬月額等級を見直す必要があります（健保法43条、昭36・1・26保発4号）。住宅手当など固定的賃金の変動のみでは2等級の差が無い場合でも、残業手当など非固定的賃金を含めて考えます。

4～6月に定期昇給等があり、そのタイミングで残業が増えるときもご質問と同様の問題が生じます。こちらは「年間平均」の算定が可能となっています。2等級以上の差が、「業務の性質上例年発生する」ことが見込まれ、被保険者本人が同意していることが条件です。

随時改定も保険者算定（健保法44条1項）を行う場合に年間平均を用いる取扱いになりました（平30・3・1保発0301第8号）。平成30年10月以降の随時改定を対象に適用されています。



### 年金額にいつ反映か 被保険者資格は継続

**厚年**


65歳まで勤務する予定の高齢者が、70歳まで働き続けたとします。被保険者のままであれば、退職まで年金額には反映されないのでしょうか。



#### 65歳到達で見直される

被保険者資格の喪失によって年金額を改定する仕組みを「退職時改定」といいます。これは、「資格を喪失し、再取得することなく1ヶ月を経過する」ことが条件です（厚年法43条3項）。

定年到達時等に報酬を見直すことで、社会保険料の額に反映させるいわゆる「同日得喪」は、被保険者資格の再取得が前提です。1ヶ月の空白が無い場合年金額には反映されません。

老齢厚生年金の額に関して、厚年法43条2項では、受給権者がその権利を取得した月以後における被保険者であった期間は、その計算の基礎としないとしています。

60歳以上65歳未満の者に対する「特別支給の老齢厚生年金」（法附則8条）、そして65歳以上の老齢厚生年金（法42条）はそれぞれ別個のものです。特別支給の老齢厚生年金の受給権は、65歳に達したときに消滅します（法附則10条）。

65歳に達した日の属する月の翌月から、新たな年金額が支給されることになります（法36条）。

