

社会保険労務士法人WILLニュース。【基礎知識】社会保険の同月得喪、同日得喪とは。



社会保険における「得喪（とくそう）」とは、被保険者の資格取得と資格喪失を指す用語です。

社会保険の得喪には、「同月得喪（どうげつとくそう）」と「同日得喪（どうじつとくそう）」という用語があります。この2つの用語は非常によく似ているものの、社会保険上の仕組みをはじめ、社会保険料の取扱いや労務担当者の対応など内容は大きく異なります。

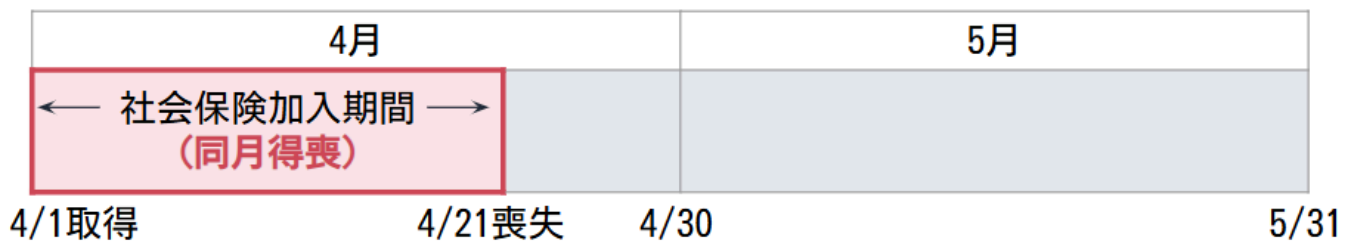
労務担当者は異なる2つの「得喪」について正しく理解し、適切な対応を行わなければなりません。

今回の記事は、社会保険における「同月得喪」と「同日得喪」について解説します。

社会保険の同月得喪とは

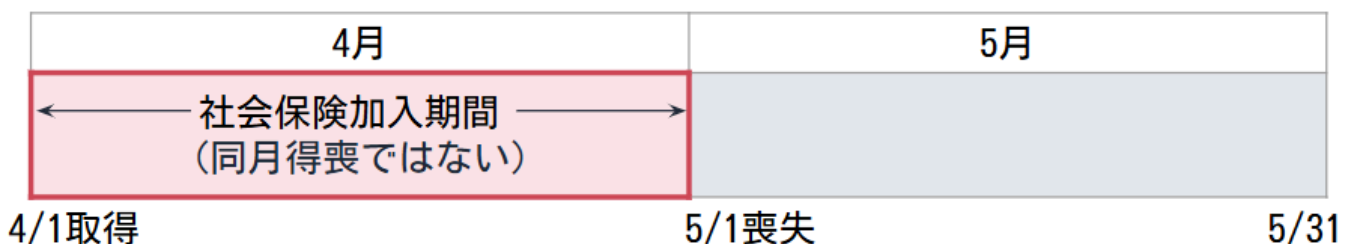
社会保険の同月得喪とは、同じ月に被保険者の資格取得と資格喪失が行われることをいいます。たとえば、入社したばかりの従業員がすぐに退職する場合などに同月得喪が発生するケースが多く見られます。

【例】4/1に入社および社会保険加入、4/20に退職した場合
(=4/1資格取得、4/21資格喪失)



以下の図のように退職日が月末のケースでは、資格喪失日は退職日の翌日であるため、資格喪失日は翌月1日となります。この場合、資格取得した月と資格喪失した月は異なるため、同月得喪にはなりません。

【例】4/1に入社および社会保険加入、4/30に退職した場合
(=4/1資格取得、5/1資格喪失)



同月得喪における社会保険料の取扱い

社会保険料については、原則の取扱いと同月得喪における取扱いが異なるため注意が必要です。

1 原則の社会保険料の取扱い

健康保険料および厚生年金保険料（以下、社会保険料）は、原則として1か月単位で発生します。給与から被保険者負担分の社会保険料を控除し、企業負担分の社会保険料とあわせて翌月末までに日本年金機構へ納付する必要があります。

なお、月の途中で資格取得や資格喪失した場合でも、日割計算はできません。

【月の途中で資格取得した場合】

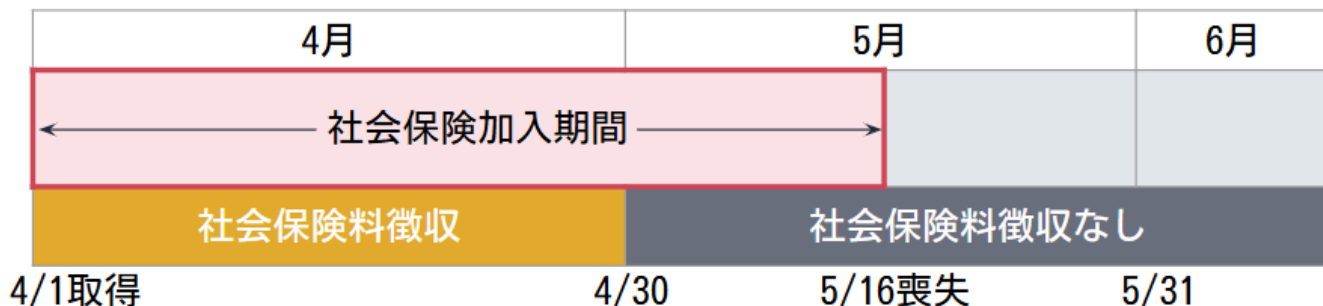
資格取得した月の1か月分の社会保険料を給与から控除します。

【月の途中で資格喪失した場合】

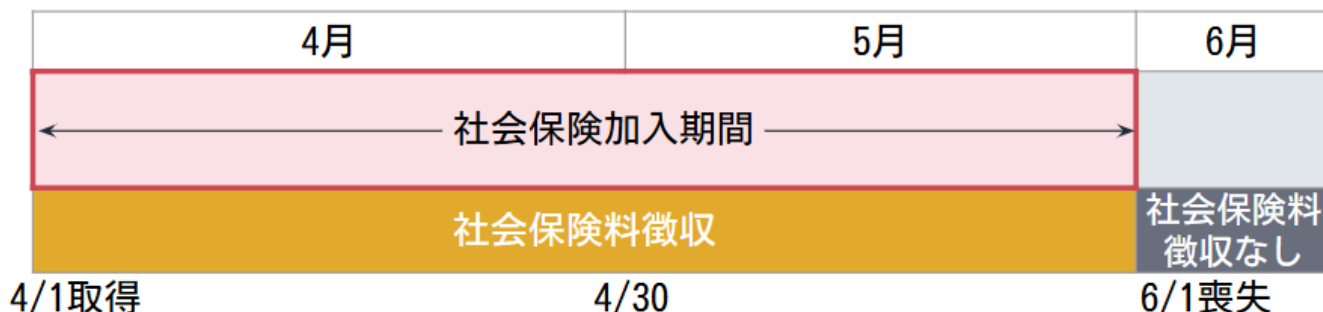
資格喪失した月の前月分までの社会保険料を給与から控除します。

ただし退職日が月末の場合、資格喪失日は翌月1日となるため、退職月の社会保険料も給与から控除する必要があります。

【例】5/15に退職した場合（=5/16資格喪失）



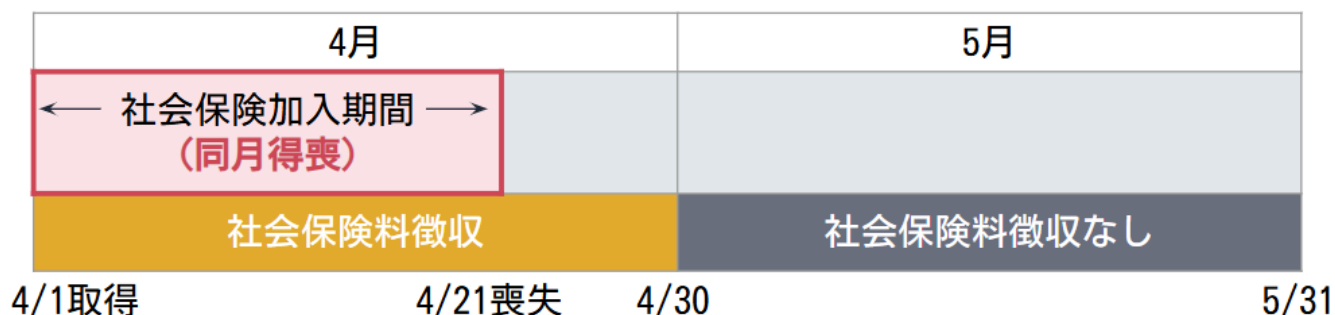
【例】5/31に退職した場合（=6/1資格喪失）



2 同月得喪における社会保険料の取扱い

同月得喪の場合、月の途中で資格喪失した場合であっても社会保険料が発生します。給与から社会保険料の控除が必要であることに注意してください。

【例】4/1に入社および社会保険加入、4/20に退職した場合
（=4/1資格取得、4/21資格喪失）



【厚生年金保険料について】

同月得喪後、資格喪失した人が、同じ月に以下の①または②により厚生年金または国民年金の被保険者となった場合は注意が必要です。同月得喪により納付した厚生年金保険料は被保険者負担分・企業負担分ともに企業に還付されます。

- ①他社への再就職等により新たに厚生年金保険の資格を取得
- ②国民年金第1号被保険者または第3号被保険者の資格を取得

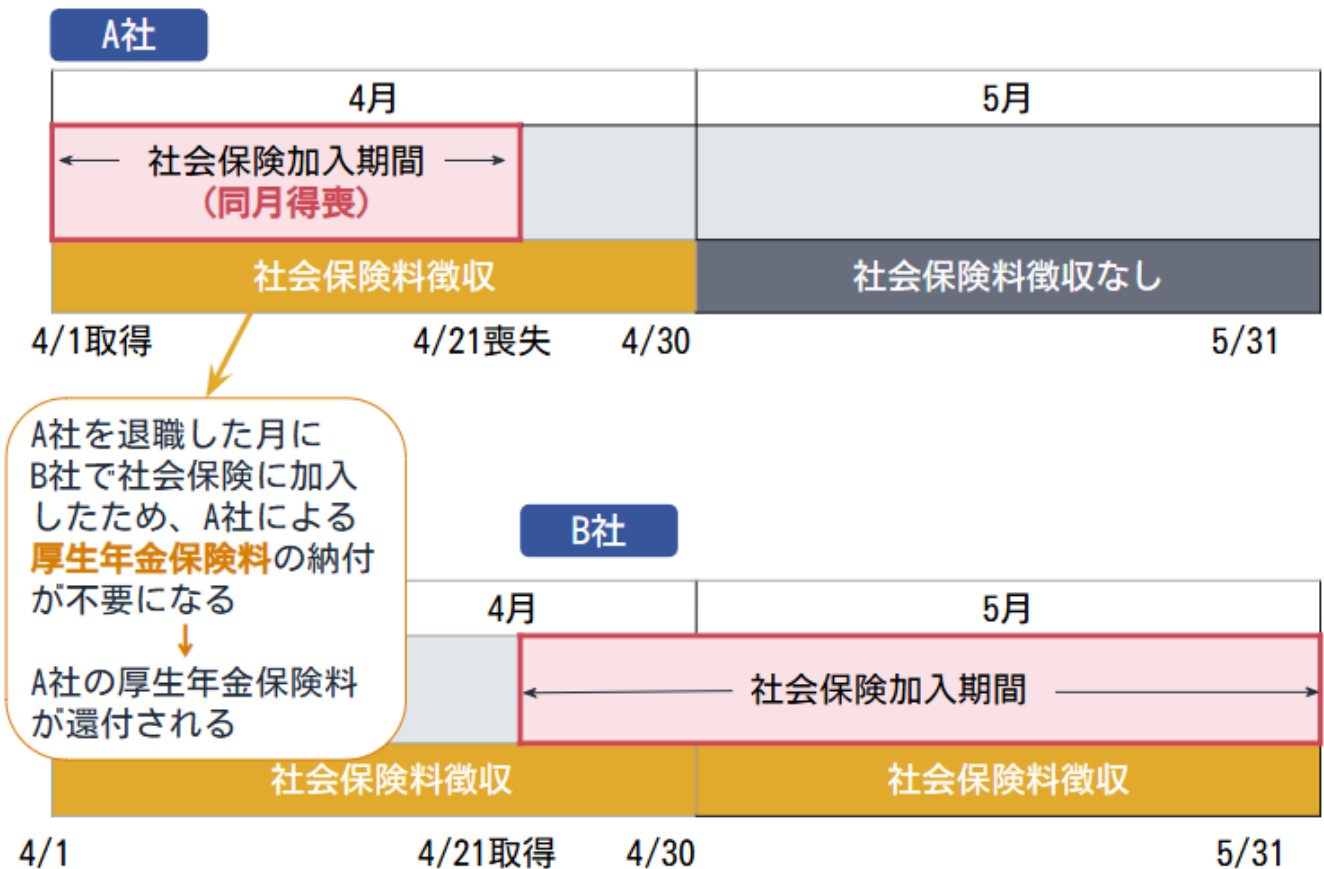
<還付の流れ>

企業宛に日本年金機構から厚生年金保険料の還付についてのお知らせが届きます。企業は、厚生年金保険料の還付方法について「今後発生する保険料等と調整」または「還付請求による受け取り」のいずれかを選択できます。

後日、被保険者負担分・企業負担分をあわせた厚生年金保険料が企業に対して還付されます。企業は還付された厚生年金保険料のうち被保険者負担分を資格喪失した人に還付してください（厚生年金保険料の還付により源泉徴収票の差し替えが必要となる場合、その対応も必要です）。

なお、同月得喪にかかる厚生年金保険料の還付を見越し、あらかじめ同月得喪による厚生年金保険料を給与から控除しない企業もあります。この場合、厚生年金保険料の還付までには一定期間を要するため、一旦は企業が被保険者負担分の厚生年金保険料を立替えて日本年金機構へ納付することとなります。

- 【例】 A社：4/1に入社および社会保険加入、4/20に退職
（=4/1資格取得、4/21資格喪失）
B社：4/21に入社および社会保険加入
（=4/21資格取得）



【健康保険料について】

健康保険料については、資格喪失した人が同じ月に他社で社会保険に加入または国民健康保険等に加入した場合であっても、同月得喪により納付した健康保険料は還付されません。

そのため資格喪失した人は、同じ月に同月得喪にかかる健康保険料と新たな加入先での健康保険料が発生することとなります。

社会保険の同日得喪とは

同日得喪とは、60歳以上の被保険者が退職後（※）、1日も空けずに同じ企業で継続して再雇用される場合に、雇用関係が一旦中断されたとみなし、社会保険の被保険者資格喪失届と取得届を同時に提出できる制度のことです。同じ日に被保険者資格の取得と喪失が行われることから、同日得喪と呼ばれます。

※定年だけでなく自己都合による退職など、退職事由は問いません。

同日得喪の手続きは義務ではありません。メリットだけでなく注意点も被保険者本人に伝えたいうえで検討してください。

【メリット】

60歳以降の継続再雇用では、給与が低下することも少なくありません。こうした場合、同日得喪の手続きを行うと、再雇用した月から標準報酬月額が変更されます。そのため、随時改定に該当するのを待つことなく、社会保険料の負担を少なくできます。くわしくは後述の「同日得喪における社会保険の取扱い」を参考にしてください。

【注意点】

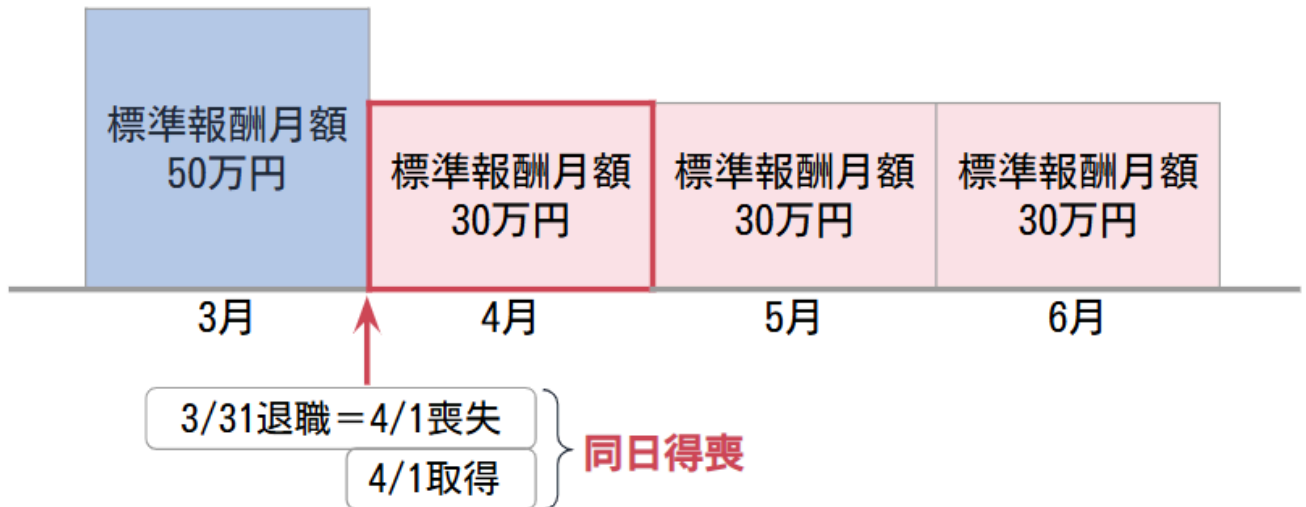
- (1) 標準報酬月額が下がることにより、傷病手当金や将来の年金の受給額が下がります。
- (2) 資格確認書が交付されている被保険者は、企業に資格確認書を返却しなければなりません。また、再雇用後も資格確認書を必要とする場合は、企業にその旨を申し出る必要があります。同日得喪の手続きが完了次第、新しい資格確認書が交付されます（被扶養者に資格確認書が交付されている場合も同様です）。

同日得喪における社会保険料の取扱い

通常、給与が変更となった場合でも、随時改定に該当したり定時決定を行うまでは社会保険料は変更されません。しかし、同日得喪の手続きを行った場合、再雇用した月からすぐに再雇用後の給与に応じた標準報酬月額に変更となり、社会保険料も変更されます。

同日得喪の手続きを行った場合

【例】 3/31に退職（給与50万円/月）
4/1に再雇用（給与30万円/月）



同日得喪の手続きを行うことにより、再雇用した4月分の社会保険料から標準報酬月額が30万円に変更され、社会保険料が下がる

なお、契約期間の途中の給与変更は、労働条件の変更となります。退職後の継続再雇用ではないため、同日得喪の対象にはなりません。

同日得喪の手続きについて

同日得喪の手続きは、被保険者資格喪失届と被保険者資格取得届を同時に届出します（健康保険組合に加入している企業の手続きは、加入先の健康保険組合に確認してください）。

届出様式：健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届、健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届

添付書類：以下の書類のいずれも必要（※1）（※2）

- ・退職日の確認ができる書類（就業規則、退職辞令の写しなど）
- ・継続再雇用が確認できる書類（雇用契約書、労働条件通知書の写しなど）
- ・資格確認書が交付されている場合、資格確認書（※3）

※1：上記の書類がない場合、退職日と再雇用日が記載された継続再雇用に関する事業主の証明書

※2：役員が対象の場合、別途書類が必要

※3：再雇用後も資格確認書の発行を必要とする場合、資格取得届の「資格確認書発行要否」欄にある「発行が必要」にチェックを入れる

届出先：事務センターまたは管轄の年金事務所

届出方法：電子申請、郵送、窓口持参（窓口持参は年金事務所のみ）

参考 | [日本年金機構『60歳以上の方を、退職後1日の間もなく再雇用したとき』](#)

被扶養者がいる場合、再雇用後も引き続き扶養することを希望するときは、被扶養者異動届の届出も必要です（配偶者を扶養とする場合、国民年金第3号関係届が必要となる場合もあります）。

【手続きの回数について】

同日得喪の手続きには回数制限はありません。たとえば、同日得喪の手続きを行った従業員について、再雇用後の契約期間が満了となり1日の空白もなく給与を下げて契約更新を行った場合は、再び同日得喪の手続きを行うことができます。

おわりに

社会保険の同月得喪と同日得喪は、どちらも社会保険料に影響します。労務担当者はそれぞれの仕組みを十分に理解し、適切な対応が求められます。
